

Man 2.0 in uitvoering

Onderzoek naar Nederlandse projecten gericht op de participatie en emancipatie van laagopgeleide sociaalgeïsoleerde mannen

Marleen van der Haar

Iris van Huis

Mieke Verloo

Onderzoek in opdracht van het Oranje Fonds

Nijmegen, maart 2014

INSTITUTE FOR MANAGEMENT RESEARCH

Thomas van Aquinostraat 5
PO Box 9108
6500 HK Nijmegen
The Netherlands

T: +31 (0)24 361 59 95

E: imr@fm.ru.nl

I: <http://www.ru.nl/imr/>

Editing

Anna Flammos

Graphic design cover

O8 Grafische Vormgeving, Nijmegen

Print

Efficiënt, Nijmegen

Inhoudsopgave

1. Introductie	10
1.1 Onderzoeksaanpak	10
1.2 Kritische Frame Analyse.....	12
1.3 Etnografisch veldwerk	13
Interviews met professionals.....	13
Observaties.....	15
Interviews met deelnemers.....	16
1.4 Theoretische achtergrond	17
Het individu, structurele problemen en maakbaarheid	17
Essentialisme ten aanzien van gender en etniciteit	18
1.5 Toelichting opbouw van het rapport.....	19
2. Het programma Man 2.0: Geschiedenis, organisatie en inhoud.....	21
2.1 Ontstaansgeschiedenis en inhoud van het programma Man 2.0.....	21
2.2 Respons en selectie	24
Selectie uit 84 aanvragers.....	25
Indeling 23 geselecteerde projecten naar type organisatie.....	27
Niet gecontinueerde projecten	30
Communicatie van het OF over de projecten naar buiten toe.....	30
2.3 Frame analyse van de 23 geselecteerde projectplannen in jaar 1 en 2	31
Diagnose	31
De constructie van mannelijke identiteit en genderverhoudingen in de projectplannen.....	33
Prognose	35
2.4 Uitbreiding van het programma Man 2.0 met projectjaar 3	35
Speerpunt emancipatie	36
Nieuwe elementen in geselecteerde projectplannen voor jaar 3.....	36
2.5 Conclusie.....	39
3. Uitvoerders in Man 2.0: perspectief, visie en inhoud	41
3.1 Wie zijn de professionals?	41
3.2 Professionele houding en visie	42
3.3. Visies op emancipatie en participatie.....	46
3.4. Ervaringen met emancipatie.....	48
3.5 Conclusie.....	53
4. Vinden en binden.....	54

4.1 Vinden in de praktijk	54
Potentiële deelnemers via eigen klantenbestand of via ketenpartners	55
Op zoek naar deelnemers: een outreachende benadering	55
Wat voor mannen?.....	56
Van vinden naar binden: de stap naar deelname aan het project.....	57
4.2 Binden in de praktijk	58
4.3 Typen projecten, groepen en locaties.....	60
Typen projecten: activerings-, vader- en bewustwordingsprojecten	60
Typen groepen	62
Locatie	64
4.4 Conclusie	65
5. Man 2.0 in uitvoering	67
5.1 Participatie: werken aan activering en empowerment.....	67
Methodieken en werkvormen: doen, leren en praten	67
5.2 Emancipatie: werken aan 'de rol in het gezin'	74
Opvoeding: welke onderwerpen?.....	74
Methodieken en werkvormen: materialen en persoonlijke verhalen	76
De rol in het gezin: man-vrouwverhoudingen	80
5.3 Zelfreflectie: werken aan bewustwording over gender en discriminatie	84
Gender.....	85
Discriminatie	88
5.4 Conclusie	91
6. Mannen in beeld	93
6.1 Situatieschets deelnemers	93
6.2 Tegenslagen.....	94
Werkloosheid en lichamelijke, psychische en psychiatrische problematiek	95
Problematische jeugd, gebroken gezinnen, agressie.....	97
Migratieachtergrond, oorlog en vluchttrauma's.....	99
6.3 Sociale isolatie	101
'Mannen op de projectencarrousel'.....	101
6.4 Beleving project en ervaren impact van de projecten op individuele situaties.....	101
Beleving project.....	102
Veranderingen in participatie en empowerment	104
Veranderingen op het gebied van emancipatie.....	106

Beleving genderspecifieke aanpak en etnisch heterogene of homogene groepen	109
6.5 Conclusie.....	110
7. Politieke ontwikkelingen op het gebied van participatie en emancipatie	112
7.1 Het politieke discours van participatie en eigen verantwoordelijkheid.....	113
7.2 Het politieke discours van gendergelijkheid in emancipatie- en integratiebeleid	114
De rol van migrantenmannen in het politieke debat over gendergelijkheid	114
7.3 Conclusie.....	116
8. Conclusie.....	117
8.1 Wat dragen de Man2.0 projecten in hun plannen uit? Wat wordt er in de projectplannen geproblematiseerd en welke voorstellen voor oplossingen worden gedaan?	117
Aanbevelingen	119
8.2 Wie zijn de projectprofessionals die de projecten uitvoeren? Wat is hun houding ten aanzien van de doelgroep? Wat is hun visie op het gebied van emancipatie en participatie? Hoe ervaren zij het werken met deze doelstellingen?.....	119
Aanbevelingen	120
8.3 Wat zijn de gebruikte methodieken van vinden en binden? Hoe gebeurt dat in de praktijk? Hoe verschilt het per type project en wat zijn succesvolle en minder succesvolle manieren om mannen te vinden en te binden?.....	121
Aanbevelingen	122
8.4 Wat gebeurt er in de praktijk? Hoe werkt het project aan emancipatie en participatie? Welke problemen zijn opgetreden tijdens de uitvoering van het project?	122
Aanbevelingen	123
8.5 Wie zijn de mannen die deelnemen aan de projecten? Wat vinden wij in deze mannen terug van de diagnoses over de doelgroep zoals opgesteld in de projectplannen? Hoe beleven zij het project en hoe verandert het project hun situatie?.....	123
Aanbevelingen	124
8.6 Hoe past het programma Man 2.0 in de hedendaagse Nederlandse politieke context?	125
8.7 Reflectie en conclusies.....	125
Aanbevelingen	126
EPILOOG: Mannen en de Emancipatie Schijf van Vijf.....	128
Wat is 'emancipatie' voor mannen? Waarover gaat dat? Wat is het probleem?	128
De emancipatieschijf van vijf	130
Emancipatie Schijf van Vijf: Positiebepaling op individueel niveau	132
Emancipatie Schijf van Vijf: Probleemaanpak en projectdoelen.....	133

Literatuurlijst	135
APPENDICES	138
APPENDIX 1: Overzicht interviews professionals Man 2.0	138
APPENDIX 2: Observaties per project	140
APPENDIX 3: Overzicht interviews 35 deelnemers, per organisatie	146
APPENDIX 4: Overige interviews	150
APPENDIX 5: Overzicht observaties door OF geïnitieerde activiteiten	151
APPENDIX 6: Overzicht functie en achtergronden van (geïnterviewde) projectprofessionals (in min of meer vast dienstverband)	152
APPENDIX 7: Drie folders.....	156
APPENDIX 8: Afbeeldingen van gebruikte materialen	159

1. Introductie

1.1 Onderzoeksaanpak

In 2011 heeft het Oranje Fonds (OF) een innovatief programma gelanceerd onder de naam Man 2.0. Dit programma beoogde vanuit een genderspecifieke aanpak laagopgeleide, sociaalgeïsoleerde mannen te stimuleren om te participeren en te emanciperen op het niveau van het individu, de relationele sfeer en de maatschappij. Het OF definieert Man 2.0 naast een stimuleringsprogramma als een *ontwikkelingsprogramma*, wat betekent dat een grote nadruk ligt op het verwerven van kennis en methodiekontwikkeling rond het benaderen en vasthouden van de doelgroepmannen en de resultaten van de interventies. Om die reden heeft het Oranje Fonds ervoor gekozen om een grote diversiteit aan projecten in de selectie toe te laten. De projecten verschillen onder andere qua doelgroep, aanpak, methodiek, actoren, organisatiesetting en geografische locatie.

Het onderzoek naar het programma Man 2.0 heeft dan ook tot doel om aan de hand van een vergelijkende analyse van de deelnemende projecten te komen tot *inzichten in 'wat werkt'* in de context van de programmadoelstellingen (emancipatie en participatie van laagopgeleide, sociaalgeïsoleerde mannen). Meer specifiek heeft het onderzoek het *onderwerp 'vinden en binden'* van de doelgroepmannen bestudeerd. Daartoe zijn de projecten voor de duur van het programma (januari 2011-december 2013) gevolgd.

Het startpunt van dit onderzoek¹ is de vraag: *Hoe hebben de organisaties vormgegeven aan de doelstellingen zoals geformuleerd door het OF?* We zijn dus geïnteresseerd in betekenisgeving. Omdat we verwachtten dat de framing van het vraagstuk in de verschillende projecten van Man 2.0 bepalend zou zijn voor de resultaten van het project hebben we ons gericht op wat actoren zeggen en wat actoren doen. Om dat te achterhalen combineerde het onderzoek een frame-analyse van teksten met etnografisch veldwerk waarin interviews en observaties centraal staan. Bij de vergelijking van de projecten gingen we er vanuit dat niet alleen de inhoud van het projectplan, maar ook de context waarbinnen die wordt uitgevoerd van invloed kan zijn op de resultaten. Dat betekent dat de organisatiecontext (het type organisatie, de professionele achtergrond van projectuitvoerders en het draagvlak) een rol speelt bij het interpreteren van de verzamelde gegevens. Ook hebben we in beeld gebracht hoe de overheid de huidige problemen met de emancipatie en participatie van laagopgeleide sociaalgeïsoleerde mannen in Nederland definieert en welke oplossingsrichtingen en ontwikkelingsstrategieën zoal bestaan. Hierbij wordt aandacht besteed aan politieke discoursen over maatschappelijke participatie, doorbreking van rolpatronen in relaties, gezin en familie en identiteitsbeleving. We volgen vervolgens een inductieve benadering, wat inhoudt dat we de onderzoeksgegevens als startpunt nemen om te theoretiseren. Deze *grounded theory* benadering neemt niet weg dat we een aantal theoretisch voorspelbare problemen meenemen (zie 1.4).

¹ Tijdens de looptijd van het onderzoek hebben we op verschillende momenten feedback gekregen van de voor dit programma ingestelde klankbordgroep. We danken dan ook de leden van deze klankbordgroep, bestaande uit Prof.dr. Halleh Ghorashi, Prof.dr. Evelien Tonkens, Dr. Stefan Dudink, Dr. Bob Reinalda, Teana Boston-Mammah, Hans Krikke, Mirjam Lammers en Pim Achterkamp, voor hun constructieve commentaren op tussentijdse rapportages en presentaties.

Naast het gebruik van deze theoretische inzichten hebben we bij de analyse van de projecten gebruik gemaakt van een *analytisch onderscheid tussen concepten van emancipatie*, een van de kernbegrippen van het programma. Het andere kernconcept, participatie, behoeft een dergelijke toelichting in veel mindere mate omdat er minder discussie is over de betekenis van het concept. Participatie wordt in het algemeen geïnterpreteerd als het meedoen en actief betrokken zijn bij de samenleving. Emancipatie daarentegen is een concept dat op verschillende manieren wordt geïnterpreteerd. We onderscheiden drie betekennissen van emancipatie. Ten eerste kan het werken aan emancipatie opgevat worden in brede zin; emancipatie gaat dan over het versterken van iemands houding en positie in de samenleving (emancipatie 1). Deze opvatting wordt vaak toegepast in het welzijnswerk en wordt ook wel aangeduid als empowerment. Daarnaast kan emancipatie opgevat worden in specifieke zin; dat kan op twee manieren (emancipatie 2 en 3). Emancipatie kan een genderspecifieke aanpak inhouden (emancipatie 2). In het geval van Man 2.0 betekent dit dat projecten in hun manier van werken er vanuit gaan dat het werken aan emancipatie voor mannen een andere manier van werken vergt dan het werken aan emancipatie bij vrouwen. Deze genderspecifieke invulling van het begrip emancipatie gaat ervan uit dat er essentiële verschillen zijn tussen mannen en vrouwen (in genderstudies noemen we dit verschil-denken, zie paragraaf 1.4), of die nu als 'natuurlijk' worden gezien of het gevolg zijn van sociale processen. Daarnaast kan emancipatie begrepen kan worden in relatie tot gendergelijkheid (emancipatie 3). Het werken aan emancipatie heeft dan vooral aandacht voor machtsverschillen tussen mannen en vrouwen en hun implicaties voor (on)gelijkheid.

Nu we in grove lijnen de focus en aanpak van ons onderzoek hebben neergezet presenteren we een serie vragen die we bij het monitoren van de projecten hebben gebruikt om de projecten in kaart te brengen:

- 1) Wat dragen de projecten in hun plannen uit? Wat wordt er in de projectplannen geproblematiseerd en welke voorstellen voor oplossingen worden gedaan?
- 2) Wie zijn de projectprofessionals die de projecten uitvoeren? Wat is hun houding ten aanzien van de doelgroep? Wat is hun visie op het gebied van emancipatie en participatie? Hoe ervaren zij het werken met deze doelstellingen?
- 3) Wat zijn de gebruikte methodieken van vinden en binden? Hoe gebeurt dat in de praktijk, hoe verschilt het per type project en wat zijn succesvolle en minder succesvolle manieren om mannen te vinden en te binden?
- 4) Wat gebeurt er in de praktijk? Hoe werkt het project aan emancipatie en participatie? Welke problemen zijn opgetreden tijdens de uitvoering van het project?
- 5) Wie zijn de mannen die deelnemen aan de projecten? Wat vinden we in deze mannen terug van de diagnoses over de doelgroep zoals opgesteld in de projectplannen? Hoe beleven zij het project en hoe verandert het project hun situatie?
- 6) Hoe past het programma Man 2.0 in de hedendaagse Nederlandse politieke context?

Om deze set vragen te beantwoorden hebben we verschillende typen data verzameld. De belangrijkste typen data in dit onderzoek zijn documenten, interviews en observaties. In dit hoofdstuk zullen we eerst ingaan op de toepassing van Kritische Frame Analyse in dit onderzoek. Vervolgens lichten we toe wat het etnografisch veldwerk in dit onderzoek inhoudt en presenteren we de verzamelde data in meer detail. Ten slotte bespreken we twee

theoretische inzichten die raken aan het programma Man 2.0, en die voor onze analyse belangrijk zijn.

1.2 Kritische Frame Analyse

Een van de manieren om betekenisgeving in het algemeen en assumpties in het bijzonder te achterhalen is aan de hand van Kritische Frame Analyse van teksten. We onderzoeken betekenissen aan de hand van het concept frame. Met een frame bedoelen we een organiserend principe dat verschillende stukjes informatie samenbrengt tot een gestructureerd en betekenisvol probleem (Verloo 2005: 20). Deze frames zijn niet slechts beschrijvingen van de realiteit, maar constructies van de realiteit (idem). In die zin zijn frames niet alleen een model *van* de realiteit, maar ook modellen *voor* de realiteit in de zin dat deze *frames* de manieren waarop we naar de realiteit kijken structureren en ons handelen bepalen (Yanow 2000). Met framing verwijzen we naar het proces van construeren, aanpassen en onderhandelen van frames door betrokken actoren (Verloo 2005: 20). In dit onderzoek maken we gebruik van inzichten uit de Kritische Frame Analyse (Verloo 2007), die veelal wordt toegepast bij analyses van sociale bewegingen en beleid maar die ook heel bruikbaar is voor de vergelijking van organisaties. Een dergelijke analyse haalt uit teksten op een systematische en transparante wijze informatie naar boven die in deze teksten expliciet of impliciet is vervat. Daardoor wordt het mogelijk teksten te analyseren en met elkaar te vergelijken op de erin vervatte problematiseringen, doelstellingen, oplossingsrichtingen en rolverdeling. Tevens is daardoor een externe vergelijking mogelijk, bijvoorbeeld met de manier waarop emancipatie, participatie en rolpatronen vorm krijgen in vooral welzijnsbeleid en integratiebeleid van de overheid.

In dit onderzoek is een frame analyse uitgevoerd op de programmabeschrijving van Man 2.0 en de 23 origineel geselecteerde projectplannen. We gaan in op de diagnose (de probleemdefinitie) en de prognose (de oplossingsrichting). Daarnaast kijken we naar welke actoren de tekst hebben geschreven en de manier waarop de diagnose en de prognose wordt onderbouwd via woordgebruik en referenties naar andere actoren of documenten. Ten slotte hebben we ook aandacht voor het normatieve karakter van teksten: wat wordt gezien als goed of slecht en waar is dat in de tekst terug te vinden? Hieronder geven we de basisvragen weer aan de hand waarvan we de diagnose en de prognose uit teksten destilleren (op basis van Verloo 2007):

De centrale vragen voor de diagnose:

1. Wat is het gerepresenteerde probleem?
2. Waarom wordt het gezien als probleem?
3. Wie is de probleemeigenaar?
4. Welke causale verbanden worden gelegd/verondersteld?

De centrale vragen voor de prognose:

1. Wat wordt gepresenteerd als oplossing?
2. Hoe moet dat bereikt worden?
3. Op wie is de actie gericht? Wie krijgt de verantwoordelijkheid het probleem op te lossen?

Hoewel de frame analyse in dit onderzoek zich primair richt op teksten in de vorm van de programmabeschrijving en de projectplannen gebruiken we het concept framing ook in de andere fases van onderzoek. Om het proces van framing en de herziening of verandering van de framing (re-framing) gedurende de looptijd van de projecten te achterhalen zijn verschillende soorten tekst vergeleken. Daarbij maken we een onderscheid tussen *formele* en *informele framing* om te benadrukken dat framing situatiegebonden is (zie onderstaande tabel 1). Formele framing is vastgelegd in formele documenten zoals een projectplan of een rapportage naar het Oranje Fonds. Informele framing vindt plaats in interviews, waarin actoren (projectleiders, -uitvoerders en deelnemende mannen) zich verhouden tot de officiële framing en een geïndividualiseerde versie daarvan presenteren. Tijdens de observaties van de activiteiten kan een informele framing op basis van handelingen aangetroffen worden.

Tabel 1: Data en type framing

Programmabeschrijving Man 2.0 OF	Projectplan Organisatie	Interview I,II, .. Uitvoerder(s)	Observatie I, II, ..	Interviews Mannen	Rapportage organisatie voor OF
Officiële frames	Officiële frames	Informele frames	Framing o.b.v. handelingen	Informele frames	Officiële frames

Daarnaast hebben we een aanvullende analyse gemaakt van de 16 geselecteerde projectplannen die de organisaties voor de uitbreiding van het programma met jaar 3 hebben geschreven. We hebben ons daarbij geconcentreerd op de nieuwe elementen in de projectplannen.

1.3 Etnografisch veldwerk

Naast betekenisgeving in teksten – de bovengenoemde officiële framing - richten we ons op betekenisgeving in praktijken, waarbij handelingen en interacties tussen actoren centraal staan. We maken gebruik van etnografisch veldwerk om de alledaagse praktijk van betekenisgeving zichtbaar te maken. De data zijn verzameld via interviews en observaties. Etnografisch onderzoek betreft vaak een langdurige periode waarin de betrokkenen worden gevolgd. Vanwege het grote aantal projecten en de spreiding ervan door het land beperkt het etnografisch veldwerk zich tot onderzoeksmomenten.

Interviews met professionals

Door middel van open *interviews* met projectleiders/-uitvoerders hebben we de totstandkoming van de officiële framing in het projectplan en de visies op hoe het plan uitgevoerd zal worden in kaart gebracht. Een derde aandachtspunt in de open interviews is hoe de betreffende actoren vormgeven aan de kernconcepten (mannen)emancipatie en participatie uit het programma Man 2.0. We hebben de projectprofessionals jaarlijks geïnterviewd. Interviewronde 1 en 3 betroffen *face-to-face* gesprekken op locatie; de interviews werden opgenomen en later uitgewerkt. In de tweede interviewronde zijn de gesprekken telefonisch gevoerd. Hiervan zijn verslagen gemaakt. Daarnaast zijn er verschillende

contactmomenten waarbij gevraagd is hoe het project loopt (wat gaat goed en wat gaat minder of niet goed?), en of er aanpassingen zijn aangebracht in het oorspronkelijke plan. Deze momenten konden samenvallen met telefonische afspraken voor observaties van activiteiten of met een observatiemoment. De onderzoekers hebben verslagen gemaakt van deze korte gesprekken.

In totaal zijn *64 interviews met 41 verschillende professionals* gehouden verdeeld over drie jaarlijkse rondes (zie appendix 1 Overzicht interviews projectprofessionals). In de eerste interviewronde (die plaatsvond tussen februari en april 2011) hebben we meestal de projectleider en de projectuitvoerder samen geïnterviewd bij de organisatie op locatie. De nadruk lag op het in kaart brengen van de organisatie, de betrokken projectprofessionals, de inhoud van het project, hun visie op emancipatie en participatie en de manier waarop de projecten zich verhouden tot de door het OF gestelde doelstellingen. Daarnaast hebben we een eerste indruk gekregen van de vraagstukken die tijdens de opstartfase van het project speelden. De gesprekken zijn opgenomen en namen meestal tussen de anderhalf en twee uur in beslag.

In de tweede interviewronde (de meeste interviews vonden plaats tussen maart en mei 2012) hebben we telefonische interviews gehouden met de projectuitvoerders. In de telefonische gesprekken hebben we ernaar gestreefd de mensen te spreken die de groepen met de mannen 'draaien'. In een aantal gevallen is - om zoveel mogelijk facetten van het project in beeld te krijgen - met twee uitvoerders gesproken. In dit interview wilden we vooral informatie inwinnen over de deelnemers aan het project om de visie van de projectuitvoerders op de mannen in beeld proberen te krijgen. We zijn daarbij ook op zoek gegaan naar situatieschetsen van deelnemers door projectuitvoerders. Er is ook aangespoord om voorbeelden te geven van situaties als er algemene uitspraken werden gedaan. Op die manier hebben we geprobeerd om inzichten te krijgen in de alledaagse werkpraktijk van de projectuitvoerders. De gesprekken werden gestructureerd aan de hand van een onderwerpenlijst. De belangrijkste vragen waren: wie zijn de deelnemers (leeftijd, achtergrond, problematieken), wat speelt er in hun levens, want bindt deze mannen onderling (in de groep), hoeveel deelnemers zijn er bereikt, wat is de uitval? Naast deze onderwerpen is er ingespeeld op verhalen van de individuele projecten. De eerste vraag die gesteld was: "Hoe gaat het (met het project)?" Bij de antwoorden op deze vraag werd vaak ingegaan op wat liep en wat minder goed liep, het vinden, binden en veranderingen ten opzichte van het oorspronkelijke projectplan. Aan het einde van ieder gesprek werd gevraagd aan te geven wat de geïnterviewden "de kracht van hun aanpak" vonden. De duur van de gesprekken varieerde van 30 minuten tot 75 minuten. De gesprekken werden niet opgenomen. Aan de hand van aantekeningen zijn gespreksverslagen gemaakt.

In de derde interviewronde (de meeste interviews vonden plaats tussen april en juli 2013) is opnieuw een *face to face*-interview gehouden met professionals die direct betrokken zijn bij de uitvoering en het meest dicht bij de deelnemers staan. In de meeste gevallen hebben we dezelfde mensen als in ronde 1 en 2 gesproken. In sommige gevallen zijn twee mensen per project geïnterviewd. Het interview vond plaats op de werkplek van de professionals. De duur van het interview varieerde tussen een uur en twee uur. Alle gesprekken zijn na goedkeuring van de geïnterviewde opgenomen. Daar waar interviewronde 2 vooral tot doel had om inzicht te krijgen in de manier waarop professionals over de deelnemers spraken, was de insteek voor deze interviewronde om professionals te bevragen over de manier waarop ze in hun werk

staan (aan de hand van onder andere loopbaan, persoonlijke geschiedenis, motivatie en relatie tot de organisatie waar zij voor werken), wat emancipatie voor het project betekent (we hebben dit nogmaals gevraagd om te kijken of ervaringen in het project hun visie had gewijzigd) en hoe ze dat hebben vormgegeven in projectjaar 3.

Observaties

De uitvoering van het project is bestudeerd door observaties van de georganiseerde activiteiten voor de deelnemers om inzicht te krijgen in informele framing. We hebben in totaal *103 observaties bij 22 projecten in 15 plaatsen* in Nederland gedaan, zowel in grote steden als in kleinere plaatsen (zie appendix 2 Overzicht observaties bij projecten). De meeste projecten hebben we drie keer bezocht. Drie projecten hebben we intensiever bezocht.²

Via de observaties waarin we de interactie tussen de deelnemers en de projectuitvoerders bestudeerden zochten we antwoorden op de volgende specifieke vragen: wat gebeurt er in de bijeenkomsten; wat is de sfeer; welke onderwerpen worden besproken en hoe; welke worden niet besproken; hoe krijgen de begrippen van emancipatie en participatie vorm in de uitvoering van het project; wat is de rol van gender en etniciteit? Het observatieschema is na de analyse van de projectaanvragen en de eerste interviews met de projectleiders en -uitvoerders uitgebreid met de aandachtspunten: wat is de reactie op de eventuele afwezigheid van deelnemers; waar herkennen we een laagdrempelige en cliëntgerichte benadering; gaat het tijdens de interventies over concrete handelingen of mentaliteitsverandering en wat is de verhouding tussen het groepsproces en de ruimte voor individuele verhalen/problemen? De onderzoekers nemen in dit deel van het onderzoek de rol van participerende en vragende observant aan. Dat wil zeggen dat de aanwezige onderzoeker in beperkte mate deelneemt aan de bijeenkomst, om invloed op de interactie tussen deelnemers te beperken, en alleen op natuurlijke momenten deelneemt aan groeps gesprekken, debatten en trainingen (bijvoorbeeld wanneer een deelnemer aan het project een vraag stelt aan de observant). Tijdens fysieke activiteiten heeft de observant wel meegedaan (bijvoorbeeld bij sport-, wandel- of kookactiviteiten), omdat dit een goede mogelijkheid bood om individueel contact te maken met de deelnemers en de fysieke componenten van de projecten te ervaren. Vooraf en achteraf vond er regelmatig een kort vraaggesprek plaats met deelnemers en gespreksleider of activiteitenbegeleider. De activiteiten van de verschillende projecten zijn in verschillende fases geobserveerd. Ook is gezorgd voor een goede spreiding van het type geobserveerde bijeenkomsten: activiteiten (zoals een wandeling of museumbezoek), vaardigheidstrainingen (een taal- of kookles), voorlichtingen (over gezondheid of financiën) en groepsdiscussies (over opvoeden van pubers). Het moment van de observatie is in overleg met de projectleider/-uitvoerder gekozen. Van de observaties zijn gedetailleerde verslagen gemaakt. In het derde projectjaar kwam de nadruk meer te liggen op bijeenkomsten met emancipatie, in de betekenis van genderverhoudingen, als thema.

² Drie projecten zijn intensiever bezocht (6 tot 25 keer). Deze drie projecten zullen door Iris van Huis in een proefschrift worden opgetekend als te vergelijken case studies.

Interviews met deelnemers

Het perspectief van de mannen komt in beeld door een serie van 35 interviews met deelnemers waarin we hun *levensverhalen* opgetekend zijn. De interviews zijn één op één gevoerd aan de hand van een onderwerpenlijst en variëren van 30 minuten tot twee uur. De eerste focus in deze interviews was hoe de mannen bij het project waren gekomen. Deze vraag -aanvankelijk bedoeld om via de mannen meer over manieren van de werving te leren-, was voor veel mannen een aanleiding om te vertellen over problematische situaties in hun leven, die ze met het project probeerden op te lossen. Met doorvragen is achterhaald hoe die situaties zijn ontstaan. Daarnaast is algemener gevraagd naar eerdere momenten in hun leven: waar ze zijn opgegroeid en uit wat voor een gezin ze komen. Ook hebben we gevraagd naar de huidige gezinssituatie en naar hun opleidings- en werkverleden, naar opvattingen over genderrollen en plannen voor de toekomst. Op deze manier hebben we kunnen zien in wat voor levens de interventies terecht komen en beter begrijpen hoe vinden en binden werkt, of de participatie- en emancipatiedoelen aansluiten en wat al eventuele effecten zijn op de levens van deze mannen. In de interviews hebben we ook gevraagd naar de activiteiten in de projecten. Zo hebben we een meer volledig beeld gekregen van wat er zich in de projecten afspeelt en tegelijkertijd kunnen achterhalen hoe de deelnemers de projecten beleven en wat voor rol ze spelen in hun leven. Enerzijds beschouwen we de verhalen van de mannen namelijk als realistische getuigenissen van wat er in hun levens en in de projecten heeft afgespeeld. Anderzijds zien we dat de mannen in de interviews een bepaald beeld van zichzelf neerzetten. Hun verhalen kunnen wij dus ook beschouwen als sociale constructies die in een interviewsetting, en in de specifieke context van het project zijn gevormd.

De helft van de mannen is door een onderzoeker tijdens de observatiebezoeken benaderd en de andere helft is voorgedragen door de projectmedewerkers. Argumenten van de projectmedewerkers om een man voor te dragen waren: een deelnemer stond open voor een interview, een man vertelt gemakkelijk, of de projectprofessional ziet een zekere ontwikkeling bij de deelnemer, die interessant is voor het onderzoek. De onderzoekers hebben gezocht naar variatie naar etniciteit en leeftijd, maar hebben zich ook laten leiden door praktische aanleidingen: gesprekken die min of meer toevallig tot stand kwamen tijdens een observatiebezoek zijn aangegrepen om iemand voor een uitgebreider interview te vragen. We hebben in de selectie van de mannen erop gelet dat er een spreiding was naar etniciteit en leeftijd die redelijk overeen kwam met de doelgroepen van de verschillende projecten. We schatten wel in dat er een overrepresentatie is van deelnemers met een Marokkaanse achtergrond (zie appendix 3 interviews deelnemers). Halverwege het onderzoek hebben we meer mannen met partner en/of en kinderen gevraagd voor een interview, omdat we hier - met het oog op reflecties over emancipatie - meer verhalen over konden gebruiken voor onze analyse. De interviews zijn, op twee na, opgenomen en (gedeeltelijk) uitgetypt.

Naast de interviews met projectprofessionals en mannen en de observaties van activiteiten hebben we ook een serie interviews gehouden met informanten die ons inzicht konden verschaffen in zaken die we niet uit het bovenstaande materiaal konden halen (zie appendix 4). In het najaar van het derde jaar hebben we twee parallelle focusgroepen gehouden met afgevaardigden van de projecten met als doel reflectie op het programma en eigen project, en input van professionals voor de aanbevelingen te krijgen (zie appendix 4 voor details). Om de input van het Oranje Fonds in beeld te krijgen hebben we zoveel mogelijk de aangeboden

trainingen en uitwisselingsdagen bezocht (zie appendix 5). Ten slotte bevatte de dataverzameling ook communicatiemateriaal in de vorm van notities, brieven, posters en verslagen, inclusief de rapportages naar het Oranje Fonds, die de projecten opleveren.³

1.4 Theoretische achtergrond

Het programma Man 2.0 raakt aan een aantal belangrijke wetenschappelijke vragen. In het nu volgende deel presenteren we kort inzichten uit wetenschappelijke literatuur over twee vraagstukken. Ten eerste gaan we in op het structure-agency debat, waarbinnen nagedacht wordt over in hoeverre en op welke manier sociale structuren individueel gedrag bepalen. Dit vraagstuk gaat in essentie over de maakbaarheid van de samenleving en, op praktisch vlak, over wie verantwoordelijk is voor het oplossen van situaties van ongelijkheid. Ten tweede behandelen we theoretische inzichten over identiteit en de manier waarop identiteit de sociale positie van mensen bepalen. We laten zien dat gender en etniciteit twee belangrijke categorieën zijn op basis waarvan identiteit wordt toegeschreven. We sluiten de twee paragrafen af met een serie vragen die relevant zijn voor de projecten binnen het Man 2.0 programma.

Het individu, structurele problemen en maakbaarheid

De eerste theoretisch te verwachten vragen hebben te maken met het klassieke debat over *structure* en *agency* in de sociale wetenschappen. Dit debat gaat over de relatie tussen de maatschappij en het individu en de mate waarin sociale structuren individueel gedrag determineren. We volgen hierbij Giddens die stelt dat het doen en laten van mensen zowel berust *op* als mede vorm geeft *aan* structuren (Giddens in Verloo 1992: 12). Recente inzichten (Walby 2009) wat betreft dit dilemma tussen de rol van structuren en *agency* benadrukken dat geen van beide een te grote verklarende factor moeten worden toebedeeld en het vooral van belang is te bestuderen hoe structuren acties en handelingen van actoren faciliteren en beperken. Dit betekent dat onze visie op het vraagstuk van structure-agency een sociaal constructivistisch karakter heeft (we werken dit verder uit in de volgende paragraaf als het gaat om betekenisgeving).

Aan de hand van deze theoretische inzichten kunnen we ons de volgende vragen stellen wat betreft het programma Man 2.0. Gaat het bij Man 2.0 om structurele problemen, dat wil zeggen over ongelijkheden die geïnstitutionaliseerd zijn in de manier waarop de samenleving is georganiseerd? Wat zijn de implicaties van de beslissing in het programma om interventies op het niveau van het individu te ondersteunen? Betekent dit dat daarmee de structurele problemen worden geïndividualiseerd? Wat betekent dit initiatief tot het ondersteunen van mannen in een achtergestelde positie voor het vraagstuk in hoeverre de maatschappij maakbaar is?

³ Voor de opslag van de data (tapes, verslagen, notities, documentatie) volgen we de regels van de Radboud Universiteit.

Essentialisme ten aanzien van gender en etniciteit

In het programma van Man 2.0 wordt de doelgroep in eerste instantie aangesproken op de identiteit als man. Maar naast gender krijgt ook etniciteit een belangrijke plaats in het programma. De theoretische vragen die we binnen het onderzoek naar het programma Man 2.0 relevant achten komen uit feministisch theoretische inzichten en de wetenschapstroming van het sociaal constructivisme. Een sociaal constructivistisch perspectief op identiteit gaat uit van het idee dat identiteit een sociale constructie is en niet statisch maar dynamisch van aard is en in interactie en handelingen betekenis krijgt. Butler (1997) gaat voor wat betreft gender ver in het idee van constructie. Volgens haar bestaat er niet zoiets als een vaststaande genderidentiteit, maar gaat het om expressies, om handelingen of, zoals ze zegt, *performances*. De te verwachten theoretische vraag vanuit een sociaal constructivistische wetenschapsopvatting gaat over het *essentialisme* ten aanzien van gender en etniciteit. Er is sprake van essentialisme als - in dit geval - gender of etniciteit opgevat wordt als een statische identiteit die een absolute verklaringskracht en determinerende functie worden toegedicht. Berger en Luckmann (1973: 106) spreken in dit verband van "reïficatie als ware het een ding". De valkuil van een essentialistische blik is de productie en reproductie van stereotypen. Volgens Baumann (1999: 140) zouden onderzoekers moeten verhelderen wanneer mensen teruggrijpen op essentialistische versies van identiteit en op welke momenten ruimte is voor meer dynamische betekenisgeving. De inzichten uit het feminisme bespreken we hieronder. Het concept *gender* verwijst naar de manieren waarop in een maatschappij bepaalde anatomische verschillen cultureel gecodeerd worden (Segal 2010: 326). Dit concept helpt feministische onderzoekers om aan te tonen hoe het genderonderscheid enerzijds geproduceerd wordt en anderzijds wordt uitvergroet (idem). Aan de hand van dit concept kunnen we analyses maken over hoe gender doorwerkt als ordeningsprincipe op het niveau van identiteit, symbolische systemen en sociale instituties en organisaties (Brouns 1995: 32).

Een van de debatten binnen het feminisme gaat over het verschil tussen mannen en vrouwen. Dit verschil/gelijkheidsdebat gaat over de vraag of mannen en vrouwen in essentie verschillen of juist gelijk zijn (Brouns 1995: 44). De positie in het debat heeft vooral implicaties op politiek-strategisch vlak (idem). Het *verschil-denken* binnen het feminisme is niet zozeer gestoeld op een biologisch essentialisme, maar juist op hoe lichamelijke verschillen vorm hebben gekregen binnen een door mannen gedomineerde structuur (patriarchaat) (Holmes 2008: 77). Een valkuil van het gelijkheidsdenken is dat maatschappelijke verschillen en structurele ongelijkheid worden ontkend en het nadeel van het categoriale denken is dat het geen ruimte laat voor verschillen onder vrouwen en onder mannen (Brouns 1995: 45). Masculiniteit wordt tegenover femininiteit geplaatst en wordt daardoor een dichotome dyade die, als 'categorisch paar' een primaire bouwsteen is voor ongelijkheid (Tilly 1998). Het benadrukken van wisselende betekenissen maakt het daarentegen mogelijk om voorbij het dichotome karakter van mannelijkheid en vrouwelijkheid te komen (Brouns 1995: 32). Connell introduceert het concept van *hegemonische masculiniteit*, niet om te refereren naar normatieve noties over mannelijkheid (zoals stoerheid, onafhankelijkheid en assertiviteit) als een stabiele set van karakteristieken, maar als sociaalhistorische configuraties van meerdere genderpraktijken die samenwerken om mannelijke dominantie te legitimeren (Segal 2009: 328; zie ook Connell 2010). Volgens Segal is dit concept vooral nuttig in de vergelijking met versies van masculiniteit die afwijken van het westerse heteronormatieve ideaal van een witte heteroseksuele man (idem).

Het idee van eenheid en verscheidenheid is een andere kwestie die binnen het debat over *identiteitspolitiek* wordt gevoerd. Vanuit feministisch perspectief gaat het dan om de vraag of vrouwen een gedeelde ervaring hebben van een maatschappelijke positie in een door mannen gedomineerde samenleving en of die ervaring leidt tot een gedeelde politieke visie over hoe die ongelijkheid zou moeten worden opgelost (Holmes 2008: 118). Maar identiteitspolitiek is ook een debat binnen studies van etnische en culturele diversiteit. Daarin gaat het veel meer over de implicaties van machtsverschillen tussen een dominante groep ‘autochtone’ Nederlanders en verschillende groepen ‘allochtone’ Nederlanders.⁴ Het perspectief van *intersectionaliteit* richt zich op meervoudige identiteiten, dus naast gender en etniciteit ook identiteitsmarkeerders zoals klasse, religie, leeftijd en seksualiteit. Om de implicaties van machtsverschillen en structurele ongelijkheid te begrijpen zou volgens dit perspectief een analyse van de specifieke manier waarop verschillende assen van ongelijkheid in een bepaalde situatie op elkaar ingrijpen nodig zijn.

Aan de hand van deze inzichten kunnen we ons de volgende vragen stellen voor wat betreft het Man 2.0 programma: Hoe wordt gender in het algemeen en mannelijkheid in het bijzonder ingevuld door de projecten? Hoe verhoudt een genderspecifieke aanpak zich tot essentialisering en verschil-denken, en welke implicaties heeft dat? Wat leren we over de doelgroepmannen op het moment dat we aan de hand van een intersectionaliteitsperspectief hun identiteit en sociale positie proberen te begrijpen?

1.5 Toelichting opbouw van het rapport

Dit eindrapport is gestructureerd aan de hand van zes hoofdstukken. In ieder hoofdstuk behandelen we een deelcomponent van de monitoring zoals besproken is in de paragraaf over de onderzoeks aanpak in dit hoofdstuk. In *hoofdstuk 2* presenteren we enerzijds de ontstaansgeschiedenis van Man 2.0, de organisatie van het programma, de selectie van de organisaties en een typering van de geselecteerde organisaties. Vervolgens presenteren we de frame analyse van de programmabeschrijving door het OF en de projectplannen van de organisaties. *Hoofdstuk 3* zet het perspectief van de projectprofessionals centraal en gaat in op hun achtergrond, visie, houding en ervaringen in Man 2.0. In *hoofdstuk 4* geven we een analyse van de praktijken van vinden en binden. *Hoofdstuk 5* bespreekt de uitvoering van de projecten op basis van de observaties aan de hand van de centrale vraag hoe de projecten vormgeven aan de emancipatie en participatie. In *hoofdstuk 6* staat vervolgens het perspectief van de mannen centraal. Aan de hand van interviews met deelnemers schetsen we ten eerste een beeld van hun leefwereld en sociale positie, en ten tweede laten we zien hoe de mannen deelname aan het project beleven en de impact ervan ervaren. In *hoofdstuk 7* geven we een korte schets van een aantal politieke ontwikkelingen ten aanzien van sociaal-maatschappelijke fenomenen gerelateerd aan de problematiek die in Man 2.0 centraal staat. In de conclusie,

⁴ Hoewel we kritisch zijn ten aanzien van het gebruik van de termen allochtoon en autochtoon vanwege het uitsluitende karakter van de termen, kiezen we er ervoor om ze te gebruiken als we gebruik maken van citaten uit interviews of projectplannen en daarmee zo dicht mogelijk bij de taal van de projecten te blijven. In andere gevallen gebruiken we de term migratieachtergrond. Met migratieachtergrond bedoelen we dat betreffende personen zelf gemigreerd zijn of ouders hebben die naar Nederland zijn gemigreerd. Ondanks de beperkingen van deze aanduiding prefereren we deze boven het reproduceren van de termen ‘allochtoon’ en ‘autochtoon’.

hoofdstuk 8 behandelen onze antwoorden op de in paragraaf 1.1 geformuleerde set vragen en bieden we een algemene reflectie en formuleren we een aantal aanbevelingen. In navolging van de conclusie biedt de *epiloog* van dit eindrapport een voorstel voor een praktische visie op emancipatie in relatie tot gendergelijkheid.

2. Het programma Man 2.0: Geschiedenis, organisatie en inhoud

In dit eerste inhoudelijke hoofdstuk van het eindrapport beginnen we met de ontstaansgeschiedenis van het programma Man 2.0, de respons op de uitnodiging om een aanvraag voor een financiële bijdrage in te dienen en de manier waarop het Oranje Fonds de selectie van de aanvragen heeft georganiseerd. Het belangrijkste deel van dit hoofdstuk bestaat vervolgens uit een analyse van de inhoud van dit programma en de projectplannen van de 23 initieel geselecteerde organisaties aan de hand van frame analyse. Vervolgens zullen we ook de wijzigingen in de projectplannen voor het derde jaar bespreken. Deze *formele framing* door het Oranje Fonds en door de organisaties zullen we in verdere hoofdstukken vergelijken met de meer *informele framing* door professionals in de manieren waarop zij praten over de dagelijkse praktijken in het project en onze observaties van de uitvoering van de projecten. In de afsluitende concluderende paragraaf reflecteren we op de organisatie van het programma Man 2.0 en de formele framing aan de hand van een vergelijking tussen de framing van het Oranje Fonds en die van de projecten.

2.1 Ontstaansgeschiedenis en inhoud van het programma Man 2.0

De interne ontstaansgeschiedenis van het programma Man 2.0 is relevant voor de framing van Man 2.0 door de ogen van het Oranje Fonds⁵ (OF). We hebben de schriftelijke neerslag hiervan in notities en verslagen onderzocht. De centrale vraag voor onze frame analyse van het programma is: Wat draagt het Oranje Fonds met deze tekst(en) uit? Voor de beantwoording van die vraag hebben we met name gekeken naar wat het probleem is dat hier gerepresenteerd wordt en welke oplossingsrichting wordt voorgesteld.

We maken daarbij onderscheid tussen backstage materiaal en frontstage materiaal. Met backstage materiaal bedoelen we de teksten die door betrokkenen in de organisatie geproduceerd zijn en in principe niet openbaar zijn. Met frontstage materiaal bedoelen we teksten die bestemd zijn voor externen en die een vorm en inhoud kennen waarmee het OF zich naar buiten wil presenteren. Een vergelijking tussen frontstage en backstage teksten is interessant, omdat het inzichten kan geven in besluitvormingsprocessen (overeenstemming, contrasterende visies en selectie). Het backstage materiaal dat ons ter beschikking is gesteld kan in tijd gesitueerd worden rondom de goedkeuring van het programma in de bestuursvergadering van 17 december 2009 en bestaat uit 1) een verkenning en programmavoorstel uit november 2009 (22 pagina's), 2) een overzicht met discussiepunten ter voorbereiding op een expertmeeting op 3 februari 2010 (1 pagina), 3) een verslag van deze expertmeeting op 3 februari 2010 (4 pagina's), een verslag van een consultatie over sociaal isolement op 1 april 2010 (2 pagina's) en 5) een uitvoeringsnotitie (14 pagina's) waarin voorstellen tot aanpassingen in het programma naar aanleiding van de expertmeeting zijn gedaan. Het frontstage materiaal is een vijf pagina's tellende notitie met de titel 'Man 2.0. Programma ter bevordering van emancipatie en participatie van sociaalgeïsoleerde mannen' uit april 2010 die online beschikbaar is op de website van het Oranje Fonds. We beginnen onze

⁵ We kiezen ervoor om te spreken over het OF als één stem, ook al zijn de auteurs van de teksten binnen de organisatie bekend.

analyse van dit materiaal met deze laatste tekst, omdat de projectaanvragers hun plannen hebben ingediend op basis van informatie uit deze bron.

Het OF begint de programmabeschrijving met een uiteenzetting van elementen die het OF brengt bij de kern van het programma. De aanleiding voor Man 2.0, zo schrijft het OF, is een gesignaleerde trend bij maatschappelijke organisaties om zich bezig te houden met de *“participatie en emancipatie van (sociaalgeïsoleerde) mannen”* (OF 2010: 2). Uit de verkenning uit november 2009 (backstage tekst 1) begrijpen we dat het OF hiermee refereert naar de eigen *“aanvragenpraktijk”* (OF november 2009: 4). Participatie wordt nader gespecificeerd tot maatschappelijke participatie door werk of vrijwilligerswerk. Emancipatie wordt uitgelegd als het ontwikkelen van bewustzijn over de eigen rol als man en de rol van mannelijkheid in het eigen functioneren (idem). Er is een aanname dat rolpatronen en mannelijkheid een causaal verband kennen met sociaal isolement, maar die wordt niet verder verhelderd. Een tweede situering – die zich bevindt op het niveau van de prognose – is de uitspraak dat het OF een genderspecifieke aanpak ondersteunt. Een uitleg over deze aanpak ontbreekt.

De probleemeigenaren ofwel de doelgroep die het OF voor ogen heeft en aan wie het probleem wordt toegeschreven is daarentegen vrij specifiek omschreven: mannen, tussen de 15 en 65 jaar, allochtoon en autochtoon, met weinig scholing, die een sociaal en/of maatschappelijk geïsoleerd bestaan leiden of sociaal-maatschappelijk dreigen uit te vallen (OF 2010: 3). Wat het OF precies met sociaal isolement bedoelt wordt niet nader uitgewerkt. De assumptie dat sociaal isolement primair een probleem is dat aan ‘allochtone mannen’ wordt toegeschreven blijkt uit de volgende formulering: *“Het blijkt dat ook bij autochtone mannen de problematiek van sociaal isolement speelt”* (OF 2010: 3; onze cursivering). Het woord ‘ook’ op deze plaats suggereert een relatie die niet verwacht wordt. Een tweede voorbeeld dat op basis van deze tekst doet vermoeden dat de allochtone man als prototype doelgroepman fungeert is de verwijzing naar indicatoren van contra-indicatie. Het OF vermeldt dat ze niet op zoek is naar projecten die zich uitsluitend richten op problematieken van huiselijk geweld, agressief gedrag in de openbare ruimte en radicalisering. Deze drie problematieken doen sterk denken aan speerpunten in het integratiebeleid dat de afgelopen jaren is gevoerd: de aanpak van eengerelateerd geweld en huiselijk geweld in het algemeen, beleid ten aanzien van overlastgevende jeugd of risicojongeren en de aanpak om radicalisering van moslims tegen te gaan (zie bijvoorbeeld de Integratienota 2007-2011 ‘Zorg dat je erbij hoort’; TK 2007-2008, 31268). In de frontstage tekst worden deze speerpunten niet genoemd, maar we lezen ze wel terug in de verkenning van november 2009. Even verderop vermeldt het OF wel expliciet dat het de voorkeur geeft aan diversiteit: een gemengde groep in termen van achtergrond, maar ook in termen van leeftijd. Wie het OF rekent tot allochtone mannen en wie tot autochtone mannen is niet duidelijk. Het onderscheid tussen doelgroepmannen op basis van achtergrond doet vermoeden dat het relevant is, maar in welke mate en op welke manier blijft onverklaard.

De programmabeschrijving formuleert vervolgens een doelstelling op drie niveaus, te weten individu, gezin en samenleving. De oplossing van het probleem wordt gezocht in het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling en zelfbewustzijn/bewustwording door reflectie, emancipatie via het doorbreken van traditionele rolpatronen en normen en maatschappelijke participatie via (vrijwilligers)werk. Op deze manier wil het OF sociaal isolement verkleinen. In deze prognose zijn mannen verantwoordelijk voor de verandering in hun situatie. De interventies van de projecten vinden plaats op het niveau van het individu. Dat impliceert dat de oplossingsrichting geen ambitie heeft om te kijken naar de eventuele structurele aard van

de problemen. Daarnaast valt op dat emancipatie en het genderprobleem hier gesitueerd worden in de context van relatie, gezin en familie, waarbij heteronormativiteit het uitgangspunt lijkt te zijn. Opnieuw krijgt het gendersaspect weinig inhoud. Het wordt niet duidelijk wat traditionele rolpatronen zijn en wat het doorbreken ervan op gaat leveren. Ook krijgen we geen inzicht in wat een reflectie op de eigen identiteit betekent en hoe dit in verband staat tot het uiteindelijke doel van het verkleinen van sociaal isolement.

Op dit punt willen we twee concluderende opmerkingen maken. Ten eerste vinden we in de diagnose *geen structurele analyse van het probleem*. Deze implicietheid heeft als sterk punt dat het ruimte laat voor projectaanvragers om Man 2.0 te interpreteren zoals past bij hun eigen visie. Het nadeel is dat het programma heel ruim kan worden opgevat. Dit kan betekenen dat de kernconcepten participatie, emancipatie en sociaal isolement vervagen. Dit geldt ook voor het genderspecifieke perspectief. Ten tweede, de prognose geeft daarentegen wel een duidelijke richting. De duidelijkheid is deels te verklaren doordat de missie van het OF - bijdragen aan sociale samenhang en participatie - er duidelijk in doorklinkt (zie ook OF november 2009). Voor Man 2.0 betekent die richting dat *mannen verbinding moeten maken onder condities van gelijkheid (zonder hiërarchie/machtsverschillen) met de maatschappij (participatie), met het gezin (emancipatie) en met zichzelf (identiteit)*. Wat de argumenten zijn voor een benadering van mannen gebaseerd op een verschil-denken (mannen en vrouwen zijn in essentie verschillend en moeten daarom ook anders benaderd worden) blijft ook hier onduidelijk.

We zullen nu het backstage materiaal gebruiken om te zien waar ('verbroken') aanknopingspunten met de uiteindelijke frontstage tekst (de programmabeschrijving) zijn te vinden. We noemen zes punten. Ten eerste blijkt uit de verkenning en programmavoorstel van november 2009 dat het bereiken van autochtone mannen een aandachtspunt is, omdat volgens het OF de focus eenzijdig op allochtone mannen lag. Het OF wil vermijden dat het probleem (van sociaal isolement, gebrekkige participatie en emancipatie) eenzijdig als een probleem van allochtone mannen wordt gezien (OF november 2009: 2-3). Ten tweede, ten aanzien van rolpatronen en genderverhoudingen citeert het OF in dezelfde verkenning de emancipatiemonitor die concludeert dat de zorgparticipatie van mannen stagneert en dat de jongere generatie mannen conservatievere ideeën heeft ten aanzien van de verdeling van arbeid en zorg dan dertigers en veertigers van nu (OF november 2009: 6). Even later blijkt dat het OF "de vaderrol of rol in het gezin" voor het onderdeel mannenemancipatie benadrukt (idem: 10). Punt drie is dat het OF het idee volgt dat mensen met een laag opleidingsniveau een grotere kans hebben om sociaal geïsoleerd te worden (OF november 2009: 6). Deze causale relatie wordt in de frontstage programmabeschrijving niet uitgelegd wanneer de doelgroep wordt besproken. Ten vierde, het OF benadrukt in de verkenning dat een onderscheid tussen opvattingen van mannen over emancipatie en gedrag nodig is, en geeft aan dat een discrepantie tussen opvattingen en gedrag tot problemen kan leiden (OF november 2009: 7). Ten vijfde, het verschil-denken in termen van een aparte benadering/methodiek voor mannen wordt uitgewerkt aan de hand van het idee dat mannen "doe-activiteiten" prefereren boven een "theoretische aanpak" (OF november 2009: 13). Dit uitgangspunt wordt onderbouwd door mannen te omschrijven als handelings- en prestatiegericht (mannencoderingen van Ton van Elst) (idem). Ten slotte (punt 6) wordt in de uitvoeringsnotitie (naar aanleiding van de expertmeeting benadrukt) dat de experts aanraden om niet dogmatisch aan de wens van diversiteit ten aanzien van achtergrond vast te houden (in de

vorm van gemengde groepen), omdat dat juist scheidend in plaats van bindend kan werken: “dat dan snel de aandacht naar etnische en culturele/etnische verschillen gaat in plaats van naar wat hen bindt als mannen” (uitvoeringsnotitie: 7). Dit wordt ook doorgetrokken naar leeftijd.

Punt 5 en 6 zijn twee interessante voorbeelden van de werking van essentialisme (zoals besproken in de theoretische sectie van hoofdstuk 1), omdat geopperde verschillen op grond van gender en etniciteit een grote verklaringskracht en determinerende functie krijgen. Die komen samen in een laatste punt dat we bespreken uit de uitvoeringsnotitie, namelijk hoe normeringen over mannelijkheid op het niveau van individu, gezin en maatschappij een rol spelen (uitvoeringsnotitie: 8).

Op basis van bovenstaande punten, die we konden ontdekken nadat we het frontstage document als startpunt namen om de ontstaansgeschiedenis van het programma te traceren, kunnen we concluderen dat tijdens het traject een aantal belangrijke nuanceringen en onderbouwingen uit het programma zijn geschreven. Ten eerste, in eerdere versies waren er stemmen binnen het OF die wilden vermijden dat Man 2.0 eenzijdig een probleem werd van allochtone mannen. Ten tweede lijkt mannenemancipatie versmald tot de rol van de man als vader. Vervolgens ontbreekt er een causale relatie tussen een laag opleidingsniveau van mannen en sociaal geïsoleerd zijn. Ten vierde is het aandachtspunt dat er een onderscheid gemaakt zou moeten worden tussen opvattingen en gedrag niet verder uitgewerkt in de uiteindelijke programmabeschrijving. Ten vijfde is een genderspecifieke aanpak vanuit het perspectief van verschil-denken niet ter discussie gesteld. En, ten slotte (punt 6), zien we dit patroon van verschil-denken ook terug ten aanzien van etniciteit. Dat maakt van de programmabeschrijving op een aantal vlakken een cryptisch document. Anderzijds biedt het document, zoals eerder gesteld, ruimte aan projectaanvragers. In paragraaf 2.3 zullen we ingaan op de framing van Man 2.0 door de organisaties. Daarna bespreken we in paragraaf 2.4 de uitbreiding van het programma met een derde programmajaar.

2.2 Respons en selectie

Er is een ruime respons gekomen op de uitnodiging van het Oranje Fonds om een aanvraag voor het programma Man 2.0 in te dienen om in aanmerking te komen voor een bijdrage van maximaal 50.000 euro per projectjaar (sluitingsdatum lag op 1 oktober 2010). De aanvragen bestonden uit een ingevuld aanvraagformulier, een projectplan en een begroting. Het Oranje Fonds ontving 87 aanvragen van 84 organisaties. Drie organisaties stuurden twee aanvragen in. De besluitvorming rond de toekenning van projecten kende een aantal fasen (zie onderstaande tabel 1). Na een eerste schifting, waarbij de aanvragen van 51 organisaties direct zijn afgewezen, zijn 33 organisaties uitgenodigd voor een gesprek met de twee betrokken projectadviseurs om hun project toe te lichten. Deze selectie bestond uit projecten waarbij de projectadviseurs op basis van het plan een inschatting maakten over de uiteindelijke selectie. Dat wil zeggen dat deze groep ook twijfelgevallen bevatten. De meeste organisaties zijn gevraagd om hun projectplan op een aantal vlakken te herschrijven. Op basis van het gesprek en de herzieningen op het plan (verzoek aan 18 organisaties) is een tweede selectie voorgelegd aan twee interne beslislagen, de leidinggevende van de projectadviseurs en het

managementteam. Uiteindelijk zijn de projecten van 23 organisaties een financiële bijdrage (maximaal 50.000 euro per projectjaar) en ondersteuning toegekend voor in principe twee jaar.

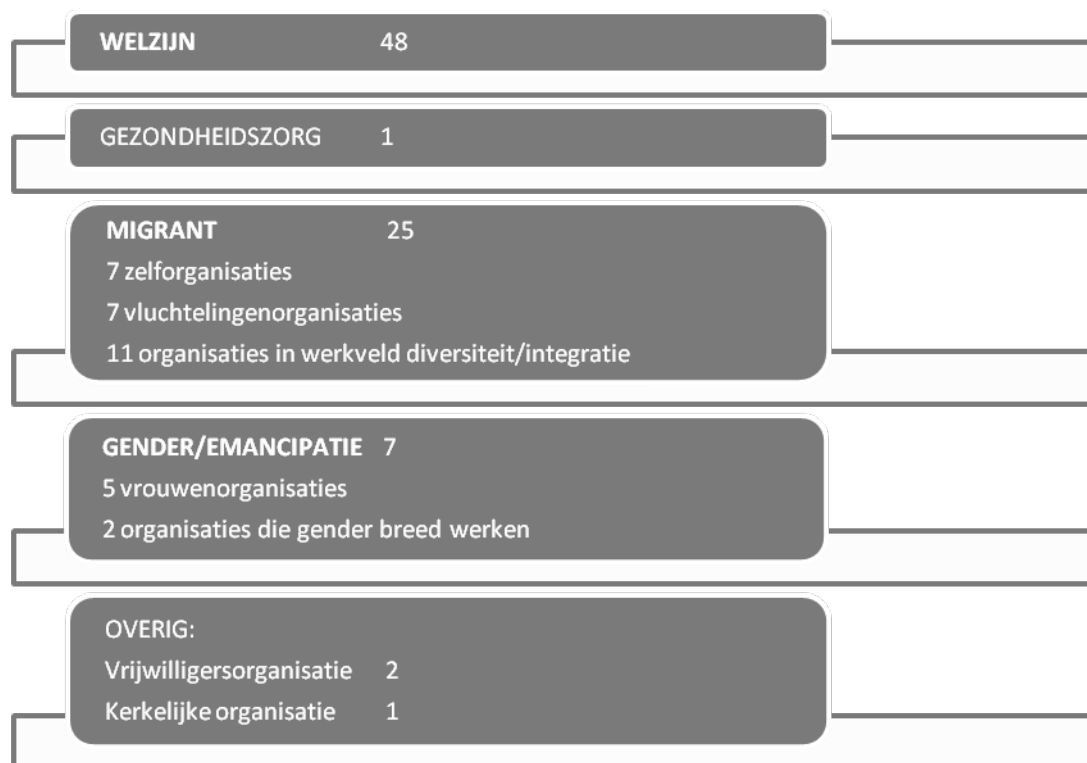
Tabel 1: Selectieproces Oranje Fonds aanvragen voor Man 2.0



Selectie uit 84 aanvragers

De 84 aanvragers zijn grofweg in te delen in de volgende drie werkvelden; welzijn en zorg, migranten en gender/emancipatie (zie tabel 2 hieronder). Ruim de helft van de aanvragen is geschreven door welzijnsorganisaties (48). Meestal gaat het om brede welzijnsorganisaties waarbinnen verschillende typen maatschappelijke dienstverlening worden aangeboden, zoals maatschappelijk werk, sociaal cultureel werk, opbouwwerk, sociale activering, jeugdwerk en ouderenwerk. Een aanvraag werd ingediend door een instelling voor geestelijke gezondheidszorg. Vijfentwintig organisaties houden zich bezig met migrantenvraagstukken. Binnen dat werkveld onderscheiden we zelforganisaties (7) die zich richten op een specifieke groep migranten, organisaties (11) die zich richten op diversiteit en integratie van migranten in het algemeen en organisaties (7) die vluchtelingen ondersteunen. Een derde groep organisaties is werkzaam in het veld van gender en emancipatie (7). Daarbinnen onderscheiden wij organisaties die zich richten op vrouwenemancipatie (5) en organisaties (2) die zich ook op de emancipatie van mannen richten. In twee gevallen kwam de aanvraag van een vrijwilligerscentrale en in één geval van een kerkelijke instantie.

Tabel 2: Typering werkveld 84 organisaties die een projectaanvraag indienden



Opvallend is dat zich geen andere type organisaties die het individuele niveau overstijgen en zich bezighouden met het structurele karakter van maatschappelijke problemen en ongelijkheid, zoals bijvoorbeeld vakbondsorganisaties die opkomen voor de belangen van werknemers of organisaties die opkomen voor de belangen van lesbiennes, gays, biseksuelen en transgenders hebben gemeld binnen het programma. De redenen dat dit type organisaties niet heeft ingeschreven op het programma zijn onbekend. Echter, wij kunnen wel stellen dat het Man 2.0 programma met name de welzijnssector en organisaties die zich bezighouden met culturele diversiteit en integratie, en in mindere mate organisaties die vanuit een genderperspectief werkzaam zijn, heeft aangesproken. Dit is in lijn met de verwachtingen zoals geformuleerd in de verkenning van november 2009. Daarin worden welzijnsorganisaties en zelforganisaties als doelgroeporganisaties genoemd. Deze organisaties richten zich in eerste instantie op dienstverlening aan individuen. Dat neemt niet weg dat een aantal organisaties naast hun werk met individuele hulpvragers de maatschappelijke discussie over emancipatie voert. Zo organiseerde de geselecteerde organisatie Importante, dat zichzelf definieert als een projectbureau voor vrouwelijke ambitie, op 22 november 2011 een conferentie over mannenemancipatie.

Als wij kijken naar de gronden waarop aanvragen in de eerste selectieronde zijn afgewezen dan kunnen wij concluderen dat deze met name op inhoudelijke gronden werden afgewezen. De meest voorkomende overwegingen voor afwijzing zijn 1) een niet goed of te mager onderbouwd plan, 2) het paste niet binnen Man 2.0, en/of 3) er was geen/te weinig aandacht voor emancipatie van mannen vanuit een genderperspectief. Deze laatste overweging vonden wij 17 keer terug in de projectadviezen met het oordeel afwijzing. In zeven van de tien projecten die na een selectiegesprek zijn afgewezen wordt een onvoldoende invulling van

emancipatie van de man of het gendervraagstuk genoemd. Slechts in een geval werd een plan afgewezen waarbij, naast andere overwegingen (interne consistentie en haalbaarheid), de visie die uit de aanvraag sprak een rol speelde bij de beslissing. Een van de projectadviseurs vermeldt in het slot van de argumentatie tot afwijzing op het interne beoordelingsformulier; “tot slot hanteert de organisatie/projectaanvrager een zeer eenzijdige rigide mening t.o.v. het ontstaan van de problemen van mannen en de mate waarin dat te maken heeft met vrouwen” (Beoordelingsformulier projectnummer 2010 1582). In een andere reactie schrijft de projectadviseur: “Ik vind dit een voorbeeld van wat in de expertmeeting naar voren is gekomen > mannenprojecten mogen niet ten koste gaan van vrouwenemancipatie” (idem).

Uit het selectieproces door het OF, dat wij hebben onderzocht op basis van de reacties van de projectleiders in de projectadviezen en een eigen inventarisatie van de projectplannen, destilleren wij een duidelijk beeld van het soort project (inhoudelijk) dat het Oranje Fonds voor ogen heeft met dit programma. Het OF hecht ondermeer belang aan de volgende elementen: het project moet een gendercomponent bevatten, zowel het thema emancipatie als participatie uitgewerkt hebben, een nieuw initiatief betreffen waar aantoonbaar behoefte aan is, potentieel hebben qua werkvorm en deelname mag niet vrijblijvend zijn. Daarnaast valt op dat het Oranje Fonds het van belang acht dat het project draagvlak heeft binnen de organisatie en mogelijkheden tot inbedding in de organisatie. Deze aandacht voor overdraagbaarheid, ook wel verduurzaming genoemd door het OF, geeft aan dat het OF uitgaat van een structureel probleem.

Indeling 23 geselecteerde projecten naar type organisatie

Als wij de 84 organisaties vergelijken met de groep voor bijdrage geselecteerde organisaties (23) zien wij een soortgelijke verdeling van werkvelden (zie tabel 3). Bij de verdeling hebben wij sommige organisaties in meerdere werkvelden ingedeeld (dit is aangegeven in de tabel onder de noemer dubbel). Ruim de helft (13) betreft een welzijnsorganisatie. Één organisatie is een GGZ-instelling. Bijna een derde (7) van de organisaties richt zich op migranten, culturele diversiteit of houdt zich bezig met initiatieven op het gebied van integratie. Daarnaast zijn er drie vrouwenorganisaties en een samenwerkingsverband tussen twee zelfstandigen die zich bezighouden met mannelijkheid en mannenemancipatie. Drie organisaties presenteren zich als kenniscentrum.

Een aantal organisaties heeft ervaring met het organiseren van projecten of activiteiten voor mannen, waaronder enkele die het genderperspectief daar al in meer of mindere mate expliciet in hadden verwerkt. Zo bestond er bijvoorbeeld bij PBR al een E-team (emancipatieteam), was er bij Welzijn Centraal een vadercentrum, deed Impuls al acht mannenprojecten, had JSO activiteiten voor vaders georganiseerd en was er bij hen op beleidsniveau al aandacht voor het betrekken van vaders bij de opvoeding. In het geval van Kantara-Brug en Kakiña liep het project al voordat het instroomde in het Man 2.0 programma. In een aantal andere gevallen hadden organisaties geen eerdere ervaring met het inzetten van een expliciet genderperspectief in het project, maar hadden ze wel veel ervaring met de door het OF geformuleerde doelgroep van Man 2.0 (CVD, Solidez, Cambio, Emergis, SI! en de uitvoerende organisatie Scala van het samenwerkingsverband Partoer CMO Fryslân/Scala). Met name voor deze organisaties geldt dat emancipatie vanuit een welzijnsdiscours wordt

vormgegeven, wat inhoudt dat de nadruk ligt op het versterken van het individu in brede zin (hoofdstuk 3 gaat hier dieper op in).

Bijna alle organisaties (21) ontvangen overheidssubsidie van het Rijk, provincie of gemeente (P=P, Boeng Jongeren ontvangen geen overheidssubsidie). Door deze relatie tussen de overheid en dienstverlenende organisaties zijn ze op een of andere manier deel van het politiek-normatieve project van de overheid (De Boer en Duijvendak 2004: 159). Via zogenaamde 'beleidsgestuurde contractfinanciering' moeten organisaties zich verhouden tot heersende (lokale) beleidskeuzes en -visies (idem: 104). Op grond hiervan verwachten wij dat de relatie tussen de overheid en deze organisaties invloed heeft op de manier waarop professionals hun werk uitvoeren. Als *street level bureaucrats* (Lipsky 1980) hebben deze professionals enerzijds een grote discretie om hun werk met burgers vorm te geven, maar anderzijds zijn ze gebonden aan de verwachtingen van de overheid om de interventie een bepaalde richting te geven.

Tabel 3: Type organisatie 23 geselecteerde projecten

<p>Welzijn (13, 2 dubbel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Brede welzijnsorganisatie (maatschappelijk werk, opbouwwerk, jeugdwerk, ouderenwerk, sociaal cultureel werk): • Centrum voor Dienstverlening (CVD) • Solidez • Dynamo Welzijn • Inter-Lokaal (doelgroep migranten) • Partoer CMO Fryslân [kenniscentrum]/Scala* • Vivaan • SCALA • Sterk in Welzijn (SIW) • Welzijn Leeuwarden • Impuls • MeanderOmnium • Jeugd: • Expertisecentrum voor Jeugd, Samenleving en Opvoeding (JSO) [uitvoering tevens kenniscentrum] • Buurtbeheer- en activeringsbedrijf: • Cambio [later Rechttop]
<p>Gezondheidszorg (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emergis GGZ (afdeling werkleerbedrijf)
<p>Migrant (7, 1 dubbel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zelforganisatie: • Sitara [Surinaams-Hindostaanse vrouwenorganisatie] • Kakiña [Antilliaans/Arubaanse zelforganisatie] • Koepelorganisatie voor migrantenzelforganisaties: • Platform Buitenlanders Rijnmond (PBR) (120 zelforganisaties) • Diversiteit/integratie expertise: • Stichting Inburgering en Integratie SI! • Kantara-Brug • Boeng jongeren • Inter-Lokaal
<p>Gender/Emancipatie (3, 1 dubbel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mannelijkheid: • P=P • Vrouwenorganisatie: • Dona Daria • Importante [kenniscentrum; later PEP] • Sitara [Surinaams-Hindostaanse vrouwenorganisatie]
<p>Kenniscentrum (3 dubbel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expertisecentrum voor Jeugd, Samenleving en Opvoeding (JSO) • Importante [later als PEP geen kenniscentrum] • Partoer CMO Fryslân [samenwerking met Scala]

*: Partoer CMO (Centrum voor Maatschappelijke Ontwikkeling) Fryslân is een bureau voor sociaaleconomische vraagstukken en Scala is een welzijnsorganisatie. Omdat Scala het project vooral uitvoert hebben wij dit project geclassificeerd als welzijnsorganisatie. Partoer CMO Fryslân hebben wij ook ingedeeld bij de kenniscentra

Niet gecontinueerde projecten

Hoewel de toekenning twee projectjaren besloeg kon het OF de financiering van projecten tussentijds stopzetten na een negatieve evaluatie op basis van de halfjaarlijkse rapportages, gesprekken met de projectprofessionals en werkbezoeken op locatie. Aan het eind van 2011 is op die manier besloten om 20 organisaties voor een tweede jaar te financieren. Drie organisaties (Dona Daria, P=P en SIW) hebben geen verlenging gekregen voor projectjaar 2. In alle drie de gevallen kwam het project niet goed van de grond door problemen in het projectmanagement. Bij Dona Daria werd de projectuitvoerder vanaf augustus 2011 vervangen door de projectleider van SIW. In de laatste maanden van projectjaar 1 had deze projectuitvoerder dus twee projecten bij verschillende organisaties onder zijn hoede. Voor P=P gold dat er een onwerkbaar relatie ontstond tussen de twee projectuitvoerders. Een van de projectuitvoerders kwam met het OF overeen om het project alsnog in zijn geheel uit te voeren.

In 2012 is door het OF besloten om het programma Man 2.0 met een projectjaar uit te breiden. Dit betekende dat de projecten een plan voor projectjaar 3 konden indienen om voor financiering in aanmerking te komen. Alle 20 projecten hebben een voorstel ingediend. Een deel van de projecten is nog gevraagd om extra toelichting of verdieping te geven. Na het formuleren van een projectadvies door het OF zijn vier organisaties (Dynamo, Emergis, Impuls en SI!) afgefallen. Voor de projectadviseurs van het OF waren dit “duidelijke afvallers”, omdat het project niet liep (te weinig deelnemers of activiteiten) of het projectplan niet goed was onderbouwd (idem). In drie van de vier gevallen (SI!, Emergis en Impuls) hadden hier personele wisselingen onder de projectprofessionals plaatsgevonden. In één geval heeft een organisatie (Dynamo) zich zelf teruggetrokken omdat ze zeiden “niet te kunnen voldoen aan de emancipatiedoelstelling” die door het OF in het derde jaar als speerpunt was geformuleerd (idem; bevestigd door projectleider Mariska van der Linden van Dynamo in interviewronde 3).

De beslissingen om de financiering van deze projecten voortijdig stop te zetten resulteert erin dat 16 van de oorspronkelijk 23 projecten gedurende de hele looptijd van het programma zijn gefinancierd.

Communicatie van het OF over de projecten naar buiten toe

Voordat wij deze paragraaf afsluiten en ingaan op de formele framing door de organisaties in de projectplannen komen wij terug op de frontstage presentatie van de projecten door het OF op hun website. Hier worden de geselecteerde projecten, de uitvoerende organisaties, de plaats waar de organisaties gevestigd zijn en daarbij ook de doelgroepen per project vermeld (http://www.oranjefonds.nl/oranjefonds/deelnemers_man2/). Ten eerste is het opvallend dat het Oranje Fonds spreekt van cliënten (idem), een term die breed gebruikt wordt in dienstverlenende organisaties maar primair gebruikt wordt in de zorg en welzijn om een hulpverleningsrelatie aan te duiden (Gastelaars 2009: 19). In een dergelijke relatie speelt inherent de macht tussen een hulpverlener en de hulpvrager een rol. In de projectplannen komen wij dit taalgebruik nauwelijks tegen, de meest gangbare benaming voor de doelgroep is deelnemers. Deze term impliceert in mindere mate een hiërarchische verhouding.

Ten tweede formuleert het Oranje Fonds in deze communicatie naar buiten toe de doelgroep primair op basis van achtergrond. Voor 17 projecten wordt de doelgroep omschreven als “allochtone en autochtone mannen” en in vijf gevallen is er volgens de website

sprake van een 'homogene' doelgroep (autochtone mannen; Surinaams Hindostaanse mannen; Antilliaanse en Arubaanse mannen; Somalische mannen; Turkse en Marokkaanse mannen). Slechts in een project ontbreekt een verwijzing in termen van etniciteit en wordt leeftijd benadrukt. Dit is in het geval van een project gericht op jonge vaders.

Als we de andere projectplannen indelen op leeftijdsgroep dan zien we dat vier projecten zich richten op de doelgroep jongeren (15-25 jaar), een project is voor ouderen (55+) en de andere projecten hebben mannen tussen de 25 en 55 jaar als doelgroep.

2.3 Frame analyse van de 23 geselecteerde projectplannen in jaar 1 en 2

Iets of iemand een naam geven is een belangrijk moment van betekenisgeving. Met een projectnaam dragen de organisaties uit wat zij willen accentueren. Het is dus een belangrijk keuzemoment van framing. Voordat wij ingaan op de analyse van de diagnose en prognose in de projectplannen kijken wij naar welke beelden de titels van de oorspronkelijke projectplannen verwijzen.

Een eerste serie namen verwijst naar de doelgroep en zet actoren centraal. In vijf gevallen wordt met de naam gerefereerd of gespeeld met beelden van mannelijkheid ('Echte Mannen' (CVD); 'Echte mannen' van Emergis; 'Meer Mans' van Kantara-Brug; 'Wat wil de man' van SII; 'Di hòmber pa hòmber' van Kakiña). Tweemaal wordt gekozen voor de titel 'Echte mannen', waarbij het gebruik van haakjes een knipoog naar het stereotype beeld van de bink of macho suggereert. Zes projecten benadrukken de rol van vader ('Vaders komen erbij' van JSO; 'Vaderfestival' van Impuls; 'Vaders van Betekenis' van Scala; 'Vadercentrum Delfshaven' van Dona Daria; 'Vaderparticipatie' van MeanderOmnium; 'Toffe Zonen, Toffe Vaders' van P=P). De tweede serie namen verwijst naar de beoogde interventie. Zo zijn emancipatie en empowerment de kernwoorden in drie projectnamen ('E-man-cipatie' van SIW; 'Empowermenttraining' van Welzijn Centraal; 'M-Power' van Vivaan). Zes organisaties verwijzen in de naam naar beweging. Drie doen dat in de zin van activiteiten ('Man2.0 Atelier' van Solidez; 'Man Actief Centrum Deventer'/Salomon van Cambio; 'Buurtwerkplaats' van Dynamo). Nog eens drie doen dat in de vorm van verandering ('Man to Go' van Sitara; 'Man on the Move' van PBR; 'Mannen in beweging' van Partoer CMO Fryslân/Scala). De projectnaam 'De nieuwe paplepel' van Importante lijkt een metafoor voor een veranderingstraject naar emancipatie aan de hand van het beeld van het doorbreken van dat wat je met de paplepel meekrijgt en het aanbieden van iets nieuws. De projecten 'Vinden, verbinden en meedoen - Somalische mannen in beeld' van Inter-Lokaal en 'Story Tellers' van Boeng Jongeren lijken tot slot met name de aandacht voor het verhaal van de man te willen benadrukken.

Diagnose

Een belangrijk onderdeel van de motivering van het project is de wijze waarop in het projectplan het probleem wordt voorgesteld. De meeste projectplannen hebben deze diagnose uitgebreid uitgewerkt. In de 23 projectplannen zoals die initieel als aanvraag voor financiering binnen het programma Man 2.0 bij het Oranje Fonds werden ingediend gaat het probleem in essentie over arbeidsdeling. Dit klassieke vraagstuk binnen feministische studies gaat over de verdeling van betaalde arbeid en zorg. Deze twee elementen komen terug in het volgende beeld.

Het eerste element gaat vooral over *de problematisering van non-participatie*. De mannen die de aanvragers als doelgroep voor ogen hebben, hebben in veel gevallen geen betaalde baan en doen geen vrijwilligerswerk. Het lage opleidingsniveau van de mannen, een van de criteria van het Oranje Fonds, wordt aangedragen als een van de oorzaken van problemen die deze mannen ondervinden bij de toegang tot of op de arbeidsmarkt. Het tweede element van zorg wordt vrij uniform beschreven als *de onvoldoende invulling van de zorgrol van de man in het gezin*. Het is met name de man als vader en een gebrek aan betrokkenheid bij de opvoeding en zorg voor de kinderen die worden geproblematiseerd. In mindere mate wordt in deze context ook verwezen naar de invulling van de zorgrol in de zin van huishoudelijke taken. De rol van de man als partner lijkt secundair. In veel aanvragen worden de elementen van arbeid en zorg gecombineerd. In een aantal andere gevallen zien wij dat de doelgroepmannen met name aangesproken worden in termen van ofwel arbeid ofwel zorg. We zien ook dat er in een aantal gevallen een causaal verband wordt gelegd tussen non-participatie en het gezinsleven: de onbevredigende maatschappelijke positie van de man zou leiden tot druk binnen het gezin. We werken dit verderop uit.

Een volgend punt is dat mannen in vrijwel alle diagnoses gepresenteerd worden als *niet (voldoende) toegerust* om te kunnen functioneren in de maatschappij en binnen hun gezin. Mannen zijn in die redenering niet alleen probleemeigenaar – dit idee veronderstelt dat mannen moeten veranderen om wél toegerust te worden om te kunnen functioneren -, maar hun positie wordt ook gedefinieerd in termen van *achterstand* en *afstand*. In vijftien van de 23 projectplannen wordt gesproken over achterstand, afstand, uitsluiting, marginalisering en isolement. De gepresenteerde deviante positie van de doelgroepmannen ten opzichte van – zoals geformuleerd in de plannen – vrouwen, partners, kinderen en de samenleving gaat over hun sociaaleconomische situatie (klasse), over hun beelden over man-vrouwverhoudingen (gender) en over de mate van integratie (cultuur).

Daarnaast wordt onder de noemer van *sociaal isolement* vooral een gebrek aan specifieke contacten en activiteiten aangewezen. Daarmee wordt verwezen naar het ontbreken van werk, het niet deelnemen aan activiteiten in de wijk en de afwezigheid van een sociaal netwerk. Opvallend is dat een aantal aanvragen “contacten binnen de eigen gemeenschap”, hiermee lijkt vooral verwezen te worden naar personen met dezelfde culturele/etnische achtergrond (bijvoorbeeld moskee, koffiehuis of migrantenorganisatie), zien als sociaal isolement.

De belangrijkste aanleiding voor organisaties om een mannenproject te starten is dat ze bij zowel mannen als vrouwen een behoefte signaleren om “iets voor mannen te doen”. Vaak wordt dan genoemd dat veel initiatieven voor vrouwen worden georganiseerd. De diagnose wordt meestal onderbouwd vanuit praktijkervaring van de organisaties, maar die wordt veelal niet nader geïllustreerd. In enkele gevallen wordt verwezen naar wetenschappelijk onderzoek of overheidsbeleid. De referenties naar overheidsbeleid gaan over participatie enerzijds en emancipatie anderzijds. Wat betreft het thema participatie wordt de diagnose onderbouwd met de gevolgen van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, waarbij het belang van actief burgerschap en zelfredzaamheid als norm wordt benadrukt. Deze referentie wordt vooral gebruikt door de aanvragers om aan te geven dat doelgroepmannen niet (volledig) aan deze norm voldoen en om te beargumenteren dat ondersteuning in de vorm van het project nodig is.

De andere referentie is naar de aandacht voor de emancipatie van migrantenmannen onder kabinet Balkenende IV in de vorm van het voorstel van toenmalig Minister van

Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Plasterk, onder wie de portefeuille emancipatie viel, om vadercentra voor “allochtone mannen” op te zetten. In zijn beleidsbrief (TK 2008-2009, 30420, 128) uit 2008 wordt gesteld dat allochtone mannen het emancipatieproces van allochtone meisjes en vrouwen belemmeren door de traditionele opvattingen over de rolverdeling tussen man en vrouw. Tegelijkertijd wordt de positie van deze mannen geschetst als “kwetsbaar en geïsoleerd”: “Mannen voelen zich tekortschieten vanwege hun maatschappelijke positie, wat leidt tot druk binnen het gezin. De emancipatoire vooruitgang van hun vrouwen en dochters zien zij als een bedreiging om nog meer in een achtergestelde positie te raken” (TK 2008-2009, 30420, 128: 4). De gepresenteerde beleidsoplossing in de brief is om mannen te benaderen en vanuit hun rol als opvoeder. Het feit dat dit beleid samen met de toenmalige Minister voor Wonen, Wijken en Integratie van der Laan wordt uitgevoerd laat zien hoe het vraagstuk emancipatie met het vraagstuk integratie werd verweven. In de projectplannen zien wij expliciete (letterlijke) danwel impliciete sporen van deze framing veelvuldig terugkomen.

Een genderspecifieke benadering betekent nog niet automatisch dat de projecten genderverhoudingen bespreken. Een aantal projecten probeert mannen te emanciperen vanuit een empowermentbenadering, waarbij met name de sociaalgeïsoleerde positie van mannen in termen van netwerken en arbeid aangepakt wordt. In het nu volgende deel gaan wij in op hoe mannelijke identiteit wordt geconstrueerd en hoe genderverhoudingen worden gepresenteerd in de diagnoses en prognoses van de projectplannen. Een algemenere bespreking van de prognose in de projectplannen volgt daarna.

De constructie van mannelijke identiteit en genderverhoudingen in de projectplannen

In de helft van de projectplannen wordt mannenemancipatie gerelateerd aan vrouwenemancipatie. De manier waarop en de mate waarin de problematisering van de doelgroepmannen in termen van rolpatronen met de emancipatie van vrouwen in verband wordt gebracht varieert van ongelijke kennis over opvoeden (signalen van vrouwen die opvoedingsondersteuning krijgen dat hun mannen “niet meegroeien in het veranderingsproces” – projectplan JSO) tot de diagnose dat mannen “de emancipatoire vooruitgang van hun vrouwen en dochters zien [...] als een bedreiging om nog meer in een achtergestelde positie te raken” (projectplan Cambio). In de diagnose van zeven projectplannen (Kantara, Cambio, Solidez, Welzijn Centraal, Scala, Dynamo, P=P) wordt gesproken van een risico op agressie gericht op vrouwen en kinderen. De situatie waarin de man zich bevindt en het gebrek aan eigenwaarde dat daar uit volgt kunnen volgens de projectplannen vervolgens leiden tot “druk in het gezin”, “frustratie” en “ongewenst gedrag”. Een aantal aanvragers noemt als voorbeeld van ongewenst gedrag huiselijk geweld en psychisch en lichamelijk geweld.

In deze diagnoses lijken de doelgroepmannen een identiteitscrisis te ervaren. Deze identiteitscrisis heeft volgens ruim de helft van de projectaanvragers vooral te maken met veranderingen in de maatschappelijke verhoudingen en de mate waarin mannen zich daarbinnen kunnen herpositioneren. Dan gaat het om een contrast tussen “traditionele rolpatronen” - gepresenteerd als het bestaande gedachtegoed van de doelgroepmannen - en “verwachtingen” van de maatschappij en van vrouwen. Die traditionele rolpatronen worden niet heel precies uitgewerkt, maar lijken primair te verwijzen naar de rol van de man in het

gezin als kostwinner en als, wat een project formuleert, roerganger in het gezin. De identiteitscrisis gaat voornamelijk over *statusverlies* en afbrokkelende macht. Een voorbeeld uit het projectplan van Importante: “Voorheen waren ze kostwinner en roerganger in het gezin, nu voelen ze zich overbodig”. Kantara zegt over de doelgroepmannen dat “hun positie in het gezin en in de familie is verzwakt”. Een aantal keer wordt genoemd dat mannen “worstelen” met hun rol als man/vader. De “traditionele rolpatronen” worden vooral aan migrantenmannen toegeschreven en verbonden aan cultuur. In een projectplan wordt gesproken over “traditionele en cultuurgebonden rolpatronen” van de doelgroepmannen (Scala). De huidige Nederlandse samenleving wordt getypeerd als een waarbinnen de traditionele rolpatronen zijn doorbroken: “oude patronen passen niet meer in deze moderne tijd” (projectplan Dona Daria). De problematisering lijkt uit te gaan van heteronormativiteit. Men gaat uit van mannen in heteroseksuele relaties. Er wordt maar een enkele keer verwezen naar homoseksualiteit.

In veel projectplannen wordt gebruik gemaakt van *essentialistische beelden van mannen* (zoals de mannencoderingen, genoemd in verheldering 6 van paragraaf 2.1) in de diagnose. In het projectplan Story Tellers wordt gesproken over een “machomentaliteit” die ondermeer uitgelegd wordt als vrije seksuele moraal, maar ook verbonden wordt aan een rol als vader, waar “geen verantwoordelijkheid [genomen wordt] voor de kinderen” (projectplan Boeng Jongeren). In het plan van Emergis lezen wij over de Zeeuwse cultuur van “zwijgzame, stoere mannen waarbij hard werken en het hebben van een gezin hoog in het vaandel staat” (projectplan Emergis: 4). Dit is nota bene de enige verwijzing naar zogenaamde ‘autochtoon Nederlandse’ (regionale) heersende normering in termen van cultuur. Voor mannen die niet aan dat beeld kunnen voldoen “schept dit extra obstakels” (idem). Ook in het projectplan ‘Di hòmber pa hòmber’ wordt een essentialistisch beeld gebruikt om te laten zien dat dit beeld door doelgroepmannen als problematisch wordt ervaren. Zo beschrijft Kakiña dat deze mannen last hebben van het “imago” van de Antilliaanse en Arubaanse man als “onverantwoordelijk, rokkenjager, agressief, crimineel, lui en gemakzuchtig”.

Soms worden die beelden ingezet als referentiepunt (norm) om aan te sluiten bij de doelgroepmannen, terwijl ze op andere momenten worden gebruikt als methode om die statische beelden te doorbreken, met als doel om mannen ruimte te geven om hun identiteit op een andere manier in te vullen, los(ser) van heersende normen. Zo redeneert CVD dat ze willen aansluiten bij het beeld dat “een werkloze man een man [is] zonder gezag, zonder identiteit, *althans zo is de beleving* (en de beeldvorming) bij de meeste mannen binnen de doelgroep” (projectplan CVD; onze cursivering). Hun project ‘Echte mannen’ wil op een “positieve wijze” de stereotyperingen rondom mannelijkheid bespreekbaar maken. Op een andere manier handelt Emergis vanuit de aanname dat “echte mannen komen niet zomaar naar een praatgroep. Mannen willen dingen doen [...] Dus worden ze eerst aan het werk gezet” (projectplan Emergis). MeanderOmnium geeft aan dat ze meegaan in het beeld dat “vaders worden liever begeleid door een andere man/vader” (projectplan MeanderOmnium), maar geeft tegelijkertijd aan dat dit project met een genderspecifieke benadering tijdelijk van aard is en na twee jaar over moet gaan in bestaande activiteiten.

Als wij het element van statusverlies en achterstand uit de diagnose vergelijken met de oplossingsrichting dan kunnen wij ons de vraag stellen of projecten voor ogen hebben om mannen in dit verlies te compenseren en de interventie in te richten op een herstel van status. Dit kan problematisch zijn. Zo schrijft Importante in haar oorspronkelijke projectplan dat als mannen “De nieuwe papelepel” volgen zij naar huis gaan “met een nieuwe status en een nieuwe

vaardigheid (ambassadeur van gezonde voeding en gezonde kooktechnieken). In plaats van veroordeeld te zijn tot 'vrouwenwerk', krijgen ze de status van expert, de gezondmaker van het gezin/ de gemeenschap". De projecten reflecteren niet op wat de implicaties van een dergelijke gedachtegang zijn voor gendergelijkheid en welke impact dit heeft op vrouwen.

Prognose

Als wij kijken naar de oplossingsrichtingen die in de projectplannen worden voorgesteld zien wij dat die vergelijkbaar zijn met de prognose uit de programmabeschrijving van het OF. In veel gevallen wordt door de aanvragers in dezelfde bewoordingen verwezen naar de drieledige doelstelling van maatschappelijke participatie, het doorbreken van rolpatronen in relatie, gezin of familie en een reflectie op identiteit. In de helft van de projectplannen is het werken aan vaderschap of opvoeding de essentie of een belangrijke poot van het project. Daarnaast zien wij bij veel organisaties een focus op het aanleren van vaardigheden om maatschappelijke participatie te vergroten.

In alle projectplannen is de interventie gericht op de individuele man. De uitvoering vindt vooral plaats in groepsverband, maar er is in sommige projecten tegelijk de mogelijkheid om individuele gesprekken te voeren om individuele problemen op te lossen. De doelen moeten worden bereikt aan de hand van methodieken waarin *doen, leren en praten* centraal staan. In veel gevallen wordt gekozen voor een combinatie van deze elementen. Een groot deel van de projecten past bestaande methodieken toe die ofwel zich richten op persoonlijke ontwikkeling (zoals de empowerment toolkit en presentiebenadering) ofwel op methodieken om maatschappelijke participatie te vergroten (zoals de participatieladder). Wij zien geen projecten die enkel werken vanuit inzichten uit de mannenhulpverlening. De doe-activiteiten (zoals koken, sporten en klussen in een werkplaats) worden als typisch voor de genderspecifieke benadering gezien.

Twee elementen springen naar voren als het gaat om de manier waarop de uitvoerders de relatie met de doelgroepmannen zeggen te willen inkleden: *aansluiten bij de behoeften van de mannen* en *laagdrempelig werken*. Wij herkennen daarin een sociaal-werkperspectief. In het volgende hoofdstuk zullen wij dit perspectief uitvoerig bespreken.

2.4 Uitbreiding van het programma Man 2.0 met projectjaar 3

Omdat het OF het programma Man 2.0 als een pioniersprogramma beschouwt, is er voor gekozen om bij de aanvang een looptijd van twee jaar (2010-2012) af te spreken (normaliter kennen dergelijke programma's van het OF een looptijd van drie jaar). In 2012 hebben de betrokken projectadviseurs intern gepleit voor verlenging van het tweejarig programma Man 2.0 met één jaar en met behoud van de status van programma. Dit laatste houdt ondermeer in dat het OF intensiever uitwisseling tussen projecten stimuleert en begeleiding biedt. Volgens de projectadviseurs is mannenemancipatie "een heel moeilijk terrein én een omstreden onderwerp" (interview Pim Achterkamp en Mirjam Lammers, 6 november 2012). Hun motivatie om het programma te verlengen is dan ook geweest om "doorontwikkeling mogelijk te maken" en daarmee te kunnen "oogsten" wat er in de eerste twee jaar van het pioniersprogramma in de projecten is geïnvesteerd (idem). Ze vertellen dat er volgens hen in jaar 1 hoge "ambities en verwachtingen" waren, dat er in jaar 2 "de vaart in" is gekomen en dat ze nu in jaar 3 willen dat

de organisaties gaan inzetten op het “verduurzamen” van de projecten (idem). Intern is het verzoek tot verlenging door het management in oktober 2012 geaccordeerd en in december 2012 is deze goedgekeurd door het Bestuur. Wij bespreken hier niet verder de interne besluitvorming maar de voorbereiding van de organisatie voor een derde jaar.

Speerpunt emancipatie

Begin juli 2012 is een brief verstuurd naar de 20 organisaties die in 2012 deelnamen aan het Man 2.0 programma met de uitnodiging om voor 1 september 2012 een voorstel in te dienen voor project jaar 3. In deze brief stelt het Oranje Fonds ondermeer de eis dat projecten in 2013 “een extra impuls aan de emancipatiedoelstelling, met name waar het gaat om het doorbreken van rolpatronen, het geven van feedback op aangeleerd gedrag en het bespreekbaar maken van de relaties tussen partners en in gezinnen” dienen te geven (Brief OF, verlenging Man 2.0, 2012). Het doel van het Oranje Fonds is om het emancipatiegedeelte verder te brengen dan persoonlijke ontwikkeling (wat volgens hen in jaar 1 en 2 goed van de grond is gekomen – zie voor onze analyse hoofdstuk 5) en juist de sociale omgeving en relaties centraal te stellen (interview Pim Achterkamp en Mirjam Lammers, 6 november 2012).

Nieuwe elementen in geselecteerde projectplannen voor jaar 3

De 16 geselecteerde plannen die de organisaties voor projectjaar 3 schreven, zijn grotendeels voortzettingen van de projecten zoals ze geformuleerd werden in het eerste projectplan. De helft van de projecten kiest voor een nieuwe naam, maar dat betekent niet dat de projecten altijd ingrijpend van koers veranderen. Wij vinden wel vernieuwingselementen die op basis van opgedane kennis en ervaring uit de afgelopen twee jaren zijn toegevoegd. Deze veranderingen betreffen vaak de doelgroep en de structuur/inhoud van het programma (zie onderstaande tabel 4 voor meer details).

Zes projecten hebben gekozen voor een verbreding van de doelgroep. Boeng Jongeren kiest ervoor om de diversiteit van vaders (verstandelijke beperking, homoseksualiteit, gedetineerd, wonend op het platteland, dak-/thuisloos) op te gaan zoeken en Kakiña breidt haar activiteiten voor mannen met een Antilliaanse achtergrond uit naar andere steden. Vijf andere organisaties (Inter-Lokaal, JSO, Scala, Solidez en Vivaan) willen zich in het derde jaar richten op een specifieke doelgroep binnen de breed geformuleerde doelgroep ‘laagopgeleide sociaalgeïsoleerde mannen’. Inter-Lokaal richt zich op een specifieke groep binnen de Somalisch-Nederlandse gemeenschap, namelijk de nieuwkomers. Scala kiest ervoor om een andere generatie (grootvaders met een Turkse achtergrond) aan te spreken. JSO wil graag vaders met een Marokkaanse achtergrond werven en wil daarnaast net als Vivaan zogenaamde autochtone mannen. Solidez richt zich op jonge mannen uit een groep die in de regio gedefinieerd wordt als probleemgroep: een groep jongeren uit en rondom een familie van woonwagenbewoners. MeanderOmnium, Kantara-Brug en Solidez bieden nieuwe cursussen aan.

Als wij specifiek inzoomen op de vertaling van het verzoek van het Oranje Fonds om emancipatie tot speerpunt van het derde projectjaar te maken zien wij daar weinig van terug. De projectplannen herhalen dit wel in hun projectplan, maar werken het niet concreet uit. De meeste organisaties zeggen dat ze de bestaande aandacht die zij voor emancipatie hadden

zullen continueren. Een aantal organisaties past het bestaande programma op dit vlak aan. MeanderOmnium vermeldt in het derde jaar voor de bestaande vadernetwerken een training van tien bijeenkomsten gericht op emancipatie te organiseren, waarbij de deelnemers worden gestimuleerd om te reflecteren door de bijeenkomsten te filmen en later terug te kijken. De organisatie benoemt dit ook specifiek in de titel van het project in 2013, namelijk 'Van participatie naar emancipatie'. Kantara-Brug biedt in het vervolgdeel van hun traject, dat ze 'Gouden mannen' noemen, een vijfweekse cursus genaamd 'De man als partner en vader' aan om "de man als partner en vader te helpen groeien" (projectplan 2013 Kantara-Brug). Solidez vermeldt dat zij "een methodische beschrijving van een emancipatiespiraal" nastreven (projectplan 2013 Solidez). Ze verwijzen hiermee naar een instrument voor het werken met mannen, maar het wordt niet duidelijk in het plan wat dit inhoudt en hoe zich dit verhoudt tot de participatiespiraal die door de organisatie gebruikt wordt en is op geïnspireerd op de participatieladder. Vivaan geeft aan dat ze de aandacht voor participatie en emancipatie meer in balans willen brengen door "programmatische en organisatorische" aanpassingen, zo stellen ze themagerichte lessen over emancipatorische onderwerpen voor die door rolmodellen worden gepresenteerd (projectplan 2013 Vivaan).

Tabel 4: Veranderingen in projectplan voor jaar 3

Organisatie	Naam project	Projectnaam jaar 3	Vernieuwingselement qua doelgroep of structuur programma
Boeng Jongeren	Story Tellers	Story Tellers: jong en vader, dit ben ik ook!	Verbreiding van de doelgroep (verstandelijke beperking, homoseksualiteit, gedetineerd, wonend op het platteland, dak-/thuisloos)
Cambio	Mannencentrum Salomon		Toevoeging E-component (emancipatie/empowerment/eigen ontwikkeling) in werkplaats
CVD	Echte Mannen		
Importante	De nieuwe Papelepel	De nieuwe papelepel +	'Pakket' aanbieden aan maatschappelijke organisaties; training betrokken partijen
Inter-Lokaal	Somalische mannen in beeld		Doelgroep verschuift naar nieuwkomers
JSO	Vaders komen erbij		Aandacht specifieke doelgroep: Marokkaanse en 'autochtone' vaders
Kakiña	Di hòmber pa hòmber		Uitbreiding naar andere steden
Kantara-Brug	Meer Mans	Gouden mannen	Uitbreiding programma met cursussen
Meander-Omnium	Vaderparticipatie	Mannenemancipatie 2013 "van participatie naar emancipatie"	Training mannenemancipatie, werving uit netwerken vaderparticipatie
Partoer CMO Fryslân/Scala	Mannen in beweging	Meer mannen in beweging	
PBR	Man on the Move		
Scala	Vaders van Betekenis	1. Grootvaders van betekenis 2. Ambassadeurs Vaders van betekenis	Nieuwe doelgroep; grootvaders met een Turkse achtergrond
Sitara	Man 2 Go		
Solidez	Man 2.0 Atelier/ Man in uitvoering	Jonge Man in Uitvoering	Nieuwe doelgroep: jonge mannen, met name 'kampers' en jongeren uit hun entourage; Onderdeel van het project is een gecertificeerde opleiding tot sport en spel coach
Vivaan	M-Power		Specifieke wens t.a.v. doelgroep: meer 'autochtone' mannen Programmatische en organisatorische afstemming tussen emancipatie en participatiedoelstelling
Welzijn Centraal	Empowerment-training	Man 2.0	Wisselwerking met vrouwenemancipatie (a.h.v. hun eigen vrouwen, vriendinnen en zusters)

2.5 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben wij enerzijds de organisatie van het Man 2.0 programma in kaart gebracht en hebben wij een analyse gepresenteerd van de programmabeschrijving van het OF en de plannen van de 23 geselecteerde organisaties. In deze conclusie zullen wij een aantal reflecties bespreken die voortkomen uit de frame analyse van de initiële projectplannen.

Een eerste observatie is dat voor iets meer dan de helft van de projecten *persoonlijke ontwikkeling* en het *doorbreken van non-participatie* het uitgangspunt is. Tegelijkertijd constateerden wij dat *emancipatie en participatie van mannen in het gezin* in bijna de helft van de projecten een belangrijk vertrekpunt is. De diagnose uit de projectplannen is met name gecentreerd rond de kwestie van (de verdeling van) *arbeid en zorg*. Dit geldt als een klassiek vraagstuk binnen genderstudies. Daarmee lijkt een inhoudelijk invulling van het genderperspectief sterk verankerd in het programma, maar wordt deze 'smal' ingevuld.

Het algemene beeld dat naar voren komt in de projecten van Man 2.0 is dat emancipatie van mannen in relatie tot de emancipatie van vrouwen is geformuleerd. Er wordt dan vooral een achterstand van mannen op vrouwen waargenomen. Maar het idee van *achterstand* is breder. Deze doelgroepmannen worden gepresenteerd als deviant ten aanzien van heersende normen en opvattingen in de maatschappij. Hun achterstand is impliciet een achterstand op succesvolle witte heteroseksuele mannen, maar dat wordt niet zo gearticuleerd. Ten tweede zien wij een versmalling van de doelgroep tot migrantenmannen en wordt een gebrek aan emancipatie in veel gevallen impliciet en expliciet tot een cultureel probleem gereduceerd (zie ook Roggeband en Verloo 2007; voor een studie over de stigmatisering van migrantenmannen zie Pratt Ewing 2008). Door de culturalisering van het probleem wordt het vraagstuk ingelijfd in het integratiedebat.

Vervolgens zien wij een uitdrukkelijke aandacht voor de *rol van de man als vader*. Mannen dienen betrokken vaders te worden. Deze invulling van mannelijke identiteit lijkt samen met een invulling van maatschappelijke participatie in de zin van werk of vrijwilligerswerk de identiteitscrisis van deze mannen op te lossen. Er is een breed gedeelde visie dat aansluiten bij de behoeften van de doelgroepmannen de beste manier is om het project tot een succes te maken.

De bijsturing van het Oranje Fonds om in het derde jaar emancipatie als speerpunt te nemen heeft in de plannen niet geleid tot grote koerswijzigingen maar eerder uitbreidingen of toevoegingen van emancipatie-elementen aan bestaande projecten.

Concluderend kunnen wij zeggen dat wij een op zich 'logische' tendens naar *verwatering* observeren: als wij de verkenning, gevolgd door het programma, gevolgd door de projectplannen, gevolgd door de de facto activiteiten zoals voorgenomen in de projectplannen analyseren is in steeds mindere mate sprake van het recht doen aan de structurele dimensie van de positie waarin de doelgroep mannen verkeert. Er lijkt een 'logische' neiging tot *individualisering*, doordat de projecten in de praktijk wel aan moeten sluiten bij de individuele gevolgen van de structurele positie waarin de mannen zich bevinden, omdat zij anders deze groepen niet kunnen vinden en ze niet in het project kunnen houden (er is met andere woorden een noodzaak voor het creëren van een meer directe bevrediging voor de doelgroep). De focus is daarbij nu op: werk en toegang tot werk vanuit de vaardigheden van de mannen; vaderschap thuis; vrijwilligerswerk en media, telkens vanuit een gedachte van inhalen van achterstand of tekort.

Daarnaast kunnen wij vaststellen dat de programmabeschrijving van Man 2.0 *meervoudige agenda's* kent. Dit gaat vooral op voor de doelstelling emancipatie. Er is een web van frames over identiteit, burgerschap en gendergelijkheid die op elkaar ingrijpen door de integratie van de verschillende beleidsvelden welzijn, integratie en emancipatie. Als wij deze complexiteit bekijken vanuit het analytisch onderscheid van drie betekenissen van emancipatie zoals wij in paragraaf 1.1 geïntroduceerd hebben, dan zien wij zowel de brede als de specifieke invulling van emancipatie terugkomen. Voor de frames van identiteit en gendergelijkheid zien we de specifieke invulling van emancipatie. Voor het frame van burgerschap een brede invulling, waarbij empowerment centraal staat. Bij de drie beleidsvelden geldt dat een brede invulling van emancipatie duidelijk past bij welzijn en dat voor integratie en emancipatie een specifieke invulling van emancipatie geldt. Bij integratie is dat in etnische zin, en bij emancipatie is dat primair gender. Deze verwevenheid brengt een spanningsveld met zich mee die in de bestudering van de uitvoering van de projecten moeten worden ontrafeld. Wij sluiten dan ook af met een aandachtspunt voor de manier waarop de projecten manoeuvreren tussen plan en praktijk. Op basis van de tekstanalyse in dit hoofdstuk verwachten wij met name een *spanning tussen aansluiten bij de doelgroepmannen en sturen op doelstellingen*. Binden of het vasthouden van de mannen wordt vanuit dat oogpunt dan ook scharnierpunt voor het vasthouden aan het projectplan of verschuivingen in de aanpak.

3. Uitvoerders in Man 2.0: perspectief, visie en inhoud

In dit hoofdstuk staat het perspectief van de professionals die de projecten onder het programma Man 2.0 uitvoeren centraal (informele framing). Wie zijn de projectprofessionals? Wat is hun houding ten aanzien van de doelgroep? Wat is hun visie op het gebied van emancipatie en participatie? Hoe ervaren zij het werken met deze doelstellingen? De informatie uit dit hoofdstuk is gebaseerd op een drietal interviewrondes die jaarlijks plaatsvonden en waarin voor ieder project tenminste een projectprofessional werd bevestigd. Nadat wij in interviewronde 1 zowel de projectleider als de projectuitvoerder hebben geïnterviewd, hebben wij in de verdere interviewrondes vooral het perspectief van de projectuitvoerder willen onderzoeken omdat zij direct met de mannen hebben gewerkt en wij onze analyses wilden baseren op werkpraktijken.

3.1 Wie zijn de professionals?

Voordat wij inhoudelijk ingaan op de betrokken professionals beschrijven wij kort een aantal organisatorische elementen van projectuitvoering. De projecten worden in de meeste gevallen uitgevoerd door een projectleider en een projectuitvoerder, waarbij de projectleider vanuit een coördinerende functie de algemene lijnen uitzet en de projectuitvoerder de interventie uitvoert en direct in contact is met de mannen. In veel gevallen zijn er bij dit uitvoerende deel meerdere professionals betrokken. Vaak is deze professional een collega binnen de organisatie. In een aantal gevallen worden voor bepaalde onderdelen van het project ook andere professionals (bijvoorbeeld trainers) ingehuurd.

Over het algemeen is er een relatief grote continuïteit geweest in de personele bezetting (projectleider en projectuitvoerder) gedurende de looptijd van het programma Man 2.0. Toch zijn er ook personele wisselingen geweest die een directe invloed hebben gehad op de uitvoering van het project. Dat wil zeggen, bij een aantal organisaties is tijdens de looptijd van het project de projectleider (bijvoorbeeld bij CVD en Inter-Lokaal) gewisseld, maar voor zover wij hebben kunnen constateren heeft dit geen grote gevolgen gehad omdat er naast de projectleider een projectuitvoerder stond die de uitvoering van het project onder controle had. In vier gevallen (Dona Daria, Emergis, Impuls en Si!) zien wij dat de wisseling wel gevolgen heeft gehad. In deze vier projecten werd in de beginfase een projectleider of projectuitvoerder vervangen. Met name door problemen in het projectmanagement zijn deze vier projecten door het Oranje Fonds niet gecontinueerd. In één geval (Cambio) zijn de contracten van zowel de projectleider als de projectuitvoerder na twee jaar looptijd van het project niet verlengd. Het project is voor het derde projectjaar overgedragen aan een andere organisatie (Rechttop) als gevolg waarvan een nieuwe projectleider op het project is gekomen. Een laatste verandering is de vervanging van de projectuitvoerder van Inter-Lokaal vanwege gezondheidsomstandigheden. Dit heeft plaatsgevonden in het derde projectjaar.

In bijna ieder project heeft ten minste één teamlid een achtergrond in het brede veld van sociale dienstverlening (zie appendix 6). De meeste projectuitvoerders hebben een opleiding opbouwwerk, maatschappelijk werk, cultureel maatschappelijke vorming of sociaal pedagogische hulpverlening (interviewrondes 1, 2 en 3). Dat is niet verwonderlijk als wij ons

realiseren dat ruim de helft van de 23 initieel deelnemende projecten uitgevoerd wordt door een welzijnsorganisatie (zie tabel 3 in hoofdstuk 2).

Ook valt op dat relatief veel van de projectprofessionals vrouw is en relatief veel mensen een migratieachtergrond hebben (zie appendix 6 overzicht achtergrond professionals). Een verklaring voor de aanwezigheid van relatief veel vrouwen is dat de welzijnsbranche wordt gedomineerd door vrouwen. Als we kijken naar de projectuitvoerders, degene met het meest directe contact met (potentieel) deelnemende mannen, dan kunnen wij concluderen dat vijftien organisaties een vaste mannelijke kracht in de uitvoering van het project hadden. Van de acht organisaties waar dit niet het geval was (Boeng jongeren, Dona Daria, Importante/PEP, Kakiña, Scala, Sitara, Solidez en Vivaan) huurden zes organisaties voor bepaalde onderdelen van het programma mannelijke trainers in; in vijf projecten hadden deze mannen een migrantenachtergrond. Één organisatie (Scala) nodigde mannelijke voorlichters of rolmodellen uit. Voor zover bij ons bekend is in twee gevallen (Vivaan en Importante/PEP) in het begin een trainer vervangen, omdat die volgens de projectuitvoerders niet goed aansloot bij de mannen. In het geval van Vivaan werd een vrouwelijke trainer vervangen door een mannelijke trainer, omdat volgens de vrouwelijke projectprofessional de vrouwelijke trainer “niet goed op de hoogte was van de culturele achtergrond van de mannen [groep 1 bestond uit mannen met een Turkse achtergrond]” en “écht aan het lesgeven was” waardoor de mannen zich niet serieus genomen voelden (“zijn we kinderen?”) (interviewronde 2, Gülnur Koç, Vivaan). De tweede trainer werd wel positief beoordeeld. In beide gevallen had de trainer geen migrantenachtergrond. Ook bij Importante werd een mannelijke trainer vervangen door een andere mannelijke trainer vanwege een houding die niet bij de mannen paste: de eerste trainer was volgens de vrouwelijke projectuitvoerder “té formeel” en kon niet op het “niveau van de mannen komen”, die zij typeert als “hele volkse types” (interviewronde 2, Nathaly Mercera, Importante/PEP). De tweede trainer lukte dat volgens haar wel. In dit geval hadden beide mannelijke trainers een migrantenachtergrond, respectievelijk Turks en Surinaams.

In het algemeen is het opvallend dat professionals met een niet-Nederlandse achtergrond relatief vaak een project uitvoeren dat is gericht op mannen met dezelfde etnische achtergrond als de professional. Dat geldt in het geval van mannen met een Somalische achtergrond (Inter-Lokaal), mannen met een Marokkaanse achtergrond (MeanderOmnium), mannen met een Antilliaanse achtergrond (Kakiña), mannen met een Turkse achtergrond (Scala; een deel van het project van Vivaan) en mannen met een Surinaams/Antilliaanse achtergrond (groot deel van het project van Boeng jongeren en Sitara).

Gender en etnische achtergrond van de projectprofessional zijn voor projectprofessionals soms een thema. Sommige projectprofessionals geven aan dat het makkelijker is als er een man voor de groep staat en soms wordt benadrukt dat eenzelfde etnische achtergrond of een gedeelde migrantenachtergrond mannen een voordeel is; soms doordat er dan geen taalbarrière is, maar ook omdat culturele elementen niet hoeven te worden uitgelegd en verhalen en/of situaties herkenbaar zijn.

3.2 Professionele houding en visie

In de vorige paragraaf hebben wij gezien dat veel projectprofessionals een opleiding hebben gehad in het veld van sociale dienstverlening en/of daar werkervaring in hebben opgebouwd. Ook als projectprofessionals geen sociaal werk achtergrond hebben, dan zien wij dat ze in

houding ten aanzien van de mannen en *visie* op hoe zij de projecten willen uitvoeren duidelijk een sociaal werkperspectief hanteren. Opvallend is dat wij tijdens het onderzoek een heel eenduidig beeld zijn tegengekomen en geen noemenswaardige afwijkingen van dit sociaal werkperspectief hebben kunnen constateren. Hieronder schetsen wij een beeld van de houding en visie zoals deze door projectprofessionals wordt verwoord in de interviews.

Om deze doelgroep te bereiken zeggen projectprofessionals een *outreachende* (ook wel ‘eropaf’) benadering te gebruiken. Dit houdt in dat deze welzijnswerkers niet afwachten tot mensen naar hen toekomen, maar dat zij zelf actief mensen opzoeken en proberen met hen in contact te komen (zie hoofdstuk 4 waarin strategieën voor vinden en vinden worden besproken voor meer details). Twee projectprofessionals van Inter-Lokaal lichten toe hoe ze te werk gaan:

R1: Het is heel *outreached*. Het is echt niet achter je bureau zitten en kom maar.

R2: Je moet echt luisteren, een dominee moet je zijn om ze binnen te halen. (...) Je moet naar de plekken gaan waar de mensen zijn, ik luister. Ze voelen erkenning en vanuit die erkenning zijn ze voor mij ontvankelijk.

(interviewronde 1, Hatice Bölek-Tokgöz en Mohamed Bashir, Inter-Lokaal)

Een belangrijk startpunt voor projectprofessionals is een *laagdrempelige manier* van het benaderen van mensen. De lijnen moeten kort zijn en het contact niet hiërarchisch, maar informeel en persoonlijk. Projectprofessionals geven in dit verband aan dat ze dicht bij de mannen willen staan en proberen aan te sluiten bij hun leefwereld, wensen en behoeften. Een manier om dichtbij mensen te staan is om hen als individu te benaderen; de projectprofessionals noemen dit maatwerk. Dit betekent dat ze proberen in te spelen op de zaken waar mensen zelf van aangeven dat ze er mee zitten en graag opgelost zien worden. Dit wordt *vraaggericht werken* genoemd. Omdat deze vragen niet altijd duidelijk zijn gaan professional en hulpvrager gezamenlijk op zoek. De benadering die daarbij wordt gevolgd kan samengevat worden aan de hand van de volgende serie vragen die een projectprofessional van Scala, die het project samen met Partoer CMO Fryslân, uitvoert tijdens een interview noemde: “wat begrijp je van je eigen situatie?; wat vind je van je eigen situatie?; vind je dat er dingen moeten veranderen?; en wat is dat dan? en; hoe kan ik je daarbij helpen?” (interviewronde 3, Floris Toeter, Partoer CMO Fryslân/Scala). In een eerder interview benadrukten de projectprofessionals van Scala ook dat het erom gaat om mensen duidelijk te maken waar ze wel en waar ze geen “greep op hebben” (interviewronde 2, Jenny Stuivenberg en Floris Toeter, Partoer CMO Fryslân/Scala).

Gedurende de interventie worden mannen aangesproken op hun ‘*eigen kracht*’ vanuit het idee dat mensen zelf verandering te weeg moeten brengen. Een projectprofessional van Welzijn Centraal zegt in dit verband dat hij zich liever niet hulpverlener noemt, maar iemand die het proces ondersteunt (interviewronde 3, Senan Hubanic, Welzijn Centraal). Om dat te kunnen doen benaderen projectprofessionals de mannen op een *positieve manier*. De nadruk wordt gelegd op wat mensen (nog wel) kunnen en willen. In dit verband hebben wij vaak gehoord dat het de kunst is om mannen weer te laten inzien; “Ik kan toch nog iets betekenen” (interviewronde 2, Magdy Khalil, Kantara-Brug). Projectprofessionals geven hierbij vaak de uitleg dat deze mannen kampen met grote problemen waarbij ze vaak met verschillende instanties te maken hebben die vooral de problematische kanten van hun situaties belichten. Dat maakt - zo expliciteren twee projectprofessionals (van CVD en Kakiña) - dat de mannen uit

de doelgroep wantrouwend zijn en “een extra zintuig hebben ontwikkeld; ze [deze mannen] weten wanneer iemand het met hen meent of niet (...); ze weten wanneer je een dubbele agenda hebt” (interviewronde 3, Joyce Kwidama, Kakiña). Het *opbouwen van vertrouwen* is daarom volgens hen extra van belang.

In reactie op de aandacht voor de problematische kant van hun leven door andere instanties (zoals de sociale dienst of schuldhulpverlening) benaderen projectprofessionals deze mannen juist op een positieve manier om hun eigenwaarde en zelfvertrouwen te versterken. Op dit punt constateren wij een groot contrast tussen de sterke problematisering van deze mannen in de diagnoses van de projectplannen en de positieve bejegening van mannen (zie hoofdstuk 2). Opvallend is dat projectprofessionals in interviews de mannen vooral omschrijven als kwetsbaar en in termen van achterstand, terwijl de typering risicovol die wij wel in de projectplannen tegenkwamen bijna niet terugzien in de manier waarop professionals over de mannen praten. Dit beeld vertaalt zich in *empathie* voor de doelgroep, die wij ook in de observaties van interacties tussen professionals en mannen hebben teruggezien. Wij illustreren deze houding aan de hand van een interviewfragment van een projectprofessional van Importante:

Wat we willen bereiken is dat die mannen die misschien in een geïsoleerde positie zitten, of die op een of andere manier zeggen, weet je, die samenleving is mij iets te complex en dat je daarbij gaat kijken dat je ze op een manier benadert dat ze weer een beetje eigenwaarde krijgen en van daaruit gaan werken aan emancipatie, integratie en daarmee weer gaan werken aan hun eigen positie. Het is heel makkelijk om te zeggen, iedereen lekker meedoen, maar als je al heel lang thuis zit... (...) Als je kijkt naar de mannen die in de Haagse wijken zitten. Als je een tijdje geen werk hebt, of wat dan ook, dan heb je zoiets van, ik tel niet meer mee. Voor je het weet ga je steeds meer naar binnen toe en dan ben je een jaar, twee jaar thuis en dan is je eigenwaarde weg. (interviewronde 1, Nathaly Mercera, Importante/PEP)

Uit bovenstaande omschrijving concluderen wij dat het werken met deze mannen *arbeidsintensief* is. Het vergt doorzettingsvermogen en creativiteit om het vertrouwen van deze groep mannen te winnen. De projectprofessional van Solidez zegt hierover:

Als je het over emancipatietrajecten hebt denk ik, ja je moet de kans hebben om iemand langer te begeleiden voordat je écht het vertrouwen hebt en voordat je iets kan doen en écht deze mensen komen niet terecht bij andere hulpverlening of psychologen die moet je écht actief benaderen en héél veel geduld mee hebben (..) ja nee ik zit te denken mijn collega's van maatschappelijk werk zeggen van 'Ja maar hij is niet gekomen op de afspraak, dus dan moet ie het zelf ja hij wil wat hij wil toch, wat dan moet ie zelf komen' Ik denk: ja nee zo doen we het niet, we willen ook wat en we willen hem helpen dat betekent dat we ook moeten investeren. Hij kan het niet, hij heeft niet die vaardigheid om te zeggen: 'Sorry dat ik er niet was' of eh 'Ik wil inderdaad wat', nee, nee, hij denkt; 'Dit is toch een probleem van de maatschappij (lacht), is jullie probleem'...Ja en dat is ook binnen onze gemeente. We hebben het allemaal over kwetsbaren, maar als je dit niet doet dan bereik je deze mensen niet. En wat willen we, want dan denk je van ja wil je ze helpen, ze moeten zelf wat willen en ze moeten zelf, moeten mensen, ja maar als we op die gedachte blijven zitten gaat het

niet lukken met deze mensen...Dat gaat écht niet lukken...Dan moet je gewoon meer investeren. En dat is niet zo van het reddertjessyndroom van ik wil jou graag helpen, maar dat is wel van wil je een stap verder komen in het traject dan moet je een andere strategie hebben. Dus ik denk dan soms oh ja het oude wat het pastoraal werk deed hè de presentietheorie dan maar weer een bakje koffie gaan drinken oh ja wat was het doel van het bakje koffie? Ja, echt geen idee, gewoon er even zijn, oh ik kom eventjes langs want er is die verjaardag, oh is handig want dan zie ik gelijk ome H die het niet zo op mij heeft, weet je wel, en als ik dat vertrouwen van die oom heb dat ik nu even hier langs kom nou dan (...)

(interviewronde 3, Amber Tesink, Solidez)

Dit fragment laat zien dat projectprofessionals voor deze doelgroep “meer [moeten] investeren”. Tegelijkertijd laat het zien dat een *outreaching* houding ook gaat om het vraagstuk van afstand en nabijheid. Het vraagt van professionals om zich flexibel op te stellen en te laveren tussen afstand en nabijheid. In sommige gevallen vertellen projectprofessionals deelnemers in het project stukjes over hun persoonlijke leven (wij zagen dit eerder al terugkomen toen wij persoonlijke verbondenheid met de doelgroep bespraken). Volgens een trainer bij JSO, die in gesprekken met vaders over opvoeding ook soms opvoedingssituaties uit zijn eigen leven vertelt, “moet [je] absoluut niet de deur dichttrekken als het over jou gaat” (interviewronde 3, Louis Pronk, JSO) terwijl dit wel – wat hij noemt – “de norm in hulpverleningsland” is. Volgens de projectprofessional van Kakiña moet jij je ook kwetsbaar opstellen (interviewronde 2, Joyce Kwidama, Kakiña).

Het delen van persoonlijke verhalen met de mannen heeft meerdere functies. Het is een manier om te bouwen aan een vertrouwensband, het kan dienen als een voorbeeld voor mannen om privé-informatie te delen en professionals geven op die manier iets terug van wat zij zelf aan mannen vragen te doen tijdens het project.

Uit interviews blijkt dat gebeurtenissen in het leven van projectprofessionals (deze hoeven niet altijd expliciet gedeeld te worden met de deelnemers) tevens motieven vormen of drijfveren zijn om met de doelgroep te werken. De verbondenheid met de doelgroep heeft te maken met thema's als vaderschap of emancipatie en gendervraagstukken, maar ook met etniciteit of migratiegeschiedenis.

Deze paragraaf laat zien dat we onder de projectprofessionals een heel eenduidig beeld vinden wat betreft houding en visie en dat deze duidelijk gekleurd is door een maatschappelijk werk perspectief. Projectprofessionals proberen *laagdremelig* te zijn, aan te sluiten bij de leefwereld van de mannen, *vraaggericht te werken* en *maatwerk* te leveren naar individuele mannen toe. Om de doelgroep te bereiken moeten professionals een *outreaching* houding aannemen en veel tijd steken in het contact leggen, het opbouwen van *vertrouwen* en onderhouden van de relatie. Ze benaderen de mannen op een *positieve manier* en spreken hen aan op *'eigen kracht'*. Deze manier van werken is arbeidsintensief. In de volgende paragraaf zien wij hoe het maatschappelijk werk perspectief zich vertaalt naar visies op emancipatie en participatie.

3.3. Visies op emancipatie en participatie

Het begrippenpaar participatie en emancipatie vormt de ruggengraat van het Man 2.0 programma. In deze paragraaf bespreken wij hoe projectprofessionals deze centrale begrippen hebben ingevuld, ofwel wat is hun visie op emancipatie en participatie.

Hoewel de meningen onder de geïnterviewde projectprofessionals verschillen over de manier waarop mensen tot participatie zouden kunnen komen en waarom dit wel of niet van belang is, is de betekenis van participatie in de zin van activeren grotendeels gemeengoed. Activeren om iets in de bestaande situatie aan te pakken en te veranderen wordt afgestemd op het individu. Veelal wordt verwezen naar 'stappen zetten op de participatieladder', een meetinstrument dat gebruikt wordt om vast te stellen in hoeverre iemand meedoet in de samenleving waarbij de onderste trede iemand typeert als sociaal geïsoleerd en de bovenste trede werkend zonder ondersteuning inhoudt (<http://www.participatieladder.nl/>, geconsulteerd op 15 januari 2013). Projectprofessionals geven daarbij aan dat iedere man een andere startsituatie kan hebben en dus ook iedere interventie aangepast is op de individuele situatie.

Emancipatie daarentegen is een complexer begrip, omdat het concept zoals dat in het welzijnswerk wordt ingevuld niet per se gelijk is aan de manier waarop dit concept wordt gebruikt in de context van vraagstukken van gendergelijkheid (zie paragraaf 1.1 over het analytisch onderscheid in drie betekenissen van emancipatie). In het programma Man 2.0 zoals opgesteld door het Oranje Fonds is ruimte voor een invulling om emancipatie vanuit verschillende perspectieven te benaderen (zie hoofdstuk 2). In de interviews geven de meeste projectleiders en -uitvoerders aan dat emancipatie voor hen primair geïnterpreteerd wordt in de betekenis die het welzijnswerk aan het concept heeft gegeven. Dat wil zeggen dat zij doorgaans een proces van verandering ("beweging", "stijging" of "ontwikkeling") bedoelen. Zij spreken bijvoorbeeld van "persoonlijke groei", "bewustwording", "ontplooiing" en "ontwikkeling". Soms wordt in dit verband emancipatie genoemd als voorwaarde om te kunnen participeren. Een belangrijk ander kenmerk van de emancipatie van het individu is "eigen keuzes maken". De verantwoordelijkheid om te veranderen wordt bij het individu gelegd. De projectleider van Inter-Lokaal vertelt dat ze wil bereiken dat "die mannen in ieder geval een stap verder zijn in hun denken en dat ze ook inzien dat ze zelf eigenaar zijn van hun proces" (interviewronde 1, Hatice Bölek-Tokgöz, Inter-Lokaal). Emancipatie in die zin wordt dan ook wel gelijkgesteld aan empowerment. Een van de projectleiders van de samenwerking tussen Partoer CMO Fryslân en Scala uit Leeuwarden zegt hierover:

Voor mij ligt het accent op empowerment en mensen in hun eigen kracht neerzetten en dat vanuit, in dit geval, als je het hebt over mannen, vanuit de kennis die je hebt over hoe mannen functioneren en hoe je mannen vanuit hun eigen patronen een beetje sterker kunt maken en ook breder kunt maken denk ik. Daar waar mannenpatronen ondermijnend zijn bijvoorbeeld kunnen we ze daarmee confronteren, een beetje spiegelen, laten zien dat het ook anders kan. Daar waar mannenpatronen juist versterkend zijn moet je ze juist een duwtje in geven denk ik. Maar het bewustzijn alleen al dat wat jij doet als man, dat dat niet zomaar de norm is, of vanzelfsprekend is, maar dat dat past in een kader, en dat het ergens uit voortkomt en dat je dingen ook anders kunt doen dan je gewend bent, dat soort basisnoties.

(interviewronde 1, Nyske van der Feen, Partoer CMO Fryslân/Scala)

In dit interviewfragment wordt emancipatie sterk verweven met een genderspecifieke aanpak. De brede invulling van emancipatie waarmee in het welzijnswerk wordt gewerkt, biedt ook ruimte om emancipatie in de zin van gendergelijkheid (en daarmee het bespreken van structurele machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen) niet uit te werken. Hoewel het Oranje Fonds heeft gestimuleerd om het werken aan emancipatie in de zin van gendergelijkheid een actieve plaats te geven in de respectievelijke projecten, onder andere door dit te bespreken in de selectieronde voor initiële toekenning van de financiële bijdrage (najaar 2010), via verschillende trainingsmomenten voor de projectleiders/-uitvoerders door experts op het gebied van mannenemancipatie (Ton van Elst in januari 2011 en juli 2011 en Jens van Tricht in januari en maart 2013) en door emancipatie het speerpunt van het derde projectjaar te maken, zien wij deze manier van kijken niet overal terug.

Daar waar wij deze specifieke invulling van emancipatie wel terugvinden in de visies van de projectprofessionals zien wij dat dit vooral wordt uitgelegd aan de hand van concepten als “gelijke rechten”, “gelijkwaardigheid” en acties als “opkomen voor je rechten” en “ruimte krijgen”. Volgens de projectuitvoerder van Vivaan gaat het om “volwaardig [kunnen] functioneren, zowel binnen zijn gezin als binnen de maatschappij” (interviewronde 1, Gülnur Koç, Vivaan). Enkele respondenten zeggen dat “mannenemancipatie ten dienste staat van vrouwenemancipatie” (interviewronde 1, Perihan Utlu, P=P). De projectprofessional van de vorige quote licht toe dat het gaat om; “Hoe (...) de mannen in verschillende rollen om[gaan]...als partner, als vader, als begeleider, broer (...) met de kinderen, met de adolescenten die ze opvoeden en hun partners en hoe kun je voor die balans [ze spreekt eerder van “gelijkwaardig”] zorgen” (idem). Voor een projectleider van een vaderproject uitgevoerd door welzijnsorganisatie MeanderOmnium betekent emancipatie in de context van gender het volgende:

Ik zou graag willen dat mensen bewust worden van hun rollen, en hun genderhoudingen. Voor ons is de insteek de kinderen. Dat ze bewust worden van de voorbeeldfunctie die ze hebben, en dat ze bewust worden van wat ze doen. En waar het ook vandaan komt, dat ze daarvan bewust worden en van goh moet ik het ook zo doen, zoals ik het meegemaakt, of kan ik daar een keuze in maken. Wat zou ik wensen en willen. Dat ze meer in hun eigen kracht komen.

(interviewronde 1, Jolanda Gerritsen, MeanderOmnium)

Als het gaat om de samenleving wordt de relatie met het begrip participatie benadrukt: “volwaardig kunnen functioneren”, “meedoen” in de samenleving en “iets bijdragen”.

Heel wat respondenten gaven aan het woord emancipatie niet te gebruiken in de werving van deelnemers. Het woord emancipatie wordt volgens projectprofessionals door (potentiële) deelnemers geassocieerd met vrouwenemancipatie en feminisme: het zou mannen “afschrikken”, ze zouden “niet de noodzaak voelen om te emanciperen” of mannen zouden het kunnen relateren aan een opgelegde verandering. Dit laatste staat in contrast met het uitgangspunt van veel projecten om aan te sluiten bij de behoeften van mannen en ruimte te laten voor de eigen inbreng van mannen.

Ook in deze paragraaf over de manier waarop projectprofessionals praten over participatie en emancipatie is het professionele repertoire van welzijnswerk duidelijk zichtbaar. Meestal wordt emancipatie vanuit een brede invulling geïnterpreteerd als het werken aan jezelf versterken. Deze invulling is dominant in het welzijnswerk en wordt ook wel aangeduid met het begrip empowerment. We kunnen tot de conclusie komen dat het begrip emancipatie niet alleen op meerdere manieren ingevuld kan worden en daardoor minder eenduidig is dan het concept participatie, maar wij zien ook dat als emancipatie in de context van gendergelijkheid wordt geplaatst deze als een beladen term wordt ervaren. In het nu volgende deel gaan wij in op hoe professionals het hebben ervaren om te werken aan de emancipatie van mannen in het project.

3.4. Ervaringen met emancipatie

Uit interviews en observaties komt regelmatig naar voren dat het bespreekbaar maken van en het werken aan emancipatie niet vanzelfsprekend is. Dat is zeker het geval wanneer emancipatie in de zin van reflectie op man-vrouwverhoudingen en het streven naar gendergelijkheid niet of onvoldoende expliciet aan de orde is gekomen in de wervingsfase. Een genderspecifieke aanpak is daarentegen wel vaak een element van het project. Geregeld wordt mannelijkheid besproken als het gaat om de eigen positie (in de samenleving) en als middel om zelfvertrouwen, zelfbewustzijn en zelfreflectie te stimuleren. In die zin wordt deze genderspecifieke benadering vaak gebruikt om mannen te activeren. Een projectprofessional van Dynamo die een project uitvoert waarbij mannen in eerste instantie actief worden, vertelt dat vervolgens gesprekken ontstaan:

Bij de Buurtwerkplaats ga je praten met de mannen, we zitten hier nou als mannen en wat is dat nou? Wat is nou typisch mannelijk? [verwijst naar mannencoderingen] Dat mannen typisch dit gedrag doen (...) En mannen een stukje bewust te laten worden van het gedrag dat ze vertonen en in hoeverre dat gebonden is dat ze gesocialiseerd zijn als man, maar dat moet je op een heel laag niveau met de mannen bespreken: wie brengt de kinderen naar bed 's avonds en waarom eigenlijk en hoe werkt dat. En als jij die kinderen niet naar bed brengt hoe kun je ze aanspreken, hoe houd je dat contact zodat je ze later als ze op straat gaan zwerven ze nog aan kunt spreken, of vind je jezelf dan verwijfd als je te veel gaat praten over hoe gaat het op school.
(interviewronde 1, Yousry Saad, Dynamo)

In het geval dat het gendervraagstuk een duidelijke plek in het project heeft dan is vaderschap volgens de projectprofessionals over het algemeen een toegankelijke manier om emancipatie op de agenda te zetten. Dit wordt gedaan door de nadruk te leggen op mannen als ouder ofwel door mannen te vragen naar ervaringen met hun eigen vader in de jeugdijaren. In mindere mate zien we projecten die emancipatie met betrekking tot de relatie tussen partners bespreken. Soms veronderstelt de projectprofessional dat participatie een voorwaarde is voor emancipatie. In zo'n geval is er volgens de projectprofessional eerst nog ander werk aan de winkel, voordat het vraagstuk van emancipatie kan worden aangepakt. Een projectprofessional van Solidez noemt dat mannen "in beweging zetten" (interviewronde 1, Amber Tesink, Solidez). In het geval van MeanderOmnium bijvoorbeeld zien we dat heel concreet terug: in de eerste twee jaren is een vadersnetwerk opgezet en in het derde projectjaar wordt aan deze groep

mannen een cursus “Van participatie naar emancipatie” aangeboden waarin gendervraagstukken expliciet op de agenda gezet en bediscussieerd.

In de derde interviewronde met professionals hebben we gevraagd wat zij in de eerste twee projectjaren hebben meegemaakt rond emancipatie als het gaat om rollen en gendergelijkheid. Wij deden dat om een beeld te krijgen van wat voor vraagstukken professionals zijn tegengekomen of hoe in hun project het thema emancipatie vorm krijgt. Wij vinden dat van belang omdat wij constateren dat veel projecten in hun plannen problemen rondom emancipatie veronderstellen (al dan niet onderbouwd aan de hand van door organisaties eerder opgedane praktijkervaringen), daar soms expliciete diagnoses over stellen waarbij mannen de probleemeigenaar zijn, maar in de praktijk mannen niet selecteren op grond van dergelijke problemen (zoals het leven volgens traditionele rolpatronen, waarbij wordt aangenomen dat dit voor vrouwen ondermijnend werkt). Er volgen nu een aantal van de verhalen die professionals vertelden.

Voor enkele professionals zijn rolpatronen en relaties tussen partners wel een expliciet aandachtspunt gedurende het traject. Bij Vivaan in Oss wordt bijvoorbeeld via huisbezoeken ook de vrouw/partner betrokken bij het gesprek over het leven van de man. De projectuitvoerder bij Vivaan, een vrouw met een Turkse achtergrond, illustreert dit aan de hand van het verhaal van een van de deelnemers (38-jarige man met Turkse achtergrond):

Ik hoorde van zijn vrouw dat hij overdag in bed lag en 's nachts achter de computer of naar een café dus op geen enkele manier betrokken bij de opvoeding van zijn kinderen maar ook [niet] zijn vrouw helpen, wat hij door middel van coaching en ik ben ook bij hen regelmatig thuis geweest, hoe die verhouding er uit ziet, wat de rollen zijn, taken zijn van man als partner, maar ook als man zijn, niet alleen als vader, maar ook als man zijn, of hij ooit luistert naar zijn vrouw, of hij ooit zich heeft afgevraagd wat de wensen van zijn vrouw zijn. Die wilde ook graag werken en een opleiding volgen. Ik heb dus onderling op schrift afspraken gemaakt. Ik zei we gaan een maandje proberen tegen die man dat jij in plaats van overdag 's nachts gaat slapen, overdag ook jij je kinderen naar school gaat brengen, tussen de middag ophalen, dat jij ook meehelpt met je vrouw in de huishoudelijke taken met eten koken, omdat hij toen geen werk had. Nu heeft hij werk. Dus op die manier heb ik dus en die mevrouw mocht van hem ook gaan werken, zij is ook bij zo'n thuiszorg gaan werken en ook tegelijkertijd met een mbo-opleiding bezig. Het gaat nu hartstikke goed. (interviewronde 3, Gülnur Koç, Vivaan)

Ook de mannelijke trainer bij JSO, met Nederlandse achtergrond, vertelde dat de mannen (met een migrantenachtergrond) over rolpatronen spraken tijdens de stamtafelgesprekken, een methodiek waarbij een onderwerp door mannen zelf wordt geïnitieerd en vervolgens vooral een gesprek tussen de mannen plaatsvindt (waarbij de professional een faciliterende rol als gespreksbegeleider inneemt). Zijn ervaring is dat de mannen thuis of met elkaar niet praten over rolpatronen. De projectuitvoerder van Scala in Hengelo vertelt in het interview hetzelfde; mannen en vrouwen praten alleen over dagelijkse dingen. Volgens de trainer van JSO biedt ‘Kom erbij’, een project waar de nadruk ligt op het betrekken van vaders bij opvoeding door ondermeer mannen te laten ervaren wat het opbouwen van een band met je kind betekent, ruimte om dat wel te doen. De trainer vertelt waar die gesprekken over kunnen gaan en hoe mannen elkaar helpen:

Het niet op een lijn zitten [met je vrouw/partner], het beperkt een rol kunnen spelen voor je gezin terwijl je dat meer zou willen, maar je hebt gewoon je werk te verrichten, je leeft in eh nou ja soms randje armoe, maar goed je moet heel hard werken, je moet veel lange dagen maken soms dubbele banen hebben, dus kies je makkelijker voor een traditionele rolverdeling van ik nog een baan extra of nog meer uren draaien, moeder thuis maar dat betekent dat ik er dus minder kan zijn wat ik graag zou willen, weet je, dat ze het soms anders willen en dat ze en dat het voor andere ook zo geldt, dus vooral die herkenning in, dát vinden ze erg prettig en ja een heel mooi praktisch voorbeeld vind ik een [koptisch-Egyptische] meneer die ehm door verschillende bijeenkomsten heen (...) zijn problemen met zijn vrouw besprak, echte relatieproblemen besprak waarmee hij niet op een lijn met haar kon komen over de opvoeding van zijn kind en zijn vrouw vooral eigenlijk heel erg, nou ja toegeeflijk was naar haar zoon en veel op de bank zat en series keek en verder niets deed en geen contacten had en dat uiteindelijk de mannen besloten dat zonder dat ze dat inhoudelijk zouden gaan delen hun vrouwen deze vrouw zouden gaan benaderen van joh ga eens met ons mee. Dat jochie zat op de voorschool dus ze wisten dat de moeders elkaar waarschijnlijk wel kende, als ik nou mijn vrouw eens vraag dat ze gewoon jouw vrouw eens uitnodigt om een keer koffie te komen drinken of te gaan wandelen (...) zonder daar heel gewichtig en zwaar om te doen maar ik vond dat een prachtig voorbeeld omdat zij blijkbaar die kwetsbaarheid ervaren of kwetsbaar zijn durven te ervaren ik mag kan hier iets over mijzelf vertellen ontstond er ook openheid om daar met elkaar heel laagdrempelig een probleem op te lossen. (interviewronde 3, Louis Pronk, JSO)

Opvallend in dit fragment is dat de trainer een genuanceerd beeld neerzet van de leefwerelden van deze mannen. Hij portretteert hen als mannen die door hun sociaaleconomische positie minder betrokken zijn bij hun gezin. Een jonge mannelijke stagiair van JSO die ruim een jaar (voornamelijk in 2013) bij de uitvoering van het project betrokken was nuanceert het geschetste beeld. Hij zegt dat in zijn ervaring in tegenstelling tot de "oude vaders" de "jonge vaders" (met een migrantenachtergrond) meer overleggen met hun vrouw en samen regels rond opvoeding afspreken (interviewronde 3, Jim Roos, JSO). Ook in het vaderproject van MeanderOmnium waar mannen met een Marokkaanse achtergrond aan deelnemen ziet de projectuitvoerder een dergelijk generatieverschil.

Bij Kantara-Brug wordt de status van de man in het gezin wel geproblematiseerd, al wordt ook hier de man niet enkel als veroorzaker of zelfs dader van ongelijkheid en misstanden neergezet. De mannelijke uitvoerder met een Nederlands-Egyptische achtergrond die met oudere mannen (55+) met een migrantenachtergrond werkt, vertelt dat de man als autoritaire vader, inclusief agressiviteit (huiselijk geweld), een thema is dat zij hebben aangepakt tijdens een weekend over vaderschap en opvoeding. Deze vorm van reflectie op het eigen leven wordt ook gebruikt door Kakiña voor mannen met een Antilliaanse achtergrond. De projectuitvoerder van Solidez benadrukt dat traditionele rolpatronen niet een probleem is van migranten. Toen het Oranje Fonds haar vroeg om een concrete doelgroep in het kader van de opdracht van emancipatie dacht ze:

Wat ik heb meegemaakt bij die kampers⁶ dat ik dacht van huu (schrik reactie) oh jee dat is echt een cultuur, want dan hebben we het over de Marokkanen die eh he over eerwraak enzo. Maar als ik het dan écht eh over emancipatie van mannen en vrouwen, nou, dan denk ik, is daar nog echt een grote klus dat de meeste burgers hier in onze omgeving helemaal niet weten wat zich daar afspeelt in rolverdelingen (...) Ik probeer dan helder te krijgen ehm bijvoorbeeld he hoe ze, waarom ze nou dus vinden dat zij zelf met elk meisje het bed mogen delen en vreemd mogen gaan en dat daar niet zozeer een straf op zit, maar zodra zij merken dat hun vriendin ook maar kijkt naar een andere jongen nou dan staat er bijna de doodstraf op. En dus, ik vind, ik probeer te begrijpen waar hoe het komt dat ze zo denken en wat me nu ook wel heel erg boeit is dat je eh we hebben nu een jonge groep mannen eh waarvan de vaders bijvoorbeeld ook allemaal verslaafd zijn en heel veel in criminaliteit hebben gezeten en nog steeds wel verslaafd zijn, dus deels zitten ze nog heel erg vast aan de mening van deze familie hè van de traditionele rolpatronen hè, we zijn de kampers en we zijn er ook trots op en we tonen onze emoties niet, want dat doen onze vaders ook niet. (interviewronde 3, Amber Tesink, Solidez)

Voor het derde projectjaar heeft Solidez er dan ook voor gekozen om deze groep jonge mannen centraal te stellen. Echter, in de communicatie naar de jongeren toe is de specifieke invulling van emancipatie niet geëxpliciteerd en wordt dit project vooral gebracht als een kans op een geïntegreerd bestaan in de maatschappij.

Er zijn ook omstandigheden waarin emancipatie weerstand oproept bij mannen, niet alleen als mannen moeite blijken te hebben als traditionele rolpatronen niet meer vanzelfsprekend zijn, maar ook wanneer mannen hun partner hebben verloren na een scheiding en verwijderd zijn van hun kinderen (Partoer CMO Fryslân /Scala). In het project van Partoer CMO Fryslân /Scala participeren vooral mannen met een Nederlandse achtergrond uit de omgeving van Oosterwolde. De mannelijke projectprofessional van Scala geeft aan:

Kijk emanciperen dat is een beetje een besmet woord zeg maar in de kringen waar we mee omgaan, dat heeft te maken met wat negatieve ervaringen met de vrouwenemancipatie want mannen hadden op dat moment het gevoel dat de vrouw zich niet aan de afspraken hield he...er wordt van alles besproken maar in de verwijtende sfeer he, van vrouw weg kinderen weg. Van mensen die dat mee hebben gemaakt, dus dan moet je niet aankomen met emancipatie, we noemen het dan ook niet emancipatie, ontwikkeling, betrekken bij de samenleving, leren van elkaar als er al eh sprake is van emancipatie dan is dat altijd ten opzichte van de voorouders, de vader bijvoorbeeld (...) Dat is vaak de ingang om toch over die ontwikkeling te praten wat mensen al dan niet hebben meegemaakt van hoe was je vader? Wie was je vader? Wat was dat voor man en dan kun je aan de hand daarvan omdat ze veel goeie dingen noemen van hun vader maar ook wel negatieve dingen zo was dat vroeger ja dat is nu anders en hoe doe jij dat dan? En waarom doe je dat dan? Zo kom je dan op een wat

⁶ De term 'kampers' wordt gebruikt om woonwageneigenaren mee aan te duiden. Meestal wordt deze term in een negatieve context gebruikt door niet-woonwageneigenaren. De mensen, die we hebben meegemaakt tijdens observaties en interviews en zichzelf als woonwageneigenaren identificeren, gebruikten het woord 'kampers' zelf ook.

andere manier, op een voor hun wat vriendelijkere manier op het onderwerp (...) later als die lading er wat van af is ook het woord zomaar eens in de kring gooien, maar het is niet waar we mee beginnen. (interviewronde 3, Floris Toeter, Scala/Partoer CMO Fryslân)

De moeilijkheid om emancipatiegerelateerde onderwerpen te bespreken wanneer de deelnemers vooral zijn geworven met het idee dat het project over activering zou gaan zien wij bijvoorbeeld ook terug bij CVD in Rotterdam. Ondanks het feit dat het project 'Echte mannen' vanuit een genderspecifieke aanpak is vormgegeven maken, ze maken bijvoorbeeld gebruik van de mannelijkheidscoderingen, vindt de mannelijke projectuitvoerder het expliciet bespreken van emancipatie met de doelgroepmannen ("moet je voorstellen hè, het zijn bijna allemaal blue collar types hè steigerbouwers, schilders, sleepkabelmonteurs") ingewikkeld.

Ik kom er niet met [de training mannenemancipatie] Ik heb het gedaan weet je wel ik heb een ding gedaan. Wat kunnen mannen van vrouwen leren? Ja, dan kom je in een soort eh soort Heineken reclame onzin he van eh clichés van mannen over vrouwen en daar gaan we dan ook nog wel op in maar ehm...ja ik vind ehm....ik vind die dingen die we gedaan hebben [hij vertelt over de activiteiten zoals museumbezoek, naar een verzorgingstehuis, filmhouse films kijken] dat daar heel veel emancipatie bij om de hoek komt kijken. (interviewronde 3, Henk van der Hoek, CVD)

Een vraag die wij bij meerdere projecten zagen terug komen is hoe gesprekken over emancipatie voorbij stereotypen gebracht kunnen worden als je probeert reflectie over en praktijken van gendergelijkheid na te streven. Stereotype beelden over wat als mannelijk wordt beschouwd worden gepresenteerd als manier om mannen zich te laten herkennen in dergelijke beelden, maar ook om hen te confronteren met de starheid ervan en de beperkingen die het willen vasthouden aan 'mannencoderingen' met zich mee kan brengen. Tegelijkertijd zien we dat die beelden verklaringkracht wordt toegedicht waardoor er juist ruimte is voor het reproduceren van essentialistische versies van mannelijkheid. In de conclusie gaan wij hier verder op in. Wij problematiseren dit omdat wij constateren dat dit verschil-denken eerder zou kunnen versterken dan doorbreken.

Tijdens de twee parallelle focusgroepen met projectprofessionals in september 2013 hebben wij ondermeer gevraagd te reflecteren op het concept emancipatie. Uit deze gesprekken constateren wij dat de houding en visie verrassend gelijk is gebleven met de houding en visie van projectprofessionals die wij bij de start van het Man 2.0 programma hebben aangetroffen. Dat betekent dat het werken aan mannenemancipatie, de specifieke invulling van emancipatie als het bespreekbaar maken van de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen en de impact daarvan op gendergelijkheid, door de meeste projecten op verhullende wijze wordt gedaan. Het concreet benoemen van vraagstukken als mannenemancipatie of als emancipatie in het algemeen wordt in het contact met de mannen meestal vermeden. De ervaringen van de projectprofessionals met de mannen hebben dit niet veranderd. En het derde jaar heeft daar geen fundamentele verandering in gebracht.

3.5 Conclusie

De groep professionals is heel gemengd qua gender en migratieachtergrond. Soms geven ze aan dat gender en etniciteit een thema is in het benaderen van de groep mannen. Er is een grote continuïteit geweest in de personele bezetting (projectleider en projectuitvoerder) gedurende de looptijd van het programma. Slechts in een klein aantal gevallen hebben personele wisselingen een directe invloed gehad op de uitvoering van het project.

De meerderheid van de organisaties is werkzaam in het welzijnsveld en vaak hebben projectprofessionals ook een opleiding in die richting gehad. Wij constateren dat ook de andere organisaties zich verhouden tot een sociaal werkdiscours. Wij hebben een opvallend eenduidig beeld gezien wat betreft houding en visie van projectprofessionals. Op basis van interviews met de projectleiders/-uitvoerders kunnen wij de volgende karakteristieken onderscheiden: *laagdrempelig* zijn, *vraaggericht werken*, *maatwerk leveren*, aandacht voor het opbouwen van *vertrouwen* en onderhouden van de relatie, mannen op een *positieve manier* benaderen en hen aanspreken op hun *'eigen kracht'*. Deze manier van werken is arbeidsintensief. De professionals verwachten eigen verantwoordelijkheid en verandering richting zelfredzaamheid van de deelnemers. De focus ligt op het individu en met de interventie wordt ingezet op empowerment en bewustwording door het aanleren van competenties in combinatie met een mentaliteits- of gedragsverandering.

Deze manier van werken valt dus samen met een brede invulling van het concept emancipatie. Als emancipatie in de context van gendergelijkheid wordt geplaatst wordt dit meestal door de projectprofessionals als een beladen onderwerp ervaren. Als projectprofessionals de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen en de impact daarvan op gendergelijkheid bespreekbaar maken dan doen ze dat meestal zonder dat expliciet te benoemen. Er zijn wel degelijk projectprofessionals die dat wel doen, maar die zijn in de minderheid. Als wij het hebben over de specifieke invulling van emancipatie als gendergelijkheid dan kunnen we spreken van een emancipatievrees bij de meeste projectprofessionals.

4. Vinden en binden

Een van de grootste uitdagingen van het organiseren van de Man 2.0 projecten is de werving en het bijeenhouden van groepen mannen in het project: het vinden en binden. Hoe gebeurt dat in de praktijk, hoe verschilt het per type project en wat zijn succesvolle en minder succesvolle manieren om mannen te vinden en te binden? Wij baseren ons in dit hoofdstuk op de observaties, interviews met professionals en de halfjaarlijkse rapportages die de projectprofessionals hebben moeten indienen bij het Oranje Fonds.

4.1 Vinden in de praktijk

Het bereiken van mannen wordt over het algemeen als arbeidsintensief ervaren. Een aantal projectuitvoerders vertelt dat het tijd kost voordat het project bekend raakt in de stad of buurt, maar ook binnen de eigen organisatie. Tijdens de eerste uitwisselingsdag voor Man 2.0 projecten (Utrecht, 6 oktober 2011), georganiseerd door het Oranje Fonds, was dit een van de belangrijkste onderwerpen van gesprek. Uit de telefonische interviewronde in het voorjaar van 2012 bleek dat de organisaties de vruchten begonnen te plukken van inspanningen om mensen bereid te vinden om deel te nemen.

In de meeste gevallen gaat het om een vrijwillige deelname, maar in een aantal projecten worden mensen geplaatst die activeringsuren moeten maken voor hun bijstandsuitkering. Het vinden van mannen gaat dus vooral om overtuigen. Als mensen geïnformeerd worden over het project worden drie verschillende insteken gebruikt: jezelf versterken, jezelf activeren en/of vaderschap. Deze drie elementen hebben wij in de interviews en observaties gehoord en herkennen wij terug in foldermateriaal van de projecten (zie folder 1, 2, en 3 in appendix 7). Verwijzingen naar de specifieke invulling van emancipatie als man-vrouwverhoudingen in de werving hebben we niet gezien. Opvallend is verder de positieve benadering waarmee de projectuitvoerders de mannen proberen te motiveren voor het project. Deze benadering sluit aan bij de vertaalslag van emancipatie als empowerment die wij in hoofdstuk 3 bespreken.

Naast foldermateriaal maken de projecten ook gebruik van radio, buurtkrant, internet (informatie op webpagina's van de organisatie of een eigen website) en sociale media (Hyves en Facebook). Een aantal organisaties, zoals CVD, Kantara-Brug en Sitara,⁷ heeft korte films laten maken waarin het project wordt voorgesteld. In deze korte films worden de mannen en trainers aan het woord gelaten en worden getoond wat voor activiteiten er plaatsvinden en wat voor gesprekken er worden gevoerd. Deze films worden niet alleen ingezet als wervingsinstrument, maar ook als middel om bij een breder publiek bekendheid te generen. Ondanks de inzet van al deze verschillende communicatiemiddelen en -kanalen is volgens de projectprofessionals persoonlijk contact met potentiële deelnemers de meest vruchtbare manier gebleken om mannen te werven.

⁷ De film van Sitara is te vinden op <http://www.youtube.com/watch?v=Bl0Hp0HvroQ>; De film van CVD via <http://www.youtube.com/watch?v=YKjni8yiaRo>; De film van Kantara-Brug op <http://www.youtube.com/watch?v=xzGsGBXllkc>

Potentiële deelnemers via eigen klantenbestand of via ketenpartners

De meeste organisaties maken gebruik van bestaande contacten in het professionele werkveld. Zij benaderen hun eigen collega's en ketenpartners om mensen voor te dragen of om mensen in hun klantenbestand in te lichten dat het project bestaat. Vaak worden andere hulpverleningsorganisaties of soms de huisarts aangewend. In een paar projecten worden ook contacten gelegd met scholen, taalscholen of ROC's die taallessen voor anderstaligen aanbieden, zelforganisaties en asielzoekers/vluchtelingenorganisaties.

Een belangrijke ketenpartner voor een aantal projecten is de sociale dienst (Dynamo, Emergis, Cambio, Solidez), via wie langdurig werklozen uit het zogenaamde 'granieten bestand' instromen. Deze instroom heeft een verplichtend karakter, omdat hun deelname gevolgen heeft voor hun uitkering. In het geval van Dynamo doen ze samen met de sociale dienst een intake voor een grote groep mensen, waarbij sommige mannen geschikt zijn voor een Man 2.0 project. Welzijn Centraal is in het derde projectjaar gaan samenwerken met de sociale dienst om nieuwe deelnemers te werven.

Bij vier organisaties worden de mannen grotendeels geworven uit het bestaande klantenbestand van de betreffende organisatie (CVD, Welzijn Centraal, Dynamo en Emergis). Projectprofessionals benaderen zelf mannen en/of informeren collega's die in contact staan met potentiële deelnemers over het project en proberen op die manier mannen te werven.

Op zoek naar deelnemers: een outreachende benadering

Een andere manier van werven is de *outreachende* benadering. In deze "erop af" methode gaan projectuitvoerders naar de vindplaats, ontmoetingsplek van de doelgroep of soms achter de voordeur. Voor de doelgroep Somalische mannen gaat de projectuitvoerder van Inter-Lokaal bijvoorbeeld naar een parkeerplaats van een bedrijf in Nijmegen waar de mannen samenkomen. Ook gaat hij naar een Somalische winkel. De projectuitvoerder heeft zelf een Somalische achtergrond. PBR gaat onder andere naar koffiehuisen en naar de moskee om met mensen in contact te komen en hen in te lichten over hun project 'Man on the move'. Zij maken dan gebruik van sleutelfiguren zoals bestuursleden van zelforganisaties of de moskee. Kakiña organiseert een dominotoernooi voor Antilliaanse mannen, waar mannen op een informele manier in contact komen met het project 'Di hòmber pa hòmber' omdat de mannen met wie ze domino spelen een team uit Dordrecht is dat daar een aantal jaar geleden een dergelijke cursus heeft gevolgd. Deze mannen komen in een T-shirt van Di hòmber pa hòmber en dan komt al gauw het gesprek op gang. Een projectuitvoerder van Kantara-Brug die in een ontmoetingscentrum voor ouderen heeft geworven, vertelt hoe de werving van de 55+ mannen met een Marokkaanse en Turkse achtergrond verloopt:

We betrekken die ruimte dan, maar in het begin moet je daar veel gaan zitten, koffie drinken, thee drinken, laagdrempelige gesprekje beginnen en niet zozeer meteen van project of cursus... Maar je ziet eigenlijk twee hele grote verschillen in groepen. Je hebt mannen die echt iets hebben van ga weg en eh ik kom hier om te dammen en koffie te drinken. En mannen waarvan je ziet daar is een kleine mogelijkheid, maar die zijn soms bang om het te zeggen in zo'n groepsverband, daarom ben je gewoon veel in kleine gesprekje en zoals [collega] zegt, helpen met een formuliertje, want in dat opzicht is er gewoon veel hulp nodig. En in het begin weten ze ook niet zo goed wat ze ervan

moeten verwachten, want een cursus, en dan houden we het ook meer van, nee gezellig excursies en het leuk houden vooral. En in het begin houden we het ook zo en dan op een gegeven moment ook wat dieper en dan zien we ook dat hun wereld wat verbreed wordt, maar in het begin is de werving een heel moeilijk punt. (interviewronde 1, Magdy Khalil, Kantara-Brug)

Dit beeld van terughoudende mannen en een laagdrempelige aanpak van de projectuitvoerders zien wij vaker terug.

Een manier om de aansluiting met nieuwe mannen makkelijker te maken is het inzetten van 'ervaringsdeskundigen', door in een latere fase van de uitvoering mannen die het traject al hebben doorlopen te laten werven. In deze context hebben wij verschillende projectprofessionals over "ambassadeurs van het project" horen spreken. Projectuitvoerders zijn positief over deze "mond-op-mond reclame", zoals een projectuitvoerder bij een locatie van Emergis dit noemde (interviewronde 2, Wilma Cevaal, Emergis).

Erop af betekent voor Vivaan ook huisbezoeken afleggen, waar de mannen in hun eigen omgeving wordt gevraagd of ze geïnteresseerd zijn in het project. Een aantal projectuitvoerders (Sitara, Boeng jongeren, Scala, Vivaan) maakt ook gebruik van het eigen (persoonlijke) netwerk. Zo hebben twee projectuitvoerders met een Turkse achtergrond (Scala, Vivaan) voor hun eigen projecten een groep Turkse mannen geworven via hun eigen kennissen in Hengelo en Oss. Beide vrouwen zijn bekende figuren in de lokale Turkse gemeenschap. In twee projecten (JSO en Boeng jongeren), die zich richten op opvoedingsondersteuning en/of waarvan de moeders al in beeld zijn, wordt ook via de vrouwen geworven.

Wat voor mannen?

Voor het bereiken van mannen hebben de projecten zich op een of andere manier moeten verhouden tot de door het Oranje Fonds omschreven doelgroep van "mannen, tussen de 15 en 65 jaar, allochtoon en autochtoon, met weinig scholing, die een sociaal en/of maatschappelijk geïsoleerd bestaan leiden of sociaal-maatschappelijk dreigen uit te vallen" (Programmabeschrijving Man 2.0, 2010: 3). Alle projecten hebben dan ook in hun projectplan een duidelijk omschreven doelgroep geformuleerd. CVD maakt zelfs gebruik van een uitgebreid deelnemersprofiel dat zij een 'persona' noemen. Dit kunnen zij doen omdat de doelgroepmannen onderdeel zijn van het bestaande klantenbestand. In het hoofdstuk 'Mannen in beeld' zullen wij op gedetailleerde wijze ingaan op wat wij van deze doelgroepomschrijving terugvinden in de deelnemers. Hier bespreken wij een aantal elementen dat voor het bereiken van de doelgroep van belang is.

Om te beginnen is het opvallend dat veel deelnemers een migrantenachtergrond hebben terwijl de meeste organisaties in de plannen hebben aangegeven dat ze zich niet alleen richten op migrantenmannen. Meestal zijn dat groepen met een heterogene migrantenachtergrond. Slechts drie organisaties (Kakiña, MeanderOmnium en Inter-Lokaal) zijn exclusief gericht op mannen met een homogene migrantenachtergrond. Bij Kakiña gaat het om Antilliaanse mannen en bij Inter-Lokaal om Somalische mannen. De deelnemers van Kantara-Brug hadden in het eerste projectjaar een Marokkaanse achtergrond en in de twee daaropvolgende jaren ook andere migrantenachtergronden. In de praktijk blijkt dat bij Solidez overwegend "autochtone" mannen deelnemen. Andere projectplannen zeggen dat ze zowel "allochtone"

als “autochtone mannen” willen aanspreken.⁸ Dit leidt niet altijd tot gemengde groepen. In de praktijk bestaan groepen van CVD bijvoorbeeld voor de helft van de deelnemers uit “allochtone” en voor de helft uit “autochtone” mannen (telefonisch interview projectleider CVD). De projecten van Welzijn Centraal en Partoer CMO Fryslân/Scala zijn ook overwegend een mix van mannen met en zonder migratieachtergrond. Groepen mannen met verschillende migrantenachtergrond komen vaker voor (bijvoorbeeld Vivaan, Cambio, SI!, Impuls, Dynamo). Maar wij zien ook dat projecten (bijvoorbeeld van de organisaties PBR, Scala, JSO, Vivaan) verschillende groepen vormen van mannen met dezelfde migrantenachtergrond. Soms zijn de overwegingen heel praktisch, bijvoorbeeld taalbeheersing, maar in andere gevallen blijkt dat de projecten die in het plan schreven gericht te zijn op het samenbrengen van mannen met een diverse achtergrond in termen van cultuur/ethniciteit dit in de praktijk lastig kunnen realiseren. MeanderOmnium in Zeist vertelt dat het erg moeilijk is om mannen met een andere dan de Marokkaanse achtergrond te bereiken in de vadersnetwerken met Marokkaans-Nederlandse mannen. Het project Vaders van betekenis van Scala in Hengelo is het niet gelukt om ‘autochtone’ mannen bij elkaar te krijgen. De projectuitvoerder legt uit dat volgens haar deze mannen de groepsvorm niet aanspreekt, maar ze vertelt in het telefonisch interview ook dat ‘autochtone’ mannen zeggen dat ze “geen problemen hebben met opvoeding maar we weten dat dat wel zo is” (interviewronde 2, Sevgiye Gökcan, Scala). De projectleider van JSO (Alphen aan de Rijn) vertelt tijdens het telefonisch interview in het voorjaar 2012 dat ervaring leert dat een gemengde groep juist beter werkt dan een etnisch homogene groep, omdat ze in het project ‘Vaders komen erbij’ via de methodiek van een “stamtafelgesprek” juist verschillende perspectieven op opvoeding willen bespreken (interviewronde 2, Tineke de Haas, JSO).

Van vinden naar binden: de stap naar deelname aan het project

De stap van mannen vinden die passen binnen de doelgroep naar mannen die ook daadwerkelijk in het project kunnen en willen functioneren is niet altijd even evident. In sommige gevallen blijken mannen op papier wel te passen in het profiel dat de organisaties hebben geschetst, maar spreekt mannen de groepsvorm niet aan of zijn ze er volgens de projectuitvoerders nog niet aan toe om in een groep te functioneren. Zo vertelt de projectuitvoerder van Vivaan (met een Turkse achtergrond) dat ze voor de eerste groep met 25 mannen met een Turkse achtergrond een intake heeft gehouden en dat er uiteindelijk 10 mannen bereid waren om deel te nemen (interviewronde 2, Gülnur Koç, Vivaan). Volgens haar zijn deze mannen niet gewend om over zichzelf na te denken en leggen ze de schuld van hun problemen snel bij een ander. Deze redenering komt vaker terug. Bij Dynamo Welzijn, waar voor de derde groep een sterke samenwerking is met Dienst Werk en Inkomen (DWI) van de gemeente, werden 19 mensen na een intake uitgenodigd en kwamen uiteindelijk 11 mannen naar de eerste bijeenkomst. Bij verschillende projecten blijkt de problematiek waar mannen mee kampen, een reden om mensen niet toe te laten tot de groep. Zo bleek in bepaalde

⁸ Hoewel we kritisch zijn ten aanzien van het gebruik van de termen allochtoon en autochtoon vanwege het uitsluitende karakter van de termen, maar omdat we zo dicht mogelijk bij de taal van de projecten willen blijven kiezen we er ervoor om ze te gebruiken als we gebruik maken van citaten uit interviews of projectplannen. In andere gevallen gebruiken we de term migratieachtergrond of een meer inclusieve omschrijving als Marokkaans-Nederlands.

gevallen verslaving, agressiviteit en in een geval een vermoeden van diefstal van een telefoon een reden om mannen niet (meer) toe te laten tot de groep. Als in de intake of in het begin van het traject blijkt dat mensen niet kunnen functioneren in de groep worden ze doorverwezen naar andere (hulpverlenings-)instanties, zoals verslavingszorg.

4.2 Binden in de praktijk

Projectuitvoerders zorgen op allerlei manieren dat deelnemers zich betrokken blijven voelen en geven de deelnemers het gevoel dat zij ertoe doen. Het voorkomen van anonimisering heeft prioriteit. Ook hier kiezen projectuitvoerders vaak de persoonlijke benadering en ook hier geldt weer dat projectprofessionals voortdurend veel tijd moeten steken in het stimuleren om te blijven deelnemen aan de activiteiten. Op de helft van de drie projectjaren vertelt een projectprofessional van Kantara-Brug: “Het is iedere week weer een helse klus om een klasje met een x aantal mensen te laten draaien” (interviewronde 2, Magdy Khalil, Kantara-Brug). Met name in het begin worden deelnemers van te voren nog herinnerd aan een bijeenkomst. Veel projectleiders gebruiken daarvoor een sms of bellen de deelnemers op. Soms wordt een brief of een email gestuurd. Soms wordt deze benadering heel intensief als iemand van het project op de fiets nog even gaat kijken waar een afwezige deelnemer blijft (Welzijn Centraal) of als deelnemers met de auto thuis worden opgehaald (Story Tellers).

Het opbouwen van een vertrouwensband, het creëren van veiligheid en het respectvol met elkaar omgaan worden genoemd als belangrijke elementen die het binden van mannen aan het project versoepelen. Sommige projectprofessionals vertellen dat de groepsvorming eerst op gang moet komen zodat er een band tussen de mannen ontstaat en dat dan het binden makkelijker wordt. Projecten stimuleren deze band ook door een huiselijke sfeer na te bootsen: er wordt vaak samen (op een vast moment) koffiegedronken en/of samen gegeten. In sommige groepen worden veel persoonlijke verhalen uitgewisseld. Van de projecten van CVD, Kakiña, Welzijn Centraal en Kantara-Brug weten wij dat ze onderling hebben afgesproken geheimhouding in acht te nemen. Deze afspraak helpt in het opbouwen van vertrouwen en het garanderen van veiligheid in de groep. Op andere plekken worden deze persoonlijke verhalen buiten de groep gedeeld met de projectuitvoerders in individuele gesprekken. Ook hier is de mogelijkheid om je individuele verhaal te kunnen doen een belangrijk bindmiddel. Tegelijkertijd blijft de groepsdynamiek altijd een aandachtspunt voor projectprofessionals. Ook (tijdelijke) uitval⁹ van mannen blijft op de loer liggen. Dit is vooral zo bij projecten waar mannen erg “kwetsbaar” zijn door gezondheidsklachten of moeilijkheden die in het leven van mannen op dat moment spelen.

Een andere manier om mannen aan zich te binden is volgens projectprofessionals door mannen actief te betrekken bij het opstellen van het programma. Zo vertelt de projectprofessional van Scala (Hengelo) dat zij deelnemers zelf de verantwoordelijkheid geeft

⁹ Uitval van mannen hebben we onderzocht door het aantal deelnemers tijdens een observatie van een activiteit te spiegelen aan de groepsgrootte zoals de projectprofessional die verwachtte op basis van ingeschreven mannen. Daarnaast hebben we met name in interviewronde 2 de professionals bevestigd op het aantal mannen dat tijdens het project afvalt. We hadden verwacht dat de vier rapportages die de organisaties aan het Oranje Fonds leverden ons van deze gegevens zou voorzien. Helaas bleek in de praktijk de inhoud van de rapportages op dit punt onvoldoende systematisch om een gefundeerde analyse te maken.

voor de invulling van het programma en dat mannen zelf thema's kunnen aandragen waar ze mee aan de slag willen (interviewronde 2, Sevgiye Gökcan, Scala). Soms worden er samen huisregels opgesteld. Zo staat er bij CVD bij iedere bijeenkomst een flip-over met de door de groep opgestelde afspraken. Deelnemers krijgen vooral in de projecten waarin activiteiten centraal staan al snel een actieve rol in de organisatie van het project. De projectuitvoerder van Solidez maakt deelnemers duidelijk dat het project hun talenten nodig heeft (interviewronde 2, Amber Tesink, Solidez). Bij MeanderOmnium is juist gekozen voor de vrijdag- en zondagmiddag, omdat veel mannen die aan dat project meedoen werken.

Soms is er ook de mogelijkheid om in overleg een tijdstip te kiezen dat mannen het beste uit komt. Vooral voor mannen die niet werken is het bieden van een structuur in de week een manier om mensen te binden. Zo heeft CVD bewust gekozen voor de maandagochtend waarop volgens de projectuitvoerder mannen vaak last hebben van een "maandagochtendblues" ("ze komen dan somber binnen na het weekend"), een woensdag als breek in de week en de vrijdag, net voor het weekend (interviewronde 2, Henk van der Hoek, CVD). Ze beginnen in de ochtend om 10 uur. Bij de locatie Vlissingen van Emergis vertelt de projectleider dat het werk-leerbedrijf waar ook het mannenproject is gehuisvest om half tien open gaat maar dat het weleens voor komt dat een man al om kwart voor negen op de stoep staat. Ze laat hem dan binnen en de man gaat aan het werk (interviewronde 2, Wilma Cevaal, Emergis).

Het feit dat mannen als deelnemer van het project dingen kunnen leren wordt ook vaak door projectprofessionals genoemd. Importante biedt mannen het vooruitzicht dat ze via de kookcursus "gezondheidsexperts/kookambassadeurs" kunnen worden. Bij het mannencentrum Salomon (Cambio) waar een deel van de mannen in een activeringstraject zitten waarbij ze voor hun uitkering 20 uur per week actief moeten zijn, wordt door de projectuitvoerders benadrukt dat mannen iets terug moeten doen voor de samenleving. Bij Kantara-Brug wordt soms het mechanisme van voor wat hoort wat ingezet; iemand krijgt individuele hulp als ze ook naar de groep komen.

Waar wij, tijdens de observaties, weinig deelnemers zagen hadden wij de indruk dat er op een minder intensieve manier was geworven, of merkten wij dat er problemen waren in het contact van de professionals met de doelgroep. Zo was er bij een project een korte periode geworven en werd er na uitval weinig gedaan om nieuwe mannen te vinden (Emergis, observatie 2 en 3, 2012). In een ander project met weinig opkomst zijn er brieven in de buurt verspreid, maar miste er een persoonlijke uitleg (Impuls, observatie 2 en 3, 2012). In een derde project vertelde een projectprofessional dat de samenwerking tussen de projectprofessionals en een sleutelfiguur uit de Turkse gemeenschap niet goed liep (Si!, observatie 1, 2012).

Over het resultaat van de inspanningen om de mannen te vinden en binden kunnen wij slechts een indicatie geven op basis van de observaties en interviews met professionals. Gemiddeld waren er 10 deelnemende mannen aanwezig tijdens 97 observaties¹⁰. De

¹⁰ Zes grote evenementen hebben we voor dit gemiddelde niet meegerekend (het vaderfestival van Impuls, vader en kindsportdag van JSO, een kort contact tussen vaders, zonen en een trainer tijdens een open dag op een school, van P=P, een debat over discriminatie van Scala en twee conferenties van Importante/PEP en van Inter-Lokaal). Van het aantal deelnemers bij Solidez, Meanderomnium en Kantara hebben we het gemiddelde genomen en gewogen voor drie observaties, zodat deze projecten niet zwaarder meewegen dan de andere projecten. Wanneer we de grote evenementen wel meetellen zijn dat 12 mannen bij 101 observaties (2 conferenties van Inter-Lokaal en van Importante-PEP tellen we ook hier niet mee, omdat deze vooral gericht waren op professionals). Zie appendix voor een overzicht van de observaties.

projectprofessionals vertellen in de telefonische interviews en in het focusgroepgesprek dat de opkomst erg wisselend is geweest. Bovendien is de werving van groepen, zoals in paragraaf 4.3.2 duidelijker wordt, op verschillende manieren georganiseerd, waardoor ze wat betreft de aantallen deelnemers moeilijk vergelijkbaar worden. Hierdoor kunnen wij niet inschatten wat het totale bereik is over de looptijd van drie jaar. Ook op basis van de rapportages kunnen wij deze inschatting niet maken, omdat in de meeste projecten niet goed is geregistreerd hoeveel mannen er zijn bereikt. Uitzonderingen hierop vormen JSO, CVD en Kantara, die goede overzichten hebben geleverd van het aantal mannen in de groepen.

4.3 Typen projecten, groepen en locaties

De ervaringen van de projectprofessionals met vinden en binden gedurende de drie projectjaren laten zien dat een drietal organisatorische elementen invloed hebben op de mate waarin organisaties op een succesvolle manier mannen weten te werven en te binden aan hun project. In deze paragraaf bespreken wij het type project, type interventie en de fysieke plek waar de activiteiten plaatsvinden.

Typen projecten: activerings-, vader- en bewustwordingsprojecten

Inhoudelijk kunnen wij de projecten onderscheiden in activerings- (8), vader- (8) en bewustwordingsprojecten (4), afhankelijk van aan welke doelen de meeste aandacht wordt besteed (zie tabel 1). In drie projecten gaat het om mengvormen tussen een vader- en activeringsproject. Bovendien zijn er binnen sommige projecten, trajecten, of eenmalige bijeenkomsten die op een van de andere doelen is gericht.

Tabel 1: Typen projecten

Type project	Projectnaam, Organisatie, type organisatie
Activeringsprojecten (8)	CVD, welzijnsorganisatie Dynamo, welzijnsorganisatie* Cambio/Rechttop, welzijnsorganisatie Emergis, ggz* Partoer/Scala, welzijnsorganisatie Solidez, welzijnsorganisatie Si!, migranten/diversiteit organisatie* Welzijn Centraal, welzijnsorganisatie
Vaderprojecten (8)	Boeng Jongeren, migranten/diversiteit organisatie Dona Daria, gender/ emancipatie organisatie* Impuls, welzijnsorganisatie* JSO, welzijnsorganisatie MeanderOmnium, welzijnsorganisatie P=P, gender/emancipatie organisatie* Scala, welzijnsorganisatie SIW, welzijnsorganisatie
Bewustwordingsprojecten (4)	Importante/PEP, gender/emancipatie organisatie Inter-Lokaal, welzijnsorganisatie Kakiña, migranten/diversiteit organisatie Sitara, migranten/diversiteit organisatie
Combinatie activerings- en vaderproject (3)	Kantara-Brug, migranten/diversiteit organisatie PBR, migranten/diversiteit organisatie Vivaan, welzijnsorganisatie

*: Deze projecten zijn op enig moment gedurende de 3-jarige looptijd van het programma niet gecontinueerd

Het vinden en bij de groep houden van de mannen in de *activeringsprojecten* is arbeidsintensief, omdat veel van de mannen weinig dagelijkse structuur hebben en een wisselende mate van motivatie om naar de groep te komen. Er wordt in deze projecten vraaggericht gewerkt zodat er aansluiting is met de mannen waardoor ze eerder geneigd zijn om naar het project te komen en te blijven. Vaak is er frustratie over instanties die ze voorheen aan het werk hebben proberen te krijgen (vooral wanneer deelname verplicht was, er weinig begeleiding was en er weinig geluisterd werd naar de wensen van de mannen). De gesprekken daarover worden door de professionals zo begeleid dat er ruimte is om frustratie te uiten, maar dat de mannen elkaar ook kalmeren en niet bij negatieve opmerkingen blijven. De Man 2.0 projecten werven de mannen met een belofte van betere begeleiding en een minder verplichtend karakter. De mannen worden vooral bij de groep gehouden door een intensief contact met de professionals (individuele gesprekken, telefonisch contact, huisbezoeken). De professionals doen een beroep op de verantwoordelijkheid voor de groep en het belang van het project voor henzelf, maar benadrukken ook dat hun aanwezigheid op prijs gesteld wordt. Ondanks de inspanning lukt het meestal niet om iedereen tijdens het hele traject binnenboord te houden. Er is veel uitval en de (vaste) groepen worden na een paar bijeenkomsten kleiner.

Net als in de activeringstrajecten, hebben ook de *vaderprojecten* een vraaggerichte aanpak, waarbij de professionals proberen aan te sluiten bij de leefwereld van deelnemers. Vaderschap wordt gezien als een toegankelijk onderwerp voor mannen die vader zijn en is daarom een centraal thema. De organisaties die deze projecten organiseren hebben meestal ervaring met opvoedcursussen en opvoedondersteuning, maar dan vooral voor migrantenmoeders. Vaders

worden geworven via scholen, via contacten die er al met partners van de vaders zijn, via het professionele en persoonlijke netwerk van de professional en via vaders die al meedoen aan het project. Ook hier geldt dat het behouden van de mannen veel tijd en inzet kost. Vaders worden ter herinnering gebeld en bij afwezigheid wordt er nagebeld. Ook hier worden de deelnemers soms ingezet om iemand bij de groep te houden. In een project worden de (jonge) vaders zelfs met een busje opgehaald door een vrijwilliger bij het project.

In *bewustwordingsprojecten*, waar wordt gepraat over de plek als man in samenleving en gezin (met minder nadruk op vaderschap), is de werving lastig omdat de onderwerpen die besproken worden minder vraaggericht zijn en daardoor minder vanuit de mannen zelf komen. Wij zien hier dat bij een parallelprogramma (bijvoorbeeld een kookcursus of een domino-avond in combinatie met de agendering van een bepaald onderwerp) de gesprekken makkelijker door mannen worden geaccepteerd. Deze gesprekken kunnen gaan over bijvoorbeeld man-vrouwverhoudingen of hun rol in de samenleving (Importante/PEP). Ook kan het geven van een training binnen een school, tijdens of na een verplichte les, een meer verplichtend karakter aan het project geven, waardoor het makkelijker is om onderwerpen te bespreken die de deelnemers niet op een directe manier aanspreken.

Typen groepen

De manier waarop de professionals de bijeenkomsten organiseren heeft invloed op het vinden en binden van de mannen. We kunnen drie typen onderscheiden:

- 1) een vaste groep mannen die samen een traject van een bepaalde periode doorloopt;
- 2) een open-instroomgroep die regelmatig voor langere of kortere periode in een min of meer vast verband samenkomt en waar nieuwe mannen bij kunnen komen en andere mannen uitstromen;
- 3) eenmalige activiteiten waarbij steeds een wisselende groep mannen samenkomt voor een themabijeenkomst (zie tabel 2).

De projecten met vaste groepen werken met kleine (tot 10 personen) tot middelgrote groepen van tussen de 10 en 20 mannen (zie appendix 2 voor meer details over het aantal deelnemers tijdens de observaties). Bij de open-instroomgroep is het bereik soms groter (meer dan 20 mannen), maar dat is niet per definitie zo. Bij een aantal projecten die trajecten voor een bepaalde periode hebben, gaan mensen vervolgens door met (een deel van) de groep via andere financiering of op eigen initiatief (bijvoorbeeld bij Scala).

Tabel 2: Type groep per organisatie (gemeten in 2012)

Type groep	Organisaties	Naam project	Intensiteit van het traject
<i>Vaste groep</i>	CVD Importante <i>JSO*</i> <i>Kakiña</i> Scala Sitara Vivaan Dynamo Welzijn <i>Boeng Jongeren</i>	‘Echte mannen’ De nieuwe paplepel Vaders komen erbij Di hòmber pà hòmber Vaders van betekenis Man to go M-power Buurtwerkplaats Story Tellers	3x per week; 12 weken lang 1x per week; 12 weken lang 1x per week; 5 weken lang 1x per week; 20x 1x per week; 11x 1x per week; 6 weken lang 1x per week; 11x 1x per week; 8 weken lang Onregelmatig
<i>Open- instroom- groep</i>	<i>Kantara-Brug</i> MeanderOmnium Partoer CMO Fryslân/Scala Solidez Welzijn Centraal Cambio SI! PBR Emergis Inter-Lokaal	Meer man(s) Vaderparticipatie Mannen in beweging Man in uitvoering Empowermenttraining Mannencentrum Salomon Mannenproject SI! Man on the move Echte mannen Somalische mannen in beeld	1x per week; 10 weken 1 x per week 1x per week 3x per week 1x per week; 12x Diverse regelmatige activiteiten Diverse regelmatige activiteiten 4x per week 3x per week (6 maanden) Diverse regelmatige activiteiten
<i>Eenmalige activiteiten</i>	Impuls <i>JSO</i> <i>Kakiña</i> <i>Boeng Jongeren</i> <i>Kantara-Brug</i>	Vaderfestival Vader en kind- sportactiviteiten Debat tussen vrouwen en mannen Fototentoonstelling met verhalen van jonge vaders Afsluitende grotere bijeenkomsten met oud- deelnemers en nieuw uitgenodigde mannen.	Onregelmatig

*Cursief geschreven organisaties hebben een gecombineerde aanpak en passen in meerdere typen groepen.

Een vaste groep heeft als voordeel dat er een band gecreëerd kan worden tussen de deelnemers en dat de deelnemers een gezamenlijke ontwikkeling doormaken. De mannen hoeven zich niet iedere keer als er een nieuwe deelnemer bij komt opnieuw voor te stellen en ze voelen zich na een aantal bijeenkomsten betrokken en veilig bij de groep. Nadat een groep is afgerond wordt er opnieuw geworven, waardoor er meer mannen bereikt worden. Een nadeel van een vaste groep voor een bepaalde periode is echter dat 8 a 10 bijeenkomsten voor sommige mannen niet genoeg zijn om tot een verandering te komen, of (persoonlijke) doelstellingen te bereiken. Bovendien bestaat bij uitval van deelnemers het risico dat er een erg kleine groep overblijft waardoor de groepsdynamiek verandert en er aan relatief weinig mannen veel aandacht wordt besteed.

Een open-instroomgroep heeft als voordeel dat de groep, als er goed geworven wordt, groot blijft of groter wordt. Bovendien kunnen mannen die al even meedraaien binnen de groep een nieuwe rol aannemen, bijvoorbeeld van deelnemer naar vrijwilliger binnen het project (de term ambassadeur hebben we in een aantal projecten gehoord). Een nadeel voor het bereik kan zijn dat als er geen uitval en ook geen groei van de groep is er weinig nieuwe

mannen bereikt worden. Een nieuwe groep vol proberen te krijgen geeft voor de professionals (en vrijwilligers) namelijk een impuls om in een bepaalde periode veel tijd en energie te steken in werving.

Een eenmalige bijeenkomst heeft als voordeel dat een deelnemer zich niet verplicht voelt om zich te committeren aan een reeks bijeenkomsten. De drempel om te komen is laag, waardoor het mogelijk is, maar dat hangt af van de werving, om veel deelnemers bij elkaar te krijgen. Het nadeel is uiteraard dat het om een eenmalig contact gaat, waarbij de impact van het project mogelijk klein blijft en de professional weinig zicht heeft op de ontwikkeling van deelnemers.

We hebben ook projecten gezien die combinaties van bovenstaande vormen van werving gebruikten. Een project dat goed in de werving slaagde is Kantara-Brug. De werving van hun vaste groep gebeurde vooral door het aanbieden van individuele hulp tijdens spreekuren: lezen en vertalen van brieven van instanties, of de mannen helpen met bellen naar instanties. De (kleine) stichting, die veel gebruik maakt van vrijwilligers, had zich ingenesteld op een plek (buurthuis) waar al mannen uit hun doelgroep komen. Na een ronde van tien bijeenkomsten organiseerden de professionals en vrijwilligers een feestelijke slotbijeenkomst met eten, waarbij er mannen uit de buurt werden uitgenodigd en er verteld werd over het project (een laagdrempelige eenmalige bijeenkomst). Mannen die in het project wilden blijven mochten blijven, bijvoorbeeld als vrijwilliger. De trainingen werden aangepast aan de wensen van de deelnemers, waardoor niet iedere trainings- of cursusronde hetzelfde was en een oud-deelnemer er nog voldoende van kon leren.

Een vaste groep kan overigens ook succesvol zijn in de werving en het binden. Een professional van CVD benadrukt dat na het eerste jaar het project bekendheid heeft gekregen binnen de hulpverleningsorganisatie, waardoor de werving beter ging: collega-hulpverleners melden mannen aan voor de vaste groep (focusgroep 2013).

Locatie

Het soort plek waar de mannen bij elkaar komen heeft ook invloed op vinden en binden. Er zijn organisaties die over een locatie, of meerdere locaties beschikken met veel mogelijkheden voor activiteiten. Dat zorgt ervoor dat mannen niet alleen komen om te praten in de vaste groep, maar ook actief bezig zijn en op informele wijze elkaar kunnen ontmoeten, waardoor ze beter worden ingebed in het project. Het voordeel van een vaste plek met veel mogelijkheden is dat er een veilige haven gecreëerd wordt waar de mannen zich thuis voelen en gezamenlijk over problemen kunnen praten, of waar ze onder de mensen kunnen zijn in plaats van alleen thuis. Een nadeel zou kunnen zijn dat professionele begeleiding nodig is om een actieve sfeer in stand te houden, of als vraagbaak aanwezig moet zijn.

De meeste projecten worden uitgevoerd in een buurthuis op vaste momenten in de week. De frequentie waarin mannen daar kunnen samenkomen, varieert van een keer per week tot drie dagdelen per week. Soms is het buurthuis onderdeel van de organisatie. Bij CVD en SI! komen de mannen onder andere samen op een van de locaties van de organisatie.

Andere organisaties komen naar vindplekken, of scholen toe om daar een training te geven. Daarmee krijgt het project meer het karakter van een tijdelijk trainingstraject van mensen die ook weer vertrekken in plaats van een nieuwe veilige haven waar ze naartoe kunnen gaan. Het

voordeel voor vinden is uiteraard dat de mannen er al zijn en niet naar een andere plek uitgenodigd hoeven te worden.

Ten slotte vinden veel projecten plaats in buurten met een bevolking met gemiddeld lage inkomens, een lager opleidingsniveau, vaker een migratieachtergrond, hogere werkloosheid en/of verwachte meervoudige problematiek. Door op deze plekken de projecten te starten wordt het vinden en binden makkelijker gemaakt, omdat deze bevolkingskenmerken overeenkomen met de doelgroep.

4.4 Conclusie

Wij hebben gezien dat er in de projecten intensieve en inventieve manieren van vinden en binden zijn toegepast. Er is een zeer hoge inzet van de professionals op vinden en binden. Waar er (periodiek) intensief en op verschillende manieren werd geworven, vormden er zich stabiele groepen. Ook waren er projecten die op eenmalige losse bijeenkomsten een groot bereik hadden.

Toch vond er in de groepen vrijwel altijd uitval plaats, hebben wij bij de observaties soms zeer kleine groepen gezien en vertellen professionals over wisselende opkomsten. Omdat er geen exitgesprekken zijn gevoerd hebben wij geen goede verklaring voor de uitval, al begrijpen wij uit interviews met zowel professionals als deelnemers dat de uitval vooral te maken heeft met de complexe levens van de deelnemers met veel problemen (daarover meer in hoofdstuk 6) en in enkele gevallen door positievere ontwikkelingen, zoals het vinden van betaald werk. Waar wij lage opkomsten zagen, hadden wij soms de indruk dat er minder actief werd geworven, of dat er een slechte aansluiting was tussen de wervende professional met de beoogde doelgroep. Een folder of brief verspreiden voldoet niet en wanneer een sleutelfiguur niet meewerkt zou verder zoeken naar nieuwe sleutelfiguren of andere oplossingen wellicht hebben geholpen.

Persoonlijk, regelmatig contact is vooral belangrijk om mannen te werven en bij het project te houden. Ook helpen periodieke, intensieve wervingsmomenten, bijvoorbeeld om een nieuwe groep vol te krijgen, om een bestaande groep aan te vullen, of om regelmatig een groot evenement te organiseren. Dat kan door kennis over goede vindplekken, door gebruik te maken van het professioneel en/of persoonlijk netwerk, door de sneeuwbalmethodede te gebruiken en dus vooral door veel inzet en inventiviteit.

Professionals houden de groepen bij elkaar door veilige havens te creëren en een vertrouwensband met de mannen en tussen de mannen op te bouwen. Die vertrouwensband ontstaat door regelmatige contacten die niet alleen formeel maar ook informeel van karakter zijn. Dat gebeurt bijvoorbeeld door het aangename met het nuttige te combineren, zowel in soorten activiteiten als in de manier van communiceren (met humor). Ook proberen de professionals een informele sfeer te creëren met kopjes koffie en koekjes, of gezamenlijke maaltijden. De professionals hebben bovendien vaak persoonlijke aandacht voor iedereen uit de groep en niet alleen voor de groep als geheel. Aan de vertrouwensband wordt ook gewerkt door de mannen elkaar geheimhouding te laten beloven wanneer ze dit zelf willen. Daarnaast wordt er veel gebeld en worden de mannen op die manier aan afspraken herinnerd en (nogmaals) overtuigd om te komen.

Door mannen direct een rol te geven in een project op een locatie waar hij dagelijks naar kan terugkeren, wordt de deelnemer ingebed in het project en soms ook in de organisatie. Ten

slotte is maatwerk per individu van belang en letten de professionals op welke mannen er behoefte hebben aan wat voor soort aandacht.

De manier van werven heeft gevolgen gehad voor de soorten mannen die zijn gevonden. Door het werven in moskeeën en buurthuizen zijn mannen geworven die al een zekere sociale inbedding hebben (wat niet wil zeggen dat ze geen behoefte hebben aan een dergelijk project). Het inzetten van sleutelfiguren, die sociaalgeïsoleerde mensen kennen, zorgt er al voor dat er mannen in een meer geïsoleerde toestand geworven worden, al heeft die man klaarblijkelijk wel contact met deze sleutelfiguur. Voor het vinden van mannen via de hulpverlening geldt dat er minimaal contact is met hulpverleners, maar van sociale isolatie is in deze gevallen zeker sprake. Ten slotte, is het werven uit het zogenaamde “granieten bestand” van de sociale dienst een goede manier gebleken om sociaalgeïsoleerde mannen te vinden. Deze manier van werven hoeft niet altijd te betekenen dat mannen verplicht in een project moeten deelnemen, al kan het als een nadeel worden ervaren dat deze instelling – in tegenstelling tot de organisatie die de projecten uitvoeren - een controlerende taak heeft.

Al met al concluderen wij dat een intensieve vorm van (periodiek) vinden en een continue aandacht voor binden een positieve invloed heeft op het bereik van de doelgroepmannen.

5. Man 2.0 in uitvoering

Wat gebeurt er in de praktijk van de Man 2.0 projecten? In dit hoofdstuk presenteren wij de uitvoering van de projecten aan de hand van een analyse van onze observaties van de activiteiten die voor de doelgroepmannen zijn opgezet (zie appendix 2). Wij bespreken hoe de projecten werken aan emancipatie en participatie, ofwel, in termen van de hoofddoelen van het Oranje Fonds: participatie, reflectie over de rol in het gezin en zelfreflectie. Waar wij participatie en de rol in het gezin bespreken, zal het echter ook gaan over zelfreflectie, omdat dat een belangrijk onderdeel is van het werken aan de eerste twee doelen. De paragraaf over zelfreflectie gaat specifiek in op de onderwerpen gender en discriminatie. Ten slotte gaan wij in de conclusie in op de verschillen in de manieren van werken aan deze doelen voor activeringsprojecten, vaderprojecten en bewustwordingsprojecten (zie tabel 1 in hoofdstuk 5).

5.1 Participatie: werken aan activering en empowerment

Om te begrijpen waarom en hoe er aan activering wordt gewerkt, is het nodig om te weten dat deelnemende mannen in veel gevallen en op verschillende manieren complexe levens hebben, met veel tegenslagen. Dit is vooral zo in de activeringstrajecten, maar in veel gevallen ook in de vaderprojecten en de bewustwordingsprojecten (In hoofdstuk 6 gaan wij dieper in op de situatie van de mannen). Activering kost veel moeite door de problematische context van de mannen, maar soms ook door een slechte aansluiting met instellingen waar deze mannen eventueel actief zouden kunnen worden. Een paar projecten proberen iets aan de aansluiting met dit soort instellingen te verbeteren (bijvoorbeeld Kantara-Brug, observatie 3-10-2013 en PBR observatie 1 en 2), maar er wordt vooral gewerkt aan het overtuigen en in beweging zetten van de mannen zelf. Dat doen ze aan de hand van drie werkwoorden: doen, leren en praten. Hoe gaat activering in de praktijk in zijn werk?

Methodieken en werkvormen: doen, leren en praten

Om de mannen binnen het project te krijgen en te houden creëren de professionals een laagdrempelige, veilige omgeving. Meestal zitten de mannen in een ruimte met een kring met tafels en stoelen en is er koffie en thee om een huiselijke informele sfeer (of de sfeer van een werkkantine, of vergadering) te creëren. Naast deze 'praatsetting' zijn er laagdrempelige activiteiten die meer gericht zijn op ontspanning, of op lichamelijke activering (een kookgroep, of sportgroep). Na het binnenhalen van de mannen is de uitdaging voor de professionals om de mannen het hele traject te laten doorlopen, en ze zover te krijgen om een cursus te volgen (bijvoorbeeld een taalcursus, computercursus, of budgetteringscursus), of om vrijwilligerswerk of betaald werk te gaan doen. De nadruk bij activering ligt vaak op vrijwilligerswerk.

In de praktijk is het uitnodigen en overtuigen van mannen om bijeen te komen in een projectgroep soms al een groot verschil met hun beginsituatie. Er zijn mannen die voor het bestaan van het project nauwelijks sociale contacten hadden. Door het project verlaten ze het huis en krijgen ze (één, twee of drie dagdelen in de week, afhankelijk van het project), weer contact met andere mensen en een meer gestructureerd dagritme. In die zin worden ze geactiveerd. Andere mannen, bijvoorbeeld degenen die worden geworven in buurthuizen en

theehuizen, kwamen bij aanvang al buiten de deur en waren minder geïsoleerd. Ook deze mannen kunnen echter het gevoel hebben dat ze geïsoleerd zijn, wanneer ze hun bestaande contacten te beperkt of te weinig inhoudelijk vinden.

Als (meet)instrument voor activering gebruikt een aantal organisaties de participatieladder. De participatieladder die in deze context bedoeld wordt is een eenvoudig model dat is ontwikkeld door beleidsonderzoeksbureau Regioplan (2008) als instrument voor gemeentes om de ontwikkeling van participatie van het cliëntenbestand van de sociale dienst te meten (zie ook www.participatieladder.nl). Het idee achter de participatieladder is dat de mate van isolement of participatie verschillende fases kent en dat deze fases, of treden, stap voor stap doorlopen moeten worden. Iemand is geïsoleerd en staat op de eerste trede wanneer hij of zij geen contacten heeft met mensen die niet zijn of haar huisgenoten zijn; op de hoogste trede heeft iemand werk zonder gesubsidieerde ondersteuning. Verder gaat het model ervan uit dat vast te stellen is of er mogelijkheden zijn om te stijgen op de ladder en is het hoofddoel om mensen zoveel mogelijk te stimuleren om betaald werk te doen (Van Gent et al., 2008:10). Er zijn professionals die de voorkeur geven aan een variatie op de participatieladder: de participatiespiraal bij Solidez bijvoorbeeld, waarbij de nadruk minder op het vinden van betaald werk ligt en meer op het begeleiden en *empoweren* van de mannen in een richting die zij zelf kiezen. De treden die daar genoemd worden zijn bijvoorbeeld “overleven” (trede1) “ontmoeten” (trede 2) tot “ondernemen” (de laatste trede) (Solidez, projectplan 2010).

De presentiemethodiek ligt voor enkele professionals aan de basis van hun contact met de mannen. Uitgangspunt van de presentiemethodiek is om intensief en persoonlijk contact te creëren met de deelnemer (of cliënt) om op die manier samen erachter te komen wat de beste manieren zijn om de situatie te verbeteren en welke rol een professional daarin kan hebben (Baart 2001). Bij Inter-Lokaal, Solidez en CVD werd dit de presentiemethodiek genoemd, maar bij andere organisaties zagen wij vergelijkbare manieren van werken. Meerdere professionals bezoeken mensen thuis, of ontmoeten de mannen op andere plekken (bijvoorbeeld de Moskee) en intensiveren daarmee het contact (Welzijn Centraal, MeanderOmnium, Scala, Inter-Lokaal, Solidez, Kantara-Brug, Inter-Lokaal, Vivaan).

Groepsvormen worden afgewisseld met individuele gesprekken en het contact tussen professional en deelnemer is soms formeel (met een duidelijke professional-deelnemerrolverdeling) en dan weer informeel. Het meest opvallende kenmerk van de manier van werken aan activering is echter het afwisselen van doen, leren en praten.

In de eerste plaats werken de projecten aan participatie door te *doen*. Binnen een aantal projecten krijgen de mannen direct een actieve rol binnen het project of binnen de organisatie (Welzijn Centraal, CVD, het reparatieatelier van Solidez, Salomon). De mannen doen vrijwilligerswerk binnen de organisatie, of gaan sporten; doen een cursus, gaan spullen repareren, of koken en overleggen met elkaar hoe dit alles te organiseren. Van deze organisaties hebben wij klushokken gezien, keukens met kokende mannen en ruimtes met sporttoestellen. Niet alle organisaties kunnen de activiteiten echter op deze manier organiseren. Er moet daarvoor plek zijn, materialen en begeleiding. In andere projecten wordt er eerst vooral met elkaar gepraat en nagedacht over wat soort vrijwilligerswerk er bij iedere individuele deelnemer past. Dat geldt bijvoorbeeld wanneer er geen mogelijkheid voor vrijwilligerswerk binnen de eigen organisatie is en die extern gezocht moet worden (Kantara-Brug, PBR); wanneer er van de deelnemers wordt verwacht dat ze het vrijwilligerswerk zelf gaan organiseren (met begeleiding, bijvoorbeeld bij Dynamo), maar ook voor mannen waarvan

de professionals verwachten dat ze niet gewend zijn aan het idee om in georganiseerd verband vrijwilligerswerk te doen (Kantara-Brug, PBR). Wij zagen die onwennigheid bijvoorbeeld bij oudere migrantenmannen die in het verleden laaggeschoold werk hebben gedaan en gewend zijn geld te krijgen voor hun werk. Gesprekken over vrijwilligerswerk in de groep roepen niet bij iedereen direct enthousiaste reacties op: “waarom [zouden we] werken zonder geld” (Kantara-Brug, observatie 31-1-2012). Anderen willen juist graag vrijwilligerswerk doen, maar hebben moeite met het aanmelden voor vrijwilligerswerk. Bij Kantara-Brug komt er daarom iemand van een vrijwilligerscentrale voorlichting geven over vrijwilligerswerk (Kantara-Brug, observatie 27-3-2012).

Bij Kantara-Brug zagen we bovendien hoe professionals actief verbindingen maakten tussen potentiële vrijwilligers en plekken waar de mannen vrijwilligerswerk zouden kunnen doen. De deelnemers worden geactiveerd door op bezoek te gaan bij deze organisaties en mee te doen met verschillende vormen van vrijwilligerswerk op locatie (Dit doet Kantara-Brug vanaf het derde projectjaar).

De deelnemers draaien in een kleine groep (5 mannen) een middag mee bij een centrum voor mantelzorg, waar een groep Alzheimerpatiënten de dag doorbrengt. Ze doen dat onder begeleiding van een vrijwilliger. Vijf andere deelnemers zijn met een andere vrijwilliger mee naar een voetbalclub en weer een andere groep naar een kinderboerderij. De weken erop wisselen ze van activiteiten. Hierdoor leren de mannen verschillende soorten vrijwilligerswerk kennen en kunnen ze later beslissen wat het beste bij hen past. Tijdens de observatie bij het bezoek aan het mantelzorgcentrum was te zien dat dit interessante ontmoetingen opleverde.

“Mogen we d'r eentje uitkiezen?” zegt een oudere vrouw met een Amsterdams accent. Een vrijwilliger stelt de mannen voor en legt uit wat de bedoeling is. De vijf mannen (met Marokkaanse en Iraanse achtergrond) staan onwennig op een rijtje, maar als de begeleidster van de vrouwen zegt dat het tijd is om borden van de lunch op te ruimen zodat ze een activiteit kunnen doen, en dat de mannen als ze dat willen daarbij mogen helpen, komen de mannen in beweging. Ze maken kort contact met de dames: “Zal ik het voor u doen?” en brengen de borden naar de keuken. Daarna vraagt de vrijwilliger van Kantara-Brug de dames een voor een of de vrouwen buiten willen wandelen, of binnen een activiteit willen doen. De deelnemers zijn afwachtend en kijken hoe de ervaren vrijwilliger contact maakt. Hij hurkt naast de vrouwen en spreekt ze vriendelijk en geduldig toe. Met een deel van de groep vrouwen gaan ze naar buiten. Omdat de vrijwilliger een van de dames vraagt of zij een arm wil, vragen de andere mannen dit ook aan de andere dames. Langzaam wandelen we door een zonnige Amsterdamse winkelstraat.

Als we terugkomen zijn de andere deelnemers met de vrouwen een spel aan het doen. Ze gooien in een kring een bal naar elkaar en wie de bal heeft moet een naam van een dier noemen. Dat doen ze om het geheugen te trainen.

Achteraf vullen de deelnemende mannen een evaluatieformulier in. Deze blijkt door het taalniveau moeilijk om in te vullen en wordt de keer daarop vereenvoudigd. De mannen waarderen het bezoek met een rapportcijfer. Twee mannen gaan uiteindelijk aan de slag als vrijwilliger bij deze mantelzorggroep, een ander begeleidt bij schilder- en sportactiviteiten en de ander is als chauffeur gaan werken. (Kantara-Brug, observatie 3-10-2013; telefoongesprek Magdy Khalil 15-1-2014 en telefoongesprek met vrijwilliger Kantara-Brug 17-1-2014).

Door naar een plek te gaan waar ze vrijwilligerswerk kunnen doen en mee te draaien leren de mannen op een laagdrempelige manier een plek kennen waar ze mogelijk aan de slag kunnen. Naast het introduceren van verschillende vormen van vrijwilligerswerk is het bezoek volgens Kantara-Brug een manier om oudere migrantenmannen kennis te laten maken met een dergelijke zorginstelling, bijvoorbeeld voor als iemand in hun omgeving dementerend wordt. Er wordt dus behalve aan participatie, op deze manier ook aan *integratie* gewerkt.

Bij CVD, waar de deelnemende mannen een achtergrond hebben van verslaving en vaak dakloos zijn, of zijn geweest, krijgen de professionals soms negatieve reacties van deelnemers als ze vertellen dat het de bedoeling is dat de deelnemers vrijwilligerswerk gaan doen: “als we maar geen koffie gaan inschenken voor bejaarden”. De professional heeft vervolgens, “om te provoceren”, juist een onverwacht bezoek aan een bejaardentehuis georganiseerd, waar ze koffie gaan inschenken. Tijdens het focusgroepinterview zegt de professional daarover: “Dat is waar we 12 weken lang mee bezig zijn [...] We brengen ze steeds in een wereld die de hunne niet is (...). Dat vinden we emancipatie.” De gedachtegang is dat nieuwe plekken bezoeken en je daar handhaven op een nieuwe manier, en op een manier waar anderen iets aan hebben, een versterkend effect zou kunnen hebben op deze mannen. De bezoeken aan nieuwe plekken worden bij CVD afgewisseld met gesprekken en fysieke trainingen, beide zijn gericht op empowerment. De mannen maken bovendien gedurende het project een portfolio waarin ze “bewijsstukken” verzamelen van hun vaardigheden en kwaliteiten (CVD projectplan 2010; CVD observatie 1, 2011).

Behalve door te doen, worden de mannen geactiveerd door te *leren*. Deelnemers leren nieuwe kennis en vaardigheden in de projecten, bijvoorbeeld door naar trainers en voorlichters te luisteren. Er zijn voorlichtingen over budgetteren, over wetgeving en er worden computerlessen en taallessen gegeven. Bij Solidez krijgt een groep jonge deelnemers in de leeftijd van 21 tot 32 jaar, zonder baan (waarvan een aantal met een Wajong uitkering), of met laaggeschoold werk een cursus waarbij ze worden opgeleid tot Leider Sportieve Recreatie (van de stichting NSA). De jongeren leren om anderen te begeleiden bij groepsactiviteiten. Ze moeten hiervoor 10 lessen bijwonen en een examen afleggen, waarbij ze een groep mensen een spel uitleggen en vervolgens aanmoedigen bij het doen van het spel. Naast de opleiding krijgen ze een parallel programma met een conflict-hanteertraining, kookles en begeleiding van een coach. De coaches, drie vrijwilligers, spreken de deelnemers moed in als de deelnemers even geen vertrouwen hebben in hun kunnen (wat regelmatig nodig blijkt), maar ze kunnen ook bij hen terecht wanneer ze vragen hebben over solliciteren, of bij het bespreken van andere problemen, zoals burenruzies, onderlinge ruzies of schuldenproblematiek. Het is niet alleen het behalen van het diploma zelf waar de jongeren iets aan hebben, maar ook het zelfvertrouwen dat de jongeren krijgen door het behalen van hun (soms eerste) diploma en de steun die ze daarbij van elkaar krijgen en vaardigheden die ze oefenen om samen te werken. Vier jongeren uit deze groep begeleiden in de zomer van 2013 kinderen bij activiteiten in een kinderproject en een aantal krijgt na het project nog begeleiding bij het zoeken naar werk.

Ten derde wordt er met *praten* geprobeerd de mannen te activeren: de projecten dragen soms actief een bepaalde visie of bepaalde waarden uit. Daarnaast laten ze met praten mannen reflecteren op hun eigen doelen, wensen en mogelijkheden, individueel of in de groep. Binnen Mannencentrum Salomon wordt een idee van wederkerigheid en eigen verantwoordelijkheid dagelijks uitgedragen in gesprekken tussen de projectmedewerkers en de

bezoekers van het vadercentrum. Dat zagen we bijvoorbeeld bij een gesprek tussen professionals en een man die van plan is actief te worden binnen Salomon.

A¹¹ heeft Mannencentrum Salomon leren kennen tijdens een buurtfeest, georganiseerd door het centrum, en komt nu samen met een UWV consulent bespreken wat hij bij Salomon zou kunnen doen. Hij zegt dat hij graag beter Nederlands wil leren. Een van de professionals zegt dat ze een cursus kunnen aanbieden, maar dat hij niet alleen maar kan komen om iets te “komen halen”, maar dat hij ook “iets komt brengen”. De interesses, kwaliteiten en mogelijkheden van de man worden benadrukt, evenals de wederzijdse band die hij aangaat: “Wat is je hobby, wat is je motivatie?” Wanneer er gesproken is over wat de man zou kunnen doen (schilderen, chauffeurswerk), brengen de professionals het gesprek juist weer op wat de man zelf nodig zou hebben: “Goed dat je iets komt brengen. Dat is voor ons belangrijk, maar het is ook belangrijk: wat heb je nodig?” Ze vragen hem om daar de komende tijd verder over na te denken. De professionals praten ook over het uiteindelijke doel. De projectmedewerker omschrijft Salomon als een huis waar je actief kunt worden en sterker kunt worden: “zodat je uiteindelijk naar een werkgever kan.”

(Cambio/Rechttop, observatie 2, 2012)

Het overtuigen en aanmoedigen om actief te worden en vrijwilligerswerk te gaan doen gebeurt individueel, van professional(s) tot deelnemer, maar ook door activerende trainingen. Dat gebeurt verbaal, maar in de werkvormen van de trainingen zitten soms fysieke elementen, zoals wij hebben gezien bij een training van PBR, waar de mannen duidelijk wordt gemaakt dat ze onderdeel zijn van de Nederlandse samenleving. Ook wordt eigen verantwoordelijkheid weer benadrukt (“wat kun je zelf doen?”).

Een vrouwelijke trainer komt een training geven aan een groep oudere mannen (zowel de trainer als de mannen hebben een Marokkaanse achtergrond). De trainer spreekt Nederlands tegen de mannen en stapt soms over naar Berbers. Ze heeft in een vorige training de mannen gevraagd na te denken over hun kwaliteiten: “En dat is niet alleen wat je op school leert, maar ook dingen die je van nature hebt.(...) Jullie hebben het allemaal aangedurfd om je op onbekend terrein te begeven (refererend aan de migratie naar Nederland), ondanks de taal.” De trainer wil het vandaag over “de samenleving” hebben en hoe ze hun kwaliteiten kunnen gebruiken, want: “het is *onze* samenleving, van ons allemaal”. De trainer legt de nadruk op wat de mannen zelf kunnen doen: “niet wat anderen [ze noemt de gemeente, PBR, en het Oranje Fonds] kunnen doen, wat kun je *zelf* doen?”

Een man protesteert. Hij zegt dat hij wel in een ziekenhuis zieke mensen zou willen bezoeken, maar dat je als vrijwilliger allerlei dingen moet regelen; dat er “muren” zijn. De trainer erkent dat er obstakels zijn, maar ze wil eerst kijken naar wat de mannen zelf willen, zodat ze makkelijker over drempels kunnen stappen. Ze maakt daarbij een stapbeweging. Aan het eind van de training, als de mannen samen ideeën hebben verzameld voor vrijwilligerswerk vraagt ze de mannen om te gaan staan en elkaars handen vast te houden in een kring. Ze zegt daarbij dat ze “ervoor gaan staan”. De mannen doen enthousiast mee. Ze houden in een kring elkaars hand vast en tillen die omhoog. Ook de trainer staat in de kring met de handen van twee mannen vast: “jullie ondersteunen elkaar”. Daarna gaat een man rond met een lijstje, om namen te noteren van de mannen die vrijwilligerswerk willen doen.

¹¹ De deelnemers duiden we aan met de eerste letters van het alfabet.

Na deze bijeenkomst zetten medewerkers van PBR zich in om de mannen die daarin geïnteresseerd zijn te koppelen aan vrijwilligerswerkinitiatieven en de mannen in de eerste periode te begeleiden in hun vrijwilligerswerk. De begeleiding zorgt er volgens de projectprofessionals voor dat de vrijwilligersinstellingen zich meer openstellen voor deze mannen (PBR rapportage 4). Het gebrek aan motivatie om vrijwilligerswerk te doen legt PBR dus niet zozeer bij de mannen die zij werven, maar ook bij de organisaties die het lastig vinden om laagdrempelig vrijwilligerswerk te organiseren. (PBR, observatie 2, 2012)

Bij het jongerenproject Man2Go van Sitara, dat vooral gericht is op bewustwording, krijgen de jongeren een training waarbij ze worden bewogen om meer “focus” te hebben (zoals een van de trainers zegt) en om bewustere keuzes te maken (Sitara, observatie 1, 2011). Door te reflecteren op rolmodellen die de jongens hebben, of misschien juist missen, worden de jongeren bewust gemaakt van de gevolgen van keuzes van bepaalde rolmodellen. Met een persoonlijk verhaal waarin de trainer zijn transformatie van crimineel naar gerespecteerd publiek persoon beschrijft, zet hij zichzelf tegelijkertijd neer als slecht voorbeeld en als rolmodel.

De jongens beschrijven tijdens een training, half grappend, een rolmodel dat het meest aan een gangster doet denken: gouden ketting, een “dikke bankrekening”, merkkleding. Drugdealer Tony Montana van de film Scarface wordt ook genoemd als een van de rolmodellen. De trainer schrijft kenmerken van het rolmodel op een flip-over, maar maakt het vervolgens belachelijk: “Zo’n man bestaat niet. Het kan net zo goed Mickey Mouse zijn”. Over Tony Montana zegt hij: “Aan het eind gaat hij dood als een vogeltje”. Vervolgens vertelt de trainer over zijn eigen ervaringen in het verleden met het criminele circuit en wat de negatieve kanten ervan zijn: de mensen die hij heeft verloren en hoe het leven in een gevangenis eruit ziet. Hij zegt dat hij later, door een betere focus en door betere rolmodellen, succesvol is geworden (als muzikant en televisiepresentator). De jongens luisteren, en zijn onder de indruk van zijn verhalen en van beroemde mensen die hij heeft ontmoet in zijn leven.

Een jongen zegt in een nagesprek met een van de onderzoekers dat zijn vader hem ook wel zegt om op het rechte pad te blijven: “maar dit is toch anders. Hij heeft wel wat te vertellen.”

(Sitara, observatie 1, 2011)

Praten gebeurt zowel individueel als in groepsvorm. Er wordt gepraat over het verleden van de mannen en over hun wensen en mogelijkheden, zowel op het gebied van vrijwilligerswerk als betaald werk. In deze gesprekken komen veel teleurstellingen en frustraties naar boven: bijvoorbeeld over voormalige werkgevers en instanties waar ze in het verleden mee te maken hebben gehad, zoals re-integratiebureaus waar mannen slechte begeleiding hadden of vervelende klusjes moesten doen. De professionals laten de deelnemers hun frustraties uiten en wanneer ze elkaars negatieve verhalen niet relativeren, doen de professionals dat om ze met positieve gedachten naar huis te laten gaan (Partoer CMO Fryslân/Scala, observatie 1 en 2, 2011 en 2012; gesprek Floris Toeter na observatie 2). Het uiten van frustraties wordt door sommige professionals gezien als voorwaarde om weer een positieve houding te krijgen en een bijdrage te doen aan de samenleving (idem.; interviewronde 1 Magdy Khalil, Kantara-Brug).

Wij hebben ook gezien dat professionals de gesprekken structureerden aan de hand van kaartjes met afbeeldingen of vragen. Bij Welzijn Centraal moesten de mannen bij een

bijeenkomst een kaartje met een afbeelding kiezen en vervolgens uit leggen op welke manier dat hun wens voor de toekomst weergeeft (Welzijn Centraal observatie 2, 2012; appendix 8, afbeelding 1). Zo koos een man uit een verzameling kaartjes voor een afbeelding van een zon.

“Als ik mijn doel heb bereikt dan is mijn leven als een zonnetje en wil ik daar van genieten, ook als het slecht weer is, wil ik mij zo voelen.”

A wil projectleider worden, of een directeur van wat hij noemt een “*woodrecycling*-bedrijf”. In de cursusruimte staat een bankje dat hij heeft gemaakt van hout dat hij bij het grofvuil vindt. Hij legt uit dat hij een boerderij zou willen met een stuk grond en twee medewerkers. “Ik manage de boel”. Hij wil bijvoorbeeld hout recyclen en van de resten blokken persen voor in de open haard. Hij wil werken met vrijwilligers: “mensen die thuis zitten.”

(Welzijn Centraal, observatie 2, 2012)

Bij CVD maakten de mannen een “mood board”¹². De mannen beschilderen of beplakken een stuk papier of klein schilderdoek (CVD, observatie 3, 2013; zie appendix 8, afbeelding 2). Op deze manier wordt de mannen gevraagd op een andere manier over hun leven na te denken en worden de gesprekken tijdens de bijeenkomsten gestructureerd. De professionals die dit soort werkvormen gebruiken ondervinden (soms tot hun eigen verbazing) dat het goede manieren zijn om een groep mannen te laten reflecteren. Ze ondervinden weinig weerstand bij het gebruiken van de werkvormen in een groep mannen (CVD, observatie 1 en 3, 2011 en 2013).

Na afloop van het project heeft een aantal projecten een na-traject, waarin additionele begeleiding wordt geboden en wordt bijgehouden hoe het met de mannen gaat (gezien en gehoord bij CVD en Kantara-Brug).

De initiatieven gericht op activering met werkvormen en methodieken die doen, leren en praten combineren, bieden veilige plekken voor mannen met weinig contacten om (weer) aan de slag te gaan en aan te sterken. Anderzijds bewegen ze mannen soms juist buiten hun “comfort zone”, zowel fysiek, door naar nieuwe plekken te gaan, als mentaal, door op nieuwe manieren over de eigen mogelijkheden na te denken. De professionals putten daarvoor uit een groot repertoire van werkvormen en wisselen doen, praten en leren met elkaar af. Ze schakelen bovendien tussen het individu en de groep, afhankelijk ook van de situatie van de groep mannen. Inhoudelijk wordt de mannen gewezen op hun verantwoordelijkheid voor de samenleving, maar de professionals laten de mannen ook reflecteren op wat ze zelf willen en benadrukken (op positieve wijze) dat ze behoren tot de samenleving, of dat het op het rechte pad blijven in hun eigen belang is. Onvrede mag wel geuit worden, maar vooral om dat achter je te laten en je in te voegen in bestaande kaders. Daarmee wordt een ideaalbeeld van een man gecreëerd (een ideale mannelijkheid) dat wij elders ‘gesuste mannelijkheid’ (origineel concept *pacified masculinity*) hebben genoemd (van Huis en van der Haar, 2013).

¹² “Mood boards” zijn collages die deelnemers maken om hun gevoelens voor zichzelf en andere deelnemers en de professionals te verduidelijken. Bij CVD wordt de methode gebruikt om de deelnemers te laten reflecteren op wat ze belangrijk vinden in het leven en om in beeld uit te drukken hoe ze hun toekomst zien. Na een presentatie van het “mood board” reageren de andere deelnemers op elkaars toelichting.

5.2 Emancipatie: werken aan ‘de rol in het gezin’

De deelnemende projecten vertalen de Oranje Fonds doelstelling om de rol van de man in het gezin te verbeteren meestal in vaderschap. Dat is bijvoorbeeld al te zien aan de titel van een aantal van de projecten: ‘Vadernetwerken’, ‘Vaders van betekenis’, ‘Wereldvaders’ en ‘Vaders komen erbij’. Ook in de observaties merken wij dat er veel aandacht is voor opvoeding en minder voor de relatie met de partner.

In de activeringsprojecten wonen de meeste mannen niet in gezinsvorm. Bij deze projecten, maar ook in individuele gevallen bij de andere projecten, is soms het herstellen van contact met kinderen, of andere familieleden al een grote stap, en wordt er minder inhoudelijk gewerkt aan opvoeding of aan de relatie met een partner. Het werken aan de rol in het gezin betekent voor deze mannen dus niet zozeer dat ze werken aan emancipatie (in de betekenis van werken aan gendergelijkheid), maar aan participatie: ze verminderen namelijk hun sociale isolatie door het herstel van contact met familieleden. Gesprekken over opvoeding en relaties met partners vinden in deze projecten wel plaats, maar zijn vaak een manier om verbroken relaties in het verleden te duiden en te verwerken. Praten over hoe men het in de toekomst (anders) zou doen zou voor sommige mannen een volgende stap zijn.

Ook wat betreft de rol in het gezin wordt er gewerkt met een combinatie van doen, leren en praten. De professionals organiseren activiteiten voor vaders en kinderen zoals de vader en kind sportavonden van JSO, een vader en kind voetbaltraining bij voetbalclub AZ bij ‘Vaders van betekenis’, of speelavonden bij Circus Elleboog georganiseerd door Impuls, waarbij vaders kinderen begeleiden bij allerlei acrobatische kunsten. Daarnaast zijn er gesprekken en debatten tussen vaders en er zijn lessen over opvoeding van opvoedexperts, meestal gecombineerd met de gesprekken en debatten.

Opvoeding: welke onderwerpen?

Met de activiteiten proberen de professionals (en de vaders) de band tussen vader en kind te versterken. De positieve ervaringen creëren volgens de professionals herinneringen die kinderen met zich meedragen. Dit zijn herinneringen die de vaders zelf vaak missen, volgens zowel de professionals als de deelnemende mannen (Boeng Jongeren, observatie 2, 2013; Welzijn Centraal, observatie 3, 2013). Actief bezig zijn met kinderen wordt niet als iets gezien wat deze mannen vanzelfsprekend doen, maar als iets wat bij deze mannen moet worden aangemoedigd (of wat ze zelf meer willen doen). Ook financiële beperkingen en allerlei problemen kunnen hen in de weg staan om iets te ondernemen met de kinderen (interview deelnemer O, Kantara-Brug). Het hebben van een positieve ervaring met kinderen is deels een doel op zichzelf, maar heeft ook achterliggende doelen. In de trainingen die naast de activiteiten plaatsvinden worden de vaders op het belang gewezen van samen dingen doen voor het creëren van een goede band. Die band zorgt er volgens de professionals voor dat je op latere leeftijd, bijvoorbeeld in de puberteit kinderen makkelijker kan begeleiden en corrigeren, dan wanneer je in de vroege kindertijd een minder betrokken vader bent (Kantara-Brug, observatie 14-2-2012; MeanderOmnium, observatie 3, 2012; Dona Daria, observatie 1, 2011). Zo zegt een van de trainers tegen een groep mannen, wijzend op een whiteboard met daarop ontwikkelingsfasen van kinderen: “Elk kwartje dat je hier [kindertijd] investeert, krijg je hier [puberteit] terug” (MeanderOmnium, observatie 3, 2012).

De onderwerpen die in de vaderprojecten besproken worden zijn onder meer: vaderbetrokkenheid, corrigeren, veranderingen van kinderen in de puberteit, geweld, ondersteunen van kinderen bij het onderwijs, seksuele voorlichting, opvoeden in het digitale tijdperk (vooral de risico's van sociale media) en verschillen in opvoeden van jongens en meisjes. Daarbij vinden er combinaties van leren van een expert en praten met (en leren van) elkaar plaats.

Bij een groep vaders met een Somalische achtergrond stond bij een bijeenkomst het begeleiden van schoolgaande kinderen centraal. De vrouwelijke voorlichter (Somalische achtergrond) vertelt de mannen dat "onze kinderen" in Nederland het moeilijk hebben op school, omdat ze thuis niet leren puzzelen of lezen en ouders ervan uit gaan dat het leren vooral op school plaats vindt.

T¹³ [vertaald door aanwezige professional]: "Onze kinderen kunnen niet goed puzzelen. [zij vouwt haar handen ineen en beweegt haar vingers]. Dat zijn ze niet gewend. Door onhandigheid met testen en puzzels, wordt er soms een te laag IQ vastgesteld. We moeten [daarom puzzelen] en de kinderen leren om dingen vol te houden en niet weg te lopen. Dat kun je zelf doen, bij het eten, bijvoorbeeld door een klein beetje eten op hun bord doen en het te laten opeten. Kinderen moeten niet stoppen, niet opgeven, maar volhouden. Je moet hier weten wat de kinderen te wachten staat. Ze moeten hier werken met een schaar, met speelgoed, kleuren: de fijne motoriek. Om onze kinderen te kunnen helpen, moeten we weten waarin ze slecht scoren. Veel ouders zien niet wat de gebreken zijn. Het eigen kind is koning. Het is makkelijk om andere kinderen te beoordelen. Je moet eerlijk zijn ten opzichte van wat kinderen kunnen. (...)

De vaders reageren door aan te vullen: "Je moet het kind bestuderen. Leren kennen wat voor kind heb je. Wanneer maakt het iets af, wanneer niet. En dat patroon ten goede keren. Goed naar het kind kijken".

Anderen nuanceren juist hoeveel invloed je als ouder hebt: "Het heeft te maken met de schepping. Het ene kind kan zich goed concentreren en het andere niet. Daar kun je niks aan veranderen".

De belangrijkste boodschap is echter om betrokken te zijn en een kind te begeleiden. (Inter-Lokaal, observatie 4, 2013)

Ook met vaders met een Marokkaanse achtergrond, vaders met een Caribische achtergrond en vaders zonder migratieachtergrond wordt over de vader-kindband, betrokkenheid bij de school en over het corrigeren van kinderen gesproken. Bij een groep Caribische vaders was tijdens een observatie de afwezigheid van de eigen vader door gebroken gezinnen bovendien een belangrijk onderwerp van gesprek, maar ook emotioneel afwezige vaders, oftewel vaders die er wel waren, maar weinig aandacht aan de kinderen besteedden. De vaders in het project willen zelf meer betrokken zijn bij hun kinderen (Boeng Jongeren, observatie 2, 2013). Bij kinderen van arbeidsmigranten is een periode van afwezigheid van de vader een belangrijk onderwerp van gesprek gebleken. Hun vaders waren vaak al in Nederland terwijl zij bij hun moeder in Turkije of Marokko woonden. De overgang naar een gezin met een (soms strenge) vader was vaak moeilijk en een rolmodel als vader hebben ze tijdelijk moeten missen (Scala, observatie 3, 2013); Kantara-Brug, observatie 16-1-2013; MeanderOmnium, deelnemer R).

Het corrigeren van kinderen op een andere manier dan de eigen vaders deden is een belangrijk onderwerp van gesprek. Soms komen er gewelddadige manieren van corrigeren ter

¹³ De trainers duiden we aan met de letter T.

sprake. De vaders willen zelf hun kinderen op een andere manier bijsturen en zoeken naar goede manieren. De belangrijkste boodschap hierbij is om kinderen niet “op te geven”: “Je moet hem niet naar buiten gooien maar helpen”, aldus een van de Marokkaanse deelnemers. Het voorbeeld van een Somalische vader, over een gezin dat hij kent, illustreert de spagaat waarin sommige ouders verkeren:

De ouders werden vroeger aangesproken omdat ze te streng waren. Daarna hadden ze geen regels meer. Nu terroriseert die jongen de buurt en worden de ouders weer aangesproken. ‘nu moeten jullie het maar oplossen’ zegt de vader nu. (Inter-Lokaal, observatie 4, 2013)

In een groep met vaders en zonen zonder migratieachtergrond (bereikt via een instelling voor jeugdzorg en opvoedhulp) werd gewerkt aan de vader-zoonrelatie. Onderwerpen die daarin aan bod kwamen waren bijvoorbeeld: grenzen stellen (zowel door vader als kind), stoeien en geweld, en emoties tonen (TZTV, document: evaluatie 1.1). Ook ging het om alledaagse conflicten, bijvoorbeeld over kleding - “de broek op de kont” - en het in- en uitruimen van de vaatwasmachine (TZTV, document: evaluatie 1.4).

Methodieken en werkvormen: materialen en persoonlijke verhalen

Bij de observaties van lessen en gesprekken zijn wij verschillende methodieken tegengekomen. Zo hebben wij lessen over “positief opvoeden” gezien, geïnspireerd op de Triple P-methodiek. Positief gedrag wordt volgens deze methodiek beloond en bij negatief gedrag moet een berisping passend zijn en met een duidelijke uitleg. Tijdens de observaties zien wij dit soort adviezen terugkomen. De opvoedstijlen die worden gecontrasteerd met het positief of “democratisch” opvoeden noemen de trainers “autoritair” opvoeden of juist “laissez faire” opvoeden. De termen worden aan de hand van voorbeelden uitgelegd. Een vrouwelijke trainer met een Marokkaanse achtergrond vertelt tijdens een opvoeddebat wat de verschillen zijn en put daarvoor uit ervaringen met haar eigen vader.

Deze autoritaire stijl, daar was ik ook mee opgevoed. Dat was mijn vader hè? Dat was vroeger streng: “Snel! Doe dat!” Op school was het een beetje die en een beetje die [Ze wijst op het bord waar de woorden autoritair en democratisch staan]. Je zit met autoritair, je moet. En wat krijg je dan? De juffrouw gaat de klas uit en je denkt: vrijheid! op de tafel springen, feest! Juffrouw komt binnen en het is meteen stil. De juffrouw (...) geeft vrijheid en dat heb ik niet thuis geleerd. Ik weet niet hoe ik daarmee moet omgaan. Ik kreeg niet de zelfstandigheid.
(Kantara-Brug, observatie 14-2-2012)

De boodschap van de trainer is dat het goed is om kinderen te leren omgaan met een zekere vorm van vrijheid, zodat kinderen ook zelfstandig dingen kunnen ondernemen. Ze gebruikt haar eigen ervaring (op het gebruik van persoonlijke verhalen komen we later terug) om uit te leggen hoe dit werkt en om aan te sluiten bij de mannen, van wie de meesten net als zij een Marokkaanse achtergrond hebben.

Een van de mannelijke trainers in een ander project (MeanderOmnium), ook met een Marokkaanse achtergrond, geeft een training op basis van de methodiek “Opvoeddebatten met Marokkaanse vaders” (Distelbrink et al. 2012). Deze methodiek gaat ervan uit dat er

rekening moet worden gehouden met diversiteit in opvoeding en specifieke behoeften van Marokkaanse vaders. Het idee is dat deze vaders elkaars ondersteuning goed kunnen gebruiken. Er wordt als introductie een film gebruikt die Marokkaans-Nederlandse mannen laat zien die met elkaar discussiëren over opvoeding. De thema's die zij aansnijden zijn voor hen herkenbaar en de mannen krijgen tegelijkertijd een voorbeeld van hoe een debat kan verlopen en dat er openlijk over deze onderwerpen gesproken kan worden.

In de lessen en gesprekken over opvoeding worden materialen en werkvormen gebruikt om mannen te laten reflecteren op hun vaderschap. In drie projecten hebben we gezien dat professionals de deelnemers vragen om een lijst met waarden of opvoedingsdoelen zo te ordenen naar mate van belangrijkheid. De waarden zijn onder meer: zelfstandigheid, geloof, goede manieren, gehoorzamen, je best doen op school, rekening houden met anderen (JSO, observatie 1, 2012; MeanderOmnium, observatie 5, 2013; vergelijkbaar: Scala, document: kaartjes voor gesprekken over opvoeding). In een van deze groepen worden de lijstjes vervolgens vergeleken met landelijke cijfers over verschillende etnische groepen in Nederland, waaronder: 'autochtone ouders', Turkse ouders en Marokkaanse ouders. De cijfers zijn afkomstig van onderzoek naar opvoeddoelen dat onder meer door Trees Pels wordt uitgevoerd.

De mannen in de vadergroep van Meanderomnium (mannen met een Marokkaanse achtergrond) krijgen ieder een A4tje waar ze uit een lijst met opvoeddoelen een top drie moeten vormen. Ze werken een paar minuten zelfstandig en vertellen vervolgens een voor een wat hun top drie is. Ze hebben, op een na, allemaal "geloof" in hun top drie en daarna vooral "opleiding" en "zelfstandig zijn". Een van hen legt uit dat met het geloof andere goede waarden komen. Een ander vult aan: "Als iemand gelovig is en een goed diploma heeft, kan hij niks meer fout doen." De anderen, ook de twee aanwezige professionals, lachen om deze uitspraak.

De trainer benadrukt dat er een ontwikkeling gaande is onder Marokkanen in Nederland en laat een tabel zien waarin te zien is dat Marokkanen conformiteit minder belangrijk en autonomie belangrijker zijn gaan vinden. Er ontstaat een gesprek tussen de deelnemers en de trainer, waarin de verandering wordt geduid.

A: Integratie heeft plaatsgevonden.

T: Nou ja, we vinden het inmiddels ook belangrijk. We leven hier, dus we nemen dat vanzelf over. Je ziet dat dit zich ontwikkelt en niet hetzelfde blijft. Autonomie is bij Nederlanders belangrijk. Ze vragen kinderen: wat wil je vandaag eten? Of zeggen: als je maar gelukkig bent.

B: Als Nederlanders naar Marokko verhuizen veranderen ze ook hun waarden?

T: Ja, maar er is ook een wereldwijde ontwikkeling van individualisering. Je eigen ontwikkeling wordt als belangrijker gezien dan het collectief. In het Westen is dat doorgeslagen. In de Volkskrant stond een artikel: er is onzekerheid bij ouders over de opvoeding van de kinderen. Kinderen leren niet meer met grenzen omgaan. Dat is iets wat we delen: Marokkanen en Nederlanders zijn dus onzeker over hoe ze moeten opvoeden.

(MeanderOmnium, observatie 5, 2013)

Ook in deze interactie staat transformatie centraal. De richting van verandering wordt op een niet dwingende manier voorgesteld. Tegelijkertijd wordt er een verbinding gelegd tussen

“Marokkanen en Nederlanders”. Een Nederlandse opvoeding wordt hier niet als ideaal genomen, omdat daar ook nadelen aan zitten. De mannen krijgen op deze manier ruimte om zich bewust te worden van hun eigen waarden en doelen en na te denken over mogelijke veranderingen.

Naast het doen van activiteiten en leren van een trainer zien we in de observaties dat trainers de deelnemers vooral over hun eigen ervaringen met opvoeden laten praten, al dan niet aan de hand van kaartjes en foto's en andere werkvormen. De gesprekken vinden plaats in een gemoedelijke, vriendschappelijke sfeer en er worden regelmatig grapjes gemaakt en gelachen, afgewisseld met serieuzere momenten. De trainers laten soms de opvoeding die de mannen zelf hebben gehad, met name van hun vader, vergelijken met hoe zij hun eigen kinderen (willen) opvoeden. Daarmee maken de professionals de vaders bewuster van de keuzes die ze hebben in de opvoeding van hun kinderen en van mogelijke consequenties die hun keuzes hebben. Bovendien benadrukken ze daarmee mogelijkheden voor verandering (Kakiña, observatie 1, 2011; MeanderOmnium, observatie 5, 2013).

De stamtafelgesprekken van JSO zijn zo georganiseerd dat vooral dit soort verhalen op een gelijkwaardige wijze en vooral vanuit de mannen zelf naar voren komen. De gespreksleider heeft alleen een begeleidende rol en niet die van expert, zoals in andere projecten. De gespreksonderwerpen komen van de mannen zelf en de gespreksleider zorgt er alleen voor dat er naar elkaar geluisterd wordt, maar doet verder mee als deelnemer en kan dus ook persoonlijke verhalen aan het gesprek toevoegen. Het voordeel van deze methodiek is dat er vanuit de leefwereld van de mannen zelf gespreksonderwerpen aan bod komen en dat er respect is voor verschillende meningen. Een nadeel kan zijn dat het moeilijk kan zijn om over onderwerpen zoals gender, of man-vrouwverhoudingen te praten wanneer mannen hier niet zelf over beginnen.

Ook de trainers die niet vanuit de methodiek van stamtafelgesprekken, maar vanuit de Triple P-methodiek werken, gebruiken hun eigen ervaringen om aansluiting te vinden bij de mannen en om de mannen uit te nodigen om in gesprek te gaan. Dit zijn bijvoorbeeld verhalen over problematische relaties met ouders, of over migratie naar Nederland. Een trainer met een Antilliaanse achtergrond vertelt aan de groep dat zijn vader na de scheiding van zijn moeder, toen ze nog op Curaçao woonden uit beeld was en naar Nederland vertrok. Toen hij op zijn 18^e in Nederland bij zijn vader kwam wonen, was zijn vader vooral streng tegen hem en gaf hem weinig blijken van waardering, waardoor hij een laag zelfbeeld kreeg wat bijdroeg aan latere depressies. Na zijn verhaal vertellen ook de andere aanwezige jonge mannen over afwezige vaders, strenge vaders, of bijvoorbeeld een vader die in drugs handelde. Met de verhalen laten de mannen zien wat ze wel en niet waarderen en wat ze zelf anders zouden willen doen bij de opvoeding van hun eigen kinderen (Boeng Jongeren, observatie 2, 2013).

Bij het project *Di hòmber pà hòmber* gebruikt de trainer kaarten met vragen en kaarten met foto's waar de mannen op moeten reageren. Aangezien het in deze groep om zwarte mannen met een Antilliaanse achtergrond gaat zijn de man en het kind op de kaarten met foto's ook zwart. Volgens de professionals is het op die manier makkelijker voor de mannen om zich met de man op de kaart te identificeren. Op de foto's staat bijvoorbeeld een vader die wandelt met zijn kind, een vader die een baby in bad doet, een vader die speelt met speelgoed met zijn kind en een vader die op bestraffende, maar rustige wijze zijn vinger opheft naar een kind. Het laatste kaartje roept een gesprek op bij de vaders over straffen en het gebruik van geweld daarin. Vooral ervaringen uit de eigen jeugd komen naar boven. Een paar mannen zijn

veel geslagen of op andere manieren fysiek gestraft. Ze willen het bij hun kinderen op een andere manier doen. Enkelen vinden het echter lastig om slaan, of de dreiging met geweld helemaal uit de opvoeding te houden, de andere mannen die zelf zonder corrigerende tik opvoeden proberen die mannen te overtuigen (Kakiña, observatie 1, 2011).

Het gebruik van vragenkaarten en foto's brengt een spelelement in de bijeenkomsten die serieuze onderwerpen structureren en minder zwaar maken. De vragen kunnen ondertussen diepgaand zijn. Er zit een toevalselement bij het trekken van de kaart, waardoor een vraag aan een specifieke persoon niet direct te maken heeft met wat de professional al van die persoon weet. Daardoor is de werkvorm mogelijk minder bedreigend. De foto's confronteren de mannen met een beeld, in dit geval een ideaalbeeld, waar zij wellicht niet altijd aan voldoen, maar misschien wel aan zouden willen voldoen. De kaarten zijn dus vooral gericht op zelfreflectie, maar geven ook al een mogelijke richting van verandering. Het project met vaders en zonen met voornamelijk een Nederlandse achtergrond, het project Toffe zonen toffe vaders, maakt voor de reflectiemomenten gebruik van een flip-over en stiften, waarop bijvoorbeeld vaders en zonen elkaars kwaliteiten op schrijven: "ik ben trots op mijn vader omdat..." en "ik ben trots op mijn zoon omdat..." (TZTV, observatie 1). In een andere groep laten ze de vaders en zonen reageren op stellingen (mannelijkheidscoderingen) en afbeeldingen die met een beamer worden geprojecteerd. Reflectie op vaderschap vond ook plaats met vragen in een "werkboekje" en met huiswerkvragen tussen trainingen, zoals: "Ben je de vader geworden die je had willen zijn?" (TZTV, document: evaluatie 1.2). Aanvullend hierop doen de vaders en zonen veel fysieke oefeningen (in een sportzaal) met hun zonen om de band tussen hen te versterken. De trainers laten bijvoorbeeld de vaders en zonen een balspel doen, touwtrekken en stoeien, om de band met elkaar te versterken, elkaars grenzen op te zoeken en om het programma afwisselend en aantrekkelijk te houden (TZTV, document: evaluatieverslag 1.1). In een evaluatieverslag van de trainers staat daarover: "De afwisseling van verschillende activiteiten [...] werkt bijzonder goed om lichaam-geest- emotie in contact te brengen, de harten te openen en daardoor de tongen los te maken" (TZTV, document: evaluatie 1.2).

In het project van MeanderOmnium wordt een filmcamera gebruikt om fragmenten van discussies terug te zien. Het filmen zelf geeft de professional de mogelijkheid om de mannen te vragen om hun standpunten op een duidelijke manier uit te leggen. Soms vraagt hij de mannen om iets te herhalen omdat het nog niet op de film staat. Bij het terugkijken, kunnen de mannen nog eens nadenken over wat ze hebben gezegd en standpunten aanpassen of nuanceren. Voor deze manier van werken is het belangrijk om een goede vertrouwensband te hebben met de mannen. Deze professional heeft jarenlange ervaring met filmen in deze buurt en kan daardoor deze methode toepassen. Filmen en fotograferen gebeurt in de andere projecten vooral bij leuke activiteiten tussen vader en kind en is bedoeld om de vaders en kinderen leuke herinneringen op te laten bouwen (en als werving-, verantwoording- en promotiemateriaal voor de organisatie). Bij Boeng Jongeren wordt er een foto-expositie georganiseerd met foto's van deelnemende mannen en hun kinderen om te laten zien dat jonge (Caribische) vaders betrokken zijn bij de opvoeding van hun kinderen.

Doen, leren en praten worden dus ook met elkaar afgewisseld als het gaat om opvoeding, net als in de eerdere paragraaf over activering. Soms gebeurt dat in afzonderlijke blokken: een uur voetballen en een uur praten (MeanderOmnium), of twee dagdelen in de week praten en twee dagdelen fysieke activiteiten (CVD), of naast gesprekken over opvoeding in een groep een jaarlijks groot sport- en spelevenement (JSO), of door afwisselende werkvormen binnen

hetzelfde uur (TZTV). Tot slot hebben we tijdens de observaties gezien dat er vooral op een open manier over opvoeding gesproken wordt. Er is ruimte voor verschillende meningen. Toch is er vaak een zekere richting waarin de mannen worden gestuurd. Ondanks de diversiteit zien we in de observaties en in de interacties tussen deelnemers en professionals dat er een zekere ideale vader wordt gecreëerd. Dit dominante ideaalbeeld ontstaat in de interactie tussen professionals en deelnemers. Het devies in dit ideaalbeeld is vooral: praten met je kinderen, samen leuke dingen doen om een band op te bouwen en op een beheerste manier je kinderen corrigeren, zonder gebruik van geweld¹⁴.

De rol in het gezin: man-vrouwverhoudingen

In tegenstelling tot de projectplannen die de (problematische) relatie met vrouwen en dochters als belangrijke aanleiding presenteerden voor projecten met mannen, is er in de praktijk van de Man 2.0 projecten weinig aandacht voor deze relaties. Er wordt weinig gepraat over de verdeling van werk, zorg en huishoudelijke taken en het ondersteunen van vrouwen bij het nastreven van activiteiten buiten het huis. In het derde projectjaar hebben wij meer voorbeelden gezien van gesprekken over man-vrouwverhoudingen. Dat komt doordat wij meer gericht deze activiteiten zijn gaan observeren en ook omdat er door de “emancipatie-impuls” van het Oranje Fonds meer aandacht bij de projecten voor is geweest. Toch blijft de verhouding met de partner wat betreft de rol in het gezin een minder belangrijk thema vergeleken met opvoeding. Dat komt onder meer doordat opvoeding wordt gezien als belangrijk en toegankelijk onderwerp en door de verwachting dat de relatie met de partner een moeilijk bespreekbaar onderwerp is, die meer in de privésfeer ligt dan opvoeding.

Omdat het een gevoelig onderwerp is, vereist het bespreken van man-vrouwverhoudingen binnen het gezin veel van de trainers. Zij moeten ruimte bieden aan de mannen om zich op een open manier te uiten, zodat ze daadwerkelijk reflecteren op hun eigen gedrag en hun eigen denken en niet reproduceren wat sociaal wenselijk is. Tegelijkertijd willen ze zo reageren op uitspraken van mannen dat vaste patronen en stereotype verhoudingen en beelden doorbroken worden. Daarin is het zaak om zelf niet uit te gaan van stereotypen over man-vrouwverhoudingen binnen migrantengezinnen. Er is dus een spanning tussen wat men bespreekbaar wil maken of veranderen, en hoe men de mannen op een open (en respectvolle) manier wil benaderen.

De trainers zouden baat hebben bij een methodiek en een repertoire aan werkvormen om de rol in het gezin te bespreken, zoals dat er ook is voor het activeren van mannen en het praten over opvoeding. In de epiloog maken we een eerste aanzet voor een model om genderverhoudingen in het algemeen te bespreken: de emancipatie-schijf-van-vijf. Hier bespreken een aantal voorbeelden van hoe de professionals in de projecten man-vrouwverhoudingen in het gezin bespreekbaar hebben gemaakt.

De relatie met de partner wordt vooral *via de opvoeding van kinderen* besproken. In veel vaderprojecten is de boodschap dat een goede vader met zijn partner over opvoeding overlegt (vooral over het handhaven van regels). Ook worden verschillen in opvoeding van jongens en meisjes bespreekbaar gemaakt. Bij MeanderOmnium maakt de trainer duidelijk dat het belangrijk is om meisjes en jongens goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt, “en om meisjes

¹⁴ Ook hier is het begrip ‘gesuste mannelijkheid’ weer van toepassing (van Huis en van der Haar, 2013)

niet alleen voor te bereiden op werk in het huis". De mannen lijken het ermee eens te zijn, maar als het gaat om hun eigen manier van opvoeden zeggen ze dat ze meisjes meer willen beschermen.

- A: Jongens krijgen meer vrijheid
T: Is dat rechtvaardig?
A: Niet rechtvaardig, maar ouders maken zich er meer zorgen over.
B: Laat buiten blijven is ook voor een jongen niet goed. Hoe je het ook went of keert.
C: Het is voor maagdelijkheid. Als een jongen iets doet is de schade minder dan voor een meisje.
D: Een jongen heeft meer seksuele vrijheid dan een meisje.
E: Dat is ons aangeleerd. Dat wil niet zeggen dat het goed is.
F: Er is geen verschil tussen man en vrouw
C: Persoonlijk, ik zeg tegen jongen. Hij vraagt mag ik naar Driebergen [waar je kunt uitgaan]. Ik zeg ja. Bij mijn dochter, nee.
(MeanderOmnium, observatie 16-6-2013)

Wij hebben ook gezien dat de man-vrouwverhoudingen, in dit geval de relatie met de partner, soms *terloops* en (schijnbaar) ongepland ter sprake komen. Het lijkt dan een onderwerp dat niet op de agenda staat, maar toevallig ter sprake komt. Mannen wordt bijvoorbeeld via het onderwerp opvoeding van kinderen verteld dat ze bij het disciplineren van hun kinderen rustig moeten blijven en dat ze ook bij meningsverschillen met hun vrouw beter rustig kunnen praten dan direct erg boos te worden (Meanderomnium, observatie 3, 2012). Op een ander moment zagen wij dat via het onderwerp geestelijke gezondheid en stress de relatie met de partner ter sprake kwam.

De trainer vertelt in een bijeenkomst dat het goed is wanneer man en vrouw samen met elkaar praten en overleggen, zodat ze elkaar emotioneel kunnen steunen, maar dat het bij "buitenlanders van de eerste generatie" (aldus de trainer met zelf een Marokkaanse achtergrond) vaak zo is dat de man hoger staat dan de vrouw en vooral vertelt wat zij moet doen in plaats van dat er op een gelijkwaardige manier overlegd wordt. Bovendien reageren mannen wanneer zij boos zijn te direct. Ze kunnen volgens hem beter eerst een blokje omlopen en daarna rustig met hun vrouw praten. Volgens de trainer raken zowel deze mannen als vrouwen, maar vooral de vrouwen, gestrest door de ongelijkwaardige situatie. Bij de jongere generaties is de verhouding volgens de trainer gelijkwaardiger.
(Kantara-Brug, observatie 21-2-2012).

De deelnemers werden in bovenstaande voorbeelden niet gevraagd om eigen voorbeelden van ruzies aan te dragen. Dat gebeurde, volgens een vrijwilliger bij Kantara-Brug, wel op een weekend. Dezelfde trainer bracht het onderwerp, via prostaatproblemen bij mannen, op vrouwen in de overgang. Vervolgens kwam een gesprek over de behoefte aan seks bij mannen en vrouwen op latere leeftijd op gang, waar ook de mannen zelf met voorbeelden uit hun dagelijks leven kwamen (Kantara-Brug, observatie 21-2-2012 en gesprek met vrijwilliger na observatie 3-10-2013).

Een persoonlijk verhaal van de professional kan ook een aanleiding zijn voor een gesprek over man-vrouwverhoudingen (dat geldt, zoals we eerder gezien hebben ook voor gesprekken

over activering en opvoeding). Een professional bij Welzijn Centraal vertelt over zijn ervaring met verschillen die hij zag tussen Nederland en ex-Joegoslavië, toen hij hierheen verhuisde.

Toen ik hier in Nederland kwam heb ik een kleine cultuurschok ondervonden. Ik kwam naar een dorp. De vrouwen brachten de kinderen naar school en bleven thuis. Ik kwam uit een socialistisch land. Er waren geen parttime banen. Alle vrouwen werkten. Ik dacht, God, wat doen ze [hier] dan allemaal? Emancipatie heeft wel wat veranderd, maar vrouwen kregen wel alle huishoudelijke taken er nog bij. (...) Hoe zit dat met jullie?

(Welzijn Centraal, observatie 3, 2013)

De mannen vertellen over de verdeling van werk en huishouden tussen hun ouders, maar het gesprek gaat al snel over andere aspecten van hun jeugd: ruzies tussen ouders, een strenge vader, een vader die zijn zoon vertelt dat hij nergens goed voor is en nooit zal worden.

De behoefte om over man-vrouwverhoudingen te praten ligt bij sommige mannen vooral in verwerking van wat hen is aangedaan in hun jeugd.

Voorwerpen die vragen oproepen (*rekwisieten/props*) kunnen een gesprek over de rol in het gezin op gang brengen. Een krantenartikel kan bijvoorbeeld een aanleiding voor een gesprek zijn.

Een professional initieert een gesprek over man-vrouwverhoudingen aan de hand van een krantenbericht over een nieuw videospel waarin veel geweld voorkomt: "Toen ik dat las beseftte ik dat ik geen vrouw ken die dit soort spellen doet". Het gesprek gaat vervolgens over verschillen tussen mannen en vrouwen in het gebruik van de computer (mannen doen gewelddadige spellen en vrouwen zitten volgens de mannen meer op Facebook), over agressiviteit bij mannen en over nadelige gevolgen van emancipatie van vrouwen volgens een van de mannen (geen migratieachtergrond): "Een kind werd opgevoed door de ouders en nu door de straat en de crèche (...) nu nemen vrouwen ook deel aan de samenleving, maar kinderen zijn de dupe". De trainer vraagt of de mannen meer in het huishouden en met de kinderen zouden doen als ze een vrouw hadden die werkt. Een andere man reageert: "Bij mij zit een heel erge drang om te werken en van het huishouden krijg ik geen voldaan gevoel." Een andere deelnemer (Antilliaanse achtergrond) reageert op deze opmerking door te zeggen dat hij juist veel in het huishouden doet en voor zijn kinderen zorgt en dat hij daar trots op is: "want ik doe het voor mijn kinderen". Na een langer verhaal over hoe hij zelf is opgevoed door zijn vader en hoe hij het nu zelf doet krijgt hij complimenten van de professional. Hij zegt dat ze in de groep vaak bezig zijn met de kwaliteiten van de mannen te benoemen, maar dat ze daarbij de kwaliteiten als vader te vaak overslaan. Daar kun je volgens hem ook trots op zijn: "we hebben het hier vaak gehad over talenten: timmeren, lassen, maar je bent een pedagogisch talent, zoals je over je kinderen praat."

(Welzijn Centraal, observatie 3, 2013)

Een tweede voorbeeld van een professional die gebruik maakt van 'rekwisieten' hebben wij gezien bij Vivaan.

De trainer doet een eerste aanzet tot het bespreken van het onderwerp "het huwelijk" met een stapel boeken. De titels slaan op verschillende aspecten van het huwelijk en van familie: *Het familieportret*, *Opa en oma boek*, *Wilde zwanen: drie dochters van*

China, Blijf bij mij, Alle mannen willen maar een ding en Ontbijten in je eentje. De boeken zijn bedoeld om deze onderwerpen te bespreken, maar het gesprek waaraan man A en B deelnemen krijgt uiteindelijk een eigen verloop.

- T: Wat is er nog meer belangrijk aan het huwelijk?
A (Turkse achtergrond): Thuis altijd ja zeggen (grappend).
Vrouwelijke professional: Waarom is dat?
A: Vrouw is altijd de baas
B (Turkse achtergrond): Mijn vrouw wil dat ik haar help. Ik wacht tot ze bijna klaar is en dan vraag ik of ik kan helpen. Dan zegt ze: hoeft niet, bijna klaar. (ook een grap)
Vrouwelijke professional: Waarom help jij je vrouw niet wat meer?
B: Maar ik ben man. Mijn vrouw heeft geen werk. In het weekend wel, een beetje helpen.
A: Dat moet je samen doen.
B: Ik denk [dat het] niet moet [...] Twee mensen, een man, een vrouw. Man moet werken, maar vrouw moet niet. In Turkse cultuur is dat zo.

De mannelijke trainer wijst op het woord “samen” dat hij al eerder heeft opgeschreven op de flip-over en zegt: “Je kunt afspraken maken.”

- Vrouwelijke professional: Wat spreek je af met je vrouw?
A: Praten over hoeveel werk en dan: wat wil je. Kinderen van school halen, praten over spelen. Als je thuis komt van je werk: praten. [hij zegt dit op een positieve toon: alsof hij wil zeggen dat hij dit een goede manier vindt].

De trainers reageren positiever op A die met zijn vrouw praat en zijn vrouw voorstelt als de baas in huis, dan op B die grapjes maakt over dat hij zijn vrouw niet wil helpen en benadrukt dat hij vindt dat zijn vrouw meer in het huishouden kan doen omdat zij niet werkt.

(Vivaan, observatie 3, 2013)

De boeken zijn een aanleiding om een gesprek te beginnen en het gesprek heeft vervolgens een eigen verloop omdat de mannen en professionals op elkaar reageren.

Daarnaast hebben wij gezien dat professionals soms *individuele gesprekken* voeren met de mannen over de relatie met hun partner. In een jongerencentrum blijven de deelnemers (jongeren van 22-31 jaar) regelmatig hangen en nemen dan plaats in het kantoortje van de projectprofessional, daarbij gaat het soms over hoe het bij hen thuis gaat: wie er schoonmaakt, wie er kookt. Op een zeker moment, na een ruzie tussen een jongen en zijn vriendin, bespreekt de professional met het tweetal de ruzie en het geweld dat is gebruikt. Door een goede vertrouwensband met deze deelnemers waren informele gesprekken hierover mogelijk. In groepsvorm waren zulke gesprekken volgens de professional nog niet mogelijk geweest, omdat met enkele jongens een dergelijke vertrouwensband nog ontbrak. De deelnemers zijn jongeren uit een gemeenschap waarin regelmatig huiselijk geweld plaatsvindt, onder meer onder invloed van drugs- en alcoholgebruik (interviewronde 2, professional Solidez; W, deelnemer Solidez). Inmenging van instanties wordt vooral gewantrouwd. De professionals zijn voorzichtig om het contact dat er is niet te verbreken (Solidez, observatie 23-5-2013).

Enkele projecten zijn met een groep mannen “*op weekend*” gegaan (Kakiña, Kantara-Brug en Boeng Jongeren). Doordat tijdens het weekend de mannen en trainers langere tijd met elkaar doorbrengen kan er veel besproken worden en kunnen de trainers de diepte in gaan. In twee projecten waarin de mannen met elkaar een weekend doorbrengen, vinden gesprekken

over man-vrouwverhoudingen plaats. Bij Boeng Jongeren over hoe zij vrouwen zien (Boeng Jongeren, observatie 2, 2013) en bij Kantara-Brug over conflicten tussen partners en seksuele behoeften bij mannen en vrouwen bij ouderdom (Kantara-Brug, gesprek vrijwilliger na observatie 3-10-2013).

Bij Kantara-Brug zijn man-vrouwverhoudingen, met name conflicten, besproken door middel van *toneel*. In dat project worden tijdens een weekend conflicten tussen partners uitgespeeld door acteurs. De mannen zijn de regisseurs die de acteurs het verloop van het conflict (tussen vader en zoon, maar ook tussen partners) volgens verschillende scenario's laten uitspelen. Daardoor reflecteren de mannen op wat de consequenties zijn van bepaalde 'oplossingen' in een conflict (Kantara-Brug, interview met Rob Duijker 5-9-2012).

De genoemde manieren van bespreken van man-vrouwverhoudingen - via *opvoeding*, *terloops*, via een *persoonlijk verhaal* van de professional, met *rekwisieten*, *individueel*, op *weekend* en met *toneel* - zijn vooral ingangen om het onderwerp bespreekbaar te maken en geen werkvormen voor reflectie zoals wij die gezien hebben in de opvoeding- en activeringsbijeenkomsten (op toneel na). Over de rol van mannen in het gezin als partner wordt vooral gepraat vanuit ervaringen van de mannen zelf. Er zijn minder lessen en voorlichtingsbijeenkomsten en er wordt minder gedaan. Inhoudelijk sturen de professionals in gesprekken over man-vrouwverhoudingen vooral aan op een gelijkwaardiger relatie, waarin partners met elkaar praten en overleggen en op die manier bepalen wat de taakverdeling is in werk en huishouden.

Een meer betrokken en andere opvoedende rol van de vader heeft mogelijk wel een indirecte impact op de relatie met de partner. Mannen wordt verteld (en vertellen elkaar) dat ze moeten overleggen over opvoeding en elkaar moeten ondersteunen in de manier van opvoeden van hun kinderen. Mannen en vrouwen zouden daardoor meer op een lijn kunnen komen. Ook worden de vrouwelijke opvoeders mogelijk ontlast wanneer de man activiteiten met de kinderen onderneemt. Anderzijds zou het kunnen zijn dat, binnen een patriarchale taakverdeling, de man nu zeggenschap wint in de privésfeer ten koste van de vrouw.

Wij constateren aan de hand van de observaties en interviews met professionals een terughoudendheid onder professionals om man-vrouwverhoudingen aan de orde te stellen. Echter, wij zien ook dat in sommige situaties (met name wanneer dit onderwerp op een niet geforceerde manier aan bod komt) dit onderwerp juist relatief makkelijk kan worden besproken.

5.3 Zelfreflectie: werken aan bewustwording over gender en discriminatie

In de voorgaande twee paragrafen hebben wij gezien dat zelfreflectie onderdeel is van het werken aan activering en de rol in het gezin. Reflectie vindt plaats door mannen in een veilige omgeving, individueel of in een groep, te laten praten. Dit gebeurt ook door mannen naar nieuwe plekken mee te nemen en nieuwe activiteiten te ondernemen en ze te laten werken met allerlei werkvormen, (al dan niet met kaarten, foto's, film, flip-overs en andere materialen). De reflecties gericht op activering gaan over ervaringen met werk. Dat doen de professionals enerzijds zodat de mannen frustraties kunnen uiten en anderzijds om meer nadruk te leggen op waar iemand goed in is en wat iemands wensen en mogelijkheden zijn, zodat hij (weer) actief kan worden in de samenleving. In de vaderprojecten, of bijeenkomsten over vaderschap, gaan de reflecties over wie men is en wil zijn als vader. De mannen worden

bewust gemaakt van hun eigen handelen in de opvoeding en soms aangestuurd om te veranderen. Naast deze al besproken onderwerpen die te maken hebben met activering en de rol in het gezin zijn er meer thema's die in de Man2.0 projecten aan bod komen. Wij lichten hier de onderwerpen genderverhoudingen en discriminatie eruit en laten zien hoe er op het gebied van gender en discriminatie aan zelfreflectie en bewustwording wordt gewerkt.

Gender

In de gesprekken die gaan over gender of over man-vrouwverhoudingen zetten trainers vraagtekens bij stereotype verschillen tussen mannen en vrouwen en laten daarmee deelnemers nadenken over zichzelf als man. Soms worden verschillen echter juist op simplistische wijze voorgesteld en komt het in de gesprekken niet veel verder dan het opnoemen van stereotypen. In het volgende voorbeeld kwam een gesprek over gender wel van de grond.

Het project De Nieuwe Paplepel combineert een kookcursus gericht op gezond en goedkoop koken met trainingen over "de rol van de man in de moderne samenleving" (zie Folder Importante /PEP 2012 in appendix 7). Tijdens een van de trainingsbijeenkomsten stond gender centraal. De trainer heeft in een eerdere bijeenkomst de mannen gevraagd om te reageren op verschillende afbeeldingen waar mannen en vrouwen op staan. Daarmee heeft hij de mannen willen laten nadenken over stereotypen. Vandaag vraagt hij de mannen elkaar te interviewen aan de hand van een aantal gegeven vragen. Hij deelt A4tjes uit met daarop de vragen, bijvoorbeeld: "Als jij een vrouw was welke eigenschap van een man zou je belangrijk vinden" en: "Ben je minder man als je geen partner hebt, of een partner van hetzelfde geslacht?"

De mannen, met diverse achtergronden (Somalisch, Surinaams, Marokkaans, Nederlands) beginnen elkaar in tweetallen te interviewen en stellen lijstjes samen met positieve eigenschappen van mannen, die volgens hen voor een vrouw belangrijk zijn. Op een lijst staat: Eerst kennismaken, Respect, Tijd geven, Cadeautjes, In het weekend uitgaan, Eerlijk, Afspraken nakomen, Geduld, Goede communicatie, en Vrienden zijn. Op de lijst van een ander tweetal: Knap, Respect, Zorgzaam, Lief, Behulpzaam, Elkaar begrijpen, Luisteren, Trouw en Educatie. Vervolgens laat de trainer de mannen nadenken over in hoeverre ze zelf aan deze eigenschappen voldoen en of er verschil is met wat voor eigenschappen mannen bij vrouwen wensen. De mannen vertellen wat ze belangrijk vinden in een vrouw: dat varieert van aardig zijn, gezelligheid, kunnen koken, tot zelfstandigheid. In de groep vertelt een man met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond: "Het is fijn als een vrouw lekker kan koken. Dat je niet alles zelf moet doen. Maar op één staat voor mij zelfstandigheid. Dat ouderwetse, daar hou ik niet van. Een zelfstandige vrouw heeft veel meerwaarde. Ik heb al een kind, ik hoef er niet nog een kind bij."

Het gesprek gaat ook over wat de mannen ervan vinden als hun partner werkt. Een Somalische man vindt het vooral belangrijk omdat ze de huur moeten betalen. Hij zegt dat hij het wel moeilijk vindt als zijn vrouw met andere mannen omgaat. Er ontstaat een discussie over de vraag wie beter te vertrouwen is: een man of een vrouw.

Op een andere vraag ("Ben je minder man als je geen partner hebt, of van hetzelfde geslacht?") antwoordt een man direct met: "een man met een man, dat vind ik niet goed". De trainer: "Dat is jouw mening. Maar je kunt er nog over verder vragen, misschien heeft hij [degene die hij interviewt] een andere mening". Een ander tweetal vertelt na het korte interview wat ze besproken hebben. Over de vraag of je minder man bent als je geen partner hebt: "Het is niet erg dat het nog niet is gelukt. God heeft

het nog niet voorbestemd. Het maakt niet uit.” Bij de vraag over homoseksualiteit maakt hij eerst duidelijk dat hij geen homoseksuele relatie heeft en zegt daarna: “Het hangt ervan af of hij de man is of de vrouw”. De trainer zegt dat we zo gewend zijn om in mannen en vrouwen te denken dat we dat ook toepassen op homoseksuele relaties, maar dat je ook los daarvan kunt denken.

(Importante/PEP, observatie 2, 2012)

De trainer probeert in dit voorbeeld de mannen op een meer ruimdenkende manier te laten kijken naar mannen en vrouwen, door de mannen elkaar vragen te laten stellen. Hij laat de mannen naar mannen kijken vanuit het perspectief van vrouwen en laat de mannen minder star in man-vrouwverschillen denken.

In een aantal projecten wordt gebruik gemaakt van mannelijkheidscoderingen van Ton van Elst om over mannelijkheid en genderverhoudingen te praten. De mannelijkheidscoderingen zijn denkbeelden over hoe mannen zijn of zouden moeten zijn geformuleerd in stellingen als: “Een betaalde baan is het belangrijkste in mijn leven”, “Ik ben zelfstandig, onafhankelijk en kan alles alleen” en “Ik ben geen slachtoffer”. De coderingen kunnen zowel kwaliteiten als valkuilen zijn. Iemand die denkt dat hij geen slachtoffer kan zijn, zal bijvoorbeeld niet snel hulp vragen waardoor problemen zich kunnen opstapelen. De coderingen gelden volgens Ton van Elst niet voor alle mannen in dezelfde mate, maar ze zouden wel herkenbaar zijn voor mannen, omdat ze de coderingen tijdens hun socialisatie hebben geïnternaliseerd. Professionals die werken met mannen zouden, volgens Ton van Elst, rekening moeten houden met de coderingen en ze tegelijkertijd moeten bevragen en nuanceren (observatie startbijeenkomst 2011; interview Ton van Elst 2011).

De professionals gebruiken de coderingen op verschillende manieren. Meerdere professionals gebruiken de coderingen als stellingen om over te discussiëren (focusgroepsinterview). De deelnemers zijn dan degenen die de coderingen nuanceren en tegenspreken. Een andere professional ziet de coderingen vooral als denkbeelden waar de mannen mee te maken hebben, standaarden waarvan ze zelf vaak afwijken. Hij bespreekt ze met de deelnemers om ze zelf te laten reflecteren over waar ze aan voldoen en waaraan niet; waar ze wel en waar ze niet aan willen voldoen terwijl ze nog steeds trotse (of “echte”) mannen blijven. In gesprekken over mannelijkheid, of over “Echte Mannen” zoals het project ook heet, worden stereotype denkbeelden soms bevestigd, maar ook getransformeerd. “Je bent ook een echte man, ook al heb je geen werk”, wordt er bijvoorbeeld door de professionals gezegd. Vrijwilligerswerk is volgens hen ook een goede, acceptabele bezigheid als man. De titel Echte Mannen lokt bij deelnemers opmerkingen uit over mannelijkheid. Soms in de vorm van grappen en stereotypen, maar op andere momenten juist niet. Nadat A heeft verteld over zijn *mood board*, zijn band met zijn moeder (sterk) en vader (slecht) en zijn wens om een keer te trouwen, zegt hij:

A: Sjonge, jonge. Heb ik mij even kwetsbaar opgesteld.

B: Echte mannen kunnen dat ook.

A: Echte mannen tonen emoties.

(CVD, observatie 3, 2013)

Sommige professionals vinden de coderingen echter te star en niet goed aansluiten bij hun doelgroep, bijvoorbeeld bij de oudere migrantenmannen van Kantara-Brug. De professionals

en vrijwilligers bij Kantara-Brug denken dat de mannen zich niet in de coderingen zullen herkennen en twifelen eraan of de mannen die werkloos zijn er iets aan hebben om te horen dat werk het allerbelangrijkste voor hen is (interviewronde 1, Kantara-Brug).

Sitara organiseert in het tweede en derde projectjaar trainingen op scholen over emancipatie, onder de naam Man2Go. De training is opgebouwd uit de onderdelen: normen en waarden, identiteit en weerbaarheid. Drie trainers houden zich met de jongeren bezig. Het hoofddoel volgens de trainers is om de jongeren “meer focus” te geven in hun leven en ze bewust te maken van hun keuzes, bijvoorbeeld in hun school en werkloopbaan. De trainingen gaan daarnaast ook over discriminatie en over man-vrouwrelaties. Het woord emancipatie wordt in tegenstelling tot veel andere projecten wel gebruikt in de gesprekken met de jongens, zowel in de betekenis van individuele ontwikkeling als in de zin van een streven naar gendergelijkheid. In een training wordt een discussie over gender en seksualiteit gestart met een eenvoudige vraag.

- T: Wie vindt dat de man de baas is? (9 van de 15 jongens steken hun hand op)
A: Als je dingen op bed doet, weet je?
T: Wat dan?
A: Dan ben je de baas.
T: Als je ligt te *wiepen*, dan ben jij de baas?
B: En ze moet koken. (...)
T: Het idee dat bij neuken de man de baas is, dat is een misvatting.[...] Dit heeft ook te maken met emancipatie en hoe we naar dingen kijken. Wie heeft er een vader? [8 jongens steken hun hand op] Bij ons *blaka-mannen* komt het veel vaker voor dat we de verantwoordelijkheid niet dragen. We stoppen onze *toli* [*toli*=penis in Sranan] erin en dat is het.
(Sitara, observatie 4, 2013)

In bovenstaand voorbeeld zegt een van de jongens dat mannen de baas moeten zijn over vrouwen. De trainer spreekt dit tegen. Hij koppelt deze opvatting over ongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan een beeld van ‘de zwarte afwezige onverantwoordelijke vader’. Volgens hem is emancipatie het nemen van verantwoordelijkheden als vader en meer gelijkheid in de relatie tussen mannen en vrouwen.

Bij twee projecten komt Jens van Tricht als trainer naar de organisatie toe om de professionals een training te geven over werken met mannen vanuit een genderperspectief. Hij vertelt over de geschiedenis van het feminisme en de mannenbeweging en zet gendertheorieën uiteen waarin mannelijkheid (en vrouwelijkheid) vooral voorgesteld wordt als iets wat aangeleerd en veranderlijk is. Bij een van de trainingen op locatie zijn er behalve professionals ook deelnemers aan het project aanwezig, een interessant moment waarop de *backstage* visies van mannenemancipatie ook *frontstage* aan bod komen. In het derde projectjaar laat het project bovendien vrouwen toe binnen het project.

De trainer laat de deelnemers (6 mannen en 4 vrouwen, waarvan 2 vrouwelijke professionals) als eerste opdracht twee ansichtkaarten uitkiezen uit een verzameling ansichtkaarten op tafel. De een moet laten zien wat voor hen vrouwenemancipatie betekent en de ander wat mannenemancipatie is.
Niet alle mannen lukt het om de opdracht goed uit te voeren:

A (Koerdische achtergrond): Ik heb zomaar wat gepakt. Een mooi plaatje van een vrouw.

T: Als je het niet weet is het ook goed.

A: Wat betekent het? [emancipatie]

Om de begrippen duidelijker te krijgen, laat de trainer vervolgens de mannen associëren op het begrip emancipatie. Ze noemen de woorden: “deelnemen, samenwerken, zelfstandig, gelijkwaardig, gelijke rechten en plichten, participatie, gelijkheid, onafhankelijk, respect”. De trainer schrijft ze op een flip-over. Vervolgens laat hij ze woorden noemen die zij specifiek associëren met mannenemancipatie en vrouwenemancipatie. Bij mannenemancipatie noemen de deelnemers onder meer: “vrijwilligerswerk, doorbreken traditionele rolverdeling, vader kookt”; en bij vrouwenemancipatie: “mooi werk, top, doorgeslagen, niet alleen op uiterlijk beoordeeld” (een van de vrouwen geeft de meeste voorbeelden) (zie appendix 8, afbeelding 3).

H: Mannen zijn vrouwen en vrouwen zijn mannen in Nederland. Vrouwen hebben mooie banen.

Vrouw (deelnemer, geen migratieachtergrond): Hebben in Turkije de mannen dan de mooie banen?

A: Nee, in Turkije is het nu hetzelfde, maar vroeger niet. Nu ook: vrachtwagenchauffeur en schelden haha.

A (Irakese man): In Arabische landen [vrouwen] niet fietsen, niet alleen naar de wereld.

Vrouw (met een zekere argwaan in haar stem): Wat vind jij daar dan van?

A: [in Nederland] kan zij maken wat zij wil. Dat vind ik goed, denk ik.

Vrouw probeert het nog een keer in het Engels: “*Do you want the women to be limit[ed] or free?*”

A: “*free*”

(Cambio/Rechttop, observatie 3, 2013)

In dit gesprek wordt over gender en emancipatie gesproken op een manier die leidt tot reflecties. Deelnemers uiten hun meningen over de huidige rolverdeling en het streven naar meer gelijkheid. Deelnemende mannen draaien al langer mee met het project, een mannencentrum dat meer gericht is op activering. De training wordt in twee sessies door een externe gegeven en is daarom niet heel kenmerkend voor de rest van het project. De aanwezigheid van vrouwen leidt tot discussies waarin mannen en vrouwen soms tegen elkaar in gaan. Iets wat kan bijdragen aan de reflectie over genderverhoudingen. Overigens lijkt deze groep mannen activering een belangrijker onderwerp te vinden. Een van de mannen vertelt in de groep dat het gebrek aan zelfstandigheid en “meedoen” het grootste probleem is van de mannen die in het mannencentrum komen.

Discriminatie

Discriminatie is een onderwerp dat door sommige professionals wordt aangedragen, maar dat ook vanuit de mannen zelf aan bod komt. Bij Man2Go van Sitara praat een trainer, een zwarte man met een Surinaamse achtergrond in een klas, met op een na allemaal zwarte kinderen over hun afkomst en wat het betekent om zwart te zijn. Hij zegt tegen de groep dat hij weet hoe het is om een zwarte man (“*blaka man*”) te zijn. Hij vraagt wie er Antilliaans is en wie Surinaams, wie Afrikaans. De jongens steken om beurten hun hand op. Dan brengt hij het

onderwerp op emancipatie. De jongens brengen het in verband met de afschaffing van slavernij. De professional maakt een vertaalslag naar de situatie van de jongens.

T: Emancipatie is van slaaf naar het niet meer slaaf zijn. Waar we het nu over hebben: van *blaka skoro boy* [...] Is dit een wit of zwart land?

Een paar jongens: Wit [...]

T: Wie is de baas is Nederland? Niet alleen Rutte, maar ook van bedrijven. Is dat een man of een vrouw?

Jongens: Een man

T: Wit of zwart?

Jongens: Wit

T: Christen of Moslim?

Jongens: Christen

T: Hetero of homo

Jongens: Hetero

T: Het is een witte man, boven de 50, christen, hij is naar school gegaan. Heeft hij witte of zwarte *matties*?

Jongens: witte

T: Hoe groot is de kans dat iemand uit deze klas de baas van Nederland wordt? [de klas is stil] Ik ben wel van de stroming die zegt: *yes we can*.

Een van de jongens: Het zijn racisten.

T: Zo ver wil ik niet gaan, maar het speelt altijd wel een beetje mee.

Hij laat de jongens nadenken over hoe subtiele verschillen in kennis, gedrag, normen en waarden onbewust ongelijkheid in stand houden. Hij vraagt een van de jongens om de klas uit te gaan en de eerste blanke man die hij tegenkomt mee terug te nemen naar de klas. De jongen komt terug met hun leraar en deze man krijgt de opdracht om te associëren op een lijst met woorden (bijvoorbeeld: kleur, bloem, gereedschap). De leraar antwoordt: rood, aster, zaag. De trainer heeft van te voren een lijst met mogelijke antwoorden gemaakt en een groot deel van de antwoorden op zijn lijst komen overeen met wat de leraar zegt (in plaats van aster had hij tulp staan). De trainer zegt dat hij de antwoorden weet omdat hij met witte Nederlanders omgaat en dat mensen met een andere achtergrond andere associaties hebben. Volgens hem werken dit soort subtiele verschillen door in belangrijkere situaties zoals sollicitatiegesprekken.

T: Als je voor een baan gaat [...] ze gaan niet vragen: kleur of gereedschap, maar ze letten wel op normen en waarden. [...] Hij [werkgever] heeft een verwachtingspatroon van hoe je je gaat gedragen. [hij schetst een beeld:] koptelefoon in, broek zit helemaal op je bil. [hij zuigt op zijn tanden en praat nonchalant en hangt in zijn stoel:] ik ben gekomen voor die baan.

Als je binnenkomt en je voldoet niet aan de norm.... Zo werkt het, maar zo werkt het bij ons ook. We Surinamers, Antillianen, Guynezen, Dominicanen. We doen het ook.

Je neemt Mark (enige witte jongen in de klas) mee naar je huis en je doet in de keuken het deksel van die pot open. Of de slaapkamerdeur is open en hij gaat er gewoon in.

Jongen: Dan doet ze [moeder] bam![hij maakt een slabeweging].

(Sitara, observatie 4, 2013)

De trainer maakt de jongens dus bewust van ongelijkheden, maar ziet kennis van, of aanpassing aan bepaalde normen en waarden en het hebben van een doel in het leven (een toekomstige baan) als weg naar verbetering, of zelfs emancipatie. Hij vertelt dat de jongens vrienden niet moeten uitkiezen op kleur: “Connect met ze, omdat je een klik met ze hebt. Omdat hij begrijpt hoe jij denkt en andersom” en dat ze blanken niet alleen maar als vijand moeten zien: “Witte mannen hebben de slavernij afgeschaft. Die mannen heetten de abolitionisten. Dat waren witte mannen die zeiden: nu is het genoeg geweest”. Als de jongens iets willen veranderen, moeten ze dat volgens de trainer niet “met stokken en stenen” doen, maar met woorden. Hij noemt als voorbeeld Quincy Gario, die tegen zwarte piet protesteert. De jongens worden dus bewust gemaakt van ongelijkheid en vervolgens wordt eventuele onvrede direct gekanaliseerd naar een vreedzame manier van zoeken naar oplossingen. Bij de andere projecten waar discriminatie ter sprake kwam gaat dat op vergelijkbare manieren.

Bij Kantara-Brug is een bezoek aan het Anne Frankhuis een aanleiding om over discriminatie te praten. De mannen vertellen dat ze het leuk vinden om het Anne Frankhuis te bezoeken, omdat ze er via hun kinderen over horen. De mannen worden na afloop gevraagd wat hun ervaring met discriminatie is. Een man is bang dat Marokkanen in de zelfde situatie zitten als Joden voor de Tweede Wereldoorlog. Die opmerking wordt vooral gesust. Een andere man vertelt dat hij zich wel eens op een vervelende manier behandeld voelt aan een loket. Hij denkt dan soms dat hij gediscrimineerd wordt. Het advies dat hij krijgt van de andere mannen en de projectprofessionals is om in ieder geval niet boos te worden, maar bijvoorbeeld op een later tijdstip terug te komen als er iemand anders aan het loket zit. De mannen zeggen dat je niet zeker kunt weten of het discriminatie is en dat boos worden geen zin heeft.

(Kantara-Brug, observatie 4-5-2011)

Bij Vaders van betekenis in Hengelo vertelt een van de mannen dat hij ervaring heeft met discriminatie. Hij heeft in een fabriek gewerkt waar vooral buitenlandse werknemers werkten, waar mensen geen pauze kregen en lang door moesten werken. Volgens hem maakte de werkgever misbruik van weinig mondige werknemers met een migratieachtergrond, die soms de taal niet spraken. Volgens de andere mannen is het geen discriminatie, omdat de werkgever een “Nederlander” misschien op dezelfde manier zou behandelen. Een andere man heeft ervaren dat een school een klas vormde met vooral “buitenlandse” kinderen en een ander met blanke kinderen. Hij wilde dat zijn dochtertje naar de blanke klas ging, omdat haar vriendinnetjes daarin zaten. Toen dat niet mocht heeft hij zijn dochtertje naar een andere school laten gaan. Het debat dat de mannen uiteindelijk samen organiseren wordt een brede discussie over vooroordelen en discriminatie. De mannen organiseren het debat over discriminatie samen met een projectprofessional en ze krijgen advies van iemand van een antidiscriminatiebureau. De mannen bedenken wie ze uitnodigen (ook vrouwen), wie er gaan spreken en wie wat precies doet (daarmee wordt het tegelijkertijd een activeringsbijeenkomst). Tijdens het debat wordt er ook discriminatie bij de politie, discriminatie op scholen en discriminatie van homo’s besproken.

(Scala, observatie 1 en 2, 2011 en 2012)

Het sussen en opnemen in een breder kader van ervaringen met discriminatie heeft voor- en nadelen. Het voordeel kan zijn dat een man zijn probleem relateert en minder snel in een conflictsituatie komt. Bovendien kan het organiseren van een breder debat over discriminatie

mogelijk op sympathie rekenen, omdat de mannen niet alleen hun eigen belang behartigen, maar ook dat van anderen. En omdat ze zich op die manier presenteren als progressieve, “geïntegreerde” burgers. Het nadeel kan zijn dat de mannen hun motivatie om zich te verdedigen tegen discriminatie wordt afgenomen, en dat een breder debat niet meer over hun eigen problemen dreigt te gaan.

5.4 Conclusie

De projecten binnen het programma Man 2.0 werken aan activering, aan de rol in het gezin en aan zelfreflectie als man aan de hand van drie werkwoorden: doen, leren en praten. Er zijn daarin kleine verschillen tussen het werken aan activering, de rol in het gezin en zelfreflectie: vooral bij activering ligt er veel nadruk op doen, bij opvoeding op praten en leren en bij zelfreflectie als man, waar het gaat om gender en discriminatie, het meeste op praten. Bovendien zijn er verschillen tussen de activeringsprojecten, vaderprojecten en bewustwordingsprojecten. We zullen hier samenvatten wat deze verschillen zijn. Daarna bespreken we de rol van etniciteit in het werken aan de doelen en tot slot bespreken wij, op basis van wat wij gezien hebben in de praktijk, de voor- en nadelen van de combinatie van doelen van het Man 2.0 programma.

In activeringsprojecten worden doen, leren en praten met elkaar afgewisseld. De professionals beschikken over een groot repertoire aan werkvormen en de professionals zijn met hun achtergrond als welzijnswerkers en hun - in het algemeen grote - betrokkenheid in staat om met de gemarginaliseerde mannen te werken aan activering en empowerment. Wij hebben ook gezien dat in de activeringsprojecten behalve aan participatie ook aandacht besteed wordt aan vaderschap en zelfreflectie als man. Praten over de rol in het gezin gebeurt echter in deze gevallen vaak als verwerking van de vaak problematische jeugd en verbroken relaties van de mannen.

In de vaderprojecten is er wat betreft opvoeding veel kennis voorhanden, die wordt gedeeld met de vaders. Er wordt over het algemeen op een open manier gepraat met de mannen, waardoor de vaders ruimte hebben om te reflecteren op hun eigen ervaringen. Tegelijkertijd is er een zekere sturing naar een ideaal soort vader. Die sturing gaat in de richting van betrokken vaderschap, waarbij praten en disciplineren belangrijke onderwerpen zijn. De praat- en leerbijeenkomsten worden afgewisseld met activiteiten tussen vaders en kinderen of tussen vaders onderling. Daarbij is er grote variatie in de manier van afwisselen: soms is dat binnen de training, soms een uur sporten en een uur training en soms een dagdeel praten en leren en een ander dagdeel activiteiten.

In de bewustwordingsprojecten wordt er vooral gepraat en geleerd. In een project werd praten afgewisseld met een kookcursus. Daarbij was de kookcursus een manier om mannen bewust te laten zijn van hun dieet, een manier om mannen te versterken (ze werden “gezondheidsambassadeurs”), maar ook om de mannen bij elkaar te krijgen voor een gesprek over de rol in het gezin en genderverhoudingen. Zonder de kookactiviteit was het wellicht moeilijker geweest om mannen warm te laten lopen voor gesprekken over deze onderwerpen. In een ander bewustwordingsproject zijn de trainers naar een school gegaan waar jongeren trainingen kregen over normen en waarden, weerbaarheid en identiteit. De inbedding in de school heeft er hierbij voor gezorgd dat jongeren (min of meer verplicht) bij elkaar konden

worden gebracht om over dit soort onderwerpen te praten, wat anders moeilijker was geweest. Dat bleek ook uit minder goede ervaringen van de organisatie met een andere opzet.

De etnische achtergrond van de deelnemers heeft bij de vaderprojecten gezorgd voor nuanceverschillen in de onderwerpen, omdat de professionals specifieke problemen verwachtten bij de mannen, vanuit hun professionele achtergrond of vanuit hun eigen etnisch-culturele achtergrond. Zo werd er bij Somalische vaders gepraat over een behoefte aan meer begeleiding bij schoolgaande kinderen, bij Caribische vaders en kinderen van arbeidsmigranten over de (tijdelijke) afwezigheid van de vader in de jeugdijaren. Bij Islamitische mannen speelde het geloof een belangrijke rol in de opvoedcursussen. Bij alle vaders, ook bij de vaders zonder migratieachtergrond, ging het echter vooral om het versterken van de vader-kindband en het zoeken naar manieren van disciplineren van kinderen die vooral gebaseerd is op praten en minder op geweld.

Bij de activeringsprojecten heeft de etnische achtergrond van deelnemers minder een rol gespeeld (die waren dan ook vaker gemengd). Het onderwerp discriminatie kwam in veel projecten met mannen met een migratieachtergrond aan bod.

De rol van de partner en genderverhoudingen stond minder centraal in de projecten dan wij hadden verwacht op basis van de projectplannen en het Man 2.0 programma van het Oranje Fonds. Dat had te maken met de veelheid en combinatie van doelen en de vraaggerichte manier van werken van de professionals. Het Oranje Fonds heeft met de brede formulering van doelen (zowel werken aan participatie, de rol in het gezin, als zelfreflectie als man) ruimte gegeven aan projecten om maatwerk te bieden aan hun doelgroep en tegelijkertijd aan een brede verzameling doelen aandacht te besteden. Dat heeft voor- en nadelen gehad. Het voordeel is dat de professionals het project goed hebben kunnen laten aansluiten op wensen en behoeften van de doelgroepen met wie ze al werkten. Er werd rekening gehouden met de prioriteiten van de mannen zelf. Dat is bevorderlijk voor het bereik en het binden van de mannen aan de projecten en voor het bereiken van hun persoonlijke doelen. Een mogelijk nadeel is dat bepaalde doelen, die verder af staan van de mannen zelf, of die moeilijker bespreekbaar zijn (of lijken) eerder uit het oog verloren worden: zoals betere relaties met hun partner en betere man-vrouwverhoudingen. De oplossing van het Oranje Fonds hiervoor in het derde projectjaar was een bijsturing waarbij de organisaties een nieuw projectplan schreven met een centralere rol voor deze laatste onderwerpen. Deze bijsturing heeft een klein verschil uitgemaakt. De toename in aandacht hiervoor in de nieuwe projectplannen was niet groot, maar in de praktijk hebben wij meer voorbeelden gezien van het werken aan emancipatiedoelen (man-vrouwverhoudingen en de relatie met de partner). Dat kwam misschien ook doordat we er in het onderzoek in het derde projectjaar nog meer op zijn gaan letten.

In het volgende hoofdstuk komen de mannen aan bod die in deze projecten deelnemen. Waarom doen ze aan de projecten mee en wat voor impact hebben de projecten op hun leven?

6. Mannen in beeld

Wie zijn de mannen die deelnemen aan projecten die titels dragen als: 'Echte mannen', 'Mannen in beweging' en 'De nieuwe paplepel'? Hoe beleven zij het project en hoe verandert het project hun situatie? Wat vinden wij in de verhalen van deze mannen over hun levens terug van de diagnoses over de doelgroep zoals opgesteld in de projectplannen? In dit grotendeels beschrijvende hoofdstuk beantwoorden wij deze vragen op basis van de interviews met deelnemende mannen en observaties. Naast de interviews zijn er kortere gesprekken gevoerd met deelnemers en professionals tijdens de observatiebezoeken. Ook putten wij uit de (telefonische) interviews met de projectprofessionals.

6.1 Situatieschets deelnemers

Op basis van observaties en interviews met deelnemers en projectmedewerkers schatten we in dat de meeste mannen tussen de 40 en 65 jaar oud zijn. De jongste deelnemer die wij zijn tegengekomen was 14 jaar en de oudste 73 jaar. Sommige projecten richten zich op een specifieke leeftijdscategorie. Zo richt het project Man to go van stichting Sitara zich op jongeren in de leeftijdscategorie 15-16 jaar en Meer man(s) van Kantara-Brug op oudere mannen vanaf 55 jaar. De 35 geïnterviewde mannen zijn tussen de 22 en 67 jaar oud.

De meeste deelnemers hebben, conform de omschreven doelgroep van het programma Man 2.0, een lagere sociaal economische positie. Ze zijn lager opgeleid en hebben vaak geen betaalde baan. Het arbeidsverleden van de mannen bestaat veelal uit laaggeschoolde arbeid (bijvoorbeeld in de bouw, in de schoonmaak, in fabrieken en in de horeca). Er zijn mannen die 20 tot 31 jaar bij dezelfde werkgever hebben gewerkt, maar ook mannen die veel verschillende banen hebben gehad of een aantal jaren illegaal hebben gewerkt, wat negatieve gevolgen heeft voor hun inkomen na hun pensioenleeftijd. Veel deelnemers hebben een bijstandsuitkering, of zitten in de ziektewet en zijn gedeeltelijk of geheel 'afgekeurd', of met pensioen. De jongeren van het project Man to go van Stichting Sitara en het project Story Tellers van Boeng Jongeren volgen meestal een opleiding (middelbare school, MBO, maar ook in een enkel geval HBO of WO), maar een deel doet laaggeschoold werk, of is werkloos. De jongeren van het project Jong in Uitvoering van Solidez (22 tot 31 jaar oud, 3^e projectjaar) hebben laaggeschoold werk of zijn werkloos. Sommigen hebben een Wajong uitkering, een ziektewetuitkering, of een bijstandsuitkering.

Uit observaties en interviews met deelnemers en projectprofessionals maken we op dat de meeste deelnemers, zoals wij op basis van de projectplannen verwachtten, een migratieachtergrond hebben. Dat geldt niet voor het project 'Man in Uitvoering' (1^e en 2^e projectjaar) en 'Jong in Uitvoering' (3^e projectjaar) van Solidez, waar bijna alle deelnemers een Nederlandse achtergrond hebben. Voor 'Echte Mannen' van CVD en het project 'Mannen in Beweging' van Partoer CMO Fryslân geldt dat ongeveer de helft een migratieachtergrond heeft. Van de 35 geïnterviewde mannen zijn er 24 in een ander land dan Nederland geboren (elf in Marokko, twee in Curaçao, twee in Suriname, twee in Somalië, twee in Afghanistan, één in Turkije, één in Egypte, één in Irak, één in Griekenland en één in Hongarije). Van vier mannen die in Nederland zijn geboren hebben er twee ouders uit Turkije, één heeft ouders uit Marokko en één heeft een Duitse vader. Het grote aandeel mannen dat geboren is in Marokko, komt

doordat wij in twee projecten waar vooral Marokkaanse mannen aan meededen, intensiever hebben geïnterviewd (Kantara-Brug en MeanderOmnium). Door intensievere observaties bij Solidez hebben we ook relatief veel mannen geïnterviewd die in Nederland zijn geboren.

De gezinssamenstelling van de deelnemers is divers. Er zijn deelnemers die een partner en kinderen hebben, maar ook veel alleenstaanden zonder kinderen, gescheiden vaders, met of zonder opvoedende rol en mannen met een partner, maar zonder kinderen. Van de 35 geïnterviewde deelnemers hebben er 21 een partner, van wie 16 met kinderen. 8 mannen hebben kinderen bij een ex-partner. Een respondent heeft zijn kinderen, die inmiddels het huis uit zijn, als alleenstaande vader opgevoed.

Het is opvallend dat (homo)seksualiteit als extra as van ongelijkheid naar voren is gekomen in de projecten, terwijl het niet in de doelgroepomschrijving stond. Wij zijn tijdens de bezoeken aan de projecten, voor zover wij weten, zeven homoseksuele mannen tegengekomen (met Oost-Europese, Braziliaanse, Surinaams-Hindoestaanse achtergrond, drie met een Antilliaanse achtergrond en een met een Nederlandse achtergrond). Vier daarvan hebben in de groep niet laten weten dat ze homo zijn, maar wel aan de projectleider of onderzoeker. Drie van deze mannen, allen binnen hetzelfde project, zijn naar een COC praatgroep gegaan als gevolg van het mannenproject. De vierde, een deelnemer van een ander project, is na een afgewezen asiolverzoek niet meer teruggekomen en is buiten beeld.

In een project doet een homoseksuele man niet in de groep mee, maar wordt wel individueel begeleid. De projectleider was in eerste instantie van plan om de man deel te laten nemen aan de groep “om het taboe te doorbreken”, maar ze was bang dat er vaders zouden afhaken, door botsing met hun religieuze opvattingen; “We beschermen zo’n vader ook een beetje. Hij hoeft niet nog een klap op de kop te krijgen” (interview 2, Conchita Lie, Boeng Jongeren, 2012), In een ander project bestaat er een sterk vermoeden dat de zoon van een deelnemer (met Turkse achtergrond) homo is. Sinds dit vermoeden in de lokale Turkse gemeenschap bekend is geworden komt de man niet meer naar de groep. Een groep van drie vaders (ook Turkse achtergrond) heeft geprobeerd hem weer bij de groep te betrekken, maar dat is niet gelukt. De projectleider, die ook een Turkse achtergrond heeft, legt uit dat dit een gevoelig thema is: “In onze cultuur ligt het heel moeilijk. Je schaamt je (...) Het past niet [volgens de cultuur], maar je hebt het niet in de hand. De drie mannen wilden hem troosten en voorkomen dat hij in een isolement zou raken.” (interviewronde 2, Sevgiye Gökcan, Scala).

6.2 Tegenslagen

Een belangrijk gemeenschappelijk kenmerk van deelnemers aan de projecten is dat ze op de een of andere manier met tegenslagen te maken hebben in hun leven, waardoor veel mannen het gevoel hebben dat ze weinig kunnen en/of weinig waard zijn. Vaak hebben mannen een negatieve houding tegenover overheid, instanties en bedrijfsleven. De professionals proberen zich juist te richten op wat de mannen wél kunnen en waar zij plezier in hebben en proberen hen op die manier weer te activeren.

Waar het bij de tegenslagen precies om gaat en hoe ernstig de situatie is (geweest) varieert sterk. Er zijn mannen bij die zijn ontslagen, soms uitmondend in, of als gevolg van een arbeidsconflict. Sommige mannen werken niet meer doordat ze lichamelijke of psychische problemen hebben. Er zijn mannen die schulden hebben, mannen met een verslavingsverleden, die in de gevangenis hebben gezeten, of bij wie een verbroken relatie

heeft geleid tot verlies van sociale contacten en depressie. Ook zijn er mannen bij die in hun jeugd te maken hebben gehad met geweldsproblematiek of andere negatieve ervaringen. Degenen die zijn gevlucht uit een ander land hebben soms te maken met oorlogstrauma's en moeizame asielpcedures. Dikwijls speelt er meervoudige problematiek in de levens van de mannen.

Werkloosheid en lichamelijke, psychische en psychiatrische problematiek

Een aantal mannen is in een diep dal geraakt na ziekte en ontslag en zien het project als een middel om er weer uit te komen. Een autochtone man van 42 jaar uit het Noorden van Nederland is daar een voorbeeld van. Zijn verhaal laat zien hoe meerdere tegenslagen tegelijkertijd kunnen spelen.

A¹⁵ (42 jaar, Nederlandse achtergrond) werd ontslagen nadat hij na langdurige ziekte weer terugkwam op zijn werk. Hij toont een roodpaarse opgezwollen hand: gevoelloos door problemen in zijn rugwervels. In zijn stem is de boosheid over het ontslag hoorbaar. Het gaat, volgens hem, niet alleen om zijn eigen situatie, maar de manier waarop "het reilen en zeilen" in de samenleving en in het bedrijfsleven geregeld is:

"Er is directie en dan een tussenlaag, die drie vier keer meer verdient dan jij, maar ze vreten niks uit. Ze helpen het bedrijf niet vooruit, ze halen de ziel uit het bedrijf. Dat ben ik vier, vijf keer bij een bedrijf tegengekomen. Helemaal toen ik na de ziekte terugkwam, dat ze je er finaal uitwerken, op een barbaarse manier.(...) Zodra je niet meer functioneert, proberen ze je niet te ondersteunen, maar ze proberen je met listige vraaggesprekken zo te demotiveren, dat je helemaal kapot gemaakt wordt door zo'n groot bedrijf, terwijl je ziek bent en wilt herstellen."

Het ontslag had tot gevolg dat A er sterk in inkomen op achteruit ging. In dezelfde periode ging zijn relatie uit en hij verloor daardoor contact met zijn vrienden. Met zijn familie ("een hoge familie" - zijn vader heeft een schildersbedrijf) had hij in zijn jeugd al een slechte band en sinds een aantal jaren is het contact gestopt: "mijn moeder zegt dat ze zich voor mij schaamt". Dat komt volgens A doordat hij geen succesvolle carrière heeft zoals de rest van de familie.

Na lange tijd nauwelijks contacten te hebben gehad met mensen kreeg hij een tip van een buurjongen om een keer bij Welzijn Centraal binnen te lopen. Daar werd hij eerst door maatschappelijk werk geholpen, die hem tipte over het mannenproject. Hij doet mee om "weer wat contact te maken met de maatschappij, waar ik helemaal mijlenver vanaf sta."

De verwachting van A over het project, was om: "weer onder de mensen komen", of "uit een diep dal komen".

(A, deelnemer Man 2.0, Welzijn Centraal)

Ook wanneer de problemen minder zwaar zijn, kan werkloosheid een reden zijn om aan een mannenproject mee te doen. Sommige mannen vertellen dat ze zich na ontslag of pensioen "nutteloos" voelen (S, deelnemer bij Kantara-Brug). Ze vinden het fijn om iets te leren, omdat het nuttig of plezierig is, of om simpelweg een reden te hebben om op te staan en ergens naartoe te gaan. E, deelnemer aan het project 'Echte mannen' van CVD, vertelt hoe zijn

¹⁵ We duiden de respondenten aan met letters die pseudoniemen vormen. Met de letters zijn enkele gegevens over de respondenten terug te vinden in een overzicht van interviews in de Appendix.

problemen ontstonden, over gebrekkige begeleiding bij re-integratieprojecten en dat je juist “een beetje lef” moet hebben om naar een groep als ‘Echte mannen’ te gaan.

E (41 jaar, op Curaçao geboren) heeft gewerkt als reparateur bij een woningcorporatie. Hij kreeg een conflict met zijn werkgever en moest nieuw werk zoeken. Na veel brieven te hebben gestuurd, zonder positieve uitkomst, merkte hij dat hij gedemotiveerd raakte. Hij meldde zich aan bij een re-integratieproject, maar werd achter een computer gezet met weinig begeleiding. Dat werkte voor hem niet, omdat hij niet handig is met computers.

E was ooit een stevige blower. Hij lette niet goed op zijn financiële situatie, sloot leningen af en “blowde de problemen weg”. Hij probeerde zijn schulden te ontvluchten door terug te gaan naar Curaçao, maar de brieven met rekeningen achtervolgden hem. Op een zeker moment stopte hij met blowen, omdat hij er “ziek van werd” en wilde vanaf toen zijn financiën weer op orde brengen. Terug in Nederland kwam hij via schuldhulpverlening bij het mannenproject terecht. Hij vertelt dat hij wel nieuwsgierig was naar zo’n groep en eraan meedoet omdat hij “socialer” is dan sommige andere mensen. “Mijn broers zouden zo iets niet doen (...) ze hebben dezelfde problemen, trauma’s... ze hebben ook geen werk. (...) Je moet een beetje lef hebben om te praten. Sommige mensen hebben dat niet. Die zitten liever met de gordijnen dicht.”

Met de trauma’s bedoelt E het geweld dat hij en zijn broers en zus in zijn jeugd binnen zijn familie heeft meegemaakt. Vooral zijn moeder en broers werden geslagen door zijn vader. E heeft zelf een dochttertje van twaalf met een vrouw waar hij geen langdurige relatie mee heeft gehad. Omdat de moeder psychische problemen heeft groeit zijn dochter op bij een pleegmoeder. Af en toe doet hij leuke dingen met zijn dochter en belt hij met haar. Hij vertelt dat hij zijn leven niet voldoende op orde heeft en te klein woont om zijn dochter zelf op te vangen. Bovendien denkt hij dat zij in goede handen is bij de pleegmoeder.

Hij heeft naast het contact met zijn dochter, contact met een zus en twee broers en verder niet. “Ik ga nooit ergens heen (...) geen werk, ik ga niet uit (...) Heel soms bel ik een vriend”.

(E, deelnemer van project ‘Echte Mannen’, CVD)

Niet alle mannen die deelnemen, bevinden zich in een sterk gemarginaliseerde positie. In vaderprojecten zitten meer mannen die werk hebben. Er zijn bovendien deelnemers die werkloos zijn, maar een universitaire, of HBO opleiding hebben (wij schatten 10 procent van de deelnemers). De projectuitvoerders twijfelen bij zulke gevallen of iemand deel mag nemen, maar besluiten de man toch toe te laten wanneer duidelijk is dat zowel de persoon zelf als de groep baat kan hebben bij zijn deelname. Vaak zijn dit actievere deelnemers: ze melden zich zelf aan, hebben een idee over hoe ze zich willen ontwikkelen en hebben dikwijls een hulpvaardige houding ten opzichte van andere deelnemers. Hoewel ze hoger opgeleid, of al actiever zijn, zijn ze soms op andere vlakken wel gemarginaliseerd. Zij hebben ook tegenslagen te verwerken gekregen, bijvoorbeeld door ziekte, of door een vluchtverleden en hebben geen werk. Wij hebben voorbeelden van dergelijke mannen gezien die in het project een positie krijgen op de grens van vrijwilliger en deelnemer. Boeng Jongeren, werft voor hun project ‘Story Tellers’ naast laagopgeleide mannen, ook hoogopgeleide jonge vaders met een migratieachtergrond, omdat zij een goede voorbeeldrol kunnen vervullen voor andere vaders. Dat heeft echter niet altijd goede effecten gehad op de dynamiek in de groep, volgens de projectleider. De lager opgeleide jongeren voelen zich volgens haar geïntimideerd door het

succes, de manier van praten en de kleding van de hoger opgeleide jonge vader (interviewronde 2, Conchita Lie, Boeng Jongeren).

Problematische jeugd, gebroken gezinnen, agressie

Wanneer de mannen terugkijken op hun jeugd komen er naast verhalen over min of meer harmonieuze gezinnen, ook verhalen over geweld en afstandelijke, strenge, of afwezige vaders ter sprake.

Bij de trainingen en gesprekken over opvoeding en in de interviews spreken de mannen behalve over hun kinderen, ook over hun eigen opvoeding. In een groep mannen met een Antilliaanse achtergrond komen bij drie mannen verhalen naar boven over vaders die hen zwaar mishandelden. Twee mannen vertellen dat ze zelf niet negatief staan tegenover het corrigeren van hun eigen kinderen met geweld (op minder zware manieren). Een man vertelt dat hij zijn zoon soms met een stok slaat. De andere mannen proberen hem ervan te overtuigen dat slaan niet werkt en vertellen over hun eigen negatieve ervaringen in hun jeugd, of over niet-gewelddadige manieren waarop je kunt opvoeden. Ook in andere groepen en in de interviews komt geweld tijdens de opvoeding in de eigen jeugd ter sprake:

Voor M (52 jaar, geboren in Egypte) was zijn vader de reden om het land te verlaten. Zijn vader, een legerofficier, was erg streng en sloeg hem met een riem, vaak zonder uit te leggen waarom. Hij vertrok toen hij volwassen was naar Nederland en werkte eerst in de horeca en daarna in een naaiatelier. Het bedrijf waar hij werkte verplaatste de productie naar het buitenland en zo raakte M werkloos. Door onvoorzichtig afsluiten van leningen is hij in de financiële problemen geraakt.

M is getrouwd geweest met een Nederlandse vrouw en heeft met haar een dochter, maar die relatie liep stuk toen zijn dochter vier was. Hij heeft weinig contact meer met zijn ex-vrouw en dochter. Zijn dochter heeft hij al jaren niet gezien, omdat hij vindt dat zij te weinig respect heeft voor haar ouders en vooral voor haar moeder. Volgens hem komt dit doordat zijn ex-vrouw hun dochter niet streng genoeg heeft opgevoed.

(M, deelnemer van Meer Man(s), Kantara-Brug)

Bovenstaand voorbeeld laat een worsteling zien waar meer deelnemers mee te maken hebben. De mannen die soms hardhandig zijn opgevoed vinden dat hun eigen opvoeding te streng is geweest, maar de "Nederlandse" opvoeding vinden sommigen te vrij. In de groepen die gaan over opvoeding proberen de mannen met elkaar en met een trainer oplossingen te vinden voor hun opvoedingsproblemen. De meest gehoorde adviezen zijn: praten, niet-gewelddadige manieren van straffen, met uitleg, en het opbouwen van een band met de kinderen door samen al op jonge leeftijd leuke activiteiten te ondernemen (zie ook hoofdstuk 5).

Migrantenmannen die al lang in Nederland zijn en zonen van migranten, vertellen vaak dat zij hun kinderen anders opvoeden dan hun ouders dat deden, of dat ze hun jongste kinderen anders hebben opgevoed dan de oudere kinderen. Een man vertelt tijdens een bijeenkomst dat hij minder streng is geworden. In zijn eerste huwelijk maakte hij veel ruzie en sloeg hij de kinderen (Kantara, observatie 18-4-2012). Na een scheiding en een tweede huwelijk, waar ook kinderen uit zijn voortgekomen, werd hij minder streng en probeerde hij problemen op een andere manier op te lossen (idem). H, uit het vaderproject van Scala, vertelt over verschillen tussen de opvoeding die hij zelf kreeg van zijn ouders en de wijze waarop hij en zijn vrouw hun kinderen opvoeden.

H (41, geboren in Nederland, ouders uit Turkije) vertelt over zijn vader: Ja, het was een soort dictator, haha, zoiets. Maar ja, nu is het toch iets anders. Ik denk dat de kinderen meer vrijheid hebben. Ze kunnen meer dingen zeggen dan vroeger. Dat merk je wel. Ja, misschien inburgering hè? Ik ben ingeburgerd! Haha. Maar vroeger, voornamelijk toen de mensen uit Turkije kwamen, bijvoorbeeld in de jaren zestig enzo, toen hebben ze het beeld meegenomen van Turkije, hoe het in 1965 was. Met dat beeld zijn ze hier gekomen. Zo hebben ze de kinderen ook opgevoed, maar in de tussentijd, in de jaren, is er ook in Turkije wel wat veranderd.(....) Maar mijn kinderen, ja, ik probeer normen en waarden door te geven en daarnaast...we wonen hier en we proberen dus goed eigenschappen van hier over te nemen, zodat de kinderen ook makkelijk om kunnen gaan met de dingen hier. (...) Ze zijn wel mondiger dan we vroeger.

(H, Vaders van betekenis, Scala)

De verhalen over veranderingen in opvoeding die de mannen vertellen, laten zien dat de vaderprojecten en opvoedingscursussen te maken hebben met mannen uit gezinnen waarin veranderingen plaatsvinden. Ook A zegt dat hij zijn kinderen anders opvoedt dan zijn ouders dat deden. Het verschil zit bij hem niet in het streng zijn, maar in de hoeveelheid begeleiding die hij zijn kinderen geeft bij school en bij naschoolse activiteiten.

A¹⁶ (38, geboren in Marokko): Ik geef de opvoeding aan mijn kinderen, net als een Nederlander. Want ik ben hier opgegroeid toen ik klein was. Ik heb hier op school gezeten en ik heb gezien hoe mensen, vrienden, Nederlandse vrienden, die had ik ook weet je. En dan ga je ook mee. Maar vroeger, toen mijn ouders hier kwamen. Mijn vader was oud toen hij hier kwam. Hij had de opvoeding van Marokko naar hierheen meegenomen en heeft het aan ons gegeven, maar ik geef ook zoiets, maar anders. Ik ga ook met de maatschappij mee. Ik ga ook met jullie mee weet je, met de maatschappij. (...) Mijn vader sprak weinig Nederlands. Ik spreek allebei eigenlijk: Marokkaans en Nederlands en ik help met een beetje huiswerk: wat vragen, en dan ga ik een beetje beantwoorden. Maar vroeger, mijn vader, die sprak geen Nederlands, over het huiswerk: hij weet niet. Hij praat met ons alleen maar Marokkaans, geen Nederlands. En ook: ik zeg iets fout in het Nederlands, mijn vader weet niet. Hij kan mij niet corrigeren. Maar ik wel tegen mijn kinderen. Als ze iets fout zeggen, kan ik wel corrigeren: zo moet je het zeggen, weet je. En ga ik met hun voetballen, eh spelen, spelletjes spelen op de computer, maar vroeger niet, met mijn ouders. Mijn vader ging niet voetballen, geen computer, geen X-box. Hadden we niet. Dat had niemand in die tijd, alleen maar echte rijke mensen (...). En ja, verjaardag vieren natuurlijk. Je moet gewoon meegaan met de maatschappij. Maar vroeger was het anders, was geen verjaardag. Ik heb nooit mijn verjaardag gevierd, maar mijn kinderen wel. Ik ga het wel voor hen doen. Heel veel dingen zijn anders, [dan] toen mijn vader opvoedde. Ik geef wel mijn godsdienst, die ga ik wel ook aan hun geven, want dat is standaard, maar plus al die dingen heb ik niet gekregen van mijn vader, maar geef ik wel aan mijn kinderen. (...) Sporten enzo, dat geef ik wel aan mijn kinderen. Wat ik vroeger te kort had, geef ik nu wel aan mijn kinderen.

(A, deelnemer Vadernetwerken, MeanderOmnium)

¹⁶ We hebben de interviews zo veel mogelijk letterlijk weergegeven, inclusief taalfouten. Dit kan ten koste zijn gegaan van de leesbaarheid.

Migratieachtergrond, oorlog en vluchttrauma's

Hoewel de migratie naar Nederland, die veel deelnemers achter de rug hebben, ook positieve invloeden heeft op de levens van de mannen, kan deze geschiedenis ook zorgen voor obstakels en belemmeringen.

De migratiegeschiedenissen van de mannen verschillen sterk van elkaar. Een deel van de mannen die als arbeidsmigrant in de jaren zeventig kwamen, wonen langer in Nederland dan in ze in hun land van herkomst (met name Turkije en Marokko) woonden. Onder de deelnemers zijn echter ook mannen die later, bijvoorbeeld als huwelijksmigrant naar Nederland zijn gekomen. Daarnaast komt een aanzienlijk deel van de deelnemers uit het (postkoloniale) Caribische gebied. Vluchtelingen (uit oorlogsgebieden) maken een ander deel uit van de deelnemers. Sommige mannen hebben eerst een moeizame asielprocedure moeten doorlopen, hebben negatieve ervaringen met asielzoekerscentra waar ze weinig bewegingsruimte hadden en hebben lang niet mogen werken. Er zijn mannen die met gezinnen naar Nederland zijn gekomen, die in Nederland al familie hadden en mannen die alleen zijn gekomen en gezinsleden hebben moeten achterlaten. Sommige mannen hoopten hier in meer vrijheid te kunnen leven en uit te kunnen komen voor hun politieke overtuiging (D, deelnemer Kantara-Brug), of voor een homoseksuele identiteit (observatie X¹⁷). Een van de vluchtelingen-deelnemers in het project 'Somalische mannen in beeld' van Inter-Lokaal, vertelt tijdens het interview dat hij gevlucht is voor zijn schoonfamilie. De jonge man (eind twintig) trouwde na instemming van zijn schoonvader met een meisje uit een machtigere clan dan de clan waartoe hij behoorde. Toen deze man stierf, viel de bescherming van het koppel weg en heeft de broer van zijn vrouw hem geprobeerd te vermoorden (B, deelnemer Inter-Lokaal).

Voor de meeste deelnemers met een migratieachtergrond heeft hun geschiedenis gevolgen voor de manier waarop zij een plek hebben weten te vinden in de nieuwe omgeving: voor hun sociaal netwerk, opleidingsniveau, taalvaardigheid en identificatie met Nederland.

De migratiegeschiedenis van de arbeidsmigranten uit de jaren zeventig heeft gevolgen voor hun taalvaardigheden en opleidingsachtergrond gehad. Als jonge laaggeschoolde mannen kwamen ze naar Nederland om hard te werken. Deelnemer N bij Kantara-Brug had in het begin daardoor weinig aandacht voor taalvaardigheid of opleiding.

N (65 jaar, geboren in Marokko) kwam als jongeman zijn vader, die al in Nederland werkte, achterna. Er was in Nederland veel werk te doen, ook voor mensen zonder diploma. De veranderingen in wat er van werknemers gevraagd wordt, maakten het moeilijker om werk te vinden.

"We hebben niet de kans gekregen om te leren, zoals onze kinderen nu. (...) Toen werd taal niet zo belangrijk gevonden. Lange tijd was er geen aandacht voor ons en toen moesten we opeens van alles: Nederlands leren, weer gaan werken. (...) Vroeger was er veel werk en nu is er minder werk voor mensen zonder diploma. (...) Computers zijn nu ook belangrijker dan vroeger. Alles gaat tegenwoordig met de computer". N doet onder meer mee aan het mannenproject om computerles te kunnen krijgen.

(N, deelnemer van Meer man(s), Kantara-Brug)

Niet alle mannen spreken de Nederlandse taal vloeiend en sommige nauwelijks. Er zijn projecten in de taal van het land van herkomst en projecten waarin mannen voor elkaar

¹⁷ Op verzoek van de deelnemer is het project geanonimiseerd.

gedeeltes tolken (Inter-Lokaal; MeanderOmnium; Vivaan, observatie 1, 2 en 3, 2011, 2012). De mannen die goed verstaanbaar Nederlands spreken zijn soms onzeker over hun taalvaardigheden (J, deelnemer PBR).

Het oefenen van de Nederlandse taal is voor sommige mannen een van de redenen om aan het project deel te nemen (S en L, deelnemers Kantara-Brug; Z, deelnemer Vivaan; Vivaan observatie 2 en 3; Cambio/(Rechttop), observatie 1, 2011). Die mannen hebben dan ook een voorkeur voor een heterogene groep in plaats van een groep met dezelfde taalachtergrond. Bij Vivaan is Nederlands oefenen een onderdeel van het project en bij 'Mannencentrum Salomon' van Cambio wordt taalvaardigheid als extra activiteit voor de mannen aangeboden (Cambio/Rechttop, observatie 1, 2011).

Ingrijpende gebeurtenissen gerelateerd aan de migratie - het verlaten van familieleden, en bij vluchtelingen: onveiligheid in het land, omgekomen familieleden, maar ook de onzekere tijd in een asielzoekerscentrum, een onzekere vluchtelingenstatus en psychische problemen die daarmee te maken hebben - worden door de mannen als obstakels genoemd voor het vinden van werk of het aangaan van sociale contacten (D, deelnemer Kantara-Brug; Z, deelnemer Vivaan; T, deelnemer Scala).

Hoewel er mannen zijn die blij zijn met hun vaak lang geleden verkozen nieuwe leefomgeving, hebben andere mannen heimwee. Sommigen hebben lang gedacht dat ze weer terug zouden gaan (omdat ze dat zelf wilden, maar niet deden, bijvoorbeeld omdat de vrouw en kinderen niet wilden)(S, deelnemer Kantara-Brug) of hebben nog plannen om te remigreren (L, deelnemer Kantara-Brug). Als positieve bindende eigenschappen van Nederland noemen de respondenten de veiligheid, de werkomstandigheden, de rechten, het politieke systeem en de goede zorg voor zwakkeren.

D (50 jaar, geboren in Turkije) vertelt dat hij als Koerd niet kon zijn wie hij wilde. Zijn ouders spraken Koerdisch, maar hij mocht die taal niet spreken en leerde op school dat hij Turk was: "Het was niet mogelijk om jezelf te zijn. Je moest gewoon Turk zijn, punt uit. We moesten op de basisschool in Turkije buiten staan en roepen: Ik ben Turk. Ik ben ijverig. Ik ben dat. Ik ben erg blij om Turk te zijn." D werd toen hij volwassen was lid van een verboden Koerdische vereniging. Op zijn 35ste, nadat zijn broer werd doodgeschoten, is hij naar Nederland gevlucht, maar door de dood van zijn broer ging het psychisch niet goed met hem: "Ik ben toen de weg kwijt geraakt. Ik was psychisch zwaar gevallen (...) uit de boot gevallen (...) maar daarna ben ik weer uit het water geklommen." "Nederland was voor mij een paradijs op aarde en dat is het nog steeds, ondanks de financiële crisis (...) je kunt zeggen wat je denkt, je kunt mensen bekritisieren. (...) Er zijn rechten voor kinderen, voor vrouwen, voor dieren." D ziet Nederland als een voorbeeld voor andere democratieën in de wereld.

(D, deelnemer Meer Man(s), Kantara-Brug)

De mannenprojecten zijn voor sommige migrantendeelnemers een manier om de Nederlandse samenleving beter te leren kennen en hun problemen te bespreken. Zo wordt er bijvoorbeeld over discriminatie gesproken en over het opvoeden van kinderen. Opvoeding is voor sommige mannen een belangrijk onderwerp, omdat ze verschillen zien tussen hoe zij zijn opgevoed en hoe het in Nederland gaat en omdat ze zoeken naar hoe ze zelf willen opvoeden. Daarnaast spelen voor een deel van de migrantenmannen tegelijkertijd de eerder besproken problemen: werkloosheid, lichamelijke en/of psychische problematiek, een problematische jeugd en gebroken gezinnen (al hebben meer migrantenmannen in de projecten een partner).

6.3 Sociale isolatie

In de projectplannen merkten wij al dat er een verschil is tussen de manier van kijken naar sociale isolatie bij migrantenmannen en autochtone mannen. Bij migrantenmannen worden sociale contacten binnen de eigen etnische gemeenschap geproblematiseerd en bij autochtone mannen niet. Bij de laatste groep moet het om meer gaan voor ze als doelgroepman worden gezien: het ontbreken van werk, van activiteiten in de wijk en van een sociaal netwerk. Dit zien wij terug in de situatie waarin deelnemers van de projecten verkeren. Opvallend is dat veel migrantenmannen voor aanvang van het project een sociaal netwerk hebben via buurthuizen, moskeeën, of vriendschappen, bijvoorbeeld met mannen uit hetzelfde land van herkomst. Ook hebben de migrantenmannen die aan deze projecten meedoen vaker een partner of gezin. In die zin zijn ze minder sociaal geïsoleerd dan de deelnemende autochtone mannen. Bij de autochtone mannen lijkt er vaker sprake te zijn van een ernstiger vorm van sociale isolatie, waarbij er geen contact meer is met familieleden en oude vriendschappen zijn verbroken. Er zijn echter ook migrantenmannen bij wie ernstigere vormen van sociale isolatie voorkomen.

‘Mannen op de projectencarrousel’

Veel mannen zijn bekend met hulpverlening of hebben eerder aan dit soort interventies in de vorm van andere projecten meegedaan. Dat zijn dan geen nieuw gevonden, sterk geïsoleerde deelnemers zoals aanvankelijk gedacht, gehoopt en beschreven staat in het projectplan.

Er zijn mannen die vanuit hulpverlening of via een ander project in het Man 2.0 project doorstromen. De eerste groep van ‘De nieuwe paplepel’ van Importante is bijvoorbeeld geworven via vadercentrum Adam in Den Haag; Kantara-Brug heeft geworven bij buurthuizen waar regelmatig verschillende organisaties actief zijn met projecten. Bij de Turkse moskeevereniging en Marokkaanse ouderenvereniging, waar PBR een serie trainingen aanbiedt, komen volgens de projectleider vaker organisaties langs om voorlichtingen te geven. De mannen klagen erover dat deze organisaties hun beloftes niet nakomen (PBR, observatie 1 en 2, 2012). Volgens de projectleider doet PBR dat beter. Ook zijn er mannen die via schuldhulpverlening, maatschappelijk werk, of de GGZ bij de projecten terecht komen, met name bij de welzijnsinstellingen waarbij nauw samengewerkt kan worden met deze afdelingen en instanties (zie hoofdstuk 4 over vinden en binden).

Op hun beurt zullen mannen die deelnemen aan de Man 2.0 projecten na afloop weer geworven worden voor volgende projecten, omdat de mannen daar weer andere activiteiten kunnen doen en nieuwe dingen kunnen leren. Op die manier nemen ze als het ware (tijdelijk) plaats op de projectencarrousel (Reijndorp en Van der Zwaard 1996; Masson, Karyotis en De Jong 2002). Met kortdurende financiële steun voor deze projecten is het niet verwonderlijk dat een aantal mannen na een serie bijeenkomsten behoefte heeft aan een vervolgproject. Niet alle doelen van projecten worden gehaald en bij de deelnemers wordt mogelijk een ontwikkeling in gang gezet waar ze verdere ondersteuning bij nodig hebben.

6.4 Beleving project en ervaren impact van de projecten op individuele situaties

Wij laten hier zien hoe de deelnemers de projecten beleven en of er verandering is in de levens van de mannen: worden de mannen actiever? Verandert hun rol in het gezin? Wat zetten de

projecten in beweging? Nadat we deze vragen hebben beantwoord laten wij zien hoe de mannen de genderspecifieke aanpak en de heterogene of homogene mix naar migratieachtergrond van deelnemers hebben ervaren.

Beleving project

In de interviews hebben wij de respondenten gevraagd wat ze in de projecten doen en waarom ze eraan deelnemen. Een eerste interviewvraag over hoe ze bij het project waren gekomen, zorgde er vaak voor dat mannen begonnen te vertellen over problematische gebeurtenissen zoals wij hierboven hebben besproken. Dat deed ons beseffen dat wij de mannen op een kwetsbaar moment in hun leven hebben aangetroffen. Hun verhalen waren vaak openhartige getuigenissen, maar leken soms ook op verantwoording voor het deelnemen aan een dergelijk project. Met verhalen over hun activiteiten in het project laten de mannen vervolgens zien dat ze bezig zijn om hun situatie te verbeteren. Met die achtergrond is goed te begrijpen dat ze vaak positieve verhalen vertellen over het project, waarin ze zichzelf (weer, na de tegenslagen) kunnen neerzetten als actieve, zelfbewuste deelnemers aan de maatschappij en als betrokken vaders.

De mannen beschrijven het project als een “cursus”, of “groep” om van te leren en om van elkaar te leren (deelnemers Kantara-Brug, MeanderOmnium, Dynamo, Kakiña); een project om onder de mensen te komen, actief te zijn, uit het huis te komen, of jezelf sterker te maken en elkaar te steunen om weer actief te worden (deelnemers CVD, Partoer CMO Fryslân, Welzijn Centraal, Solidez); een project voor vaders om van elkaar te leren (deelnemers MeanderOmnium, Scala, Inter-Lokaal), als een integratieproject om te “leren over de Nederlandse maatschappij en hoe mensen [uit verschillende landen] denken over een onderwerp” (observatie 1, Welzijn Centraal, 2011). Sommige respondenten benadrukken dat ze zelf iets aan het project toevoegen en dat ze het leuk vinden om anderen te helpen (Z, deelnemer Cambio/(Recht)op; A, deelnemer; A, deelnemer Welzijn Centraal).

A (42, in Nederland geboren): [We bespreken] levenszaken zeg maar, een stukje maatschappij, woordenkennis, wat zijn hier de gebruiken, wat zijn daar de gebruiken. En uitvinden wat je bent, hoe je bent, wat je doelen zijn, hoe je verder wilt. Hoe je verder kunt komen, wie je nodig hebt, wat je nodig hebt. Ik ging er gewoon heen, zonder verwachting. Als het mij bevalt dan blijf ik. En ik heb mijn plaatsje erin gevonden. Ik heb 17 jaar werkervaring, wesheden opgedaan; die kun je delen met mensen die het echt nodig hebben.

(A, deelnemer Man 2.0, Welzijn Centraal)

E (41, op Curaçao geboren): [Het project is er] om je te motiveren. Om op te komen voor de problemen die we hebben. Om een beetje op kracht te komen.

(E, deelnemer ‘Echte Mannen’, CVD)

De motivatie om over opvoeding te praten is voor de groep mannen van MeanderOmnium om iets te doen aan lastige jongeren in de buurt. Ze willen, door te leren over opvoeding, dat hun eigen kinderen niet voor overlast zorgen en overlastgevende jongeren in de buurt kunnen aanspreken.

A (38, in Marokko geboren): Ik heb zelf ook kinderen weet je wel. En [ik wilde] ook een goed voorbeeld geven aan de maatschappij en de samenleving. Dat was mijn idee. Dat wilde ik gaan doen.

I: Waarom is dat belangrijk?

A: Voor mijn kinderen. Dan weten ze wat ik doe en een goed voorbeeld geven, weet je. En ook andere mensen. Ik wil dat ze allemaal de goede weg op gaan weet je. Van die problemen buiten en ruzie maken, wat je allemaal nu hoort, dat is mijn idee, om die mensen te kunnen helpen, als ze willen luisteren tenminste.

(A, deelnemer Vadernetwerken, MeanderOmnium)

Als ze beginnen aan het project is de verwachting soms anders dan wat ze uiteindelijk meemaken. Een aantal mannen vertelt afwachtend en terughoudend naar de eerste bijeenkomst te zijn gegaan; sommigen waren vooral nieuwsgierig. Een deelnemer vertelt bijvoorbeeld dat het meer over zelfinzicht ging dan hij had verwacht (Deelnemer met Antilliaans-Nederlandse achtergrond uit het project Man 2.0, Welzijn Centraal, Leeuwarden).

Combinaties van activiteiten worden positief gewaardeerd. Zo zegt een deelnemer (eind twintig, met Marokkaanse achtergrond), die op een feest van een buurthuis was geworven voor het project, dat hij aan 'De nieuwe paplepel' leuk vond om te leren koken, maar de cursus over "zelfinzicht en de samenleving" die erbij kwam ook erg interessant vond (Importante/PEP, observatie 2, 2012).

De deelnemers spreken meestal positief en nauwelijks negatief over de projecten, ook wanneer er expliciet naar kritiek gevraagd wordt. Een man vertelt dat een werkvorm met kaartjes met plaatjes hem niet aanspreekt, maar dat het aan hem kan liggen en voor anderen misschien wel werkt (F, deelnemer Welzijn Centraal). Bij een ander project vindt een man dat de gesprekken soms "dieper" kunnen gaan en dat de mannen te veel hun lippen op elkaar houden in de groep, terwijl ze bij het roken veel bespreken (H, deelnemer CVD). Meerdere respondenten klagen erover dat sommige deelnemers weinig aanwezig zijn, of vaak laat komen. Doordat de projecten op vrijwillige basis worden georganiseerd, is het mogelijk dat deelnemers die kritischer zijn, met hun voeten stemmen en niet meer komen. De mannen die we hebben geïnterviewd zijn in de meeste gevallen zelf trouwe deelnemers.

De respondenten die via de sociale dienst zijn geworven en die bij verzuim zouden worden gekort op hun uitkering, zijn ook positief over het project. Een man met een Somalische achtergrond bij 'Mannencentrum Salomon' in Deventer vertelt dat hij het belangrijk vindt om bezig te zijn en iets "terug te doen" voor de samenleving (R, deelnemer bij Cambio/Rechttop, 2012). Een andere man die verplicht deelneemt, zegt dat dit project, vergeleken met andere re-integratietrajecten, veel vrijheid geeft. Dankzij het project hoeft hij op dit moment niet aan een strenger traject deel te nemen, maar als het niet verplicht zou zijn, zou hij niet meedoen (A, deelnemer Dynamo). Enkele deelnemers benadrukken het verschil met re-integratietrajecten, waarin ze verplicht en, in hun ogen, nutteloze taken moesten verrichten (zoals vieze eierdozen stapelen) (S, deelnemer Vivaan). In dit project is deelname vrijwillig en zijn ze tevreden met de mogelijkheid om de eigen richting te bepalen. Zo zei een deelnemer tijdens een fitnessactiviteit tegen een onderzoeker: "Ik wil niet dat er met een vingertje gewezen wordt en dat mensen vertellen wat ik moet doen. Als er met een vingertje gewezen wordt, dan wil ik het zelf doen" (Partoer CMO Fryslân, observatie 2, 2012).

Veranderingen in participatie en empowerment

Voor mensen met weinig dagbesteding maken de projecten in de eerste plaats verschil doordat ze weer tijdelijk structuur in hun dag krijgen en doordat ze weer mensen ontmoeten. Mannen die eerder weinig buiten de deur kwamen vertellen dat de groepen en de structuur hen een positief gevoel geven, bijvoorbeeld deelnemer W, uit een jongerengroep:

Ik vind het wel leuk om te doen. Om toch met jongeren, om toch een beetje onder de mensen te blijven. Een tijdje terug zat ik toch de hele dag thuis, thuis, thuis. Deed ik niks, zat ik de hele dag op de bank. Nou ben ik de hele dag toch een beetje bezig. Ik kom in contact met allemaal mensen. Iedereen gaat allemaal dingen doen. Dat is wel leuk.

W (28 jaar, in Nederland geboren, deelnemer Solidez)

Op de tweede plaats zorgen nieuwe sociale contacten ervoor dat de mannen op nieuwe ideeën komen om nieuwe activiteiten te ondernemen. Deelnemer H vindt het tijd om plannen te maken voor na de "cursus", want hij ziet er al tegenop om niets meer te doen te hebben, wanneer het project afloopt. Hij denkt eraan om vrijwilligerswerk te gaan doen en zegt dat hij zonder het project daar niet op gekomen was:

H (57 jaar, in Nederland geboren): Kijk, anders denk je daar niet aan. Je bent er niet naar op zoek. En nu hoor je wel eens wat, of ze komen met wat. Je hoort gewoon hele andere dingen dan wanneer je thuis zit. Het is niet zozeer dat ze zeggen: je moet nu wat gaan doen, maar doordat je wat hoort... Dan heeft de een dat idee, en de ander dit idee, en dan denk je bij jezelf: ik moet nu wat gaan doen. Je kunt niet op de bank blijven hangen, dat gaat niet.

(H, deelnemer CVD)

Op de derde plaats worden de mannen binnen de projecten geactiveerd door nieuwe vaardigheden te leren (computercursus, taalcursus, kookcursus) en nieuwe activiteiten te ondernemen (excursies, sporten, koken). Bij mannen die voor het project nauwelijks naar buiten kwamen en verschijnselen van depressiviteit hadden, heeft het project ervoor gezorgd dat ze de deur uit komen en gaan nadenken over toekomstige activiteiten in hun leven.

L (56, in Marokko geboren en op zijn 44^{ste} als huwelijksmigrant naar Nederland gekomen): Er is een groot verschil tussen hier en thuis, omdat hier een andere sfeer is. Thuis is er een donkere sfeer. Als ik thuis ben heb ik geen zin om... Ik heb een computer, maar ik heb geen zin, ik durf niet naar de computer, maar hier wel. Ik weet niet. Het is een psychologisch probleem denk ik (...) Misschien omdat de andere cursisten hetzelfde probleem hebben. Hier op school is de sfeer goed. Als [de] stichting de cursisten wil helpen, [moet ze] doorgaan, want ik zie dat de meeste cursisten zin hebben om te leren.

(L, deelnemer Meer Man(s), Kantara-Brug)

Ook zelfreflectie kan zorgen voor nieuwe wensen en vaardigheden die helpen om nieuwe activiteiten te ondernemen. In onderstaand voorbeeld heeft dat bovendien een positief effect op de rol in zijn gezin.

F (40 jaar, in Nederland geboren, Nederlandse moeder, Antilliaanse vader): “[Ik heb] meer mezelf leren kennen dan verwacht (...) Ik kan nu beter omgaan met kritiek. Ik heb adviezen opgevolgd, wat ik anders nooit doe. Ik ga altijd mijn eigen weg. Ik leer andere culturen kennen. Ik leer omgaan met mannen die de Nederlandse taal niet goed kennen en verplaats mij in hun, want ik zou als ik in hun situatie was ook de taal niet goed verstaan en dat vind ik interessant (...) Sinds ik hier kom...Ik ben enorm gegroeid. Ik zie het leven weer zitten en pak ik alles op. Ik leer er heel veel van, over je eigen ik.

F vertelt dat hij, doordat hij zich beter voelt, zijn vaderrol beter kan vervullen voor zijn twee kinderen die bij hun moeder wonen: “Ik kan eindelijk weer de vader zijn die ik wil zijn. Ik zie ze dagelijks”.

(F, deelnemer Welzijn centraal)

Ten slotte draagt individuele hulp bij aan activering. Soms zitten dagelijkse problemen in de weg voor verdere activering. Wanneer de mannen dakloos zijn of door schulden acute problemen hebben, willen ze daar eerst aan werken, voor ze op een andere manier actief worden. De deelnemers krijgen vaak, buiten de projectbijeekkomsten om, individuele ondersteuning van de projectmedewerkers bij het oplossen van hun problemen. Een dakloze deelnemer aan het project ‘Meer Man(s)’ (Kantara-Brug, observatie 2011) die bij vrienden logeert, vertelt bijvoorbeeld dat hij hulp krijgt bij het reageren op huizen bij woningcorporaties. Bij hetzelfde project krijgt een andere man op het wekelijks spreekuur hulp bij het bij elkaar verzamelen van zijn pensioen dat hij bij veel verschillende werkgevers heeft verdiend (Kantara, observatie 1, 2011).

De stap naar verdere activering, buiten het project om is niet eenvoudig. Een deelnemer bij ‘Mannencentrum Salomon’ (Cambio/Rechttop, observatie 3, 2013) vertelt dat het voor hem een grote stap was om naar het mannencentrum te komen. Het is volgens hem namelijk moeilijk om uit je “comfort zone” van thuis zitten te komen, als je eenmaal lange tijd thuis zit. Door het centrum wende hij langzaam weer aan een gestructureerd dagritme en kreeg hij een sterker gevoel van eigenwaarde: “Daar was niet echt iets gericht voor, maar dat is gewoon zo gegroeid”. Door naar het centrum te komen en mee te doen met allerlei activiteiten begon hij zich beter te voelen. Volgens hem is nu voor hem de volgende stap om uit de “nieuwe comfort zone” van het vadercentrum te stappen en op zoek te gaan naar betaald werk.

Van de 35 respondenten zijn er 17 mannen die vrijwilligerswerk gaan doen door het project (Hierbij is er mogelijk een overrepresentatie doordat wij meer respondenten hebben gesproken die een zekere ontwikkeling hebben doorgemaakt). Drie mannen deden al vrijwilligerswerk voor zij aan het project deelnamen. Van de anderen zat tijdens het interview een deel nog midden in het project en daarvan overwogen er een paar om vrijwilligerswerk te gaan doen. De mannen die vrijwilligerswerk zijn gaan doen vertellen dat ze het leuk vinden om “actief te zijn” (D, deelnemer Kantara-Brug), “iets terug te doen” (R, deelnemer Cambio), dat het in hun aard ligt om “anderen te helpen” (A, deelnemer Vivaan; A, deelnemer Welzijn Centraal), of dat het een manier is om “met mensen in contact” te komen, om een “goede baan” te vinden (A, deelnemer MeanderOmnium). Een deel is van plan om betaald werk te zoeken (16 van de 35, maar hun plannen zijn niet allemaal even concreet). Bij degenen die geen werk gaan zoeken, of bij wie de plannen minder concreet zijn, heeft dat te maken met de (naderende) pensioenleeftijd, of het feit dat ze lichamelijke of psychische klachten hebben. Zes mannen hadden bij aanvang van het project al een betaalde baan. Zij doen allemaal mee aan een vaderproject.

Behalve successen zijn er ook mannen die niet uit de problemen komen. Sommige mannen vallen uit, andere maken het traject af en boeken vooruitgang (ze voelen zich bijvoorbeeld beter), maar vallen daarna toch weer terug. Een van de deelnemers is bijvoorbeeld na het project in een psychose beland (CVD, observatie 3, gesprek met projectuitvoerder); een ander heeft onder invloed van drugs een agent bedreigd en zit in de gevangenis (telefoongesprek vrijwilliger Solidez 18-12-2013); en er is zelfs een geval van zelfmoord bekend (focusgroepinterview met professionals, 19-9-2013).

Veranderingen op het gebied van emancipatie

De deelnemers vinden opvoeding een belangrijk onderwerp. Dat geldt voor respondenten die meedoen aan de vaderprojecten, maar ook voor de respondenten die meedoen aan activeringsprojecten. In beide gevallen geldt dat in mindere mate voor de rol als partner in het gezin.

Op basis van de interviews kunnen wij een indruk geven van de impact die gesprekken, cursussen en activiteiten hebben gehad op de dagelijkse praktijk van de opvoeding, vanuit het oogpunt van de mannen zelf. Die impact is er volgens een aantal mannen geweest, anderen vertellen dat ze het moeilijk vinden om te veranderen, maar vinden het toch belangrijk om over opvoeding na te denken. Een deelnemer aan het project 'Vaders van betekenis' in Hengelo vertelt dat hij meer plezier heeft in de opvoeding sinds de cursus en dat hij er meer tijd in steekt:

H (41, in Nederland geboren, ouders uit Turkije): Ik doe nu meer dingen met de kinderen dan ik eerder deed (...). Ik ben nu meer dingen met de kinderen gaan doen, niet omdat het moet, maar omdat ik het wil. Die verandering is enorm geweest. (...) Het is nu ingeburgerd dat ik nu de kinderen naar bed breng. Ik merk wel dat ik meer geniet nu.

(H, deelnemer Vader van Betekenis, Scala)

In de opvoeding van zijn drie dochters past C (Marokkaanse achtergrond), soms lessen toe die hij geleerd heeft in de groep. Tijdens een schoolvakantie informeerde hij bijvoorbeeld naar de plannen van zijn kinderen en vroeg hij of ze samen iets leuks gingen doen. Omdat zijn dochters allemaal ouder dan 13 jaar zijn, reageerden ze hier echter vooral verbaasd op: "Als je gaat veranderen, dat wordt een beetje moeilijk thuis hè? Je leeft hele jaren thuis en het is gewoon een systeem en je doet iets anders, dan krijg je: papa, wat heb jij?" (C, deelnemer MeanderOmnium, 2013). Dezelfde C praat thuis over de cursus, zowel met zijn vrouw als met zijn kinderen en geeft zelfs familieleden adviezen over opvoeding.

C (48 jaar, in Marokko geboren): Ik heb nu bijvoorbeeld twee broers van mijn vrouw, die hebben kinderen. Ze zijn hier geboren, de broers van mijn vrouw, maar één heeft een beetje stoute kinderen. Echt waar! Maar als ik ben bij hun thuis, ik zie die kinderen, met moeder bijvoorbeeld, die zegt tegen de kinderen: je moet stil [zijn] dat dat... en dan komt de vader en dan zegt hij: oh geeft niet, gewoon laat maar. Voor vader mag dat, maar voor moeder mag het niet. Toen ik zeg: nee, wat doe jij? Heel grote fout: als moeder zegt mag niet, niet zeggen mag. Je moet zeggen: je moeder heeft gelijk, dan je moet altijd, niet geef lucht [ruimte] aan de kinderen, wat zegt moeder, gewoon zo. Of

jij, als jij zegt nee, en hij gaat naar moeder, da da da da, moeder zegt geeft niet, de kinderen lopen...Je moet altijd samen afspraak.

Soms komt de jongen ook in mijn huis en doet vervelend in mijn huis. Ik zeg nee, niet aanraken, je moet stop, moet niet doen. Maar hij [de vader]blijft alleen lachen: ja wat is dat, we zijn het niet gewend zo. Ik zeg nee, je moet gewoon, het is een kind, hij weet helemaal niks. [...] Het is een kind, je moet lesgeven. Als je niet lesgeeft. Hij weet niets. Niet slaan, maar gewoon met mond praten. Niet als zo, kind maakt iets stuk [hij doet alsof zijn kopje van de tafel valt] jij gaat slaan een kind. Een kind weet niet waarom geslagen. Je moet zeggen wat heb je...wat...ik heb vorig jaar voor deze een straf aan jou gegeven[?] maar als je een kind slaat, zonder dat een kind weet....die ervaring heb ik een beetje geleerd.

(C, deelnemer Vadernetwerken, MeanderOmnium)

In het bovenstaande voorbeeld vertelt de man hoe hij zijn zwager adviseert en de kinderen van zijn zwager corrigeert. Hij vertelt dat vrouwen en mannen in de opvoeding één lijn moeten trekken en hij laat zien dat ouders kinderen niet moeten slaan en moeten uitleggen waarom ze straf geven (in overeenstemming met de praktijk van de opvoedlessen zoals beschreven in hoofdstuk 5).

Naast de genoemde impact op de opvoeding door reflecties en lessen in de groep, hebben er veranderingen plaatsgevonden door individuele hulp. Een jonge vader (en deelnemer bij het project Di hòmber pà hòmber, Kakiña) heeft intensieve hulp gekregen bij het regelen van een omgangsregeling met zijn kinderen, die de moeder van de kinderen aanvankelijk weigerde (gesprek met professional Kakiña, tijdens observatie 1, 2011). Hetzelfde geldt voor een jonge vader bij Solidez. Ook hij heeft met behulp van de projectleider weer een bezoeksregeling met hun vier kinderen (gesprek met professional Solidez, tijdens observatie 2, 2012).

Andere mannen benadrukken juist dat verandering moeilijk tot stand te brengen is, ook al proberen ze het. Zoals deelnemer S vertelt.

S (38 jaar, in Nederland geboren, ouders komen uit Turkije):

S: Mijn vader was ook streng, mijn opa was ook streng. Daarom is mijn vader ook streng, dat gaat over van generatie [tot generatie]. Het zit ook in mij, dus ik heb het ook overgenomen. Ik vond dat van mijn vader vroeger niet goed, maar ik heb het ook. Ik kan er niets aan doen. Ik weet het gewoon niet, hoe ik het kwijt moet raken, dus het is echt, ja.

I¹⁸: Hoe gaat dat dan? Wat is streng?

S: Dat je tegen de kinderen schreeuwt en alles en dat je dit moet doen en dat moet doen.

Bij S heeft zowel Bureau Jeugdzorg als een professional binnen het project hem geholpen om anders met zijn kinderen om te gaan. Hij oefent bijvoorbeeld om af en toe complimentjes te geven en brengt meer tijd door met de kinderen. Met complimentjes geven heeft S nog veel moeite: "Het komt er gewoon niet uit. [...] mijn vader gaf mij ook nooit complimentjes. Ik kon in zijn ogen nooit iets goed doen". Bureau Jeugdzorg was ingeschakeld omdat de kinderen vooral bij de grootouders verbleven met wie de ouders een moeizame relatie hebben. De ouders verloren, tegen hun zin in, het contact met hun kinderen. Dat kwam ook doordat S werkloos was en vooral 's nachts wakker was en overdag sliep. Uiteindelijk is het gelukt, met begeleiding

¹⁸ De letter I staat voor interviewer.

van Bureau Jeugdzorg en de projectprofessional van Vivaan, om een regelmatiger leven te krijgen en wonen de kinderen weer bij hem thuis.
(S, deelnemer M-power, Vivaan)

De relatie met de partner is in de meeste projecten weinig aan bod geweest. Hoewel er soms in de groep over is gereflecteerd, hebben wij nauwelijks verhalen gehoord over veranderingen in de relatie met de partner. Uit zowel de observaties, als interviews met de professional en met een deelnemer aan het project, weten wij dat er gesprekken hebben plaatsgevonden over problemen rond huwelijksmigratie bij Vivaan. Dat gebeurde zowel individueel als in de groep (Vivaan, observatie 3). S, een deelnemer van Vivaan vertelt in het interview dat hij eigenlijk niet uitgehuwelijkt wilde worden. Na een mislukt eerste huwelijk liet hij toch zijn ouders zijn volgende bruid kiezen. In het begin had hij moeite met de keuze en liep de relatie moeilijk. Met hulp van bureau jeugdzorg, maar ook door gesprekken met de professional van het project heeft hij nu meer vrede met zijn relatie (S, deelnemer Vivaan). Volgens de projectuitvoerder van Vivaan, die huisbezoeken aflegt en ook de partners spreekt, zijn er in haar project veel huwelijken gered en zijn de vrouwen blij met de veranderingen bij hun partner (Vivaan, interview met professional Gülnur Koç). Bij Scala (Hengelo) hoort de projectprofessional via vrouwen over veranderingen waar de mannen die niet zien (focusgroepinterview 19-9-2013).

In de interviews hebben we gemerkt dat voor veel mannen de relatie met de partner een moeilijk bespreekbaar onderwerp is. Dat blijkt bijvoorbeeld uit hoe een respondent de grens trekt tussen publiek en privaat. Opvoeding is volgens hem wel bespreekbaar in de groep, maar de relatie met de vrouw niet. Hij ziet dat sommige mannen in zijn omgeving niet naar een bijeenkomst over opvoeding willen komen omdat ze het een private aangelegenheid vinden. Volgens hem is opvoeding echter niet privé, omdat de manier van opvoeden ervoor zorgt dat je goede of criminele burgers krijgt: "Privacy is hoe je met je vrouw omgaat, over problemen, dingen, dat is privacy. Daar ga je toch niet over praten! Nee, maar over kind is geen privé"(R, deelnemer JSO).

Sommige mannen vinden de relatie met de partner zelf geen moeilijk onderwerp, maar zien dat andere mannen het wel moeilijk vinden.

I (54 jaar, geboren in Marokko): Er zijn heel veel mensen die heel erg gesloten zijn. Die houden alles binnen. Dat is verkeerd, zo zie ik dat. Want het is heel normaal om over je vrouw te praten, op je werk of in de groep eh... Dat betekent dat je blij bent met je vrouw. Dat ze iets leuks doet. En ik vind het leuk om andere mensen iets te vertellen over haar, dat vind ik zo leuk. Vrouwen doen dat ook wel over hun man. Ze vinden het leuk om over hun man te vertellen en zo vind ik dat ook. Ik heb met verschillende vrouwen gewerkt [als schoonmaker] en die praten ook over hun mannen. Dan leer je heel veel meer. [...]

Sommige mensen zijn gesloten, of schamen zich om iets te vertellen. [...] Sommige mensen willen er niet over vertellen, dat is gewoon zo. Maar voor mij niet. Ik gooi gewoon alles eruit en het is gewoon normaal. Het is niet om voor te schamen om over je vrouw te vertellen. Het is gewoon normaal.

(I, deelnemer Dynamo)

Een respondent vertelt dat er over bepaalde dingen wel gesproken wordt: bijvoorbeeld afspraken met je vrouw over de opvoeding, of helpen in het huishouden. Andere onderwerpen, zoals "emoties", zijn minder goed bespreekbaar.

J (60-65 jaar, in Marokko geboren): Over wat ik met mijn vrouw doe...is... niet over alles kan ik praten [in de groep]. Over bepaalde dingen kan ik niet...over de keuken, over wat doe ik, maar niet over *alles* alles, zoals over emotionele dingen, dat is moeilijk om over te praten, maar wel over: help ik mijn vrouw, help je jouw vrouw (...), hoe je problemen oplost, maar dan hoeft je niet het probleem te noemen, maar ja (...) Nederlanders kunnen praten over alles. Ze zijn geëmancipeerd. Marokkanen niet over alles: geheimen, privacy, ze kunnen niet.

J is wel een voorstander van meer openheid over de taakverdeling in het huishouden. Hij denkt dat je dat als volgt tot stand kunt brengen:

Je moet doen: helpen vrouw, goed of niet? In plaats van help jij je vrouw? (...) misschien dan langzaam, geef voorbeeld, heb jij een keertje...dan kan hij iets vertellen, dan kan hij langzaam...maar voor een gesloten... moet het gewoon beginnen met makkelijk, omdat het nu met deze soort activiteiten..om mensen meer te betrekken, misschien kan doen (...) maar niet in een keer.
(J, deelnemer/sleutelfiguur PBR)

De relatie met de partner zou volgens deze man dus bespreekbaar gemaakt kunnen worden door er meer in algemene termen over te praten en de mannen niet direct te vragen naar hun persoonlijke situatie.

Samenvattend kunnen wij zeggen dat de projecten, vanuit het perspectief van de deelnemers, ervoor zorgen dat de mannen zich beter voelen, actiever worden en meer toekomstplannen maken. Dat gebeurt via het hervinden van een daginvulling, door nieuwe contacten, nieuwe ideeën en vaardigheden, door op nieuwe plekken te komen, via zelfreflectie en door individuele hulp bij het oplossen van concrete problemen. Wat betreft vaderschap zorgen de projecten voor meer betrokkenheid en kennis over opvoeding en voor plekken om met anderen over vaderschap te reflecteren. Op de relatie met de partner of reflectie over gender is de impact gering, vooral doordat het weinig is besproken en doordat deelnemers het zelf moeilijk bespreekbare onderwerpen vinden die meer in de privésfeer liggen.

Beleving genderspecifieke aanpak en etnisch heterogene of homogene groepen

De meningen over de exclusiviteit voor mannen zijn verdeeld. In de beleving van een deel van de mannen heeft het samen in een groep zijn met alleen maar mannen een positief effect gehad op de gesprekken en activiteiten in de groep. Een deelnemer bij Scala zegt daarover:

Op zich kun je dan makkelijker over bepaalde dingen praten. Als het met vrouwen is dan moet je toch een beetje op je taalgebruik letten en je gaat ook niet zo makkelijk over bepaalde dingen praten. Mannen onder elkaar, net als vrouwen onder elkaar, die praten net weer anders.
(H, deelnemer Scala, 41 jaar, in Nederland geboren, ouders in Turkije geboren)

In een Antilliaanse groep in Vlaardingen wordt ook gezegd dat de dynamiek van mannen onderling anders is: "Mannen hebben mannendingen. Als een vrouw erbij is hou je iets achter.

Alleen ben je open.” Een andere man voegt daaraan toe: “We vechten en daarna zijn we vrienden.” En een derde man in de groep: “Er is ook iemand van de GGZ geweest en we hebben over seksualiteit gesproken. Dat is moeilijker met vrouwen erbij” (Kakiña, observatie 1, 2011). Bij een groep vaders met Marokkaanse achtergrond (MeanderOmnium) zegt een stagiair (zelf met een Marokkaanse achtergrond) voor de groep: “Er zijn aparte activiteiten voor vrouwen en aparte activiteiten voor mannen. Het is uit respect. Als we de mannen willen laten participeren is respect nodig.” Een deelnemer bij dezelfde groep vertelt dat het later misschien ook met vrouwen erbij kan, maar nu niet (MeanderOmnium, observatie 1, 2011).

Volgens een ander deel van de mannen maakt het niet uit of het een project exclusief voor mannen is en konden er even goed vrouwen bij zijn. Sommige mannen zeggen dat ze het zelfs beter zouden vinden als er ook vrouwen bij zouden zijn: “Ik ben toch een vrijgezel...” (deelnemer met Nederlandse achtergrond, Partoer CMO Fryslân, observatie 1, 2011), “ik kan eigenlijk beter met vrouwen overweg” (E, deelnemer CVD, Antilliaanse achtergrond). Een deelnemer (met een Koerdische achtergrond) vindt het zelfs “heel erg” dat er aparte projecten voor mannen en vrouwen zijn, omdat het volgens hem niet past bij de Nederlandse maatschappij (D, deelnemer Kantara-Brug).

Wat betreft de beleving van groepen met een heterogene of homogene achtergrond naar migratieachtergrond, merken wij dat vooral de mannen die aan de (etnisch) heterogene groepen deelnemen het belangrijk vinden om mensen met andere culturele achtergronden te leren kennen en hun Nederlands te oefenen. Er zijn echter ook mannen die de behoefte voelen om onderling, met mensen met dezelfde (etnische) achtergrond, hun problemen te bespreken, zoals de deelnemers met Antilliaanse achtergrond bij Di Hòmber pà Hòmber van Stichting Kakiña en de deelnemers van de groep vaders met Marokkaanse achtergrond van het project Vaderparticipatie van MeanderOmnium.

6.5 Conclusie

Op basis van de interviews met deelnemers en observaties in de projecten kunnen wij concluderen dat de kenmerken van de deelnemers overeenkomen met de omschrijving van de doelgroep zoals het Oranje Fonds die geformuleerd heeft. De deelnemers aan de mannenprojecten zijn voor het grootste deel laagopgeleid en in zekere zin sociaalgeïsoleerd. De meeste mannen zijn werkloos en een groot deel van de mannen heeft te maken met meervoudige problematiek die hen hindert actief deel te nemen aan de samenleving.

Wat betreft de diagnoses zoals die geformuleerd zijn in de projectplannen, is het opvallend dat wij bij de mannen zelf ook een problematisering van non-participatie zien, net zoals dat in de projectplannen gebeurt. De mannen zien “thuis zitten” als een probleem en als aanleiding om aan een mannenproject mee te doen en actiever te worden. Wat betreft de rol in het gezin zien wij dat de mannen betrokken vaders willen zijn en willen leren over opvoeden. De rol van de man als vader (de andere belangrijke diagnose uit de projectplannen) staat voor hen dus centraal in het project. Daarbij zoeken de mannen naar manieren van disciplineren die werken, maar minder streng (of minder gewelddadig) zijn dan die ze in hun eigen opvoeding hebben ervaren. Sommige mannen herstellen contact met familieleden met wie het contact verbroken was. De mannen in de vaderprojecten (waarvan de meeste een migratieachtergrond hebben) hebben vaker een gezin en sociale contacten buitenshuis. Zij zijn in die zin minder sociaalgeïsoleerd.

De projecten zorgen, gezien vanuit het oogpunt van de deelnemers, soms voor ingrijpende en andere keren voor beperkte, of minder duidelijke, veranderingen in de levens van de mannen. Gezien de problematische achtergrond is het werken aan activering en de rol in het gezin een moeilijke opgave. Wij hebben echter gezien dat een groot deel van de mannen geactiveerd wordt binnen de projecten en dat er een belangrijke verandering is in hoe de mannen zich voelen. De mannen voelen zich beter en sterker dan voor het project en ze hebben nieuwe wensen en plannen voor de toekomst. Binnen ieder project gaan uiteindelijk enkele mannen vrijwilligerswerk doen. De positieve veranderingen gelden natuurlijk niet voor iedereen. Er zijn mannen die afhaken, of die na het project weer terugvallen.

Wat betreft de rol in het gezin, zijn de veranderingen in de levens van mannen minder eenduidig. Er zijn mannen die het contact met familieleden herstellen, meer met hun kinderen zijn gaan doen en mannen die zeggen dat ze veel hebben geleerd over opvoeding en wat ze hebben geleerd toepassen in de praktijk. De rol als partner, of man-vrouwverhoudingen in het algemeen, is daarentegen niet veel besproken in de projecten en als het wel is besproken heeft het in de meeste gevallen niet direct invloed gehad op de relatie. Een indirecte positieve invloed via bovengenoemde veranderingen (beter voelen, meer bezigheden, meer aandacht en tijd voor opvoeden, meer op één lijn met de partner over opvoeden) kan plaatsgevonden hebben, maar was moeilijk te achterhalen via de interviews met de mannen.

7. Politieke ontwikkelingen op het gebied van participatie en emancipatie

Dit hoofdstuk plaatst het programma Man 2.0 in de hedendaagse Nederlandse politieke context. Wij veronderstellen dat deze context sturend - zowel faciliterend als beperkend (Walby 2009) - werkt op de vormgeving en uitvoering van de 23 projecten. Dit hoofdstuk biedt daarom een korte schets van een aantal politieke ontwikkelingen ten aanzien van sociaal-maatschappelijke fenomenen gerelateerd aan de problematiek die in Man 2.0 centraal staat. We stellen ons daarbij de vraag hoe het Man 2.0 programma en de projecten in deze hedendaagse context passen. Naast de ontwikkelingen in de politieke context zien wij tegelijkertijd dat in het publieke debat de afgelopen jaren discussies worden gevoerd over gendervraagstukken zoals mannelijkheid¹⁹, het belang van mannen in de opvoeding van kinderen²⁰ en in het onderwijs (denk aan de problematisering van de feminisering van onderwijs²¹) en in bredere zin over emancipatie (denk aan het vraagstuk of emancipatie af is?²²) en feminisme²³ die raken aan de manier waarop mannenemancipatie vorm krijgt in Man 2.0. Dit hoofdstuk concentreert zich alleen op de politieke context. Ten eerste omdat de impact van dit publieke discours minder duidelijk te traceren in de projecten dan in het politieke discours. Ten tweede worden 21 van de 23 organisaties (deels) door de overheid gesubsidieerd en moeten zij dus op een directe manier rekening houden met de politieke koersen. Wij gaan in deze politieke context verder dan alleen politieke ontwikkelingen op het gebied van gender, omdat wij met name uit hoofdstuk 2 en 3 hebben kunnen concluderen dat het welzijnswerk (en daarmee de bredere ontwikkelingen op het gebied van sociaal beleid) een belangrijke plaats inneemt in het programma Man 2.0.

De leidraad voor de bespreking van de politieke ontwikkelingen zijn de kernconcepten uit het Man 2.0 programma, participatie en emancipatie. Zowel voor participatie als emancipatie gaan hedendaagse politieke ontwikkelingen over een invulling van burgerschap en de relatie tussen de staat en de burger. Met betrekking tot *participatie* bespreken wij het discours over zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. Dit neoliberale discours leidt ertoe dat de

¹⁹ Zie bijvoorbeeld De Bruin, Ellen (2013), Echter mannen moeten zich blijven bewezen, *NRC Handelsblad*, 28/29 september, p. 4; Fogteloo, Margreet & Casper Thomas (2011), Een Peter Pan is niet op zijn toekomst voorbereid. Het nieuwe zwakke geslacht, *De Groene Amsterdammer*, 29 juni. Vinddatum 24 januari 2014, <http://academic.lexisnexis.nl/>.

²⁰ Zie bijvoorbeeld Hanssen, Henk (2010), De stille vaderrevolutie heeft een gezicht gekregen, *Trouw*, 23 maart. Vinddatum 24 januari 2014, <http://academic.lexisnexis.nl/>; Viëtor, Marnix & Louis Pronk, De man wil wel degelijk opvoeden, *de Gelderlander*, 1 juni. Vinddatum 24 januari 2014, <http://academic.lexisnexis.nl/>.

²¹ Zie bijvoorbeeld NRC Handelsblad (2009), Basisscholen vervrouwelijken, 28 oktober, geconsulteerd op <http://academic.lexisnexis.nl/>; Bijl, Rinske & Nora Uitterlinden (2012), Jongensprobleem, *Trouw*, 14 april. Vinddatum 24 januari 2014, <http://academic.lexisnexis.nl/>.

²² Zie het coververhaal over emancipatie in het weekendkatern *Opinie en Debat* van NRC Handelsblad (2014) waarin de volgende twee stukken verschenen: Brinkgreve, Christien & Justine Ruitenbergh (2014), Anderhalve baan mag geen keurslijf worden, *NRC Handelsblad*, 13/14 januari, p. 4; Boomsma, Diederik & Jonathan Price (2014), Keerpunt is bereikt: emancipatie is af, *NRC Handelsblad*, 13/14 januari, p. 5.

²³ Zie bijvoorbeeld Duits, Linda (2013) 'Het' feminisme bestaat helemaal niet, *NRC Handelsblad*, 27 augustus. Vinddatum 24 januari 2014, <http://academic.lexisnexis.nl/>; Wieringa, Saskia (2010), Lang leve het feminisme, *de Volkskrant*, 20 maart. Vinddatum 24 januari 2014, <http://academic.lexisnexis.nl/>.

verzorgingsstaat omgevormd wordt tot een zogenaamde “participatiesamenleving”, zoals Koning Willem Alexander in zijn eerste Troonrede op Prinsjesdag 2014 aangaf (<http://www.koninklijkhuis.nl/nieuws/toespraken/2013/september/troonrede-2013/>, geconsulteerd op 24 januari 2014). Een belangrijk markeerpunt voor de welzijnssector hierbinnen is de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning in 2007. Het begrip *emancipatie* vinden wij met name terug in het Nederlandse emancipatie- en het integratiebeleid. In dit deel gaan wij met name in op de politisering van gendergelijkheid en de rol van migrantenmannen in het integratiebeleid.

7.1 Het politieke discours van participatie en eigen verantwoordelijkheid

De neoliberale koers die de Nederlandse overheid is ingeslagen heeft belangrijke gevolgen voor het Nederlandse welzijnswerk. De verzorgingsstaat wordt afgekald met grootschalige bezuinigingen en herverdeling tot gevolg. In algemene zin kunnen wij stellen dat de verzorgingsstaat verandert naar een stelsel dat is gebaseerd op zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. Daarin staat een visie van actief burgerschap en daarmee participatie centraal. Dat betekent ook dat de nadruk verschuift van rechten naar plichten. Deze nadruk op plichten betekent een moralisering van burgerschap. De overheid gaat handelen vanuit een ‘voor wat, hoort wat’ principe. Voor bepaalde bijstandsgerechtigden houdt dit bijvoorbeeld in dat zij sinds januari 2012 verplicht worden om voor een aantal uren per week vrijwilligerswerk te doen als ‘tegenprestatie’ voor hun uitkering, en los van hun arbeids- en re-integratieplicht (Inspectie SZW 2013: 5).

Met de Wet Maatschappelijk Ontwikkeling (WMO) uit 2007 worden burgers aangespoord tot participatie. De WMO benadrukt volgens Tonkens (2011) vooral een communitaristisch idee van burgerschap waarin burgers vanuit een idee van plicht verantwoordelijk gemaakt worden voor de zorg voor elkaar in de familie maar ook in de lokale gemeenschap. Voor het welzijnswerk en meer concreet de uitvoerende sociale professionals betekent de WMO een herijking van hun manier van werken in de vorm van Welzijn Nieuwe Stijl (Ministerie van VWS 2010). In een brochure maakt het Ministerie van VWS ondermeer duidelijk wat voor type professional de overheid verwacht door het formuleren van acht “bakens” die we punt voor punt kort toelichten: 1) Gericht op de vraag achter de vraag (dit vraagt volgens het Ministerie van VWS om een open houding van de professional, idem: 17), 2) Gebaseerd op de eigen kracht van de burger (de toelichting op dit punt is dat de professional de kwaliteiten en talenten van mensen naar boven moeten halen, idem: 18), 3) Direct er op af (zorgmijders benaderen, idem: 19), 4) Formeel en informeel in optimale verhouding (de professional moet zich terughoudend opstellen en het zelfoplossend vermogen van burgers stimuleren, idem: 21), 5) Doordachte balans van collectief en individueel (collectieve oplossingen voor vraagstukken, idem: 23), 6) Integraal werken (samenwerken met partners en komen tot een samenhangende aanpak van problemen, idem: 24), 7) Niet vrijblijvend, maar resultaatgericht (het maken van concrete afspraken, idem: 25) en 8) Gebaseerd op ruimte voor de professional (welzijnswerk vraagt vakmanschap en ruimte om beslissingen te maken; maar deze ruimte wordt wel bepaald door gemaakte afspraken over te behalen resultaten, idem: 26) (VSW 2010: 16).

Het voorbeeld van de WMO en de bijbehorende oproep tot hervorming van het welzijnswerk als ‘Welzijn Nieuwe Stijl’ laat zien dat in dit neoliberale discours de overheid (en in

het verlengde de sociale professionals die als *street level bureaucrats* het beleid uitvoeren) zich op een bepaalde manier terugtrekt en de burger de plicht geeft meer regie te nemen, terwijl tegelijk de overheid “burgers een gewenst handelingsperspectief voorlegt en collectieve aanspraken en bijdragen afhankelijk maakt van hun gedrag” (Vrooman et al. 2012). De sturende werking van het politieke discours maakt dat er sprake is van een geleide vorm van emancipatie met veel nadruk op plichten (Tonkens en Duyvendak 2003).

7.2 Het politieke discours van gendergelijkheid in emancipatie- en integratiebeleid

Ook in het integratiebeleid zien wij een sterke aandacht voor eigen verantwoordelijkheid. Aan de andere kant constateren wij een sterke sturing wat betreft de invulling van integratie. Het beleid is sterk verschoven van een aandacht voor sociaaleconomische integratie naar sociaal-culturele integratie (Roggeband en Verloo 2007). In een analyse van het emancipatie- en integratiebeleid laten Roggeband en Verloo zien hoe de frames over emancipatie en eigen verantwoordelijkheid de culturalisering van het probleem en een dichotomie tussen een ‘autochtoon wij’ en een ‘allochtoon zij’ versterken.

Voor de periode 1995 tot 2005 laten Roggeband en Verloo (2007) zien dat het integratie en emancipatiebeleid met elkaar vervlochten raken. Dat komt doordat migrantenvrouwen voor beide beleidsterreinen een speerpunt wordt. De bindende factor is het vraagstuk gendergelijkheid, dat in Nederland het emancipatievraagstuk wordt genoemd. Roggeband en Verloo (idem) concluderen dat er een etnisering van het emancipatiebeleid plaatsvindt en dat het integratiebeleid steeds meer *gendered* wordt. De gendering van het integratiebeleid betekent, naast het feit dat migrantenvrouwen een belangrijke doelgroep van beleidsmaatregelen wordt, dat gendergelijkheid een belangrijke plaats krijgt als waarde die migranten moeten overnemen om ‘erbij te horen’. Deze tendens is breder dan Nederland; in veel Europese landen, maar ook bijvoorbeeld in Canada en Australië, wordt gendergelijkheid als onderdeel van de nationale identiteit naar voren geschoven en daarmee uitgelegd als “typisch Nederlands” (van der Haar 2013; van Huis en van der Haar 2013). Genderongelijkheid wordt dan toegeschreven aan migranten en tegelijkertijd uitgelegd in culturele termen en als teken van niet-geïntegreerd zijn. Deze ontwikkeling heeft tot gevolg dat, in het politieke discours, het gendervraagstuk vooral gezien wordt als een migrantenvraagstuk.

De rol van migrantenmannen in het politieke debat over gendergelijkheid²⁴

Een van de gevolgen van het uitlichten van migrantenvrouwen als doelgroep van het integratie- en emancipatiebeleid is dat ook de rol van migrantenmannen meer prominent op de agenda is gekomen. Op de hoogtijdagen van het standpunt dat migrantenvrouwen geëmancipeerd dienden te worden werden hun vaders, echtgenoten en broers enkelvoudig geportretteerd als

²⁴ Deze paragraaf is gebaseerd op het eerder verschenen artikel ‘Coming down from their thrones’ Framing migrant men in Dutch politics’ (van der Haar 2013) waarin de rol van migrantenmannen in debatten en beleidsdocumenten over de emancipatie van migrantenvrouwen tijdens de periode 2003-2009 wordt geanalyseerd.

actoren die met hun traditionele houdingen ten aanzien van gender migrantenvrouwen en -meisjes belemmerden in hun emancipatieproces. Daarnaast werden migrantenmannen gezien als een bedreiging voor Nederland als liberaal en geëmancipeerde samenleving (Bracke 2011; Roggeband en Verloo 2007).

Tussen 2003 en 2009 zien wij dat de emancipatie van migrantenmannen regelmatig - zij het niet uitgebreid - door parlementariërs van zowel linkse als rechtse partijen tijdens debatten of in algemene overleggen onder de aandacht gebracht wordt en besproken is in beleidsnotities. Het vraagstuk krijgt bij de toenmalige betrokken ministers De Geus (die portefeuillehouder emancipatie is) en Verdonk (die gaat over integratiebeleid) in de jaren 2003 tot 2006 wel de erkenning dat het belangrijk is, maar er worden geen specifieke maatregelen worden genomen. Pas in 2009 besluit toenmalig Minister van Emancipatie Plasterk tijdens het Christen-Democratische kabinet Balkenende IV in samenwerking met de toenmalige Minister voor Wonen Wijken en Integratie Van der Laan om vadercentra op te richten. Concreet betekende dit een budget van 2,4 miljoen euro om 14 gemeenten te ondersteunen om deze centra op te richten. De voorwaarden voor gemeenten om een verzoek tot financiële steun in te dienen zijn dat zij behoren tot een van de 56 gemeenten met de meeste inwoners met een migrantenachtergrond en tevens moeten ze deelnemen aan de aanpak van Marokkaans-Nederlandse risicojongeren (TK 2009-2010, 32360, VIII, 1). Deze laatste voorwaarde verbindt de problemen met Marokkaans-Nederlandse jongens aan de problematiek van hun vaders. De causale assumptie is dan dat deze jongeren problematisch gedrag vertonen door tekortschietend vaderschap. De beleidsmaatregel volgt op een algemenere kritiek op het emancipatiebeleidsplan 'Meer kansen voor vrouwen' uit 2007 dat de nota té weinig over mannen ging. In de diagnose die wij terugvinden in de beleidsbrief over de vadercentra vinden wij een nieuw element. Migrantenvaders (in de beleidsbrief wordt gesproken over "mannen uit etnische minderheidsgroepen") worden niet alleen neergezet als mannen met traditionele opvattingen over genderverhoudingen, maar tegelijkertijd gezien als slachtoffers van hun sociaaleconomische positie (aandacht voor klasse) en gelabeld als "kwetsbaar" en "geïsoleerd" (TK 2008-2009, 30420, 128: 4). De diagnose wordt verder onderbouwd aan de hand van de volgende causale verbanden: "Veel mannen voelen zich tekortschieten vanwege hun maatschappelijke positie, wat leidt tot druk binnen het gezin. De emancipatoire vooruitgang van hun vrouwen en dochters zien zij als een bedreiging om nog meer in een achtergestelde positie te raken" (idem). Door deze uitbreiding van de diagnose doorbreekt Plasterk het culturalistische frame.

Wij kunnen concluderen dat de aandacht voor migrantenvaders binnen het politieke debat over het vraagstuk van gendergelijkheid en emancipatie (in de context van de integratie van migranten) steeds specifiekere wordt. De analyse van debatten en beleidsdocumenten laten een versmalling van het frame van emancipatie zien wanneer het gaat om mannen. Ten eerste gaat het om een bijdrage van mannen aan de emancipatie van vrouwen. Ten tweede wordt de doelgroep steeds meer afgebakend. Hoewel er steeds wordt benadrukt of gesuggereerd wordt dat alleen de migrantenvaders met traditionele opvattingen (waar impliciet voornamelijk Moslims worden bedoeld) worden aangesproken versmalt deze groep eerst verder naar migrantenvaders die in een kwetsbare en geïsoleerde positie verkeren en op het moment dat een beleidsoplossing wordt voorgedragen blijkt deze zich alleen te richten op migrantenvaders. De sociaaleconomische positie van mannen wordt gebruikt om het eenzijdige beeld van mannen als veroorzakers van het emancipatieprobleem van migrantenvrouwen te nuanceren.

Op die manier komt er in de diagnose ruimte voor het perspectief van migrantenmannen. Daarnaast is het opmerkelijk dat mannen vervolgens vooral in hun rol van vader worden aangesproken in de beleidsmaatregel om vadercentra op te richten. Vaderschap is echter alleen het aanspreekpunt, want in de toelichting blijkt dat de agenda breder is: van deze mannen wordt niet alleen verwacht dat ze hun rol opnemen als vader en opvoeder, maar ook als partner en als actieve burgers in de samenleving (TK 2008-2009, 30420, 137: p.6). In deze reframing vormt Plasterk een strategische alliantie tussen het kabinets-frame dat de familie prioriteert, het neoliberale *frame* van eigen verantwoordelijkheid en het feministische frame dat de machtspositie van mannen bekritiseert, waardoor hij weerstand tegen het beleidsplan neutraliseert.

7.3 Conclusie

Wij zien in deze schets van politieke ontwikkelingen die relevant zijn voor het programma Man 2.0 twee dominante onderliggende ideologische frames. Ten eerste, de neoliberale ideologie van actief burgerschap en, ten tweede, de culturalisering of moralisering van burgerschap (van Huis en van der Haar 2013). Nu we in kaart hebben gebracht welke ideologische frames dominant zijn in de politieke context kunnen wij in hoofdstuk 8 nagaan wat wij van deze frames terugzien in de Man 2.0 projecten (zie paragraaf 8.6).

8. Conclusie

Het onderzoek naar het Man 2.0 programma (met de looptijd 2011-2013) heeft de projecten vanuit verschillende perspectieven in kaart gebracht. Wij hebben de ontstaansgeschiedenis en organisatie van het programma door het Oranje Fonds (OF) geanalyseerd. Vervolgens hebben wij gekeken hoe de organisaties in de projectplannen vorm hebben gegeven aan de door het OF geformuleerde doelstellingen van emancipatie en participatie. Daarnaast is de achtergrond, houding en visie van professionals geanalyseerd. Wat betreft de uitvoering van de projecten in de praktijk hebben wij ons gericht op methoden van vinden en binden, en op de manieren waarop in interactie met de deelnemers is gewerkt aan de programmadoelstellingen. Tevens hebben wij het perspectief van de doelgroep 'laagopgeleide sociaalgeïsoleerde mannen' in beeld gebracht en hun beleving en de impact van het project op hun levens geanalyseerd. Ten slotte is het Man 2.0 programma in de context geplaatst van hedendaagse Nederlandse politieke discoursen over zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid en over gendergelijkheid, in integratie- en emancipatiebeleid.

In dit afsluitende hoofdstuk presenteren wij de antwoorden op de in hoofdstuk 1 geformuleerde vragen aan de hand waarvan wij de projecten van het Man 2.0 programma hebben gemonitord. Daarnaast bieden wij op een aantal punten een reflectie en hebben wij aanbevelingen geformuleerd. De aanbevelingen komen voort uit de reflecties, maar zijn ook gevoed door de twee focusgroepen die wij met de projectprofessionals aan het einde van het derde jaar (19 september 2013) hebben gehouden en door de gesprekken met vier coaches van organisatieadviesbureau Van de Bunt over hun ervaringen met de projecten die ze hebben begeleid.

8.1 Wat dragen de Man2.0 projecten in hun plannen uit? Wat wordt er in de projectplannen geproblematiseerd en welke voorstellen voor oplossingen worden gedaan?

De doelstellingen van het Man 2.0 programma zijn de participatie en emancipatie van 'laagopgeleide en sociaalgeïsoleerde mannen', meer specifiek gaat het om maatschappelijke participatie, het doorbreken van rolpatronen in relatie, gezin of familie en persoonlijke ontwikkeling. De uitvoering van deze *meervoudige agenda* is complex gebleken. Frames over burgerschap, identiteit en gendergelijkheid uit de beleidsvelden welzijn, integratie en emancipatie grijpen in het programma op elkaar in. De complexiteit van de doelstellingen wordt vooral zichtbaar als het gaat om emancipatie. De brede betekenis van emancipatie (emancipatie 1), het versterken van iemands houding en positie in de samenleving (empowerment), zien wij het meest terugkomen in de projecten. Deze versie van emancipatie, die centraal staat in het welzijnsdiscours, is eenvoudig te verbinden aan het doel van maatschappelijke participatie. Twee andere betekenissen van emancipatie, namelijk werken vanuit een genderspecifieke aanpak (emancipatie 2) en het werken aan gendergelijkheid (emancipatie 3), zijn echter niet vanzelfsprekend.

De analyse van de 23 initiële projectplannen laat zien dat voor de helft van de projecten *persoonlijke ontwikkeling* en het *doorbreken van non-participatie* het uitgangspunt is.

Tegelijkertijd constateerden wij dat *emancipatie en participatie van mannen in het gezin* in bijna de helft van de projecten een belangrijk vertrekpunt is. De diagnose uit de projectplannen is met name gecentreerd rond de kwestie van (de verdeling van) *arbeid en zorg*. Dit geldt als een klassiek vraagstuk binnen genderstudies. Daarmee lijkt een inhoudelijke invulling van het genderperspectief sterk verankerd in het programma, maar deze wordt wel ‘smal’ ingevuld. Het algemene beeld dat naar voren komt in de projecten van Man 2.0 is dat emancipatie van mannen in relatie tot de emancipatie van vrouwen is geformuleerd. Parallel aan een perspectief op vrouwenemancipatie dat achterstanden van vrouwen op mannen constateert, wordt dan vooral een achterstand van mannen op vrouwen genoemd, zoals bijvoorbeeld over opvoedingsvraagstukken. Maar het idee van *achterstand* is breed. Deze doelgroepmannen worden gepresenteerd als deviant ten aanzien van heersende normen en opvattingen in de maatschappij. De mannen worden geframed als *risicovol* voor zowel vrouwen, partners, kinderen als de samenleving (non-participatie en criminaliteit). Hun achterstand is impliciet een achterstand op succesvolle witte heteroseksuele mannen, maar dat wordt niet zo gearticuleerd.

Wij zien in de projectplannen veelal een versmalling van de doelgroep tot migrantenmannen. Bovendien zien wij dat een gebrek aan emancipatie (emancipatie 1 en 3) in veel gevallen impliciet en expliciet wordt gereduceerd tot een cultureel probleem (zie ook Roggeband en Verloo 2007; voor een studie over de stigmatisering van migrantenmannen zie Pratt Ewing 2008). Door de culturalisering van het probleem wordt het vraagstuk ingelijfd in het integratiedebat. Deze culturalisering brengt het risico met zich mee dat andere belangrijke identiteitsmarkeerders, zoals sociaaleconomische positie (klasse) en gender, minder aandacht krijgen of zelfs buiten beschouwing blijven, terwijl deze ook belangrijk kunnen zijn voor het begrijpen van en oplossen van problemen van de doelgroepmannen.

Vervolgens zien wij een uitdrukkelijke aandacht voor de *rol van de man als vader* (met name bij projecten met vooral migrantenmannen als doelgroep). Mannen dienen betrokken vaders te worden. Deze invulling van mannelijke identiteit lijkt samen met een invulling van maatschappelijke participatie in de zin van werk of vrijwilligerswerk de identiteitscrisis van deze mannen op te moeten lossen. Werken aan vaderbetrokkenheid past in dit geval dus vooral in de brede betekenis van emancipatie en in de genderspecifieke betekenis (emancipatie 1 en 2), maar heeft niet vanzelfsprekend gendergelijkheid als doel (emancipatie 3). De focus op de man zelf in plaats van op gendergelijkheid is te begrijpen uit een breed gedeelde visie onder de projectuitvoerders dat aansluiten bij de behoeften van de doelgroepmannen de beste manier is om het project tot een succes te maken.

Concluderend zien wij een op zich ‘logische’ tendens naar *verwatering* van initieel plan naar geplande projectpraktijk. Van voorbereidende documenten van het OF, naar de programmabeschrijving van Man 2.0, gevolgd door de projectplannen van de uitvoerders, tot de facto activiteiten zoals beschreven in de projectplannen is er steeds minder sprake van het recht doen aan de structurele dimensie van de positie waarin de doelgroep mannen verkeert. Er lijkt een ‘logische’ neiging tot *individualisering*, doordat de projecten in de praktijk wel aan moeten sluiten bij de individuele gevolgen van de structurele positie waarin de mannen zich bevinden, omdat zij anders deze groepen niet kunnen vinden en ze niet in het project kunnen houden. Er is met andere woorden een noodzaak voor het creëren van een meer directe bevrediging voor de doelgroep. De focus is daarbij op: werk en toegang tot werk vanuit de vaardigheden van de mannen; vrijwilligerswerk en; vaderschap, telkens vanuit een gedachte

van inhalen van achterstand of tekort. Er is daarentegen, van initieel doel van het OF naar de projectplannen, steeds minder nadruk op gendergelijkheid (emancipatie 3).

De bijsturing van het Oranje Fonds om in het derde jaar emancipatie als speerpunt te nemen heeft in de plannen niet geleid tot grote koerswijzigingen, maar eerder tot kleine uitbreidingen of toevoegingen van emancipatie-elementen aan bestaande projecten. De *uitbreiding van het programma* met een jaar en de verscherpte focus op de emancipatiedoelstelling hebben er wel voor gezorgd dat de organisaties een jaar langer tijd en ruimte hebben gekregen om maatwerk te leveren aan de doelgroep en dat zij de ervaringen uit de twee eerste projectjaren hebben kunnen toepassen om de resultaten van de projecten te verbeteren. Het specifieke effect voor 'vinden en binden' is geweest dat het derde jaar ervoor gezorgd heeft dat er meer mannen zijn bereikt. Dit geldt met name voor de zeer gemarginaliseerde mannen. Wat betreft de emancipatie in de zin van het bespreekbaar maken van de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen (meestal uitgewerkt in de context van het gezin; dat wil zeggen de rol van de man als vader en de relatie met de partner) en het werken aan gendergelijkheid, zien wij dat het extra jaar extra initiatieven heeft opgeleverd. De bereikte mannen zijn in beweging gekomen. De langere looptijd komt de overdraagbaarheid ten goede en biedt daardoor ook kansen voor meer 'structurele' aanpak voorbij de looptijd van de projecten.

Aanbevelingen

- Verwatering tegengaan door ingebouwde heroriëntatie op de oorspronkelijke doelen en door reflectie op de verwevenheid van beleidsvelden.
- Culturalisering tegengaan door klasse (de sociaaleconomische positie van mannen) en gender centraler te stellen.
- De langere looptijd (3 jaar in plaats van twee jaar) is goed geweest voor het bereik en de ontwikkeling van de projecten.

8.2 Wie zijn de projectprofessionals die de projecten uitvoeren? Wat is hun houding ten aanzien van de doelgroep? Wat is hun visie op het gebied van emancipatie en participatie? Hoe ervaren zij het werken met deze doelstellingen?

De groep professionals is gemengd qua gender en migratieachtergrond. In sommige gevallen heeft gender of migratieachtergrond een rol gespeeld in het opbouwen van de relatie tussen projectprofessional en de mannen. Er is een grote continuïteit geweest in de personele bezetting (projectleider en projectuitvoerder) gedurende de looptijd van het programma. In een aantal gevallen hebben personele wisselingen een directe negatieve invloed gehad op de uitvoering van het project.

De meerderheid van de professionals is werkzaam in het welzijnsveld en vaak hebben ze ook een opleiding gehad in die richting. Wij constateren dat ook de andere professionals zich verhouden tot een sociaal werkdiscours. We hebben een opvallend eenduidig beeld gezien wat betreft houding en visie van projectprofessionals. Op basis van interviews met de projectleiders/-uitvoerders kunnen wij de volgende karakteristieken onderscheiden:

laagdrempelig zijn, vraaggericht werken, maatwerk leveren, aandacht voor het opbouwen van vertrouwen en onderhouden van de relatie, de projectprofessionals zijn empathisch, benaderen mannen op een positieve manier en spreken hen aan op hun 'eigen kracht'. Wij constateren een groot contrast tussen de sterke problematisering van deze mannen in de diagnoses van de projectplannen en de positieve bejegening van mannen. Opvallend is dat projectprofessionals in interviews de mannen vooral omschrijven als kwetsbaar en in termen van achterstand, terwijl wij de typering risicovol uit de projectplannen bijna niet terugzien in de manier waarop professionals over de mannen praten. Dit beeld vertaalt zich in *empathie* voor de doelgroep, die wij ook in de observaties van interacties tussen professionals en mannen hebben teruggezien. Problematisering in termen van zowel risicovol als kwetsbaar is nodig om aandacht te vestigen op deze groep mannen en de noodzaak om iets voor hen te doen. Vanuit de bovenstaande beschreven houding van de professionals is echter te begrijpen dat een karakterisering als risicovol minder nadruk krijgt.

Bovenstaande manier van werken is arbeidsintensief. De professionals verwachten eigen verantwoordelijkheid en verandering richting zelfredzaamheid van de deelnemers. De focus ligt op het individu en met de interventie wordt ingezet op empowerment en bewustwording door het aanleren van competenties in combinatie met een mentaliteits- of gedragsverandering.

Deze manier van werken valt samen met een brede invulling van het concept emancipatie. Als emancipatie in de context van gendergelijkheid wordt geplaatst wordt dit meestal door de projectprofessionals als een beladen onderwerp ervaren. Als projectprofessionals de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen en de impact daarvan op gendergelijkheid bespreekbaar maken, dan doen ze dat meestal zonder dat expliciet te benoemen. Er zijn wel degelijk projectprofessionals die dat wel doen, maar die zijn in de minderheid. Als wij het hebben over de specifieke invulling van emancipatie als gendergelijkheid dan kunnen wij spreken van een 'emancipatievrees' bij de meeste projectprofessionals. Daar heeft het derde jaar weinig aan veranderd.

Op organisatieniveau zien wij dat het programma Man 2.0 voor sommige organisaties invloed heeft gehad op hun kernactiviteit: twee organisaties die opvoedingsondersteuning verzorgen (JSO en MeanderOmnium) geven aan dat ze nu veel meer vanuit ouders redeneren en vaders (en niet alleen moeders) actief aanspreken en betrekken bij hun activiteiten.

Aanbevelingen

- De laagdrempelige aanpak behouden.
- Continuïteit van professionals binnen de projecten is belangrijk voor het vinden van de moeilijk bereikbare en te binden doelgroep en voor het blijven werken aan een project met complexe doelen.
- De kwaliteit van de projectleiders is van belang. Het project zou moeten passen in de organisatie en niet geïsoleerd en los staan van de organisatie. Interne inbedding van het project zou al in het begin een aandachtspunt moeten zijn al in het begin. (mede op basis van interview coach Hester van der Burg van Van de Bunt).
- De positieve empathische benadering van mannen behouden en tegelijk aandacht hebben voor risico. De categorisering van mannen als 'risicovol' verhoudt zich moeilijk tot het sociaal werkdiscours. Er zou een handleiding moeten komen waarin

naast het denken in termen van 'kwetsbaarheid' en 'achterstand' ook ruimte is voor het aanpakken van 'risicovol'. Dat geldt bijvoorbeeld voor het onderwerp geweld. In een bijeenkomst met projectvertegenwoordigers op de jubileumdag van het OF in 2012 werd duidelijk dat er belangstelling is voor het werken met mannen aan het onderwerp geweld. Uit een rondvraag bleek dat vijf projecten al iets aan geweld deden. Acht andere organisaties die er niets mee deden hadden belangstelling om hier met hun groep aan te werken.

- De 'emancipatievrees' zou moeten worden aangepakt (zie epiloog voor een handreiking).

8.3 Wat zijn de gebruikte methodieken van vinden en binden? Hoe gebeurt dat in de praktijk? Hoe verschilt het per type project en wat zijn succesvolle en minder succesvolle manieren om mannen te vinden en te binden?

Het *vinden en binden* van laagopgeleide sociaalgeïsoleerde mannen – een moeilijk bereikbare groep zoals het Oranje Fonds in de programmabeschrijving al constateert – vergt veel inspanningen van de projectuitvoerders. Hoewel veel organisaties de doelgroep voor ogen hebben, varieert de beginsituatie - in termen van afstand tussen de projectuitvoerders en de mannen - sterk; in het ene (uiterste) geval zijn mannen al bekend binnen de organisatie of andere instanties en in het andere geval moet het contact met de mannen nog tot stand komen. Voor beide situaties geldt dat ook een groep mannen buiten bereik blijft. Niet alleen omdat de projectuitvoerders niet met hen in contact komen, maar ook omdat mannen die wel worden benaderd besluiten niet deel te nemen. In die zin moeten wij er rekening mee houden dat de kans bestaat dat projecten vooral de zogenaamde 'topdogs van de underdogs' bereiken (Schuyt 1991).

De interventies van de projecten hebben wij onderscheiden in drie typen groepen om beter inzicht te krijgen in de effecten op onder meer het bereik van mannen: vaste groepen, open instroomgroepen en projecten die eenmalige activiteiten organiseren waar een wisselende groep deelnemers op af komt. Wij constateren dat voor ieder type groep iets te zeggen valt. Vaste groepen kunnen intensiever en diepgaander werken aan emancipatie en participatie, maar hebben een kleiner bereik. Eenmalige activiteiten zorgen, bij een intensieve werving, voor een bredere verspreiding van aandacht voor deze thema's. Combinaties van typen groepen zijn ook succesvol geweest in het werven van deelnemers. Periodieke intensieve wervingsperioden zijn vooral bevorderlijk voor het aantal deelnemers. Voor het binden geldt dat het van belang is om de mogelijkheid te hebben om na te bellen of huisbezoeken af te leggen in geval van afwezigheid. Het creëren van een vertrouwensband is hiervoor cruciaal.

Projecten die focussen op een specifiek onderwerp (zoals vaderschap) of die specifieke doelgroepen aanspreken, vergroten de kans op succes in termen van binden en vergroten de impact. De kans is dan groter dat je zonder je gestigmatiseerd te voelen door andere aanwezigen ervaringen kunt delen (bijvoorbeeld over schulden, je uitgerangeerd voelen, migratiegeschiedenis en eenoudergezinnen). Deze bindende factor heeft de potentie uit te groeien tot interne cohesie in de groep.

Wij concluderen dat de manier van vinden en binden een grote invloed heeft op het bereik van mannen. Er is een zeer hoge inzet van de professionals op vinden en binden. Waar intensief en op verschillende manieren werd geworven, vormden zich stabiele groepen. Ook

waren er projecten die op eenmalige losse bijeenkomsten een groot bereik hadden. Toch vond in de groepen vrijwel altijd uitval plaats en hebben we bij de observaties ook kleine groepen gezien. Deze uitval lijkt onlosmakelijk verbonden te zijn met de complexe situaties van de mannen; problemen van mannen zijn soms zo allesoverheersend dat mannen (tijdelijk) niet (meer) kunnen deelnemen. Waar we tijdens de observaties weinig deelnemers zagen, hadden we soms de indruk dat er op een minder intensieve manier was geworven of merkten we dat er problemen waren in het contact van de professionals met de doelgroep.

Aanbevelingen

- Er is een grote inzet van projectuitvoerders nodig op vinden en binden.
- Een grote variatie in wervingstechnieken is nodig, waarbij er periodiek (bijvoorbeeld om de drie à vier maanden) intensief wordt geworven.
- De professional moet in staat zijn een vertrouwensband op te bouwen waarbij het mogelijk is om deelnemers te bellen of te bezoeken na afwezigheid, of voor aanvang van een bijeenkomst.
- Er moet ruimte blijven voor specifieke groepen met gemeenschappelijke problemen en doelen. Dit kan op basis van een gedeelde culturele achtergrond, maar ook op basis van gedeelde problematiek.

8.4 Wat gebeurt er in de praktijk? Hoe werkt het project aan emancipatie en participatie? Welke problemen zijn opgetreden tijdens de uitvoering van het project?

De projecten binnen het programma Man 2.0 werken aan activering, aan de rol in het gezin en aan zelfreflectie als man aan de hand van drie werkwoorden: doen, leren en praten. De projecten hebben we onderscheiden in activeringsprojecten, vaderschapsprojecten en bewustwordingsprojecten, al naar gelang de nadruk op een van de Man 2.0 doelen. In de projecten zijn zowel bestaande methodieken toegepast als nieuwe methodieken ontwikkeld om aan de Man 2.0 doelen te werken (zie hoofdstuk 5).

De rol van de partner en genderverhoudingen stonden minder centraal in de projecten dan wij hadden verwacht op basis van het Man 2.0 programma en de projectplannen. De verwatering die wij zien van oorspronkelijke doelen van het Oranje Fonds naar de projectplannen, herkennen wij ook in de praktijk. De verwatering in de praktijk is te begrijpen uit de combinatie van complexe doelen en de vraaggerichte manier van werken van de professionals. Het Oranje Fonds heeft met de brede formulering van doelen (zowel werken aan participatie, de rol in het gezin, als zelfreflectie als man) ruimte gegeven aan projecten om maatwerk te bieden aan hun doelgroep en tegelijkertijd aan een brede verzameling doelen aandacht te besteden. Dat heeft voor- en nadelen gehad. Het voordeel is dat er gewerkt kan worden aan wat de deelnemers vanuit hun eigen perspectief nodig hebben (focusgroep 1 en 2 met projectprofessionals); het nadeel is dat wij ook in de uitvoering zien wij dat het emancipatiedoel (in de zin van gendergelijkheid) ondergesneeuwd raakt of verwatert.

Projecten waar deelnemers naar organisaties gebracht worden, bijvoorbeeld via een excursie of snuffelstage voor vrijwilligerswerk, zorgen ervoor dat ze een verbinding maken met de maatschappij. Het werkt als empowerment voor de mannen en tegelijk leren de organisaties

iets over de doelgroep. Dit initiatief kan helpen om de ervaren kloof tussen de doelgroep en de organisaties te verkleinen. De organisaties krijgen meer oog voor mannen uit de doelgroep. In de uitvoering van de projecten hebben wij gezien dat mannen gestuurd worden naar een zeker ideaalbeeld van 'actief burgerschap' en 'gesuste mannelijkheid' (dit laatste verwijst naar mannelijkheid die ingevuld wordt volgens heersende normen, waarbij beheersing en reflectie dominant zijn).

Aanbevelingen

- De combinatie van methoden die doen, leren en praten omvatten biedt een goede ingang bij deze doelgroep.
- Projecten clusteren naar soort (activeringsprojecten, vaderprojecten en bewustwordingprojecten) zou de uitwisseling van gelijksoortige projecten helpen versterken (focusgroep projectprofessionals).
- Professionals hebben bestaande en nieuwe methodieken gebruikt, vooral gericht op activering en opvoeding van kinderen. Concrete werkvormen op het gebied van reflectie op genderverhoudingen hebben wij minder gezien. Onze observaties sluiten aan bij de aanbeveling van Van de Bunt om professionals aan te moedigen creatiever en experimenteler methodieken te bedenken en deze tussentijds te evalueren (interview coach Marjolein Hesselink van Van de Bunt). De verbinding maken tussen mannen en de maatschappij door actief mannen te begeleiden bij vrijwilligersstages is productief. De mannen leren de organisaties kennen en tegelijkertijd staan de organisaties open voor een nieuwe doelgroep.²⁵ Het zou goed zijn als de projecten na het bezoek een reflectiegesprek met de betrokken organisatie zou organiseren om het leereffect te versterken.

8.5 Wie zijn de mannen die deelnemen aan de projecten? Wat vinden wij in deze mannen terug van de diagnoses over de doelgroep zoals opgesteld in de projectplannen? Hoe beleven zij het project en hoe verandert het project hun situatie?

De deelnemers aan de mannenprojecten zijn voor het grootste deel laagopgeleid en in zekere zin sociaalgeïsoleerd. Dit komt overeen met de door het OF geformuleerde doelgroep. Door de overheid en de samenleving wordt deze groep geproblematiseerd, maar de meeste mannen die werkloos zijn ervaren non-participatie, of "thuis zitten", zelf ook als een groot probleem in hun leven. Vaak is dit een aanleiding om aan een mannenproject mee te doen. De mannen in de vaderprojecten (waarvan de meeste een migratieachtergrond hebben) hebben echter vaker een gezin en sociale contacten buitenshuis. Zij zijn in die zin minder sociaal geïsoleerd.

Een groot deel van de deelnemers heeft met tegenslagen te kampen gehad: in de vorm van verlies van werk, lichamelijke of psychische aandoeningen, gebroken relaties, schuldenproblematiek en nare ervaringen in de jeugd. De migrantenmannen hebben (daarbij)

²⁵ Uit een onderzoek naar sociale projecten in Amsterdam Nieuw-West blijkt dat outreachende professionals niet alleen de situatie van hun cliënten veranderen, maar ook de houding van instanties waar deze doelgroepen soms aansluiting mee missen (Metaal, van Huis en Duyvendak 2009).

vaak te maken met taalbarrières, ervaringen met discriminatie, tijdelijk gebroken gezinnen in het migratieverleden en soms vluchttrauma's.

Gezien deze achtergrond is het werken aan activering en de rol in het gezin een moeilijke opgave voor de projecten. De kwetsbare situatie van de mannen doet denken aan wat Regenmortel (2009) in de context van armoede de 'verbintenisproblematiek' heeft genoemd; de verbinding met zichzelf, met anderen, de samenleving en met de toekomst is verstoord. De moeilijkheden die projecten tegenkomen met het vinden en binden van deelnemers liggen besloten in deze problematiek. Dat maakt het voor projecten extra lastig om mannen in beweging te krijgen.

Wij hebben echter gezien dat een groot deel van de mannen geactiveerd wordt binnen de projecten en dat het deelnemen aan het project een verschil kan maken in de levens van de mannen. Voor sommige mannen biedt het project een structuur en/of hervinden zij eigenwaarde. Voor andere mannen ligt het accent op actief worden en/of iets leren. Vaak wordt het weer in contact komen met andere mensen genoemd. De interventies kunnen leiden tot het aanpakken van problemen en het plannen maken voor de toekomst. In bijna ieder project gaan enkele van de mannen vrijwilligerswerk doen. De programmadoelen persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke participatie zien wij sterk terugkomen in de verhalen van de mannen over de ervaren impact van het project en in verhalen van projectuitvoerders over door hen ervaren veranderingen in het leven van deze mannen. Van een concrete impact op het gebied van vaderschap hebben wij ook voorbeelden gezien die duiden op een vergrote betrokkenheid bij de opvoeding en meer kennis over opvoeden. In sommige gevallen is een verbroken contact met gezinsleden hersteld. Op de relatie met de partner is de impact minder zichtbaar, omdat hier in de projecten minder aandacht voor is geweest en omdat een mogelijke indirecte impact via bovenstaande verbeteringen (actiever buitenshuis, zich beter voelen, kennis over opvoeden, vaderbetrokkenheid) moeilijk was te achterhalen in de interviews (bovendien had, vooral in de activeringsprojecten, een groot deel van de deelnemers geen partner). De positieve veranderingen gelden natuurlijk niet voor iedereen. Er zijn mannen die afhaken, of die na het project weer terugvallen. De meeste mannen die wij hebben geïnterviewd voelen zich echter beter en sterker dankzij het project en formuleren weer nieuwe wensen voor activiteiten in de toekomst.

Uit het onderzoek komt duidelijk naar voren dat de mannen ongeacht hun positie het vermogen hebben om te reflecteren op hun eigen situatie. De projecten weten, in de meeste gevallen, het reflectievermogen van de mannen te *triggeren* door hen (voor zover mogelijk) als gelijke te benaderen. De houding van de projectprofessionals is daarbij essentieel.

Aanbevelingen

- Continuering van projecten gericht op sociaalgeïsoleerde mannen (en misschien ook vrouwen). Wij zien dat veel deelnemers er baat bij hebben gehad.
- De combinatie van groepswerk met individuele hulpverlening/ coaching werkt goed.
- Onder de aandacht houden van problemen rond sociale isolatie.
- Emancipatie op het gebied van de relatie met de partner verdient meer aandacht.

8.6 Hoe past het programma Man 2.0 in de hedendaagse Nederlandse politieke context?

De politieke dominante discoursen over participatie en emancipatie in Nederland op dit moment geven een heel specifieke invulling aan burgerschap en de relatie tussen de staat en de burger. Met betrekking tot *participatie* gaat het discours over zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. Het begrip *emancipatie* vinden we met name terug in het Nederlandse emancipatie- en het integratiebeleid waarin gelijktijdig een gendering van integratiebeleid en een etnisering van emancipatiebeleid plaatsvindt (Roggeband en Verloo 2007).

In de projecten die wij onderzochten vinden wij een *emancipatie frame* dat met name gaat over normen van gendergelijkheid en betrokken vaderschap. Vanuit dit frame worden met name migrantenmannen aangesproken en in mindere mate niet-migrant mannen. Daarnaast zien wij een *participatie frame*, waarbij er van de doelgroepmannen wordt verwacht dat zij (gaan) voldoen aan het ideaal van een autonome individu dat zijn eigen leven organiseert en zijn netwerk aanspreekt als hij hulp nodig heeft. In dit frame speelt etnisering veel minder (explicit) een rol. Deze idealen gelden voor burgers in het algemeen, zij het dat in het Man 2.0 programma vooral mannen die afwijken van dit ideaal zijn geselecteerd als doelgroep. In die zin worden alleen mannen in een marginale positie geproblematiseerd en aangesproken om te veranderen.

8.7 Reflectie en conclusies

De moeilijkheid voor de uitvoering van de projecten zit hem vooral in de vermenging van een complexiteit aan programmadoelen en een complexiteit aan problemen waar de doelgroep mee te maken heeft. De programmadoelen, persoonlijke ontwikkeling, het doorbreken van traditionele rolpatronen en maatschappelijke participatie, vragen om een aanpak op zowel het niveau van het individu, het gezin en de samenleving. De interventies van de projecten proberen op deze verschillende niveaus te sleutelen aan mannen om zichzelf te helpen en om struikelblokken in hun sociale context weg te nemen. Eerder merkten wij al op dat de verantwoordelijkheid voor de oplossing van het probleem van deze mannen bij de mannen zelf gezocht wordt. Dit zorgt voor twee problemen: het niveau van gezin en samenleving komt minder in beeld en daardoor is er minder kans op een focus op het structurele karakter van de problemen. Bovendien kan de complexiteit aan doelen leiden tot een agenda die te veel omvat, waardoor de onderwerpen op de agenda niet uitvoerig kunnen worden aangepakt. In dergelijke gevallen zit het programma het project in de weg, omdat het moeilijk wordt om een project expliciet alleen op een deel van de problematiek te richten. Een combinatie van aansprekende doelen, zoals activering en vaderbetrokkenheid, met voor de doelgroep minder vanzelfsprekende doelen, zoals gendergelijkheid, kan echter wel goed werken bij een duidelijke visie op dat laatste doel. De aansprekende doelen kunnen namelijk bevorderlijk werken voor het vinden en binden van deelnemers. Bovendien vormt het ontwikkelingsprogramma Man 2.0 een goede basis voor het creëren van een visie op mannenemancipatie met meer ruimte voor gendergelijkheid.

Wij constateren ambivalente resultaten. Ten aanzien van participatie zien wij dat projecten de doelstelling ruim hebben gehaald, op projecten na die organisatorische problemen hadden, maar die zijn dan ook gedurende de looptijd van het programma gestopt. Organisaties hebben

soms ook een nieuwe doelgroep weten te bereiken. Dit is geen geringe prestatie. Wat betreft emancipatie is het beeld complexer en het resultaat minder positief. Wij geven een aantal verklaringen waarom de doelstelling van emancipatie moeilijker te behalen is. Ten eerste, er was geen duidelijke visie op mannenemancipatie. Ten tweede, de door het Oranje Fonds geformuleerde doelgroep 'laagopgeleide sociaalgeïsoleerde mannen' is een gemarginaliseerde groep onder mannen met complexe problemen in sferen (werkloosheid, schulden, verslaving, fysieke en mentale beperking) die prioriteit eisen. Ten derde hebben projecten deelnemers niet geselecteerd op 'emancipatieproblemen' (er zijn bijvoorbeeld geen projecten voor mannelijke daders van huiselijk geweld of alleenstaande vaders).

Aanbevelingen

- Het OF kan een belangrijke rol spelen in het ontwikkelen van een visie op mannenemancipatie die bruikbaar is in de praktijk van (welzijns)organisaties (zie handreiking in de epiloog).
- De aandacht voor het structurele karakter van problemen van deze doelgroep moet niet worden ondergesneeuwd door individuele, tijdelijke oplossingen.
- Kleine organisaties hebben het voordeel dat ze laagdrempelig zijn en projectuitvoerders hebben vaak veel vrijheid om de projecten vorm te geven en relatief snel uit te voeren door snelle besluitvorming. In grote welzijnsorganisaties daarentegen loopt een project eerder de kans om minder aandacht te krijgen en dat kan frustrerend werken voor projectuitvoerders (interview coach Khalid Boutachekourt van Van de Bunt).
- Doorlopende financiering omdat brede bezuinigingen en een nog steeds toenemende projectfinancieringsaanpak duurzame verdere ontwikkeling in de weg staan (focusgroep professionals).

EPILOOG: Mannen en de Emancipatie Schijf van Vijf

Mieke Verloo

De meeste projecten in het programma Man 2.0 van het Oranje Fonds hebben geen uitgewerkte visie op wat het 'emancipatieprobleem' van gemarginaliseerde mannen zou kunnen zijn in relatie tot gendergelijkheid. De diagnose in de projectplannen gaat vooral over arbeidsdeling (arbeid en zorg). Meer algemeen gaan de projecten uit van een genderspecifieke benadering, die niet is ingebed in een visie die blootlegt hoe verschillen tussen mannen en vrouwen zich verhouden tot ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Hoewel de projecten expliciet of impliciet uitgaan van veranderlijkheid van mannelijkheids coderingen blijft het risico van essentialisme bij een dergelijke genderspecifieke aanpak aanwezig. Waar mensen op grond van hun sociale genderpositie exclusief op grond van die positie worden benaderd is het namelijk niet altijd gemakkelijk om de veranderlijkheid van de betekenis van die posities in beeld te houden, en bestaat het gevaar dat het aanspreken op een positie leidt tot het vastleggen en legitimeren van die positie (essentialisering, zie ook hoofdstuk 1).

Het gebrek aan visie kan de projecten slecht aangerekend worden, aangezien bestaande wetenschappelijke theorieën die hiervoor nodig zouden zijn ook niet vertaald zijn naar maatschappelijke praktijken. Als gevolg daarvan is er echter ook geen praktisch instrument beschikbaar voor de projecten om in kaart te brengen hoe het met de emancipatie van de deelnemende mannen staat, of om er een plan voor een project met deze mannen uit af te leiden. Waar gender in beeld komt, beperkt de aandacht zich vooral tot overzichten van stereotype rolpatronen van mannen in het algemeen. Bovendien ontbreekt aan dergelijke overzichten een uiteenzetting hoe de kwetsbare posities van de doelgroepmannen uit het Man 2.0 project (die meestal voortkomen uit hun zwakke klasse- of migratiepositie) gerelateerd zijn aan deze genderrolpatronen, en wat het doel zou moeten zijn voor de projecten om met deze rolpatronen te werken (Tegengaan? Gebruik van maken? Opheffen?).

Deze paragraaf doet een voorstel voor een praktische visie op de emancipatie van mannen en vrouwen in relatie tot andere ongelijkheden. Het voorstel is gebaseerd op een idee in de Man 2.0 onderzoeksgroep dat is ontstaan tijdens de voorbereiding van de presentatie van het onderzoek op het jubileumcongres van het Oranje Fonds. Omtrent dit idee is (te) kort een discussie gevoerd met de aanwezige projectleden (gering aantal aanwezigen en te korte tijd door zware weersomstandigheden). Dit is aanleiding geweest om het idee iets verder uit te werken in deze epiloog.

Wat is 'emancipatie' voor mannen? Waarover gaat dat? Wat is het probleem?

Kijken wij naar de ontwikkeling van genderstudies, dan wordt al snel duidelijk dat emancipatie in Nederland lange tijd vooral is ingevuld als 'ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen', waarbij onderzoek en maatschappelijke actie lieten zien dat in die ongelijke verhoudingen vrouwen over de hele linie in het nadeel zijn: hun loon is lager, hun posities zijn lager, hun zeggenschap beperkter, hun zorgtaken zwaarder, en de sociale normen over wat goed is voor hen beperkend. Emancipatie is dan bijna automatisch emancipatie van vrouwen,

al kwam in Nederland al in de jaren zeventig in beeld dat ook de levens van mannen ingeperkt worden door rigide stereotype rolpatronen over wat echte mannen doen of wat echte mannelijkheid is (Dijkstra en Swiebel 1982; TK 1976-1997, 14496, 1-2). Pas met de komst van theorieën die gender verder uitwerkten (Butler bijvoorbeeld) werd sterker de nadruk gelegd op hoe genderidentiteiten, normen, instituties en symbolen, en dan vooral ook de dichotomisering van sekse en de heteronormativiteit die ermee samenhangt, voor *iedereen* een beperking inhouden. Tegelijk is de maatschappelijke realiteit van ongelijke beloning en zeggenschap niet wezenlijk veranderd, en zijn vrouwen op de meeste terreinen nog steeds structureel in het nadeel. De ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen zijn dus nog steeds structureel in het voordeel van mannen, maar de machtsmechanismen die deze ongelijkheid veroorzaken zijn ook beperkend voor mannen. Met de introductie van het kruispuntdenken in Nederland (Gloria Wekker in de lijn van het door Kimberlé Crenshaw uitgevonden begrip van intersectionaliteit) kwam er nog weer iets later aandacht voor de verwevenheid van verschillende ongelijkheden met gender, zoals klasse, ras of etniciteit en seksuele oriëntatie. Ook hier bleef de focus op vrouwen dominant, en werd zichtbaar dat niet alle vrouwen evenzeer en op dezelfde manier in het nadeel zijn. Kruispuntdenken betekent echter ook dat niet alle mannen evenzeer en op de zelfde manier in het voordeel zijn. Dit laatste echter is nog weinig uitgewerkt in de huidige genderstudiesliteratuur.

Een theoretische schets van het emancipatieprobleem die praktisch bruikbaar wil zijn en realistisch, kan dus niet zomaar problemen waar mannen tegenaan lopen op een hoop gooien met problemen waar vrouwen tegenaan lopen, en moet rekening houden met het gegeven dat andere ongelijkheden dan sekse altijd ook een rol spelen op maatschappelijk en persoonlijk niveau. De doelgroep van de Man 2.0 projecten is daar bij uitstek een voorbeeld van. Deze mannen zijn qua klassepositie of minderheidspositie in het nadeel vergeleken met hoger opgeleiden of mensen in een etnische meerderheidspositie. Tegelijk zijn zij in de structurele machtsverhoudingen tussen de seksen 'in het voordeel', terwijl de machtsmechanismen die genderongelijkheid veroorzaken ook voor hen beperkingen inhouden. Projecten die aan de emancipatie van mannen willen werken moeten dus rekening houden met de complexe positionering van deze mannen.

Dit is slechts een epiloog bij een project. Het mooiste zou zijn als een theoretische schets het mogelijk zou maken om in bredere zin de emancipatiepositie van mensen in kaart te brengen, en te laten zien waar een emanciperend project zich mee bezig zou kunnen houden. Dat doel is iets te hoog gegrepen. Wat deze epiloog beoogt is om een bruikbare schets te presenteren die de complexe positie van gemarginaliseerde mannen beter kan beschrijven, en die tevens handreikingen biedt om deze positie te verbeteren zonder ongelijkheid van anderen te vergroten. Daartoe presenteren we hier een instrument om de emancipatiepositie van mensen in kaart te brengen, gebaseerd op theoretische inzichten uit gender studies en kruispuntdenken, maar geformuleerd in meer alledaagse termen.

De emancipatieschijf van vijf

Om de emancipatiepositie van mensen in kaart te brengen, is het handig eerst af te bakenen wat de belangrijkste domeinen van het leven zijn voor mensen: waar is ongelijkheid verreichend? Wij stellen vijf belangrijke domeinen voor: zeggenschap, werk, zorg, geweld en lichaam.

Zeggenschap is belangrijk omdat het aan de basis ligt van emancipatie. Wie geen zeggenschap heeft kan moeilijk richting geven aan het eigen leven, en moeilijk bijdragen aan de kwaliteit van leven van anderen of van de samenleving als geheel.

Werk is in onze maatschappij een centraal domein, niet alleen omdat het mensen in staat stelt een inkomen te verwerven, wat toegang geeft tot vele andere domeinen, maar ook omdat het een duidelijk zichtbare bijdrage is aan de maatschappij, die voor een deel voor sociale inbedding zorgt.

Zorg is daarnaast voor iedereen belangrijk omdat mensen op allerlei momenten van hun leven zorg nodig hebben, en omdat zorgen sterk verbonden is met de affectieve verbindingen tussen mensen, die bijdragen aan hun welbevinden. Zorg speelt ook een centrale rol in sociale cohesie op maatschappelijk niveau.

Geweld daarentegen is een negatief geladen domein, helaas onderdeel van onze samenleving, en met een sterke impact op zowel welbevinden, gezondheid en levensmogelijkheden. Bescherming tegen geweld is daarom van essentieel belang.

Het *lichaam* kan gezien worden als een vijfde domein, omdat een goed functionerend lichaam aan de basis ligt van alle andere domeinen. Meer specifiek is seksualiteit sterk verbonden met het lichaam, en seksuele autonomie een basis voor welbevinden.

Als het gaat om emancipatie kunnen wij voor elk van deze vijf domeinen in kaart brengen hoe het ermee staat door zowel vragen te stellen over welke positie iemand zelf inneemt als “ontvangende” persoon op dit domein, en welke positie iemand inneemt als “gevende” persoon.

Waar het gaat om zeggenschap betekent dit dat, vanuit het oogpunt van emancipatie, ieder persoon zeggenschap moet *krijgen* in bepaalde mate (passief), maar ook zeggenschap moet *geven* aan anderen (actief). Voor ieder mens zou het zo moeten zijn dat er een zekere mogelijkheid is tot zeggenschap, zowel op maatschappelijk niveau, in organisaties waaraan iemand deelneemt, als in de persoonlijke sfeer. Ook zou ieder mens waar mogelijk zeggenschap moeten toekennen aan anderen, voor zover hun positie dat toelaat. Kijkend vanuit bekende visies op emancipatie van vrouwen herkennen we dan dat op dit terrein veelal de focus ligt op een gebrek aan zeggenschap van vrouwen. Op maatschappelijk niveau is dit zichtbaar in een lager aantal vrouwen op besluitvormende posities. De minder vaak gestelde vraag gaat over de mate waarin vrouwen de facto zeggenschap afstaan aan anderen. De aanname voor mannen is dan vaak dat, omdat mannen structureel meer en eerder zeggenschapsposities bezetten, zij degene zijn die zeggenschap moeten toestaan aan anderen om een meer gelijke verdeling van zeggenschap te realiseren. Doordat er ook andere assen van

ongelijkheid zijn dan gender, gaat deze aanname echter niet voor alle mannen op. Een lage opleiding of een gebrek aan opleiding, een minder sterke burgerschapspositie zoals bij recente migranten kan er de reden voor zijn dat mannen zeer weinig zeggenschap blijken te hebben. Voor de doelgroep van de Man 2.0 projecten kan het ook zo zijn dat zij op sommige terreinen (bijvoorbeeld binnen hun familie of binnen hun eigen etnische gemeenschap) *wel* een zeer hoge, misschien zelfs exclusieve zeggenschap hebben terwijl zij op maatschappelijk of werkniveau zo goed als geen zeggenschap hebben. Deze complexe positionering kan met de dubbele focus op zeggenschap geven en krijgen in kaart gebracht worden. Twee soorten problemen komen dan in beeld: waar een gebrek aan zeggenschap is van deze persoon, en waar deze persoon anderen geen zeggenschap toestaat of mogelijk maakt. Voor de volgende domeinen kan dan op soortgelijke wijze in kaart gebracht worden met welke 'emancipatieproblemen' een persoon te maken heeft.

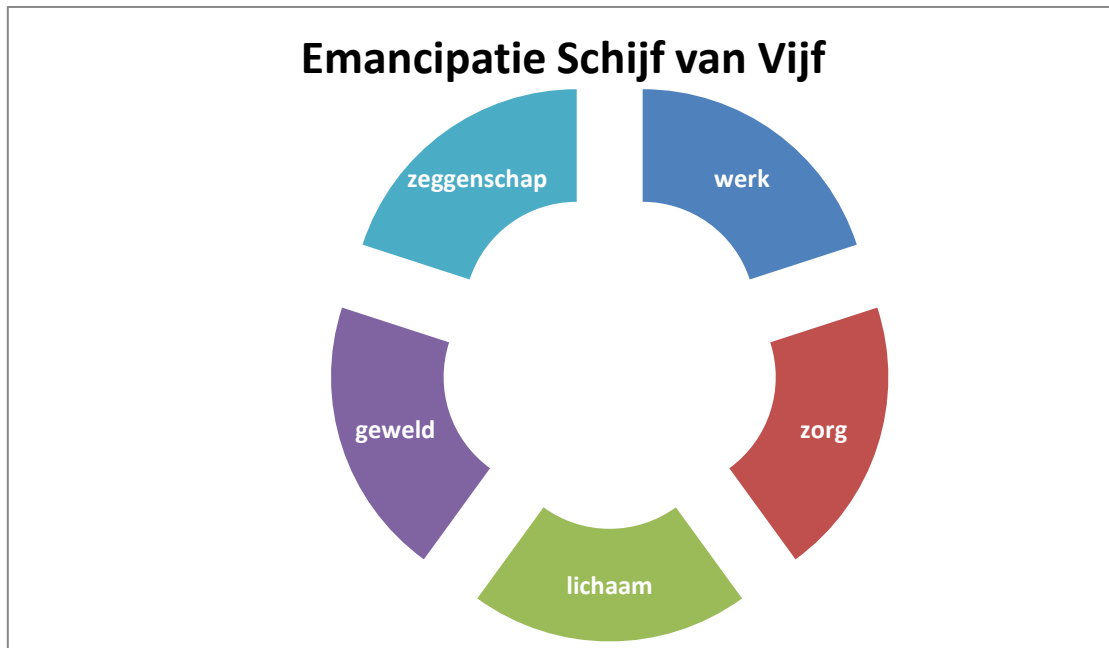
Waar het gaat om werk betekent het voorgestelde schema dat iedereen reële toegang moet hebben tot werk (en daarvoor benodigde scholing) met de daaraan verbonden (financiële) waardering, maar ook zelf actief moet bijdragen aan de maatschappij door naar eigen vermogen onbetaalde productieve en noodzakelijke arbeid te verrichten.

Waar het gaat om zorg zijn de beide dimensies die van het geven van zorg aan anderen en het ontvangen van zorg die nodig is om zelf goed te functioneren en een goed leven te hebben. Dit speelt op institutioneel niveau (toegang tot gezondheidszorg) maar ook op het niveau van organisaties, van affectieve samenlevingsverbanden (familie, gezin, vrienden) en op persoonlijk niveau.

In het domein van geweld gaat het er niet alleen om dat iemand beschermd is tegen geweld door andere personen of instituties, maar ook dat men zelf geen geweld uitoefent en in die zin geen inbreuk pleegt op de lichamelijke integriteit van anderen. Ook dit kan op verschillende niveaus spelen. Het zijn niet alleen personen die geweld toepassen of bescherming bieden. Instituties en organisaties kunnen seksistisch, racistisch of homofob geweld ontkennen, over het hoofd zien, of in verschillende mate aanpakken.

Wat het lichaam betreft heeft ieder mens recht op lichamelijke integriteit en op de mogelijkheid om zelf de eigen seksualiteit vorm te geven en te genieten. Tegelijk moet ook de autonomie, inclusief de seksuele autonomie van anderen gerespecteerd worden, zowel in directe contacten als in sociale verbanden. Op het grensvlak met geweld wordt vooral door seksueel geweld deze autonomie geschonden.

Figuur 1: De Emancipatieschijf van Vijf, positiebepaling en projectdoelen



Onderstaande tien vragen zijn ons voorstel voor het in kaart brengen van de positie die een persoon inneemt op de Emancipatie Schijf van Vijf. De antwoorden op deze vragen geven een omvattend antwoord op de vraag welke emancipatieproblemen aangepakt zouden kunnen worden.

Emancipatie Schijf van Vijf: Positiebepaling op individueel niveau

1. In hoeverre heeft een persoon zeggenschap in de maatschappij, in de organisaties waarvan iemand deel uitmaakt en in de sociale relaties waarin de persoon verknoopt is met anderen? Welke structurele ongelijkheidsdimensies hinderen zeggenschap?
2. In hoeverre staat een persoon anderen zeggenschap over hun eigen leven toe in de maatschappij, in de organisaties waarvan iemand deel uitmaakt en in de sociale relaties waarin de persoon verknoopt is met anderen? Welke structurele ongelijkheidsdimensies geven deze persoon onevenredig veel zeggenschap die de zeggenschap van anderen inperkt?
3. In hoeverre levert een persoon een economische bijdrage aan de maatschappij waartegenover een financiële vergoeding staat die economische zelfstandigheid toestaat? In hoeverre is een persoon toegerust voor een dergelijke bijdrage? In hoeverre heeft een persoon reëel toegang tot betaald werk? Welke structurele ongelijkheidsposities hinderen de persoon in toegang tot betaald werk?
4. In hoeverre levert een persoon een productieve en noodzakelijke bijdrage aan de maatschappij waartegenover geen financiële vergoeding staat? In hoeverre is een persoon toegerust voor een dergelijke bijdrage? Welke structurele ongelijkheidsposities hinderen de persoon in het verrichten van onbetaald werk?
5. In hoeverre zorgt een persoon actief voor anderen, en voor wie gebeurt dat? In hoeverre is deze persoon toegerust voor het zorgen voor anderen? Welke structurele ongelijkheidsposities hinderen de persoon in het zorgen voor anderen?
6. In hoeverre ontvangt een persoon de zorg die nodig is voor een goed functioneren in

de maatschappij, en door wie gebeurt dat? In hoeverre is een persoon toegerust voor het ontvangen van zorg? Welke structurele ongelijkheidsposities hinderen de persoon in het krijgen van de nodige zorg?

7. In hoeverre is een persoon beschermd tegen geweld van andere personen of organisaties in alle levenssferen? In hoeverre is een persoon weerbaar tegen geweld? Welke structurele ongelijkheidsposities maken de persoon kwetsbaar voor geweld, of doelwit van geweld?
8. In hoeverre is een persoon vrij van geweld jegens anderen in die zin dat het risico dat deze persoon tot geweld zal overgaan zeer gering is? In hoeverre heeft een persoon alternatieven voor geweld? Welke structurele ongelijkheidsposities werken voor de persoon juist aanmoedigend om wel geweld te gebruiken?
9. In hoeverre geeft een persoon actief vorm aan eigen lichamenlijk welbevinden en seksualiteit? In hoeverre is een persoon toegerust hiervoor? Welke structurele ongelijkheidsposities hinderen de persoon in het zelf autonoom vormgeven aan eigen lichamenlijk welbevinden en seksualiteit?
10. In hoeverre respecteert een persoon het lichamenlijk welbevinden en de seksuele autonomie van anderen? In hoeverre is een persoon toegerust hiervoor? Welke structurele ongelijkheidsposities hinderen de persoon in het geven van ruimte voor lichamenlijke en seksuele autonomie aan anderen?

Emancipatie Schijf van Vijf: Probleemaanpak en projectdoelen

Nu presenteren wij twee tabellen waarin aangegeven kan worden op welke problemen van emancipatie een project zich kan richten en waar een project dat gericht is op emancipatie zich mee bezig kan houden.

Tabel 1 geeft de mogelijkheid om aan te geven wat wordt gezien als een probleem, in welk domein, op welk niveau en waarom. Tabel 2 geeft dan de mogelijkheid om aan te geven waar een project aan wil werken, in welk domein en op welk niveau. De bedoeling is telkens dat de vet gedrukte vragen beantwoord worden, en dat een precisering wordt ingevuld in het hokje van domein/niveau.

Tabel 1: DIAGNOSE

	INDIVIDUEEL NIVEAU	ORGANISATIE-NIVEAU	MAATSCHAPPELIJK NIVEAU
ZEGGENSCHAP: welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) levert hier welke problemen op?			
Tekort aan zeggenschap			
Opeisen van onevenredige zeggenschap			
WERK: welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) levert hier welke problemen op?			
Geen toegang tot werk			
Geen bijdrage aan onbetaalde arbeid			
ZORG: welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) levert hier welke problemen op?:			
Geen zorg ontvangen			
Geen zorg geven			
GEWELD: welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) levert hier welke problemen			

op?			
Niet beschermd zijn tegen geweld			
Niet vrij zijn van geweld			
LICHAAM: welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) levert hier welke problemen op?			
Eigen seksualiteit niet vormgeven			
Seksuele autonomie van anderen niet respecteren			

Het invullen van deze tabel kan beginnen met de kolom op individueel niveau indien vanuit een *bottom-up benadering* wordt gewerkt. Intakegesprekken met mannen (op basis van de tien vragen, die richtinggevend maar niet letterlijk bedoeld zijn) leveren dan de input op voor deze kolom. De projectorganisatie moet dan zelf doordenken welke structurele ongelijkheden gerelateerd zijn aan deze problemen en hoe die er uit zien op organisatie- en maatschappelijk niveau. Van daaruit kunnen de projectdoelen worden vormgegeven. Er kan een keuze worden gemaakt waaraan gewerkt zal worden, waarmee eventueel ook duidelijk wordt wat buiten beeld blijft en wat de consequenties daarvan kunnen zijn.

Er kan ook gekozen worden voor een *organisatiegestuurde benadering* waarin men besluit rond een aantal structurele ongelijkheidsdimensies te werken. Van daaruit leidt men af welke emancipatieproblemen centraal komen te staan. Via intakegesprekken kan dan worden nagegaan of deze problemen herkenbaar zijn voor de betreffende deelnemers, zodat de projectdoelen eventueel kunnen worden gecorrigeerd.

Deze epiloog is een poging om een stap verder te zetten gebaseerd op de onderzoekservaringen in het programma Man 2.0 het is geen afgerond instrument, maar biedt hopelijk inspiratie voor wie in de praktijk aan de emancipatie van mannen wil werken.

Tabel 2: PROGNOSE/ PROJECTDOELEN

	INDIVIDUEEL NIVEAU	ORGANISATIE- NIVEAU	MAATSCHAPPELIJK NIVEAU
ZEGGENSCHAP: op welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) ligt de nadruk?			
Vergroten van zeggenschap			
Delen van zeggenschap			
WERK: op welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) ligt de nadruk?			
Toegang tot werk			
Arbeid bijdragen			
ZORG: op welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) ligt de nadruk?			
Zorg ontvangen			
Zorg geven			
GEWELD: welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) ligt de nadruk?			
Beschermd zijn tegen geweld			
Vrij zijn van geweld			
LICHAAM: op welke dimensie van ongelijkheid (of combinatie ervan) ligt de nadruk?			
Eigen seksualiteit vormgeven			
Seksuele autonomie van anderen respecteren			

Literatuurlijst

- Baart, A. (2001). *Een theorie van presentie*. Utrecht: Boom Lemma Uitgevers.
- Baumann, G. (1999). *The multicultural riddle. Rethinking national, ethnic and religious identities*. New York/London: Routledge.
- Berger, P. en T. Luckmann (1973). *The social construction of reality. A treatise in the sociology of knowledge*. Penguin: Harmondsworth.
- Boer, N. de en J.W. Duijvendak (2004). 'Welzijn', in: Dijstelbloem, H, Meurs, P. en E. Schrijvers (red.), *Maatschappelijke dienstverlening. Een onderzoek naar vijf sectoren*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 17-63.
- Bracke, S. (2011). Subjects of debate: secular and sexual exceptionalism, and Muslim women in the Netherlands. *Feminist Review*, (98), 28-46.
- Brouns, M. (1995). 'Kernconceptten en debatten', in: Brouns, M., M. Grünell en M. Verloo (red.). 1995. *Vrouwenstudies in de jaren negentig. Een kennismaking vanuit verschillende disciplines*, Bussum: Coutinho, 29-52.
- Butler, J. (1999). *Gender trouble*. New York: Routledge.
- Butler, J. (1997). 'Subjects of Sex/ Gender/ desire', in: Kemp, S. en J. Squires, *Feminisms*, Oxford Readers, Oxford: Oxford University Press, 278-285.
- Connell, R.W. (2010). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A black feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics', *The University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- Dijkstra, T. en J. Swiebel (1982). De overheid en het vrouwenvraagstuk: emancipatiebeleid als mode en taboe'. *Socialisties-Feministische Teksten*, 7, 42-64.
- Distelbrink, M., Gaag, R. van der, Halane, S., Knippels, V., Mehrzad, A. en P. Naber, (2012). *Opvoeddebatten met Marokkaanse vaders, Een methodiekbeschrijving*, Utrecht: Verweij-Jonker Instituut.
- Gastelaars, M. (2009). *The public services under reconstruction. Client experiences, professional practices, managerial control*. London/New York: Routledge.
- Gent, M.J. van, C. van Horssen, L. Mallee en S. Slotboom (2008) *De participatieladder. Meetlat voor het participatiebudget*. Vinddatum 30 januari 2014, http://www.regioplan.nl/publicaties/rapporten/de_participatieladder_meetlat_voor_het_participatiebudget.

- Haar, M. van der (2013). 'Coming down from their thrones'? Framing migrant men in Dutch politics, *Women's Studies International Forum*, 41, 215-222.
- Holmes, M. (2008). *What is gender? Sociological approaches*. SAGE: London/Thousand Oaks.
- Huis, I. van en M. van der Haar (2013) Ways to be(come) a Dutchman: Culturalized citizenship in men emancipation projects. *Etnofoor*, 25 (2), 31-51.
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2013). *Voor wat hoort wat. Een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen door gemeenten*. Den Haag: Inspectie SZW. Vinddatum 25 januari, http://www.inspectieszw.nl/Images/Voor-wat-hoort-wat_tcm335-347217.pdf.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage.
- Masson, K., Karyotis, S. en W. de Jong (2002). *De straat aan de jeugd. Een ontwikkelingsgericht onderzoek naar drie jaar 'Thuis Op Straat'*. Aksant: Amsterdam.
- Metaal, S., Huis, I.B. van en J.W. Duyvendak (2009). *Kleine problemen van grote groepen en grote problemen van kleine groepen: Een onderzoek naar sociale projecten bij stedelijke vernieuwing in Overtoomse Veld*. Koers Nieuw West: Amsterdam.
- Ministerie van VWS (2010). *Welzijn Nieuwe Stijl*. Den Haag: Ministerie van VWS. Vinddatum 25 januari 2014, http://www.invoeringwmo.nl/sites/default/documenten/Brochure_WNS.pdf.
- Pratt Ewing, K. (2008). *Stolen honor. Stigmatizing Muslim men in Berlin*. Stanford: Stanford University Press.
- Regenmortel, T. van (2009). Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg, *Journal of Social Intervention*, 18 (4), 22-42.
- Reijndorp, A. en J. van der Zwaard. 2006. *Sociaal Investeren Rotterdam. Kijken naar sociale processen. Nadenken over het perspectief*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam.
- Roggeband, C. en M. Verloo (2007). Dutch Women are Liberated, Migrant Women are a Problem, *Social Policy and Administration*, 41 (3), 271-288.
- Schuyt, C.M.J. (1991). *Op zoek naar het hart van de verzorgingsstaat*. Vinddatum 30 januari 2014, http://www.dbnl.org/tekst/schu069opzo01_01/schu069opzo01_01_0008.php.
- Segal, L. (2010). 'Genders: Deconstructed, reconstructed, still on the move', in: Wetherell, M. en C.T. Mohanty (red.) *The SAGE handbook of identities*, London: SAGE, 321-338.
- Tilly, C. (1998). *Durable equality*. Berkeley: University of California Press.

- Tonkens, E. (2011). 'The embrace of responsibility. Citizenship and governance of social care in the Netherlands', in: Newman, J en E. Tonkens (red.), *Participation, Responsibility and Choice. Summoning the active citizen in Western European welfare states*, Amsterdam: Amsterdam university Press, 45-65.
- Tonkens, E. en J.W.Duyvendak (2003). Paternalism – caught between rejection and acceptance: taking care and taking control in community work, *Community Development Journal*, 38 (1), 6-15.
- Tweede Kamer (2009-2010) *Jaarverslag van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap*, 32360, VIII, 1.
- Tweede Kamer (2008-2009) *Brief van de Minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap*, 30420, 137.
- Tweede Kamer (2008-2009). *Brief van de Minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap*, 30420, 128.
- Tweede Kamer (2007-2008) *Integratienota 2007-2011 'Zorg dat je erbij hoort'*, 31268.
- Tweede Kamer (1976-1997) *Nota over het emancipatiebeleid*, 14496, 1-2.
- Verloo, M. (1992). *Macht en gender in sociale bewegingen. Over de participatie van vrouwen in bewonersorganisaties*. Amsterdam: SUA.
- Verloo, M. (2005). Mainstreaming gender equality in Europe. A Critical Frame Analysis approach, *The Greek Review of Social Research*, 117, 11-34.
- Verloo, M. (red.) (2007). *Multiple meanings of gender equality. A critical frame analysis of gender policies in Europe*. Budapest: Central European University Press.
- Vrooman, C., van Noije, L., Jonker, J. en V. Veldheer (2012) 'Responsabele burgers, regisserende overheid', in: Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), *Een beroep op de burger, Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid*. Den Haag: SCP, 11-31.
- Walby, S. (2009). *Globalization and inequalities. Complexity and contested modernities*. London/Thousand Oaks: SAGE.
- Wekker, G. en H. Lutz (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland. In: M. Botman, N. Jouwe en G. Wekker (red.), *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten en vluchtelingenbeweging in Nederland*. Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen, 25-50.
- Yanow, D. (2000). *Conducting interpretive policy analysis*, Thousand Oaks/London: SAGE.

APPENDICES

APPENDIX 1: Overzicht interviews professionals Man 2.0

Organisatie, naam project, plaats	2011 - Projectjaar 1 Interview 1	2012- Projectjaar 2 Interview 2	2013 - Projectjaar 3 Interview 3
FINANCIERING PROJECTJAAR 1			
P=P, Toffe jongens, toffe vaders, Amsterdam	Jens van Tricht & Perihan Utlu, 3-3-2011		
Welzijn Roosendaal, E-man-cipatie, Roosendaal	Abdel Abali, 24-2-2011		
Dona Daria, Vadercentrum Delfshaven, Rotterdam	Ariana Ortet, 10-2-2011		
FINANCIERING PROJECTJAAR 1 & 2			
Dynamo Welzijn, Buurtwerkplaats, Amsterdam Oost	Mariska van der Linden & Yousry Saad, 18-3-2011	Mariska van der Linden, 9-5-2012	Mariska van der Linden, 14-8-2013 (slotinterview)
Impuls, Vaderfestival, Amsterdam Nieuw West	Mira Vendrig, 10-3-2011	Carla Bakhuis, 28-8-2012	
Emergis, Echte Mannen, Porvencie Zeeland	Loes van der Vleuten, Loek Menheere & Astrid Jacobs, 14-3-2011	Wilma Cevaal, 30-5-2012 Marion Lippens, 6-6-2012	
SI!, Wat wil de man, Delfzijl	Peter Molter, 11-3-2011	[ontbreekt vanwege vertrek; telefonisch contact met Djodjie Rinsampessy op 11-9-2012]	
FINANCIERING PROJECTJAAR 1 & 2 & 3			
JSO, Vaders komen erbij, Alphen aan de Rijn	Tineke de Haas, Monique Haveman & Martine van Leeuwen, 21-3-2011	Tineke de Haas, 16-5-2012	Louis Pronk, 25-4-2013 Tineke de Haas, 8-1-2014 Jim Roos, 13-1-2014
Sitara, Man to Go, Amsterdam	Vidya Ramdaras, 28-2-2011	Vidya Ramdaras, 24-5-2012	Vidya Ramdaras, 2-7-2013
Importante [later PEP], de nieuwe papepel, Den Haag	Nathaly Mercera, 28-3-2011	Nathaly Mercera, 19-12-2012	Nathaly Mercera, 19-8-2013
Boeng Jongeren, Story Tellers, Den Haag en Rotterdam	Conchita Lie, 18-3-2011	Conchita Lie & Jenny van Eyma, 21-3-2012 (face to face)	Conchita Lie, 2-7-2013

Kakiña, di Hòmber pa Hòmber, Den Haag en Vlaardingen	Joyce Kwidama, 25-3-2011	Joyce Kwidama, 11-5-2012	Joyce Kwidama, 24-4-2013
SCALA, Vaders van betekenis, Hengelo	Sevgiye Gökcan, Marianne Jansen & Agnieneta Snoek, 13-4-2011	Sevgiye Gökcan, 10-5-2012	Sevgiye Gökcan, 14-5-2013
Welzijn Centraal, Empowermenttraining, Leeuwarden	Marion Scalongne, 24-3-2011	Marion Scalongne, 9-5-2012	Marion Scalongne, 26-6-2013 Senan Hubanic, 26-6-2013
Het Inter-Lokaal, Somalische mannen in beeld, Nijmegen	Mohamed Bashir & Hatice Bölek-Tokgöz, 9-2-2011	Mohamed Bashir, 11-5-2012 Keen Mohamed, 12-6-2012	Mohamed Bashir, 11-4-2013
Partoer CMO Fryslân/Scala, Mannen in beweging, Ooststellingwerf	Jenny Stuivenberg & Nyske van de Veen, 24-3-2011	Jenny Stuivenberg & Floris Toeter, 16-5-2012	Floris Toeter, 1-5-2013 Carolina Hart, 1-5-2013
Vivaan, M-power, Oss	Gülnur Koç & Elise van Mierlo, 11-2-2011	Gülnur Koç, 22-3-2012	Gülnur Koç, 21-3-2013
Solidez, Man 2.0 atelier, Renkum	Amber Tesink, Jorg van het Veer & Bert Corton, 2-3-2011	Amber Tesink, 16-5-2012	Amber Tesink, 17-4-2013
PBR, Man on the move, Rotterdam	Leonieke Schouwenburg, 23-2-2011	[ontbreekt; observatie in deze periode]	Mohamed Bibi, 8-5-2013
CVD, Echte mannen, Rotterdam	Henk van der Hoek & Vincent Ferdinandus, 10-2-2011	Henk van der Hoek, 9-5-2012 Anne van Hoorn, 10-5-2012	Henk van der Hoek, 23-4-2013
MeanderOmnium, Vaderparticipatie, Zeist	Chaouki el Hodayebi, Jeanne Heezen & Jolanda Gerritsen, 3-3-2011	Chaouki el Hodayebi, 18-5-2012	Chaouki el Hodayebi, 3-7-2013
Cambio [later Rechtop], Mannencentrum Salomon, Deventer	Zekria Amani & Frank Leenen, 4-2-2011	Zekria Amani, 10-5-2012	Frank Leenen, 10-4-2013 (slotinterview) Wendy Groener, 15-08-2013
Kantara-Brug, Meer man(s), Amsterdam	Magdy Khalil & Mohamed Ettahrienne, 16-2-2011	Magdy Khalil, 9-5-2012	Magdy Khalil, 18-4-2013

APPENDIX 2: Observaties per project

Organisatie, Project, Plaats	Obs . nr.	Datum	Aantal aanwezige deelnemers	Aantal aanwezige medewerkers	Korte typering bijeenkomst
1. Cambio/Recht op, Mannencentrum Salomon, Deventer	1	29-9-2011	10 (in- en uitloop)	3(incl. 1 stagiair)	's ochtends dagopzet bespreken, afspreken wie wat doet, Taalles, Eten, 's avonds sporten[daar ben ik niet bij aanwezig]
	2	15-2-2012	15	2	Intakegesprek met nieuwe deelnemer. Participatie, geven en nemen, activiteiten, leerdoelen bereiken
	3	1-10-2013	6 mannen (en twee vrouwen)	3 (2 doen mee als deelnemer)	Training van Jens van Tricht: Mannenemancipatie en vrouwenemancipatie. Ideeën ontwikkelen voor Salomon/Recht op
2. CVD, "Echte mannen", Rotterdam	1	3-10-2011	5	2	Weekend bespreken, persoonlijke ontwikkelingen en verhalen, mannencoderingen
	2	15-3-2012	8(waarvan er 1 bij de ingang afhaakt)	2(+trainer fitness-centrum)	Fitness. Er wordt niet veel over andere dingen gepraat dan het sporten zelf
	3	7-10-2013	9 deelnemers, en 2 professionals die opgeleid worden om de training gaan geven	2	Mood boards: wat is belangrijk in je leven. Er staat meer op het programma, maar de deelnemers hebben een moeilijke ochtend.
3. Dynamo, Reparatieatelier, Amsterdam	1	25-4-2012	7	1 (+ 2 sportinstructeurs)	De mannen die hebben meegedaan aan de bijeenkomsten van de buurtwerkplaats komen samen om koffie te drinken en te sporten.
	2	31-5-2012	9	3(trainer, projectleider, participatiemedewerker)	Activering. Overleg wie, waarbij betrokken wordt bij de activiteiten die in de vorige bijeenkomst zijn bedacht: een wil vechtsporttrainingen geven, een ander schilderles. Projectleider is aanwezig om mee te denken over wat mogelijk

					is binnen Dynamo.
4. Impuls, Vaderfestival/ Wereldvaders, Amsterdam	1	9-11-2011	Inschatting: 100 – 200 mannen en vrouwen. Ongeveer evenveel mannen als vrouwen	Onbekend hoeveel professionals er aanwezig waren en hoeveel mannen uit de doelgroep (vaders uit Amsterdam Nieuw-West)	Groot festival over vaderschap in de Meervaart: belang van betrokkenheid van de vader bij de kinderen. De rol van de vader in opvoeding. Diverse bekende sprekers aanwezig: onder andere Achmed Baâdoud, Ahmed Marcouch, Orville Breedveld, Quintis Ristie Naast debatten tussen bekende personen en experts waren er activiteiten voor kinderen in de foyer van de Meervaart.
	2	1-10-2012	2 (in het mannencentrum zijn later wel meer mannen aanwezig, maar ze doen niet mee aan de bijeenkomst over opvoeding)	4(externe trainer, projectmedewerker, twee stagiaires, waarvan een van de trainer)	Opvoeden in digitale tijdperk, maar ook over opvoeding in het algemeen.
	3	17-10-2012	4 vaders, een moeder, 6 kinderen (3 jongens, 3 meisjes)	1 van Impuls, 4 van Circus Elleboog, waarvan 2 stagiaires	Circusactiviteiten met kinderen, begeleid door een clown. Korte uitleg over het belang van spelen en oefenen met je kinderen. De begeleider stuurt de ouders bij in hoe ze hun kinderen begeleiden bij het spelen.
5. Inter-Lokaal, Somalische mannen in beeld, Nijmegen	1	28-10-2011	5 tot 20 (in- en uitloop)	5(incl. fotograaf en stagiair en iemand van een andere organisatie)	Koken, eten, muziek maken en luisteren
	2	24-2-2012	30	5 (inclusief stagiair)	Er staat een budgetteringscursus op het programma. In het

					begin is het rustig. Daardoor gaat de budgetteringscursus niet door. In de keuken staat een groep mannen te koken. Later wordt het drukker, wanneer het eten op tafel komt. De cursus wordt uitgesteld.
	3	13-12-2012	Ongeveer 100, voornamelijk professionals	onbekend	Conferentie over werken met de Somalische doelgroep
	4	27-9-2013	20 (met in en uitloop)	3 (waarvan 1 speciaal gekomen om te vertalen)	Begeleiding van kinderen bij hun onderwijs
6. JSO, Vaders komen erbij, Alphen a/d Rijn	1	30-5-2012	4	1	Opvoeding. Overgang naar de middelbare school
	2	3-10-2012	40 vaders en 66 kinderen (telling JSO)	JSO: 5 Sportopleiding : ongeveer 18 stagiairs	Vader en kind, sport en spelactiviteiten in een gymzaal. Er zijn vaders aanwezig die hebben meegedaan aan de stamtafelgesprekken.
	3	30-10-2012	7 professionals	2	Train de trainer methodiek stamtafelgesprekken
7. Partoer CMO Fryslân / Scala	1	1-11-2011	10	2	Sporten [niet bij aanwezig], Gesprek over het thema Respect
	2	21-6-2012	8	2	Sporten in eigen fitnessruimte. Gesprek over verkiezingen geleid door een deelnemer
8. Meander-Omnium, Vadernetwerken, Zeist	1 t/m 6	2011, 2012, 2013	Gemiddeld 10	2 a 3	Vaderschap, surveilleren in de buurt, rol in het gezin en in de maatschappij
9. Scala, Vaders van betekenis, Hengelo	1	24-10-2011	9	1	Organiseren van een groot debat over discriminatie. Discussie over wat discriminatie is.
	2	20-2-2012	ongeveer 50 waarvan de helft vrouw, 7 van de	onbekend	Debat over discriminatie, georganiseerd door de vader uit het project.

			deelnemers uit de groep		
	3	14-5-2013	5	1 (consulent van centrum voor jeugd en gezin)	
10. SIW Roosendaal	Geen observaties (project voortijdig gestopt)				
11. Solidez, Man in uitvoering/ Jongeren in uitvoering, Renkum	1 t/m 25	2011, 2012, 2013	Gemiddeld zes	2, en drie vrijwillige coaches	2011 en 2012: in een buurtcentrum koken, spullen repareren, een vrijwilligersreis naar een Pools weeshuis organiseren. 2013: LSR training, kookcursus, conflicthantering, communiceren met kinderen
12. Vivaan, M-power, Oss	1	27-9-2011	12	2	Communicatie, stap voor stap iets uitleggen
	2	19-3-2012	12	1	Evaluatie
	3	16-9-2013	4	2	Het huwelijk
13. Welzijn Centraal, Man 2.0 training, Leeuwarden	1	16-11-2011	6	2	Officieel: Opvoeding, Maar ook: wie geeft seksuele voorlichting, machismo
	2	5-4-2012	7	1	Communicatieve vaardigheden, Doelen a.d.h.v. kaartjes met plaatjes
	3	25-9-2013	4	1	Emancipatie (m-v). Relaties.
14. Emergis, Echte mannen, Goes/Vlissingen	1	19-3-2012	2	3	Koken, eten. De professionals hebben , laten zien waar de mannen klussen (maar op dat moment niemand aanwezig. Er wordt in de ochtend geklust). Bij de kookactiviteit daarna kookt een man (en twee vrouwelijke professionals en eten we met een tweede man erbij)
	2	15-10-2012	2	1	Koken en eten samen met de mannen. Naast twee deelnemers eten mee: de fietsenmaker van het buurthuis en de projectleider en

					projectmedewerker.
	3	16-10-2012	2	1	Wandeltocht door Vlissingen
15. Boeng Jongeren, Story Tellers, Den Haag	1	11-4-2012	7 deelnemende mannen, ongeveer 10 bezoekers	ongeveer 7, (incl. vrijwilligers, kunstenaar, fotograaf)	Opening expositie. Foto's van vaders met kinderen, korte verhalen achterop de foto's over vaderschap
	2	31-7-2013	5	4, waarvan 1 stagiair	Training/gesprek tijdens familieweekend, over vaderschap, relaties, wat je 'gevormd' heeft tot wie je bent, bewustwording van keuzes
16. Kakiña, Di hòmber på hòmber, Den Haag/Vlaardingen	1	3-11-2011	9	1	Discussie over opvoeding en zelfinzicht, a.d.h.v. kaartjes met vragen en foto's
17. PBR, Man on the move, Rotterdam	1	19-2-2012	30	3	Participatie, wat zijn je kwaliteiten en wat voor vrijwilligerswerk zou je daarmee kunnen doen. Empowerment
	2	11-3-2012	18 (ongeveer, met in en uitloop)	3 (waarvan minimaal 1 vrijwilliger)	Participatie, kwaliteiten en wensen, vrijwilligerswerk.
18. Kantara-Brug, Meer man(s)/Gouden mannen	1 t/m 24	2011, 2012, 2013	Gemiddeld 10	1 à 2 (meerdere vrijwilligers betrokken bij het project)	Migratiegeschiedenis, discriminatie, Vrijwilligerswerk, Opvoeding, (psychische)gezondheid, individuele hulp, politiek, excursies.
19. Si!, Mannenproject, Delfzijl	1	10-2-2012	3	3	Computerles voor twee mannen. Een derde man komt voor het interview en is vrijwilliger
20. Sitara, Man to go, Amsterdam	1	29-10-2011	7	5 (incl. 2 stagiairs, trainer en kok. De projectleider houdt zich afzijdig en gaat ander werk doen)	Discussie en voorlichting over rolmodellen en kookcursus
	2	19-4-2012	ongeveer 40 (waarvan de	2	Zelfverdediging/weerbaarheid

			helft meisjes)		
	3	20-4-2012	ongeveer 40 (de helft meisjes)	2	Zelfinzicht: passies, kwaliteiten, waarden, bijbehorende beroepen
	4	8-10-2013	15	3 (waarvan 1 actief de training geeft)	Focus, op het rechte pad blijven, school afmaken, normen en waarden, discriminatie, gelijkheid tussen mannen en vrouwen
21. Dona Daria, Vadercentrum, Rotterdam	1	14-2-2011	18 (8 vrouwen)	2 (een deel van de deelnemers is van organisaties die betrokken zijn bij het project)	Opvoeden van pubers, debat en voorlichting
22. Importante/PEP, De nieuwe papepel, Den Haag	1	22-11-2011	Conferentie (100 a 200?)	onbekend	Conferentie over mannenemancipatie. Het gaat ook veel over vrouwenemancipatie
	2	8-5-2012	12	3 (een van SamSam die als deelnemer meedoet, een trainer en een kok)	Meningen over mannen en vrouwen en homoseksualiteit, en bijdrage aan de samenleving. Koken en samen eten.
	3	6-6-2012	7	3	Training over kernkwadranten van Offman. Koken en samen eten.
23. P=P, Toffe zonen toffe vaders	1	14-3-2012	50	2	Vader-zoonband. Op <i>flipover</i> vaders en zonen laten invullen waar ze bij elkaar trots op zijn.
	2	28-3-2012	8	4 (2 van project, 2 van de school)	Betrokkenheid van vaders bij de schoolloopbaan van kinderen. Hoe kan de school vaders bij de school betrekken?

APPENDIX 3: Overzicht interviews 35 deelnemers, per organisatie

Organisatie, Project, Plaats	Pseudoniem	Datum Interview	Leeftijd	Gezinssituatie	Migratieachtergrond
1. Cambio/Recht op, Mannencentrum Salomon, Deventer	Z	15-2-2012	30-35	Getrouwd, geen kinderen	In Afghanistan geboren. Gevlucht.
	R	15-2-2012	37	Alleenstaand, geen kinderen	In Somalië geboren. Gevlucht.
2. CVD, "Echte mannen", Rotterdam	E	15-3-2012	41	Alleenstaand, dochter woont bij moeder. Wel contact mee	In Curaçao geboren. Met zijn moeder mee naar Nederland gekomen.
	H	16-4-2012	57	Samenwonend, geen kinderen	In Nederland geboren.
3. Dynamo, Reparatieatelier, Amsterdam	V	25-4-2012	54	Gescheiden, kinderen bij hem opgegroeid en inmiddels het huis uit	In Suriname geboren. Bij grootmoeder opgegroeid en als jongere naar zijn moeder in Nederland gekomen. Zijn moeder overleed een jaar later.
	I	25-4-2012	54	Getrouwd, thuiswonende kinderen	In Marokko geboren. Op zijn 11 ^{de} met zijn ouders naar Nederland verhuisd.
	A	28-9-2012	40-45	Gescheiden, een dochter, co-ouderschap	In Hongarije geboren.
4. Impuls, Vaderfestival/Wereldvaders, Amsterdam		Geen interviews			
5. Inter-Lokaal, Somalische mannen in beeld, Nijmegen	B	24-2-2012	25-30	Getrouwd, vrouw in Somalië, geen kinderen	In Somalië geboren. Gevlucht.
6. JSO, Vaders komen erbij, Alphen a/d Rijn	R	12-10-2012	48	Gescheiden en hertrouwd, kinderen uit beide huwelijken groeien bij hem en zijn nieuwe vrouw op	In Griekenland geboren.
	B	12-10-2012	30	Getrouwd, thuiswonende kinderen	In Marokko geboren.
7. Partoer CMO Fryslân / Scala, Mannen in beweging,	T	21-6-2012	50	Getrouwd, thuiswonende kinderen	In Afghanistan geboren. Gevlucht

Oosstellingwerf					
	P	21-6-2012	32	Alleenstaand, kind bij ex-vriendin	In Suriname geboren
8. MeanderOmni-um, Vadernetwerken, Zeist	A	26-5-2013	38	Getrouwd, thuiswonende kinderen	In Marokko geboren, op zijn achtste naar Nederland gekomen
	S	26-5-2013	48	Getrouwd, thuiswonende kinderen	In Marokko geboren, ouders komen uit Marokko, op zijn 20 ^e naar Nederland gekomen.
	R	16-6-2013	37	Gescheiden, woont tijdelijk in bij een vriend. Heeft een kind	In Marokko geboren.
	L	30-6-2013	22	Geen relatie. Woont bij ouders. Geen kinderen.	In Nederland geboren. Ouders in Marokko geboren.
	C	23-6-2013	48	Getrouwd, kinderen	In Marokko geboren. Op zijn 23 ^e naar Nederland gekomen.
9. Scala, Vaders van Betekenis, Hengelo	H	13-5-2013	41	Getrouwd, thuiswonende kinderen	In Nederland geboren, ouders uit Turkije.
10. SIW Rosendaal		Geen interviews (project voortijdig gestopt)			
11. Solidez, Man in uitvoering/ Jongeren in uitvoering, Renkum	G	8-10-2012	31	Gescheiden, kinderen bij twee vrouwen.	In Nederland geboren, ouders. Opgegroeid in woonwagencamp.
	O	4-6-2013	22	Geen relatie. Geen kinderen. Woont bij moeder.	In Nederland geboren. 1 Vader in Duitsland geboren, moeder in Nederland.
	E	6-6-2013	25	Geen relatie. Geen kinderen	In Nederland geboren
	W	11-7-2013	28	Samenwonend met vriendin. Geen kinderen.	In Nederland geboren. Ouders waren woonwagencampbewoners.
12. Vivaan, M-power, Oss	S	8-3-2013	38	Getrouwd, thuiswonende kinderen	In Nederland geboren. Ouders komen uit Turkije.
	Z	8-3-2013	30	Getrouwd, thuiswonende kinderen	In Irak geboren. Gevlucht.
13. Welzijn Centraal,	A	5-4-2012	42	Alleenstaand (langdurige relatie)	In Nederland geboren. In een dorp opgegroeid.

Man 2.0 training, Leeuwarden				verbroken), geen kinderen	
	F	5-4-2012	40	Gescheiden, twee jonge kinderen bij ex-vrouw. Wel contact mee	In Nederland geboren. Bij Nederlandse moeder opgegroeid. Vader komt uit Curaçao.
14. Emergis, Echte mannen, Goes/Vlissingen	P	16-10-2012	60-65	Gescheiden, geen contact met kinderen	In Nederland geboren. Ouders komen uit Nederland.
15. Boeng Jongeren, Story Tellers, Den Haag		Geen interviews			
16. Kakiña, Di hòmber pà hòmber, Den Haag/Vlaardingen		Geen interviews			
17. PBR, Man on the move, Rotterdam	J	7-10-2013	60-65	Getrouwd, kinderen	In Marokko geboren.
18. Kantara-Brug, Meer man(s)/Gouden mannen	O	11-5-2011	64	Getrouwd, 5 kinderen	In Marokko geboren. Voor werk in de jaren zeventig naar Nederland gekomen.
	N	18-5-2011	65	Getrouwd. Kinderen bij ex-vrouw en huidige echtgenote	In Marokko geboren. Als kind met familie naar Nederland verhuisd.
	D	22-2-2012	50	Alleenstaand. Geen kinderen	Koerdisch. Op zijn 35 ^{ste} uit Turkije gevlucht.
	L	22-2-2012	56	Getrouwd. Geen kinderen	In Marokko geboren. Op zijn 44 ^{ste} als huwelijksmigrant naar Nederland gekomen.
	M	28-2-2012	52	Gescheiden. 1 dochter, geen contact mee.	In Egypte geboren. Voor werk en 'vrijheid' (van familie) naar Nederland gekomen.
	S	28-2-2012	67	Getrouwd. Kinderen zijn al het huis uit	In Marokko geboren. Voor werk naar Nederland verhuisd. Heeft daarvoor in Spanje gewerkt.
19. Si!, Mannenproject, Delfzijl	K	10-2-2012	45	Getrouwd. Thuiswonende kinderen	Op Curaçao geboren.
20. Sitara, Man to go, Amsterdam		Geen interviews			
21. Dona Daria,		Geen interviews			

Vadercentrum , Rotterdam					
22. Importante/P EP, De nieuwe papepel, Den Haag		Geen interviews			
23. P=P, Toffe zonen toffe vaders		Geen interviews			

APPENDIX 4: Overige interviews

	Type interview	Geïnterviewden	Datum	Locatie
1	Interview met mannenemancipatie-team MO-visie	Wil Verschoor, Ton van Elst, Jamila Achahchah	3-4-2012	MO-visie, Utrecht
2	Interview met trainer MO-visie	Ton van Elst	12-4-2012	MO-visie, Utrecht
3	Interview met trainer Kantara-Brug	Rob Duijker	5-9-2012	Mansveltschool, Amsterdam
4	Interview met OF projectadviseurs over selectie projecten voor projectjaar 3	OF Projectadviseurs Mirjam Lammers en Pim Achterkamp	6-11-2012	Kantoor OF, Utrecht
5	Focusgroep (2 parallele sessies van 2 uur) met vertegenwoordigers van 13 projecten Man 2.0	Joyce Kwidama (Kakiña), Gülnur Koç (Vivaan), Tineke de Haas (JSO), Sevgiye Gökcan (Scala, Hengelo), Nathaly Mercera (Importante/PEP), Marion Scalongne (Welzijn Centraal), Floris Toeter (Scala, Ooststellingwerf), Nico Leguit (Solidez), Wendy Groener (Rechttop), Vidya Ramdaras (Sitara), Mohamed Bibi (PBR), Henk van der Hoek (CVD), Abdulhakim Muhumed (Inter-Lokaal)	19-9-2013	Radboud Universiteit, Nijmegen
6	Interview coaching door organisatieadviesbureau van de Bunt	Coaches Hester van der Burg en Maikki Hurdeman	15-11-2013	Kantoor Van de Bunt, Amsterdam
7	Interview coaching door organisatieadviesbureau Van de Bunt	Coach Marjolein Hesselink	12-12-2013, 17-12-2013	Telefonisch interview in 2 delen
8	Interview coaching door organisatieadviesbureau Van de Bunt	Coach Khalid Boutachekourt	17-12-2013	Telefonisch interview

APPENDIX 5: Overzicht observaties door OF geïnitieerde activiteiten

	Type observatie	Aanwezigen	Datum	Locatie
1	Selectieronde Man 2.0; gesprek Kantara-Brug	OF projectadviseurs Caroline Berendsen en Eylem Tanir, 2 afgevaardigden van Kantara-Brug (Magdy Khalil en Ali Zian)	24-11-2010	Kantoor OF, Utrecht
2	Training Mannelijkheidscoderingen , communicatie en leerstijlen door Ton van Elst, Startbijeenkomst Man 2.0	Projectprofessionals Man 2.0	24-1-2011	Hotel Ernst Sillem Hoeve, Lage Vuursche
3	Inspiratiedag rondom uitwisselen vinden en binden, inclusief lezing Vincent Duindam	Projectprofessionals Man 2.0	6-10-2011	Winkel van Sinkel, Utrecht
4	Terugkomdag OF	Projectprofessionals Man 2.0	12-5-2011	Kantoor OF, Utrecht
5	Jubileumdag OF	Projectprofessionals Man 2.0	6-12-2012	Brabant-hallen, Den Bosch
6	Training Mannenemancipatie, deel 1, door Jens van Tricht	Projectprofessionals Man 2.0	16-1-2013	Kantoor OF, Utrecht
7	Training Mannenemancipatie, deel 2, door Jens van Tricht	Projectprofessionals Man 2.0	13-3-2013	Kantoor OF, Utrecht

APPENDIX 6: Overzicht functie en achtergronden van (geïnterviewde) projectprofessionals (in min of meer vast dienstverband)

ORGANIS- ATIE	PROJECTLEIDER EN PROJECT- UITVOERDER (o.b.v. veldwerk/inter- views)	FUNCTIE in organisatie/taak in Man 2.0 project	PROFESSIELE ACHTERGROND	GENDER	MIGRATIE- ACHTER- GROND
WELZIJN (13)					
1. Cambio (nu Rechttop)	Frank Leenen	Projectleider	Tropisch landbouwkundige	M	Geen (bekende) migratieac htergrond
	Zekria Amani	Proejctuitvoerder	Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)	M	Afghaans
	Wendy Groener	Projectcoördinator	Psychologie [voorheen o.a. UWV jobcoach]	V	Geen (bekende) migratieac htergrond
2. CVD	Henk van der Hoek	Trainer,coach/ projectuitvoerder	Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW) [voorheen gewerkt in arbeidsre- integratie]	M	Geen (bekende) migratieac htergrond
	Vincent Ferdinandus	Projectleider	Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW)	M	Geen (bekende) migratieac htergrond
	Anne van Hoorn	Maatschappelijk werker, trainer/ projectuitvoerder	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening	V	Geen (bekende) migratieac htergrond
	Muriëlle de Lisle	Trainer,coach/ projectuitvoerder	Cultureel Maatschappelijke Vorming (CMV)	V	Gemengd (Surinaams - Nederland s)
3. Dynamo welzijn	Mariska van der Linden	Projectleider activering/projectle ider	Ingenieur	V	Geen (bekende) migratieac htergrond
	Yousry Saad	Participatiemedew erker/Projectuitvoe rder	Opbouwwerk	M	Egyptisch
	Daan Verhamme	Maatschappelijk werker/ trainer/begeleider		M	Geen (bekende) migratieac htergrond
4. Impuls	Mira Vendrig	Projectuitvoerder	Sociologie	V	Geen (bekende) migratieac

					h tergrond
	Mohamed Mahmoud	Projectuitvoerder	Sociologie	M	Egyptisch
5. Inter-Lokaal	Mohamed Bashir	Projectuitvoerder	SPH	M	Somalisch
	Abdulahkim Muhamed	Stagiair		M	Somalisch
	Hatice Bölek-Tokgöz	Projectleider		V	Turks
6. JSO	Tineke de Haas	Projectleider	Sociologie	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Monique Haveman	Adviseur	Andragogie	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Louis Pronk	Trainer/adviseur	[Voorheen gewerkt als persoonlijk begeleider verstandelijk gehandicapten]	M	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Jim Roos	Stagiair (jaar 3)	Pedagogiek	M	Geen (bekende) migratieachtergrond
7. Partoer CMO Fryslân / Scala	Nyske van de Veen	Projectleider	Geschiedenis/gender studies	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Jenny Stuivenberg	Projectleider	Sociale academie	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Floris Toeter	Projectuitvoerder	Maatschappelijk werk	M	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Carolina Hart	Projectuitvoerder	Opbouwwerk [voorheen gewerkt in arbeidsre-integratie] [arbeidsre-integratie]	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
8. Meander-Omnium	Jeanne Heezen	Teamleider	Orthopedagoog	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Chaouki el Hodayebi	Jongerenwerker	CMV	M	Marokkaans
9. Scala	Marianne Jansen	Sociaal cultureel werker/Projectleider	Opbouwwerk	V	Geen (bekende) migratieachtergrond

	Sevgiye Gökcan	Sociaal cultureel werker/ projectuitvoerder	Sociale dienstverlening	V	Turks
10. SIW Roosendaal	Abdel Abali	Projectleider	Pedagogiek	M	Marokkaans
11. Solidez	Amber Tesink	Projectuitvoerder	AMW	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
12. Vivaan	Elise van Mierlo	Projectleider		V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Gülnur Koç	Consulent coaching en advies	Sociaal werk	V	Turks
13. Welzijn Centraal	Marion Scalongne	Teamleider team participatie/projectleider	Docent drama [voorheen gewerkt als trainer]	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Senan Hubanic	Opbouwwerker/ Sociaal werker/ projectuitvoerder	Personeel en Arbeid	M	Bosnisch
GEZONDHEIDSZORG (1)					
14. Emergis GGZ	Loes van der Vleuten	Projectleider		V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Wilma Cevaal	Projectuitvoerder	Sociaal Pedagogisch Werk (SPW)	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
MIGRANT/DIVERSITEIT					
15. Boeng Jongeren	Conchita Lie	Student/Projectleider	Psychologie [voorheen sociaal cultureel werk]	V	Surinaams
16. Kakiña	Joyce Kwidama	Zzp-er adviesbureau	Docent geweest	V	Antilliaans
17. PBR	Leonieke Schouwenburg	Projectleider	Docent maatschappijleer [voorheen gewerkt als jongerenwerker]	V	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Mohamed Bibi	Directeur/ projectmedewerker	Jongerenwerk/ opbouwwerk	M	Marokkaans
18. Kantara Brug	Magdy Khalil	Projectleider	CMV	M	Gemengd (Egyptisch-Nederlands)
	Mohamed Ettahienne	Projectuitvoerder	Maatschappelijk werk	M	Marokkaans
19. SI!	Peter Molter	Projectmedewerker	Opbouwwerk	M	Geen (bekende)

					migratieachtergrond
20. Sitara	Vidya Ramdaras	Zzp-er loopbaanbegeleiding/training	Sociale academie	V	Surinaams
GENDER/EMANCIPATIE					
21. Dona Daria	Ariana Ortet	Projectleider	CMV/ Bestuurs en organisatiewetenschappen	V	Kaapverdiants
22. Importante (nu PEP)	Nathaly Mercera	Projectleider	Talen en culturen van Latijns Amerika	V	Antilliaans
23. P = P	Jens van Tricht	Trainer (zzp-er)	Vrouwenstudies	M	Geen (bekende) migratieachtergrond
	Perihan Utlu	Trainer (zzp-er)	Maatschappelijk werk	V	Turks

APPENDIX 7: Drie folders

Folder 1, Kantara-Brug, projectjaar 3:

Gouden Mannen

"Door Gouden Mannen ben ik gaan praten. Weet ik meer over mezelf, ken ik mezelf. Voel ik me gehoord, begrepen. Heb ik nieuwe vrienden. Praat ik meer met m'n kinderen. Help ik ze met hun huiswerk. Let ik beter op mijn gezondheid. Door Gouden Mannen doe ik weer mee."

"Altın adamları sayesinde duygularımı ifade edebiliyorum. Kendim hakkımda daha fazla bilgim var, kendimi tanıyorum. Beni dinliyorlar, anlıyorlar. Yeni arkadaşlar edindim. Çocuklarımla daha fazla konuşuyorum. Ev ödevlerinde onlara yardım ediyorum. Sağlığıma daha fazla dikkat ediyorum. Altın adamları sayesinde tekrar hayata başladım."

بفضل "رجال من ذهب"، بدأت أتكلم، وازددت أكثر تعرفاً على نفسي، وعرفت نفسي. أحسست بأن هناك من يستمع إلي ويتفهمني. اكتسبت أصدقاء جددًا. صرت أكثر مع ابنائي وأساعدهم في إنجاز واجباتهم المنزلية. أصبحت أكثر عناية بصحتي. بفضل مشروع "رجال من ذهب" صرت مشاركاً من جديد.

"Als ik thuis ben heb ik geen zin om te leren. Thuis heb ik geen zin om iets te gaan doen, ik durf het niet. Ik heb wel een computer maar ik heb geen zin om hem aan te zetten. Hier bij Gouden Mannen krijg ik wel zin. Hier ik heb wel zin om te leren. Hier durf ik wel."

Abdellatif Nesfane (56) - Oud-deelnemer



Stichting Kantara-Brug organiseert het project Gouden Mannen. Het project bestaat uit een aantal cursussen, waarbij u door middel van leerzame trainingen en met persoonlijke begeleiding aan de slag gaat om uw talenten en kwaliteiten te verbreden.

Verloop van het project
Gedurende een aantal maanden gaat u 1 keer in de week in een groep praten over thema's die u met elkaar uitkiest. Na een eerste kennismaking bepaalt u samen met de groep het programma voor de cursus. Daarnaast maakt u met de groep uitstapjes naar bijvoorbeeld de Tweede Kamer in Den Haag, het Anne Frankhuis of een museum.

"Veel mensen krijgen ruzie thuis omdat ze hun kinderen niet goed begrijpen. Wij als ouders hebben onze tijd, kinderen hebben hun eigen tijd. We moeten onze kinderen laten leren in hun eigen tijd. Als op de cursus een docent iets vertelt ga je daar nog niet meteen wat mee doen. Pas na een tijdje, als je thuis zit en nadenkt, dan begrijp je wat je ermee kan doen. Als je oud bent betekent het nog niet dat je niets meer kunt leren. Je kunt iedere dag nog iets leren. Deze cursus is goed voor mensen, mensen laten elkaar niet in de steek. Ik vind het knap dat de stichting dit allemaal doet."

Mohammed el Habsati (67) - Oud-deelnemer





Vragen over politiek tijdens een excursie naar Den Haag

Waar?
De cursussen worden gegeven op locaties dicht bij u in de buurt en worden geheel kosteloos verzorgd door stichting Kantara-Brug.

Vervolg
Na de cursussen begeleiden we u door met u mee te denken over wat u nog meer zou kunnen gaan doen. Hierbij kunt u denken aan het doen van een vervolgcursus, maar ook aan het vinden van vrijwilligerswerk.

Meedoen?
Wilt u weten of Gouden Mannen wat voor u is? Bel dan met **Magdy Khalil** op **06-41753476**, of stuur een e-mail naar: **magdy@kantara-brug.nl**



Spreekuur
Op woensdagmiddag is er op ons kantoor bij De Buurtwerkplaatsen op de Cliffordstraat een spreekuur waar u met al uw vragen terecht kunt.

Folder 2, Scala, projectjaar 1:

VADER VAN BETEKENIS

BELANGSTELLING?

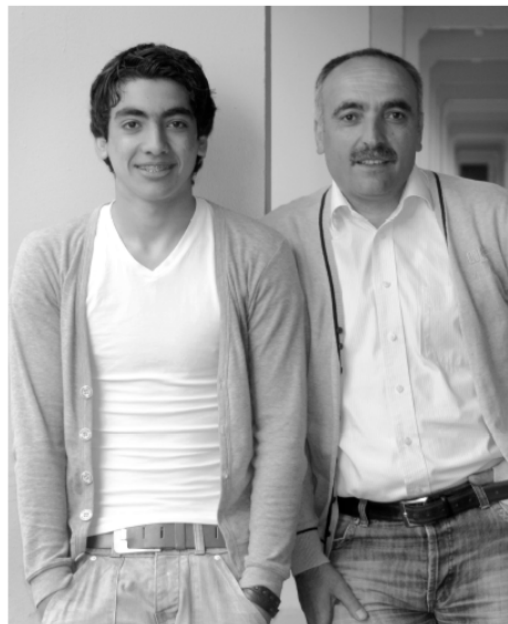
Voor aanmelden of informatie kunt u contact opnemen met:

Projectuitvoerder project 'Vaders van betekenis'

Sevgiye Gökcan
Telefoonnummers:
074- 249 02 50
06 - 141 324 41
s.gokcan@scalawelzijn.nl
SCALA welzijnswerk Hengelo
Drienerstraat 43 Hengelo

Projectleider project 'Vaders van betekenis':

Marianne Jansen
Telefoonnummer: 074 - 249 02 44
m.jansen@scalawelzijn.nl
SCALA welzijnswerk Hengelo
Drienerstraat 43 Hengelo



EEN PROJECT VOOR VADERS UIT HENGELO

V A D E R V A N B E T E K E N I S

Waarom dit project:

- U heeft te maken met verschillende culturen. De cultuur van uw vader en de cultuur van uw kind. Welke cultuur wilt u als vader aan uw kind meegeven?
- U wilt als vader het beste voor uw kind: U wilt een vader van betekenis zijn! Maar wat is een goede vader? Schrijft een vader in het gezin de wet voor of is een vader eerder iemand die bemiddelend optreedt?
- Uw kind heeft de kwaliteiten van u als vader nodig:
Als vader kunt u uw kind trainen in het omgaan met nieuwe, spannende en onverwachte dingen. Dat versterkt het zelfvertrouwen, de studieprestaties en de ondernemingslust.
- Een goede invulling van het vaderschap werkt positief op uw eigen situatie en de contacten met uw kind(eren) en uw medemensen.

Voor wie:

- Voor (allochtone) vaders uit Hengelo.
- U bent in de leeftijd tussen de 30 en 50 jaar.
- U bent vader van één of meer kinderen in de leeftijd tussen de 10 en 18 jaar.
- U bent in Nederland geboren of u bent in het land van herkomst geboren en door gezinshereniging in Hengelo terecht gekomen.

Wat gaan we doen:

- Activiteiten die uw vaderrol versterken. U krijgt van ons de mogelijkheid om één of meerdere activiteiten te organiseren. (eventueel in samenwerking met F.C. Twente een voetbaltraining/ wedstrijd voor de kinderen, vaders en indien mogelijk de opa's).
- We geven u informatie over opvoeding, onderwijs, cultuur, regelgeving en subsidiemogelijkheden.
- We gaan in op uw rol als vader: Hoe kunt u uw kind begeleiden naar een goede toekomst? Op welke manier kunt u ervoor zorgen dat uw kind goed meedoet in de maatschappij?

Wanneer:

- Aanmeldingsgesprekken in april 2011 en mei 2011. Tijdens het aanmeldingsgesprek vragen wij ook naar uw wensen en behoeften voor dit programma.
- Gezamenlijke informatiebijeenkomst: Donderdagavond 16 juni 2011 van 19.30 uur tot 21.30 in Wijkcentrum De Sterrentuin.
- Start vanaf de 2e week september 2011 tot en met december 2011, één keer per week. Het dagdeel wordt in overleg bepaald.

Waar:

De eerste bijeenkomsten zullen plaats vinden in Wijkcentrum de Sterrentuin Neptunusstraat 51.



Folder 3, Importante, projectjaar 1 en 2:

Mannen achter de pannen!

Doe mee met: 'De nieuwe paplepel'

Mannen kunnen koken als de beste...
De meeste chefs zijn mannen. Jij kunt het ook! Maar kun je ook gezond én goedkoop koken? Doe mee en strijd voor de titel 'Haagse Gezondheidsambassadeur'!

In het kort:

- Kook gezond, snel en goedkoop
- 8 bijeenkomsten (1x per week)
- Ontmoet nieuwe vrienden
- Organiseer je eigen kookworkshops!

Jij!

Meer weten?

De start is najaar 2011 (sept en okt) en voorjaar 2012.

Je kunt inschrijven bij:

Importante
Riviermarkt 5, Den Haag

Aanmelden bij Nathaly Mercera:
070 - 3125200, of n.mercera@importante.nl

*Laat zien wat je kunt.
Je (gezin) verdient het!*

Voor jou!

De Nieuwe Paplepel is er voor alle mannen die willen gaan koken, of het al lang kunnen. Als je niet bang bent voor een uitdaging, trots bent op je streegerechten, houdt van lekker eten en openstaat voor andere culturen ben je van harte welkom. Het is natuurlijk mooi meegenomen als je ook nog wat te vertellen hebt!

Compleet traject

Onder leiding van een kok en een professionele voedingsdeskundige ga je het volgende doen:

- Kennismaken
- Onderzoeken wat gezond is
- Specialiteiten presenteren uit jouw land
- Veel aan de slag: kies jouw gezonde recepten
- Hygiëne vergroten (qua bewaren en bewerken)
- Voedingsleer en warenkennis
- Oefenen met kook- en snijtechnieken
- Tips en trucs van een professionele kok
- Koken: snelle hap en groots diner
- Verschillende bereidingswijzen kiezen en proberen
- Luxe eten leren maken voor een mini-prijsje!
- Als je het in je hebt: doorgaan voor Haagse Gezondheidsambassadeur

Kortom: alles wat jij wilt (w)eten...!

Meer informatie?

De Nieuwe Paplepel is een initiatief van:

Projectbureau Importante
Postbus 13870
2501 EW DEN HAAG

post@importante.nl
www.importante.nl
(070) 312 52 00

importante

Oranje Fonds

levi lassen

Afbeelding 3, Cambio /Rechtop:

MANNEN	Deelnemers Samenwerken	VROUWEN
Vrijwilligerswerk	Zelfstandig	Mooi werk
Doorbreken traditionele rolverdeling	Gelijkwaardig	Banen
→ vader leest	Gelijke rechten & plichten	Top
Corbella Kouw?	Participeren	Dorgerlengen
Rolmodel	Gelijkheid	Middel, geen deel
Testosteron	Onafhankelijk	(Minder) Blad
Meer respect	<u>Respect</u>	Niet alleen op onderliggend hoofd
Identiteit verliezen	Nederland	Ondernemen
Tegen vrouwen- controle	Turkije	Staan in 3 werkdagen
Schuld?	Verandering	Zwaar leven
keuze	Vrijheid	
Doen wat hij wil	Bepaling	
Makkelijk leven	Verantwoordelijkheid	
Overbodig	Doen waar je in is last	
Nelwel Isolatie	Jezelf zijn	
	Quota	
	Achterstand	
	Geen baan	
	Polen	