

# Man 2.0





---

## Inhoud

<b>4</b>	Voorwoord
<b>5</b>	Inleiding
<b>6</b>	1. De interventie in vogelvlucht
<b>7</b>	1.1 Waarom werken met deze interventie : resultaten
<b>7</b>	1.2 De aanleiding: probleem- of vraagstelling
<b>8</b>	1.3 Doelstelling: empowerment door middel van participatie
<b>8</b>	1.4 Doelgroep
<b>9</b>	1.5 Welke organisaties kunnen de methode gebruiken
<b>10</b>	2. De aanpak: introductie
<b>10</b>	2.1 Structuur Werkplaats
<b>12</b>	2.2 Structuur van de training
<b>14</b>	2.3 Randvoorwaarden voor toepassing van de aanpak
<b>14</b>	2.4 De begroting
<b>15</b>	3. Praktijkervaringen
<b>16</b>	3.1 De deelnemer over de methode
<b>17</b>	Nawoord
<b>18</b>	Literatuurlijst

---

---

## Voorwoord

Welzijn Centraal is een brede welzijnsinstelling die mensen ondersteuning biedt waar nodig is zodat ze volwaardig mee kunnen doen in de samenleving. De ondersteuning is vanuit de vraag van de burger, waarbij de kracht en de eigen verantwoordelijkheid van de burger voorop staat.

Welzijn Centraal acht het van groot belang, dat mensen meedoen in de maatschappij. Ten behoeve van hun omgeving, maar zeker ook ten behoeve van zichzelf.

In Man 2.0 is onze ondersteuning gericht op het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid, de persoonlijke ontwikkeling en het in kaart brengen van de eigen talenten.

Langdurige werkloosheid kan leiden tot een laag zelfbeeld, geen zicht op eigen talenten en competenties en kans op isolatie.

Voor u ligt een methode om mannen in kwetsbare posities te activeren. Deze methode geeft mannen de mogelijkheid actief mee te doen in de maatschappij en zich bewust te worden van hun eigen kunnen. Wij hebben drie jaar gewerkt met deze groep dankzij de subsidie van het Oranjefonds. Het Oranjefonds heeft het mogelijk gemaakt dat wij door middel van expertmeetings ondersteund en getraind werden.

---

## Inleiding

In Man 2.0 wordt het sociaal isolement van kwetsbare mannen minder door middel van DOEN.

Bij de deelnemende mannen wordt een veranderingsproces op gang gebracht door training en participatie. Een behoudende instelling omgezet in een open houding.

Het vooral inzetten van de eigen kracht (wat kan je al) is nodig en ook de participatie draagt bij aan het versterkingsproces. Het nadenken over eigen identiteit (rolpatronen en mannelijkheids-coderingen) draagt bij aan het veranderingsproces.

Met praten alleen kom je er niet. We weten uit ervaring dat dit te weinig oplevert. Doen en ervaren veroorzaken anders denken. Het zorgen voor positieve ervaringen, bijvoorbeeld iets doen voor anderen en daar waardering voor krijgen, heeft effect op de eigen kracht.

*Deelnemers krijgen meer zelfvertrouwen waardoor ze zich opener en dynamischer opstellen naar hun omgeving. Dit resulteert in meer belangstelling en waardering van de omgeving. We zien blije mannen die de draad 'weer' oppakken. Mannen denken meer na over hun toekomst wat resulteert in meer regie over eigen leven, onafhankelijkheid en eigen verantwoordelijkheid.*

---

# 1. De interventie in vogelvlucht

De methode is gericht op activering, vergroten van eigen netwerk, emancipatie (doorbreken van rolpatronen) en bevorderen van eigenwaarde. Het uitgangspunt is werken vanuit eigen kracht: wat kan je, wat heb je gedaan en wat wil je? Omdat het uit gaat van de kracht van de man zien we elke man als deskundige. Deze deskundigheid wordt indien mogelijk direct ingezet. Onze instrumenten zijn 'de werkplaats' en een (empowerment-)training. Aan de slag gaan in de werkplaats is de eerste stap van meedoen aan de samenleving. De werkplaats (vrijwilligerswerk) is gericht op DOEN en met name iets doen voor een ander. Wij werken met de 'Voor door methode' die gericht is op versterking van eigenwaarde. De persoonlijke ontwikkeling (door middel van de training) is gericht op zelfbewustzijn en het onderzoeken van de eigen rolpatronen en identiteit.

Met de 'Voor door methode' worden deelnemers gestimuleerd een positieve ervaring te beleven. Bijvoorbeeld een tuintje opknappen voor een oude dame die slecht ter been is en geen geld heeft voor een tuinman. Zij is heel erg dankbaar en geeft complimenten. De mannen zijn heel blij want ze worden gewaardeerd. De 'Voor door methode' is ontwikkeld door Welzijn Centraal en wordt bij verschillende activiteiten binnen Welzijn Centraal gehanteerd. We hebben daar goede ervaringen mee en zien dat deelnemers sneller groeien. Positieve ervaringen geven energie om verdere stappen te maken. Het 'naar buiten treden' is heel essentieel. De buitenwereld doet een appèl op de mannen. Ook leren de mannen van elkaar: wat kun je al goed? Bijvoorbeeld op het gebied van technische vaardigheden leren ze van elkaar.

Bij de (empowerment-)training staat het 'IK' centraal. Persoonlijke groei -ofwel ontplooiing- vormt de rode draad. In de eerste plaats ligt de focus op potenties en eigen krachten, en vanuit dit perspectief worden knelpunten aangepakt. Er wordt gekeken naar houding van de deelnemer: zijn ervaringen, beleving, betekenisgeving en eigen verantwoordelijkheid. Het schept ruimte voor de opbouw van een positieve identiteit.

De training bestaat uit zeven stappen: ik denk, ik ben, ik wil, ik kan, ik heb, ik kies en ik ga.

Aanleiding voor de ontwikkeling van Man 2.0 is enerzijds de roep van allochtone vrouwen om 'meer voor hun mannen te doen', omdat zij zich door hun mannen geremd voelen in hun eigen ontwikkeling.

Anderzijds leidde onderzoek<sup>1</sup> onder de doelgroep tot de aanbeveling om projecten en activiteiten op dit gebied te ontwikkelen.

Man 2.0 is ook gericht op de cultuur en identiteit van de mannen. In een periode van 10 tot 14 weken denken zij aan de hand van kernvragen na over hun houding en positie in gezin en maatschappij. De volgende thema's komen onder meer aan bod: wat betekent man zijn (identiteit), opvoeding, relaties.

## **Voor wie is deze methode interessant?**

De methode (interventie) is te gebruiken door gemeenten en gemeentelijke organisaties, zoals Diensten Werk en Inkomen en Diensten Maatschappelijke Ontwikkeling, door lokale organisaties voor welzijn of maatschappelijke ontwikkeling en sociale wijkteams. De methode ondersteunt gemeenten bij de realisatie van doelstellingen van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Wet werk en bijstand (Wwb, binnenkort onderdeel van het Participatiefonds) en de Wet Inburgering (Wi). Aan het eind van het traject stroomt een deel van de deelnemers immers door naar (vrijwilligers)werk of een ander vervolgtraject. In de pilots was deze score 50 procent. De overige deelnemers zijn bereikt, getraind en geactiveerd. De groepen kunnen natuurlijk ook worden voortgezet, bijvoorbeeld met een aansluitende cursus of een vervolg op het activeringsprogramma.

---

<sup>1</sup> bron: ministerie OCW 2008

---

## 1.1 Waarom werken met deze interventie: resultaten

Mannen kunnen meteen geactiveerd worden door in de werkplaats aan de slag te gaan, er is geen wachtlijst. Ze doen klusjes voor anderen. Daarbij krijgen ze al gauw meer zelfvertrouwen. Ze kunnen ingezet worden voor wijkgerichte activiteiten, waarbij ze hun eigen netwerk kunnen vergroten. Kun je zelf iets, bijvoorbeeld timmeren of fietsen repareren, dan ga je dat meteen toepassen en/of leren aan anderen. Het Repair Café geeft hun de mogelijkheden om het ook aan de bewoners uit de wijk/stad te leren.

Naast het feit dat de werkplaats middel is voor de mannen om verder te komen, kunnen ze technische vaardigheden verder ontwikkelen zoals zagen, verven, timmeren, repareren van kleine elektrische toestellen, repareren van fietsen etc.

### **Uit de praktijk**

*Afgelopen jaren hebben de deelnemers van de werkplaats meer zelfvertrouwen gekregen waardoor ze zich opener en dynamischer opstelden naar hun omgeving. Dit resulteerde in meer belangstelling en waardering van de omgeving. We zagen/zien mannen blijer en enthousiaster worden en de draad 'weer' oppakken. Wij hebben 45 mensen in de training en 60 in de werkplaats gehad. Een aantal mannen zijn doorgestroomd naar werk. Eén van de mannen heeft in de andere wijk een werkplaats opgericht wat heel goed loopt. Bij alle twee de werkplaatsen geldt, dat de mannen die eerst deelnemer waren nu (2) begeleiders zijn met een arbeidscontract.*

### **Het project kent een aantal fases:**

**Fase 1:** Aanmelding en intake. Alle deelnemers melden zich bij de begeleider/coördinator van Man 2.0 en de werkplaats. Er vindt eerst een gesprek plaats voordat de aspirant-deelnemer kan beginnen.

**Fase 2:** Deelnemer begint gelijktijdig met de training (indien gemotiveerd) en in de werkplaats als leerling, leert een aantal technische vaardigheden en omgaan met de apparaten. De huisregels zullen worden uitgelegd.

**Fase 3:** De deelnemer doet mee aan het uitvoeren van opdrachten aan derden en aan de Repair Cafés.

**Fase 4:** Deelnemer kan zelfstandig werken.

**Fase 5:** Empowermenttraining kan ook op dit moment als mensen liever eerst met de werkplaats starten.

**Fase 6:** Doorstroom participatie, vrijwilligerswerk en werk. Participatie in of buiten werkplaats.

Tijdsduur: 6 maanden tot 1 jaar.

## 1.2 De aanleiding: probleem- of vraagstelling

Mannen (zowel allochtoon als autochtoon) die niet (meer) aan het arbeidsproces deelnemen, hebben de neiging zich steeds meer terug te trekken. De problemen die hieruit kunnen ontstaan zijn talrijk en ernstig, zowel voor de mannen zelf als voor hun naasten en de maatschappij. Voor de mannen zelf geldt doorgaans dat hun gevoel van eigenwaarde sterk is aangetast. Zij voelen zich gediscrimineerd en geïsoleerd en hebben het gevoel dat 'de maatschappij hen niet moet'. Wij merken dat bij veel mannen een grote behoefte aan dialoog, persoonlijke en sociale ontwikkeling bestaat. Veel mannen zouden meer aansluiting bij de samenleving willen ontwikkelen.

---

## 1.3 Doelstelling: empowerment door middel van participatie

Tijdens het traject wordt gewerkt aan de volgende doelstellingen:

- Deelnemers werken aan identiteit en bewustwording met als doel meer inzichten over zichzelf en de maatschappij te ontdekken. Zij worden zich bewust van eigen verantwoordelijkheid.
- Deelnemers leren anders te kijken naar rolpatronen (wat is van mij en wat is aangeleerd) en leren anders te kijken naar relaties met partners en het gezin.
- De mogelijkheden voor deelnemers om door te stromen naar vrijwilligerswerk of betaald werk, dan wel naar educatie of ander vervoltraject worden sterk vergroot.

## 1.4 Doelgroep

De doelgroep bestaat uit mannen die zich in een sociaal isolement bevinden en niet mee doen aan de maatschappij. Mannen met over het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij veel mannen bestaat een grote behoefte aan dialoog, persoonlijke en sociale ontwikkeling. Veel mannen zouden meer aansluiting bij de samenleving willen ontwikkelen. Het gaat niet alleen om etnische groepen maar ook om Nederlandse mannen. Deze mannen zijn veelal in een negatieve spiraal terecht gekomen door werkloosheid, verslaving of scheiding. Deze doelgroep hebben we aanvankelijk makkelijk bereikt door het geven van cursussen zoals kickboksen, elektriciteit en houtbewerking. Deze cursussen werden gegeven door mannen die zelf uit de doelgroep voortkwamen.

### Achtergrond van de doelgroep

Welzijn Centraal heeft in Leeuwarden voorafgaand aan het traject gesprekken gevoerd met mannen uit vooral etnische minderheidsgroepen. Uit deze gesprekken is gebleken dat zij zich tekort voelen schieten in hun maatschappelijke positie en dat dit druk geeft binnen het gezin.

Veel mannen zien de emancipatoire vooruitgang van hun vrouwen en dochters als bedreiging en men is bang om nog meer in een achtergestelde positie te raken.

Meisjes en vrouwen uit etnische minderheden geven steeds indringender aan dat de traditionele opvattingen van jongens en mannen hun emancipatie, integratie en participatie belemmeren en dat hierdoor spanningen ontstaan in opvoeding, huwelijk en gezin. Tegelijk missen jongens en mannen door hun afwijzende opstelling steeds meer kansen.

### Profiel van de mannen die deelgenomen hebben:

- Ondanks de afstand met de arbeidsmarkt willen mannen over het algemeen meeteen aan het werk of vrijwilligerswerk.
- Taalniveau allochtonen sluit niet aan bij de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Er is een spanning tussen verwachtingen en realiteit ten aanzien van de mogelijkheden.
- Zij zijn gemotiveerd een volgende stap op de participatieladder te zetten.
- Zij hebben onvoldoende opleiding of opleiding eigen land sluit niet aan bij arbeidsmarkt.
- Door onbekendheid, taalbarrières en cultuurverschillen zijn diensten en voorzieningen niet goed toegankelijk.
- Zij hebben een beperkt netwerk, slechte financiële thuissituatie (vaak schulden).
- Vaak zonder succes al veel trajecten via de gemeente (re-integratie) doorlopen.
- Dreigend sociaal isolement.
- Gezondheidsklachten.



---

## 1.5 Welke organisaties kunnen de methode gebruiken

Deze methode kan prima gebruikt worden in de sociale sector (binnen de wijkaanpak, welzijnswerk, zelforganisaties) die willen gaan werken met mannen in geïsoleerde posities. Ook voor instellingen die mensen dichterbij de arbeidsmarkt proberen te krijgen. Ervaring in het werken met mannengroepen is wenselijk maar niet noodzakelijk.

### Beleid

Welzijn Centraal acht het van groot belang dat mensen meedoen in de maatschappij. Ten behoeve van hun omgeving, maar zeker ook ten behoeve van zichzelf. Langdurige werkloosheid kan leiden tot een laag zelfbeeld, geen zicht op eigen talenten en competenties en kans op isolatie.

Dat geldt ook voor mensen, die nu geen betaald werk hebben en die daardoor een te grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben gekregen. Voor hen kan maatschappelijk nuttig werk, participatie en duurzaam vrijwilligerswerk eventueel de opstap zijn naar betaald werk.

Onze begeleiding is gericht op het stimuleren van participatie, de persoonlijke ontwikkeling en het in kaart brengen van de eigen talenten dit draagt bij aan het versterkingsproces (empowerment). Er wordt een veranderingsproces op gang gebracht. Uitgaande van de eigen kracht, verantwoordelijkheid en talenten van de deelnemer.

---

## 2. De aanpak: introductie

De aanpak is verdeeld in een training van ± 12 weken en werken in de Werkplaats (6 tot 12 maanden). Het precieze verloop van verschillende onderdelen, de reacties van deelnemers kan niet geheel worden voorspeld, maatwerk is essentieel.

### 2.1 Structuur Werkplaats

#### *Doel*

Mannen leren van de mannen door middel van opdrachten met als doel een doorgroeien naar een volgende stap op de participatieladder.

- Opdrachten voor derden uitvoeren (bijv.: Frysian solar race, theatergroep, scholen).
- Klusjes voor mensen uit de buurt: ze leren bewoners hoe ze dingen moeten repareren.
- Inzetten op duurzaamheid door het houden van wekelijkse Repair cafés.
- Meedoen aan empowermenttraining Man 2.0 (bewustwording, doorbreken van rolpatronen etc.)
- Vervolgstap op de participatieladder: EVC traject met participatie, leer werk arrangement, betaald werk.

#### **Taken Coördinator**

##### De coördinator

- draagt zorg voor de werkplaats;
- begeleidt vrijwilligers en deelnemers op het gebied van de participatie en verdere stappen in de maatschappij;
- voert intakes en heeft maandelijks overleg met vrijwilligers;
- zorgt voor de doorgeleiding van deelnemers en vrijwilligers door middel van eigen netwerk bijvoorbeeld richting werk;
- zorgt voor budget beheer;
- zorgt voor het binnen halen van de opdrachten.

---

### **Taken vrijwillige begeleider**

#### De vrijwillige begeleider

- neemt deel aan de werkzaamheden in de werkplaats met als doel verder te komen in de samenleving (kan werk zijn);
- ondersteunt deelnemers in de werkplaats op het technische gebied;
- zorgt er voor dat de opdrachten worden uitgevoerd;
- ondersteunt deelnemers in de dagelijkse handelingen in de werkplaats, denk aan zagen, timmeren, verven, boren en alle voorkomende werkzaamheden;
- neemt deel aan maandelijks overleg en brengt hierbij eigen praktijkvoorbeelden/vragen in;
- samen met coördinator bedenkt hij opdrachten en overlegt deze met externe partijen.

Schoonmaken van gereedschap en ruimte valt onder de verantwoordelijkheid van vrijwillige begeleider. De vrijwillige begeleider krijgt een vrijwilligersvergoeding.

### **Taken andere vrijwilligers**

#### De vrijwilliger

- neemt deel aan het werkzaamheden in de werkplaats met als doel verder te komen in de samenleving Centraal;
- denkt mee met vrijwillige begeleider;
- ondersteunt de vrijwillige begeleider;
- neemt deel aan het maandelijks overleg;
- kan doorstromen bij geschiktheid naar trajecten binnen de organisatie, vrijwilligerswerk of vrijwillige begeleider.

### **Deelnemers**

- nemen deel aan het werkzaamheden in de werkplaats met als doel verder te komen in de samenleving. Een deelnemer kan na verloop van tijd vrijwilliger worden;
- worden ingezet voor alle werkzaamheden in en buiten de werkplaats denk aan werkzaamheden in de wijk.

---

## 2.2 Structuur van de training

In deze training staat het 'IK' centraal, persoonlijke groei ofwel ontplooiing vormen de rode

draad. In de eerste plaats ligt de focus op potenties en eigen krachten, en vanuit dit perspectief worden knelpunten aangepakt. Er wordt gekeken naar houding van de deelnemer: zijn ervaringen, beleving, betekenisgeving. Het schept ruimte voor de opbouw van een positieve identiteit.

De training duurt 12 weken en bestaat uit zeven stappen: ik denk, ik ben, ik wil, ik kan, ik heb, ik kies en ik ga.

### 1 IK denk

Aspect: Hoe zie ik mezelf en wat denk ik over mezelf?

In dit onderdeel staat bewustwording van eigen denkbeelden centraal.

### 2. IK ben

\* In kaart brengen van levensgeschiedenis en identiteit.

\* Deelnemer krijgt inzicht in eigen levensloop en wordt zich bewust van de invloeden die deze heeft op het 'IK'. Mannelijkheidscoderingen<sup>2</sup> en man vrouw verhoudingen zijn hierbij de onderwerpen.

### 3. IK wil

Wat wil ik?

Inzetten Growmodel<sup>3</sup>

Kernvragen o.a.

\* Wat vind je belangrijk?

\* Welke behoefte zou je zelf kunnen vervullen?

### 4. IK kan

In dit onderdeel gaan de deelnemers na welke de vaardigheden ze nodig hebben om hun doel te bereiken.

### 5. IK kies

Wat zijn de opties en mogelijkheden?

### 6. IK heb

Ik heb een plan: in dit onderdeel gaan de deelnemers de acties beschrijven die ze moeten ondernemen om hun (levens)doel te bereiken.

### 7. IK ga

Ik ben klaar voor vertrek: de deelnemer weet nu waar hij vandaan komt, weet waar hij staat en waar hij naar gaat.

---

<sup>2</sup> Presentatie Ton van Elst, Movisie mannelijkheidscodering; sekse specifieke intake GGZ

<sup>3</sup> Growmodel John Whitmore

---

### Taken/profiel trainers

De trainers spelen een belangrijke rol als de bron van informatie als geveer van feedback en als motivatiecoach. De relatie tussen trainers en deelnemers kenmerkt zich als groeibevordende relatie. Dit is een relatie waarin deelnemers de ruimte krijgen om zich te kunnen ontplooiën. In deze relatie wordt erkend dat doelen van deelnemers kunnen veranderen naarmate zij verder komen in hun ontwikkeling.

- biedt veiligheid en een positieve sfeer;
- kan goed luisteren en observeren;
- is gevoelig voor alle signalen uit de groep, stemt af op het karakter van de groep;
- kan door het geven van(eigen) voorbeelden de mannen een spiegel voorhouden zonder te oordelen;
- heeft humor;
- kan omgaan met weerstanden;
- is op de hoogte van mannelijkheidscoderingen en leerstijlen van mannen;
- communiceert helder, heeft inzicht in interculturele communicatie;
- heeft oog voor groeiprocessen (zowel voor hen zelf als de groep).

---

## 2.3 Randvoorwaarden voor toepassing van de aanpak

Randvoorwaarden voor toepassing van de aanpak zijn:

- Genoeg ruimte voor een werkplaats.
- Arbo-proof (bijvoorbeeld afzuigstelsel) in de werkplaats.
- Voldoende gereedschap om aan de slag te gaan.
- Ruimte voor de training waar deelnemers ook in kunnen rondlopen.
- Goede samenwerking met ketenpartners om mannen te kunnen werven en doorgeleiden.
- Plaats deze methode in het grote geheel en betrek wooncorporaties, welzijnsinstellingen en gemeente bij het project.

### **Uit de praktijk**

*Een valkuil is dat mannen veelal in machtsstructuren denken. Als je in de werkplaats zit denk je mee over de werkplaats. De leiders staan snel op om het hef in handen te nemen. Machtverhoudingen zijn niet bevorderlijk.<sup>4</sup>*

## 2.4 De begroting

### *Ureninzet*

De uren-inzet voor het geheel zit op een gemiddelde van 500 uur voor een professional. De vaste werkplaatsbegeleider zit daar niet bij in. Dit kan een vrijwilliger zijn die uiteindelijk beroepskracht wordt. Als de werkplaats eenmaal loopt kan de beroepskracht op afstand ondersteuning bieden.

### *Huur locaties*

Voor de locatie van de werkplaats (2 ruimtes) betalen wij € 300 per maand. Lokaal van de training is ongeveer € 40 per maand.

### *Gereedschap*

Houden van een inzamelingsactie levert veel op. Vanwege de veiligheid hebben we alle elektrische apparaten met een keurmerk gekocht.

---

<sup>4</sup>Vadercentrum Adam

---

### 3. Praktijkervaringen

Het project is gedeeltelijk uitgevoerd in een Multi Functioneel centrum. Daar wordt ook de training gegeven in MFC de Verbinding.

In het centrum zijn meer activiteiten en ook ketenpartners (sociaal wijkteam) en voorheen zat daar ook het Vadercentrum. Man 2.0 wordt zo geplaatst in een groter geheel.

Afstemming van de interne disciplines is belangrijk. Daarnaast is er aandacht voor afstemming en verbetering van de keten met andere organisaties en externen. De afstemming gebeurt zowel op organisatieniveau als op individueel niveau: er vindt op verschillende manieren informatieuitwisseling plaats. De ketenpartners heb je ook nodig voor de in- en uitstroom.

Naast het leren van vaardigheden in de werkplaats gaan de mannen zoveel mogelijk buiten de deur ervaring opdoen. Eén van de dingen die zij gedaan hebben is timmerles geven aan kinderen in de wijk. We hebben dit buiten gedaan en de opkomst was enorm. Het succes heeft grote impact op de mannen. Vertrouwen en eigenwaarde groeien en het plezier wat ze eraan beleven is heel groot. Het naar buiten gaan is cruciaal in dit proces.



*Mannen geven timmerles aan kinderen in de wijk.*

---

## 3.1 De deelnemer over de methode

Voordat Ahmed bij ons kwam was hij werkloos. Hij had wel gewerkt maar door omstandigheden is dit gestopt. Ahmed:

*“Mijn droom was weer aan het werk gaan. De frustratie van het thuis zitten was hoog. Het deed mijn gezinssituatie niet goed. Ik kreeg meer ruzie met mijn vrouw en mijn kinderen sloten zich op in hun kamer. Het duurde lang, ik werd radeloos. Ik meldde mij aan voor de werkgroep van het Vadercentrum en kort daarna bij Man 2.0. Ik mocht een cursus elektriciteit geven. In het begin was ik zenuwachtig, er kwamen 6 mannen en 2 vrouwen. Het ging heel goed en ik kreeg veel zelfvertrouwen. Daarna ben ik heel actief geworden in de werkplaats. De training helpt mannen die niet weten wat ze willen en die niet weten waar hun kracht zit.*

*Mijn droom is uitgekomen ik ben nu zelf begeleider op de werkplaats. En mijn gezin? Gaat heel goed, het is rustig en we praten weer. Mijn kinderen zijn blij dat hun vader betaald werk heeft”.*



*De kroonprins bleef een uur in MFC De Verbinding en sprak met organisatoren en deelnemers van de trainingen over het initiatief, toekomstplannen en de uitdagingen waar de mannen tegen aan lopen.*

---



---

### **Uitvoerders ervaringen**

- Wat je ook voorbereidt voor een training, je zult ter plekke moeten bekijken wat aansluit. Flexibiliteit en creativiteit van de uitvoerder is belangrijk.
- Wees heel realistisch over de mogelijkheden en laat de verantwoordelijkheid bij de mannen zelf.
- Maak gebruik van je netwerken en de ketenpartners (bijvoorbeeld voor computerlessen, taalpunt etc.).
- Ga bij de training niet met een te hoge 'resultaat' verwachting zitten, kijk naar het proces.
- Spreek huisregels/groepsregels af en wees niet bang om de mannen aan te spreken op hun gedrag.

## **Nawoord**

Inmiddels heeft de werkplaats een plaats gekregen in de wijk en valt nu onder het sociale wijkteam van de wijk. Wij hebben nog steeds contact met een aantal mannen van het eerste uur.

Een aantal doet vrijwilligerswerk binnen het MFC en een aantal komt soms op bezoek.

*Leeuwarden, 2014*

**Voor meer informatie kunt u naar** <http://www.mfcdeverbinding.nl>

**Of contact opnemen met:**

**Senan Hubanic** [s.hubanic@wijkpuntoudoost.nl](mailto:s.hubanic@wijkpuntoudoost.nl)

**Marion Scalongne** [m.scalongne@welzijncentraal.nl](mailto:m.scalongne@welzijncentraal.nl)

---

## Literatuurlijst

Ministerie OCW. *Beleid eigen kracht allochtone vrouwen (2008)*

Training presentatie Ton van Elst, Movisie. *Mannelijkheidscoderingen sekse specifieke intake GGZ (2012)*

Growmodel Sir John Whitmore. *A Simple Process for Coaching and Mentoring*

Vadercentrum Adam. *Werken met vaders methodiek beschrijving (2007)*

Trainershandboek Man actief, P. Utlu, W. Verschoor, Movisie en Vizyon. *Activering van allochtone mannen in een kwetsbare positie (2009)*

Enova emancipatie adviesbureau Drenthe. *Bewust koersen Train de trainers cursus (2004)*

T. van Regenmortel. *Zwanger van Empowerment, Fontys hogescholen (2008)*

Gerrickens training en advies. *Vaardigheidsspel, Normen en Waardenspel*

Marijke Booijink e.a., Movisie. *Hoe schrijf ik een handboek? (2012)*

---

## Colofon

Man 2.0 is geschreven door Marion Scalongne.

Fotografie Bart Homburg - Oranje Fonds; Man 2.0

Vormgeving Tara Mous - Manus Branding Stichting

© 2014

MFC De Verbinding  
Zuidvliet 620 8921 EZ Leeuwarden  
058 210 02 02  
[www.mfcdeverbinding.nl](http://www.mfcdeverbinding.nl)  
[info@deverbinding.nl](mailto:info@deverbinding.nl)