

MANNEN IN

BEWEGING

Methodiekbeschrijving



Mannen in Beweging

Methodiekbeschrijving

Colofon

Auteur: Nyske van der Feen

Met medewerking van: Jenny Stuivenberg, Carolina Hart, Floris Toeter, Marten Vogt en Truus de Witte

Vormgeving: Jongens van de Jong

Uitgave:

Partoer, Fries bureau voor sociaal-economische vraagstukken

Postbus 298, 8901 BB Leeuwarden

T. 058-2348500

E. info@partoer.nl

I. www.partoer.nl

St. Scala, welzijnswerk Ooststellingwerf

Postbus, 8, 8430 AA Oosterwolde

T. 0516-567220

E. info@scala-welzijn.nl

I. www.scala-welzijn.nl

Deze uitgave is mogelijk gemaakt door het Oranje Fonds.

© Partoer, Fries bureau voor sociaal-economische vraagstukken en St. Scala. Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding.

Leeuwarden, april 2014.

Versie 1



Inhoudsopgave

	Paginanr.
Inhoudsopgave	5
1. Introductie	7
o Mannen in Oosterwolde	7
o Kern van de methode	8
o Initiatiefnemers	9
o Voor wie is de methode geschreven	9
o Leeswijzer	9
o Dankwoord	10
2. Hoe werkt ‘Mannen in Beweging’	11
o Doelgroepen	11
o Wat willen we bereiken	11
o Het programma op hoofdlijnen	12
3. Theoretische onderbouwing en visie	15
o Visie en uitgangspunten ‘Mannen in Beweging’	15
o Theoretische onderbouwing	15
4. Aan de slag	19
4.1 De start - werving en selectie deelnemers	19
4.2 Training	22
4.3 Gespreksgroepen ‘Mannenpraat’	24
4.4 Levensverhalen	26
4.5 Sporten	28
4.6 Participeren	29
5. Wat heb je nodig	31
o Kennis en ervaring	31
o Accommodatie	31
o Organisatie en samenwerking	31
o Competenties en medewerkers	32
o Volgsysteem	32
o Wat kost het	33
o Publiciteit	33
6. Wat levert het op: resultaten en praktijkervaringen	35
o Concrete resultaten bij de deelnemers	35
o Wat we hebben geleerd - valkuilen	36
o Succesfactoren	37
o Afronding en overdracht van de methodiek	37
7. Documentatie	39
o Literatuur	39
o Websites	40
Bijlagen:	
1. Training intermediairs - ‘Kennismaking’	41
2. Training intermediairs - Hoe benader je potentiële kandidaten: ‘De 7 stappen’	42
3. Training intermediairs - ‘Contact maken met onbekenden’	47
4. Training intermediairs - ‘Gesprekken voeren, gesprekken leiden’	49
5. Training intermediairs - ‘Cultuur en Diversiteit’	54
6. Biografisch interviewen - Introductie en thema’s	56
7. Sporten - Sport jaarschema	58
8. Ruimte voor aantekeningen	59

1 Introductie

Mannen in Oosterwolde - de 'Bentex Boys'

In het winkelcentrum van Oosterwolde staat een klein groepje mannen bij elkaar.

Ze zeggen niet veel. Ze kijken wat om zich heen en roken een sigaretje. Ze komen hier regelmatig, maar ze staan er nooit lang. In Oosterwolde staat dit groepje bekend als de 'Bentex Boys'. Een soort hangplek voor eenzame mannen zonder werk of relatie in de buurt van kledingwinkel 'Bentex' (vgl. Zeeman).

Er komt nog een man aangereden op de fiets met een boodschappentas aan het stuur. Hoi, klinkt er uit het groepje. De man stapt even af, maakt een kort praatje en rijdt dan naar huis. Daar woont hij alleen sinds zijn scheiding vier jaar geleden. Hij is in die periode zijn werk kwijtgeraakt en heeft nooit een opleiding afgemaakt. Werk zoeken heeft hij opgegeven, hij leeft van een bijstandsuitkering. Het lukt met moeite om rond te komen. Hij is wat te zwaar en leeft niet zo gezond. Sporten dat hoeft voor hem niet.

Om iets om handen te hebben klust hij soms in huis, maar met een bijstandsbudget is er geen geld voor goede spullen. Eigenlijk voelt hij zich al jaren waardeloos, hij heeft geen idee wat hij daaraan kan doen. Hij zou best weer een baantje willen hebben, iets doen. En een leuke vrouw ja, maar welke vrouw wil er nu een man zoals hij? Naar de hulpverlening zeg je? Nee hoor, dat is niks voor hem. En trouwens: dan ben je pas een echte loser!

De 'Bentex boys' hebben een bescheiden plekje verworven in het winkelcentrum, maar dat is dan ook alles. Dit zijn de mannen waarvoor het programma 'Mannen in Beweging' is bedoeld. Ze hebben allemaal een grote achterstand tot maatschappij en arbeidsmarkt in combinatie met weinig opleiding, een laag zelfbeeld, vaak slechte lichamelijke conditie en tal van andere problemen. Een geïsoleerde positie heeft vaak invloed op de omgang met kinderen uit een verbroken relatie. Deze mannen trekken zich vaak terug uit de opvoeding en omgang met hun kinderen. Daar komt bij dat zij nauwelijks zicht hebben op hun rol als man in verschillende situaties: op het werk, in relaties, als vader, vriend of buurman. Wat betekent het voor mannen om werkloos te zijn, om geen relatie te hebben, geen plek in de samenleving? Deze vragen worden zelden gesteld door de mannen die zich in deze situatie bevinden.

In de gemeente Ooststellingwerf is de groep mannen die met deze problematiek te maken heeft relatief groot. Het aantal ouderen, alleenstaanden en allochtonen is verhoudingsgewijs hoog. De werkloosheid is tijdens de crisis ook in deze gemeente gestegen. Daar komt bij dat het aantal mensen met een baan en het aantal inactieven al langere tijd lager ligt dan het landelijk gemiddelde.

St. Scala en Partoer kennen deze groep mannen vanuit hun huidige activiteiten gericht op participatie en emancipatie. Beide organisaties zijn op zoek gegaan naar mogelijkheden om hen uit hun isolement te halen, hun zelfvertrouwen te vergroten en hen te activeren. Het programma Man 2.0 van het Oranjefonds sloot aan op deze wens en heeft ons de kans geboden om drie jaar aan de slag te gaan met het programma 'Mannen in Beweging'.

Het resultaat: na drie jaar doen de meeste 'Bentex Boys' mee en met hen veel andere mannen uit de gemeente. Ze voelen zich geen losers meer als ze binnenlopen bij Scala, als ze gaan sporten, een gespreksgroep voorbereiden of met z'n allen een tuintje opknappen. Ze mogen er weer zijn als man en als mens.

Kern van de methode

In het programma 'Mannen in Beweging' staat de emancipatie, participatie en empowerment van mannen centraal. Partoer en Stichting Scala ontwikkelden een nieuwe aanpak om mannen die langdurig werkloos zijn en een uitkering ontvangen uit hun isolement te halen, te emanciperen en hen te laten participeren in vrijwilligerswerk.

Mannen die zelf in een geïsoleerde positie hebben gezeten spelen een belangrijke rol als ervaringsdeskundige in het programma. Zij zijn eruit gekomen en weten als geen ander wat andere mannen in deze situatie meemaken. Deze ervaringen zijn erg waardevol voor dit programma. Zij werven onder andere nieuwe deelnemers en helpen andere mannen bij hun ontwikkeling.

De deelnemers komen ècht in beweging, zowel lichamelijk als geestelijk. Er wordt gewerkt vanuit drie basiselementen en één rode draad. Het gaat om een combinatie van:

1. Lichamelijke ontwikkeling: sport en actief zijn.
2. Geestelijke ontwikkeling: training, emancipatie, levensverhalen en gespreksgroepen
3. Maatschappelijke ontwikkeling: participatie, vrijwilligerswerk, cursussen, etc.

De rode draad wordt gevormd door emancipatie en empowerment. De deelnemers nemen bij alle onderdelen van het programma hun rol als man onder de loep bijvoorbeeld in een baan, tijdens het sporten, in vriendschappen, familie of relaties. Dergelijke gespreksonderwerpen keren steeds terug in alle onderdelen van het programma heen. Deze basiselementen versterken elkaar en vormen zo het cement van de aanpak.



'Mannen in Beweging' is een meervoudige interventie. De basiselementen zijn uitgewerkt tot zes aparte onderdelen die samen de methodiek 'Mannen in Beweging' vormen. Deze aanpak is ontwikkeld en getest met drie groepen mannen uit de gemeente Ooststellingwerf, in totaal 33 deelnemers in de periode 2011-2013. De zes onderdelen zijn doorontwikkeld en sterk met elkaar verbonden. Het is mogelijk om de onderdelen afzonderlijk in te zetten, maar de ervaring met 'Mannen in Beweging' leert dat een combinatie meer oplevert dan de som der delen: het 1+1=3 effect.

Initiatiefnemers

‘Mannen in Beweging’ is ontwikkeld door Partoer en Scala. Beide organisaties hebben veel ervaring opgedaan met participatie, emancipatie en het begeleiden van kwetsbare mensen en mensen in achterstandssituaties.

Partoer is een Fries bureau voor sociaal-economische vraagstukken. Partoer biedt onderzoek, advies, projectmanagement, beleidsontwikkeling, begeleiding bij veranderingsprocessen, methodiekontwikkeling en toegepaste kennis en informatie. In het bijzonder rondom de thema's jeugd, participatie en zorg, krimp, Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en werk.

Stichting Scala is een brede welzijnsinstelling in de gemeente Ooststellingwerf.

Scala biedt al vele jaren een groot aantal activiteiten, die door vele vrijwilligers, docenten en beroepskrachten opgezet en uitgevoerd worden. Samen doen en samen werken dat is het motto. Scala is vernieuwend ingesteld en werkt samen met veel partners onder andere plaatselijke verenigingen, bewonerscommissies, gemeente, onderwijs, sport, bibliotheek, hulp- en dienstverlening, woningcorporaties en vrijwilligersorganisaties.

De methodiek is geschreven door Nyske van der Feen, senior adviseur bij Partoer, in nauwe samenwerking met de projectleider en de trajectbegeleiders bij Scala en de onderzoekster die de biografische interviews heeft afgenomen.

Voor wie is de methodiek geschreven?

Deze methodiek is in de eerste plaats geschreven voor professionals in de sector welzijn en zorg. Opbouwwerkers, begeleiders, hulpverleners die zich bezighouden met kwetsbare groepen, mannen in het bijzonder. Daarnaast kan deze methodiekbeschrijving informatie en inspiratie bieden aan beleidsmakers, bestuurders en managers in deze sector.

Partoer en Scala zijn erg enthousiast over ‘Mannen in Beweging’. Daarom willen wij graag anderen in de gelegenheid stellen om deze aanpak ook zelf toe te passen in de praktijk van het welzijnswerk. De achtergronden en de verschillende onderdelen van het programma zijn daarom zo concreet mogelijk beschreven met veel praktijkvoorbeelden.

Enkele onderdelen zijn ook te gebruiken door vrijwilligers en door de mannen zelf: de draaiboeken voor de training, de manier van werven van deelnemers en de opzet van de gespreksgroepen.

Leeswijzer

In deze methodiekbeschrijving zijn alle onderdelen van het programma beschreven. De vele voorbeelden en (leer)ervaringen bieden een inkijkje in de praktijk van de begeleiders en de deelnemers.

De introductie geeft een schets van de groep mannen voor wie dit programma is ontwikkeld en de situatie waarin zij zich bevinden. Het programma in vogelvlucht is te vinden in hoofdstuk twee. Het biedt een eerste indruk van de opzet en samenhang van het programma. ‘Mannen in Beweging’ is ontwikkeld vanuit een duidelijk visie en theoretische onderbouwing van de verschillende onderdelen. Deze zijn beschreven in het derde hoofdstuk. In het vierde hoofdstuk ‘Aan de slag’ komen de zes onderdelen van het programma afzonderlijk aan bod met voorbeelden en illustraties. Hoofdstuk vijf geeft aan welke randvoorwaarden en competenties er nodig zijn om het programma succesvol uit te voeren. Wat ging er goed, wat waren de valkuilen en is het gelukt om de resultaten te halen? Deze vragen komen aan bod in het zesde hoofdstuk. Bij elk onderdeel van het programma zijn voorbeelden, anekdotes en ervaringen opgenomen. De bijlagen bevatten verschillende materialen, voorbeelden en werkvormen die gebruikt zijn in het programma.

Deze methodiekbeschrijving is één van de drie producten die het sluitstuk vormen van ‘Mannen in Beweging’. De interviews uit het deel ‘Levensverhalen’ zijn gebundeld in een aparte publicatie onder de titel ‘De sleutel van de Vrijheid’, waarin het verhaal van de mannen (geanonimiseerd) te

lezen is. Tot slot is er een korte film gemaakt die een impressie geeft van de activiteiten en de deelnemers.

Dankwoord

Het Oranje Fonds heeft in 2010 het initiatief genomen voor het programma Man 2.0 gericht op de emancipatie van mannen die zich in sociaal isolement bevinden. Met Man 2.0 heeft het Oranje Fonds een krachtige impuls gegeven aan het oplossen van deze problematiek. De emancipatie en empowerment van mannen is lang een onderbelicht terrein gebleven. De beschikbare kennis en ervaring op dit terrein biedt nieuwe mogelijkheden bij het activeren van mannen in een achterstandspositie. Wij zijn het Oranje Fonds daarom bijzonder erkentelijk voor de steun die 'Mannen in Beweging' heeft ontvangen in het kader van Man 2.0. Naast financiële ondersteuning organiseerde het Oranje Fonds aanvullende ondersteuning in de vorm van interessante lezingen, workshops en studiedagen, coaching en onderzoek. De medewerkers van Partoer en Scala hebben met veel plezier deelgenomen aan deze activiteiten. Dat maakte het tot een zeer compleet programma en een verrijkende ervaring, waarvoor onze hartelijke dank.

Wij danken ook de gemeente Ooststellingwerf van harte voor hun bijdrage aan het onderdeel 'Iedereen in Beweging' de (sport) voorzieningen, die van groot belang zijn voor 'Mannen in Beweging'.

De medewerkers van Scala en Partoer die dit programma hebben vormgegeven werkten drie jaar lang met veel inzet en enthousiasme om van 'Mannen in Beweging' een succes te maken. Zij deden dat vanuit een open, vernieuwende en onderzoekende houding.

Dank aan de trajectbegeleiders die de deelnemers steeds weer steunden en verder hielpen. Al werkend hebben we ervaring opgedaan en het programma aangepast en verfijnd tot wat het nu is.

En last but not least: dank aan de deelnemers, de mannen om wie het allemaal begonnen is. Zij hebben de moed opgebracht om mee te doen met 'Mannen in Beweging'. Ze hebben zich ingespannen om hun eigen situatie en die van anderen te verbeteren en dat is hen in veel gevallen gelukt.

Wij wensen uw veel leesplezier en succes met de methodiek in uw eigen praktijk. Wij hopen van harte dat dit handboek velen zal inspireren om met de aanpak aan de slag te gaan.

2 Hoe werkt ‘Mannen in Beweging’

Doelgroepen: om welke mannen gaat het in ‘Mannen in Beweging’?

De doelgroep van ‘Mannen in Beweging’ bestaat uit mannen die langdurig werkloos zijn en weinig sociale contacten hebben. De deelnemers zijn zowel van allochtone als autochtone afkomst. In aangepaste vorm is deze methode ook bruikbaar voor bredere doelgroepen.

Kenmerken doelgroep:

- Een deel van de deelnemers is van allochtone afkomst, is bezig aan een voortraject voor inburgering, is nog aan het inburgeren of heeft de inburgering al (langer geleden) afgerond.
- Een ander deel van de deelnemers wordt gekenmerkt door Multi problematiek, geringe motivatie of een sceptische houding.
- Bovenmatige alcohol- en tabaksconsumptie komt veel voor evenals bewegingsarmoede, overgewicht en gezondheidsproblemen. Vaak missen ze dagritme.
- Het grootste deel van de mannen heeft laag opleidingsniveau of helemaal geen (afgeronde) opleiding. Maximaal MBO-niveau. Er is regelmatig sprake van laaggeletterdheid wat gevolgen heeft voor de wijze van informatieoverdracht tijdens het programma.
- In hun sociaal functioneren hebben de meeste mannen eveneens veel problemen en een laag ontwikkelingsniveau. De mannen hebben gedurende hun leven veel mislukkingen meegemaakt in relaties, opleiding of op hun werk. Zij hebben daardoor weinig zelfvertrouwen en veel faalangst.
- De deelnemers beschikken over weinig concentratievermogen en een korte spanningsboog.

“... Daar zat ik dan werkloos en platzak. Ik moest een uitkering aanvragen en kreeg een re-integratietraject van het Arbeidsbureau. Maar het Arbeidsbureau zat middenin allerlei reorganisaties. ... Hoorde ik met mijn veertig jaar al bij de kanslozen? ...”

“... Al met al kon ik het niet bolwerken, en na de brugklas ging ik naar de LTS. ...”

“... Ik wil niet te veel terugkijken, het verleden is vol verdriet, angst en spanningen. Het is zwaar dat we niet weten hoe het met onze twee kinderen is, die zijn achtergebleven. ... “

“... Ik begon op mijn zestiende te drinken, al gauw een kratje in de week. In de tijd dat ik ontslag nam gingen er wel drie kratjes per week door.... Vlak voor mijn ontslag begon ik ook met drugs. ...”

Wat willen we bereiken

De doelstelling van het programma ‘Mannen in Beweging’ is het doorbreken van het sociaal isolement van de deelnemende mannen, activering en uitstroom naar vrijwilligerswerk, een opleiding of een betaalde baan.

Wij doen dit aan de hand van de volgende subdoelstellingen:

- Opsporen van werkloze en sociaal geïsoleerde mannen en hen betrekken bij ‘Mannen in Beweging’.
- Versterken van de lichamelijke conditie en sociale vaardigheden van de deelnemers.
- Vergroten van het zelfvertrouwen, eigenwaarde en eigen kracht van de deelnemers.

- De deelnemers inzicht te laten verwerven in hun rol als man in de maatschappij. Ontwikkeling en reflectie op mannelijkheid en de manier waarop de deelnemers daarmee omgaan door training, gespreksgroepen en levensverhalen.
- Participatie van de mannen door hen een actieve rol te laten spelen in het programma: werving nieuwe deelnemers, vrijwilligerswerk, gespreksgroepen.
- Uitstroom naar vrijwilligerswerk, opleidingen, of een betaalde baan.

Doelstelling van de pilot uitgevoerd door Scala en Partoer:

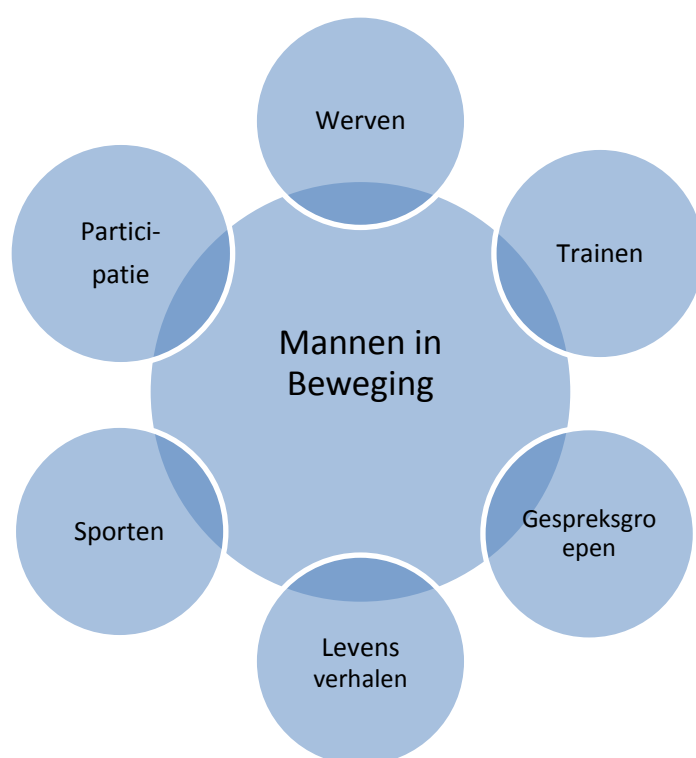
- Het ontwikkelen en testen van een nieuwe aanpak om de emancipatie en participatie van mannen in een sociaal geïsoleerde positie te versterken.

Het programma op hoofdlijnen

Het programma is opgebouwd uit zes samenhangende onderdelen:

1. Van Man tot Man: opsporen, werven en motiveren deelnemers
De werving van de deelnemers is gebaseerd op het idee dat mannen uit de doelgroep zelf deelnemers gaan werven: zwaan-kleef-aan. Het is de bedoeling dat ervaren deelnemers, na het doorlopen van een training, zelf op zoek gaan naar sociaal geïsoleerde mannen uit hun eigen omgeving.
2. Training Van Man tot Man
Training waarin de meer ervaren deelnemers leren hoe zij nieuwe deelnemers kunnen opsporen, benaderen en interesseren voor 'Mannen in Beweging'. Er wordt in de groep geoefend met de diverse onderdelen. De deelnemers brengen hun kennis meteen in praktijk. Daarnaast wordt er tijdens de training geoefend met het voorbereiden van de gespreksgroepen en gezamenlijk begeleiden daarvan.
3. Gespreksgroepen 'Mannenpraat'
Groepsgesprekken in een veilige omgeving aan de hand van zelfgekozen thema's. De mannen bespreken hier onderwerpen die te maken hebben met emancipatie, ontwikkeling en eigen kracht. De gespreksthema's borduren voort op de biografische benadering: hoe ging het vroeger thuis, wat deed je vader, hoe werd er gedacht over mannen en vrouwen, wat waren je verwachtingen en dromen?
4. Levensverhalen
Een biografische benadering waarin het levensverhaal van de deelnemers centraal staat. De interviews worden schriftelijk uitgewerkt en daarna teruggegeven aan de mannen zelf en met hen besproken. De informatie uit de interviews vormt input voor de gespreksgroepen 'Mannenpraat' en voor de ontwikkeling van het participatietraject waaraan de mannen gaan deelnemen.
5. Sporten en bewegen
De deelnemers komen hier zowel letterlijk als figuurlijk in beweging. Ze gaan sporten en maken kennis met verschillende activiteiten en vrijwilligerswerk. Het levensverhaal, de wensen en de kennis van de deelnemers vormen het uitgangspunt voor de activiteiten. De mannen kiezen een activiteit of vrijwilligerswerk passend bij hun vaardigheden en wensen. Zij maken een eigen jaarplanning en krijgen professionele begeleiding.
6. Participatie en blijvend meedoen
Met behulp van coaching, workshops, cursussen en individuele begeleiding worden de deelnemers begeleid naar een duurzame participatie. De mannen maken kennis met vrijwilligerswerk of gaan een traject in naar betaald werk. De ervaren deelnemers ontwikkelen zich tot intermediairs, rolmodellen, gespreksleiders door een gerichte training.

De zes onderdelen van het programma zijn nauw met elkaar verbonden en versterken elkaar. Het programma ontleent zijn kracht en effectiviteit aan het verbinden van heel verschillende elementen. Deels gaat het om bekende concepten die hun nut hebben bewezen in de praktijk van sociale activering. Het is de onderlinge samenhang en het maatwerk voor de doelgroep mannen die de meerwaarde opleveren van Mannen in Beweging. De combinatie van alle elementen creëert vernieuwing en continuïteiten, perspectief, groei en het houdt de deelnemers actief en gemotiveerd.



Methode in beweging

Een methode als 'Mannen in Beweging' is natuurlijk niet statisch, maar juist zelf ook in ontwikkeling. Vandaar dat deze aanpak naar eigen inzicht te gebruiken is. Aanpassen aan andere doelgroepen, in andere omstandigheden is goed mogelijk. Dat laten wij graag aan de gebruikers, professionals over. Deze methode is als het ware zelf ook steeds 'in beweging'.

3 Theoretische onderbouwing en visie

Het programma 'Mannen in Beweging' is samengesteld vanuit een visie op de emancipatie en empowerment van mannen in een kwetsbare positie. De kenmerken van de doelgroep hebben gevolgen voor de opbouw en inrichting van het programma en de verschillende onderdelen. Er is gewerkt met een combinatie van bestaande en werkzame interventies. De geselecteerde interventies passen bij de doelgroep sociaal geïsoleerde mannen, sluiten aan bij de visie van 'Mannen in Beweging' en zijn theoretisch onderbouwd. Partoer en Scala hebben tijdens het traject de volgende gezamenlijke visie geformuleerd.

Visie en uitgangspunten 'Mannen in Beweging'

- o Iedereen doet ertoe, iedereen mag er zijn. Alle mannen mogen zichzelf zijn, denken en zeggen wat zij willen, uiteraard binnen de grenzen van het fatsoen.
- o Een benadering vanuit emancipatie en empowerment die rekening houdt met de mannelijkheidscoderingen is kansrijk voor deze doelgroep. (zie ook het kader hierna).
- o Het proces van de deelnemer staat centraal. Professionals bevorderen zoveel mogelijk het zelf doen. Het gaat om het ondersteunen van het proces van mensen zelf: zelfregie en empowerment. Het aanbod richt zich op de ontwikkeling van de deelnemers en sluit aan bij wat deelnemers nodig hebben in hun proces van groeiende participatie.
- o Deelnemende mannen helpen zowel zichzelf als elkaar bij hun ontwikkeling. Zij hebben een actief aandeel in hun eigen emancipatie en participatie op basis van eigen kracht.
- o Het levensverhaal van de deelnemers en een 'genderblik' vormen een integraal onderdeel van alle projectonderdelen. Een biografische benadering waarin het levensverhaal van de deelnemers centraal staat. De voorbeelden en opvattingen van de deelnemers over de rolverdeling van mannen en vrouwen zijn een terugkerend element in de gesprekken en activiteiten.
- o Laagdrempelige aanpak op alle onderdelen van het programma, dichtbij de mannen en hun leefwereld.
- o Positieve psychologie in de benadering van de deelnemers. Iedereen kan iets, ook mannen die in een geïsoleerde positie verkeren.
- o Iedereen kan iets, ook mannen die langdurig werkloos en sociaal geïsoleerd zijn. De deelnemers zetten concrete stappen op weg naar een actiever leven en zij participeren daadwerkelijk.

Theoretische onderbouwing

Emancipatie, empowerment en mannelijkheid

Deelname aan de maatschappij is niet voor iedereen vanzelfsprekend. De meeste mensen nemen op verschillende manieren deel aan de samenleving: door werk, door vrijwilligerswerk, de zorg voor familie, door sport- of culturele vereniging etc. Het sociale beleid is gebaseerd op het beeld van de zelfbewuste burger die zijn leven in eigen hand neemt, zijn (levens)loopbaan plant, keuzes maakt, zichzelf verzekert tegen risico's. Mannen in een sociaal geïsoleerde positie vormen een kwetsbare groep die hier moeite mee hebben. Een gebrek aan vertrouwen in eigen kunnen en zicht op hun

eigen leven en maatschappelijk positie spelen daarbij een grote rol. Een groot deel van hun onzekerheid en gevoel van mislukking is terug te voeren op dergelijke codes. De mannen ervaren, voelen dat ze niet voldoen aan 'onzichtbare eisen', maar zijn zich niet bewust van de relatie met beelden en codes m.b.t. mannelijkheid waar zij mee worstelen. Emancipatie op basis van empowerment is een succesvolle aanpak gebleken om verbetering te brengen hun situatie.

Kenmerkend voor empowerment op psychologisch en individueel niveau is dat mensen worden benaderd vanuit het positieve. Empowerment benadrukt het geloof in de kracht van mensen om hun situatie te verbeteren. Niet de problemen staan centraal, maar de eigen kracht van mensen. Steeds wordt de positieve kant opgezocht van de situatie waarin de mannen zich bevinden. Wat kunnen de deelnemers wel, waar hebben ze ervaring mee, waar beleven ze plezier aan? Wat kunnen ze daar zelf aan veranderen en waar hebben ze invloed op?

'Mannen in Beweging' verbindt deze individuele benadering met mannenemancipatie en de opvattingen over mannen en mannelijkheid in de samenleving. De focus ligt op de zogenaamde 'mannelijkheidscoderingen' die mannen vertelt hoe zij zich moeten gedragen en wat er van hen als man wordt verwacht. In de groepsgesprekken 'Mannenpraat' komen de coderingen ter sprake op een eenvoudige manier, aangepast aan het niveau van de doelgroep.¹

Mannelijkheidscoderingen

Bij mannelijkheidscoderingen gaat het om opvattingen en denkbeelden die mannen hebben meegekregen over wat in een bepaalde context gewenst en ongewenst rolgedrag is.

Enkele voorbeelden van coderingen:

- Werk: een betaalde baan is heel belangrijk. Respect man!
- De kost verdienen: dat hoort als man.
Als dat niet lukt, ben je geen knip voor de neus waard.
- Handelen, presteren: iets doen is stoer, praten is voor meiden.
- Concurren: groter, sterker, meer, beter (moeten) zijn.
- Autonoom zijn: zelfstandigheid, onafhankelijkheid,
ik heb niemand nodig, ik red mezelf wel.
- Hulp: ik heb geen hulp nodig, ik red me wel, ik ben toch geen loser!
- Slachtoffer: dat ben ik natuurlijk niet
- Controle: zelfbeheersing emoties, niet bang zijn en niet huilen.
- Beheersing buitenwereld: zelfverzekerdheid, ik laat niet over met lopen,
ik ben geen doetje.
- Oplossen: anderen (vrouw, kinderen) beschermen. Denken en werken in oplossingen
- Seksualiteit: intimiteit met anderen loopt via seksualiteit .

Voordelen van mannelijkheidscoderingen:

- Status: als je je er aan houdt, krijg je vaak veel waardering.
- Zekerheid: je hebt als het ware 'iets om op terug te vallen'. Het is bekend.
- Energie: veel coderingen geven energie.
- Een leidraad, zeker wanneer je in knel dreigt te komen, te maken hebt met stress of tegenslagen.

Bron: Presentatie Ton van Els, Movisie 2011

¹ Naar het hart van empowerment (2012), p. 11 e.v.; Mannelijkheidscoderingen, communicatie en leefstijlen (2011), p. 3 e.v.

Werving en training intermediairs

De doelgroep van 'Mannen in Beweging' heeft geen werk en weinig sociale contacten. Ze hebben nogal eens slechte ervaringen met welzijn en hulpverleners. Dat betekent dat er veel aandacht nodig is om hen te vinden en te bereiken. De werkwijze 'van man tot man' is ingegeven door de wens om de mannen te emanciperen en zelf een rol te geven in de werving van nieuwe deelnemers voor 'Mannen in Beweging': 'zwaan-kleef-aan'.

Voor het vinden en binden van kwetsbare groepen zijn verschillende methoden ontwikkeld variërend van huisbezoeken en outreachend werken tot de presentiebenadering en het opsporen van de doelgroep op de plek waar zijn regelmatig te vinden zijn ('vindplaatsen'). De meeste methoden zijn opgezet vanuit het perspectief van de professional in zorg en welzijn en zijn daarmee minder geschikt voor 'Mannen in Beweging'.

Een combinatie van werken met 'vindplaatsen' en de werkwijze van 'Together-to-get-there' hebben model gestaan voor de onderdelen werving en training.²

De vindplaats-methode was bruikbaar omdat er lokaal enkele vindplaatsen bekend waren: de hangplek van de 'Bentex boys' in Oosterwolde, de kerken en het project 'Iedereen in Beweging'.

'Together- to-get-there' is ontwikkeld door Forum. Oorspronkelijk is deze aanpak bedoeld voor het bereiken van allochtonen die niet participeren en moeilijk te bereiken zijn. Een groep allochtone jongeren (MBO of HBO) wordt getraind als intermediair om met huiskamergesprekken leden uit hun netwerk (familie, vrienden, burens) te activeren en te motiveren voor inburgering en participatie. De intermediairs worden getraind in het werven en motiveren van hun doelgroep en in het voeren van groepsgesprekken. Empowerment maakt deel uit van de werkwijze. Het is een intensieve maar heel bruikbare methode gebleken die onder andere door Partoer is getest. Het is gelukt om op deze wijze een groep intermediairs te vormen en zo sociaal geïsoleerde mannen te bereiken.

De werving van nieuwe deelnemers door een groep intermediairs, mannen uit de eigen groep, werkt in de praktijk goed. Deze aanpak versterkt de motivatie van nieuwe deelnemers om deel te nemen aan het programma, ook aan onderdelen als de gespreksgroepen en de interviews. De bijbehorende training van de intermediairs en de gespreksgroepen zijn opgenomen als apart onderdeel van het programma.

Sport en beweging

Uit tal van onderzoeken is bekend dat sporten een positief effect heeft op alle aspecten van het leven. Kwetsbare groepen doen echter vaak weinig aan sport en leven vaker ongezond (mede door gebrek aan geld en stimulans uit hun omgeving). Voor hen is het daarom belangrijk dat zij letterlijk in beweging komen. Sport stimuleert ook de geestelijke activiteit en helpt bij het bestrijden van depressies en verslavingsproblemen.

Voor mannen is sport extra aantrekkelijk: het is stoer, je wordt er sterk van, sporten doet ook een beroep om de onderlinge competitie. Sporten is daarmee ook goed voor de eigenwaarde van de deelnemers en werk zo 'empowerment'.³

Levensverhalen

Biografisch interviewen is een evidence based methode die de geïnterviewde volkomen in zijn of haar waarde laat, hen inzicht verschaft in hun identiteitsontwikkeling en aangrijpingspunten biedt voor de ontplooiing en emancipatie op individueel niveau. Biografisch interviewen is een vorm van onderzoek die een inkijkje geeft in het dagelijks leven, de ervaringen, verwachtingen, teleurstellingen en vermogens van gewone mensen. Door middel van het interview ontstaan levensverhalen. Levensverhalen verbinden het 'kleine verhaal' op individueel niveau met het 'grote verhaal' van de samenleving, empowerment en emancipatie.⁴

² Methodiebeschrijving *Together-to-get-there* (2011); *Vinden, benaderen bereiken* (2009).

³ *Mannelijkheidscoderingen, communicatie en leefstijlen* (2011), p. 7 e.v.; *Tendrapport Bewegen en gezondheid 2010-2011*, p. 9 e.v., p 179 e.v.

⁴ *The constitution of society; outline of the theory of structuration*; A. Giddens, 1986. ; *Time and Narrative*; Paul Ricoeur, 1984.

De levensverhalen zijn zowel empowerment als emanciperend door:

- Het in beeld brengen van de beweging in de levensloop
- In beeld brengen van meervoudige identiteit (als gezinslid, kind, puber, vriend, scholier, echtgenoot, werker, je bent dus méér dan 'de geïsoleerde man die in beweging zou moeten komen').
- De huidige leefsituatie in een breder verhaal te plaatsen. In levensverhalen komt in beeld wat goed ging en waar het mis ging, in levensverhalen komt ook eigen kracht in beeld naast hulp van anderen, in levensverhalen komt de handelingsruimte naar voren (welke factoren beperkten, welke kracht maakte ruimte).

Levensverhalen brengen zo een duaal traject naar verandering in beeld. In de levensverhalen is ruimte voor:

- ❖ Feiten
- ❖ Verwachtingen
- ❖ Frustraties
- ❖ Hoe ging je ermee om?
- ❖ Wat zou je anders doen?
- ❖ Wat kunnen anderen van je leren?

In levensverhalen staat alles samenhangend 'op een rij'. Let wel: niet alles overkomt je, niet alles heb je zelf in de hand! De huidige situatie is ontstaan door een samenspel van omstandigheden en reacties.

De levensverhalen worden schriftelijk uitgewerkt en daarna teruggegeven aan de mannen zelf en met hen besproken. De informatie uit de interviews vormt input voor de gespreksgroepen en worden benut voor de ontwikkeling van het participatietraject waaraan de mannen gaan deelnemen. Tijdens de interviews wordt er ook gesproken over het benaderen van nieuwe deelnemers: hoe pak je dat aan, hoe ga je een gesprek aan en hoe blijf je jezelf als je andere deelnemers probeert te werven.

Met hun levensverhaal in de hand (en dat van de andere deelnemers) kunnen de mannen reflecteren op de stappen die zij hebben gezet, bewust of onbewust. Ze leren kijken naar hun rol als man in hun relaties, gezin, vriendenkring of werkkring. Zo vormen de levensverhalen opnieuw een stimulans om in beweging te komen. Daarnaast leveren de verhalen heel concrete voorbeelden op, gespreksonderwerpen voor de trainingen en de gespreksgroepen. Zo vormen de levensverhalen een belangrijke schakel in de gehele methodiek.



Bron: Peter de Wit

4 Aan de slag

4.1 De start - werving en selectie deelnemers

Startbijeenkomst

In de voorbereiding van het programma is een projectgroep samengesteld met daarin een projectleider van Scala, een projectleider van Partoer, een trainer en een interviewer van Partoer, twee trajectbegeleiders en een sportbegeleider van Scala. De traject- en sportbegeleiders noemen we hierna 'begeleiders'.

Bij de start van het project hebben de begeleiders van Scala acht mannen benaderd die bekend waren bij de organisatie door hun deelname aan andere activiteiten bij Scala in Oosterwolde ('Iedereen in Beweging'). Deze mannen zijn benaderd met de vraag of zijzelf aan het programma 'Mannen in Beweging' wilden deelnemen en of zij in hun omgeving mannen kenden voor wie het project interessant kon zijn.

Er is een startbijeenkomst georganiseerd voor de mannen die belangstelling toonden. De startbijeenkomst bood informatie over het programma, wat 'Mannen in Beweging' voor de deelnemers kan betekenen, wat er wordt verwacht van de deelnemers en de rol van intermediairs. De startbijeenkomst was vrij informeel van opzet.

Programma startbijeenkomst

- ✚ Binnenkomen en beginnen met koffie/thee (15-20 minuten)
- ✚ Introductie op 'Mannen in Beweging': doel, opzet en alle onderdelen kort bespreken met veel voorbeelden en evt. film vertonen (10-15 minuten)
- ✚ Koffie / thee (10 minuten)
- ✚ Wat zijn intermediairs, wat doen zij (10-15 minuten)
- ✚ Koffie/ thee en individuele gesprekjes (10- 15 minuten)
- ✚ Wie doet er mee? Vragen? (10 minuten)
- ✚ Afsluiting en individuele afspraken voor intakes (naam, adres, telefoon/mail, bereikbaarheid)

Intermediairs

Er is gekozen voor een getrapt systeem om in contact te komen met langdurig werkloze mannen die in sociaal isolement verkeren. 'Mannen in beweging' werkt met intermediairs uit de doelgroep zelf.

Na de startbijeenkomst is de eerste groep samengesteld die aan de slag ging met het werven van nieuwe deelnemers. We hebben hen intermediairs genoemd, verbinders tussen het programma en de doelgroep. De intermediairs hebben een dubbelrol: ze zijn zowel deelnemer als intermediair en rolmodel voor nieuwe deelnemers.

De intermediairs volgen een training waarin ze leren om mannen uit de doelgroep op te sporen, contact te maken en hen te interesseren voor 'Mannen in Beweging'.

Na de training gaan de intermediairs aan de slag met het werven van nieuwe deelnemers uit hun eigen netwerk (voor zover aanwezig) en bezoeken zij plekken waar ze andere mannen, potentiële deelnemers, ontmoeten.

Toelatingscriteria

Met alle belangstellende mannen wordt een intake gesprek gevoerd. Tijdens de intake komen de selectie- en toelatingscriteria aan de orde.

De deelnemers moeten voldoen aan de volgende criteria:

- Qua taalbeheersing en sociale vaardigheden zich redelijk kunnen handhaven.
- Drugsgebruikers kunnen deelnemen, maar moeten een aanvaardbaar dagindelingpatroon kunnen handhaven. De deelnemers mogen bijvoorbeeld niet stoned of dronken op de loopband staan. Indien nodig wordt er samengewerkt met de hulpverlening.
- Ex-gedetineerden en ex-psychiatrische patiënten kunnen deelnemen, maar moeten geen onaanvaardbaar risico vormen voor medecursisten, vrijwilligers-organisatie en begeleiders qua geweldsgeschiedenis en qua vermogensdelicten.
- De fysieke gesteldheid en conditie van de deelnemers moet redelijk zijn om op verantwoorde wijze te kunnen deelnemen aan het sporten. De begeleiders letten hier scherp op. Bij twijfel wordt b.v. de bloeddruk opgemeten of doorverwezen naar een (sport)arts.

Gedurende de looptijd van Mannen in Beweging hebben drie groepen mannen deelgenomen aan het project:

1. De eerste groep mannen, de 'Pioniersgroep'. Zij hebben het volledige traject van 'Mannen in Beweging' doorlopen en het grootste deel van deze groep heeft zich ontwikkeld tot intermediairs, medegespreksleiders, voorbeeldfiguur en wervers van nieuwe deelnemers.
2. De tweede groep mannen die in de loop van 2011 en 2012 is geworven door de intermediairs. Een deel van hen is eveneens doorgegroeid naar de rol van intermediair. Zij werven op hun beurt nieuwe deelnemers voor het programma.
3. De nieuwe deelnemers die in 2013 instroomden in het programma. Eind 2013 zijn ook zij op zoek gegaan naar nieuwe deelnemers.



Draaiboek getrapte werving: van Man tot Man

- ✚ Potentiële intermediairs gaan van start als deelnemer aan de training. Daar oefenen zij met het opsporen en benaderen van nieuwe deelnemers (zie onder).
- ✚ Wervingsplan intermediairs.
De intermediairs stellen elk een plan op voor de werving. Wie kunnen ze benaderen, op welke plekken kunnen zij geïnteresseerde mannen vinden? Hoe gaan ze het aanpakken? Hoeveel deelnemers denken ze te werven?
Planning: wanneer beginnen zij en wanneer willen ze klaar zijn.
Dit proces wordt in goede banen geleid met hulp van de begeleiders.
- ✚ Vinger aan de pols houden tijdens terugkombijeenkomsten.
De begeleiders bespreken de wervingsactiviteiten met de intermediairs. Lukt het om kandidaten te vinden? Wat vinden ze moeilijk en wat loopt goed? Wat lukt niet en hoe kun je het anders aanpakken?
- ✚ Vervolg werving.
De intermediairs stellen hun plannen en activiteiten bij aan de hand van de ervaringen en de feedback tijdens de terugkom bijeenkomsten.
- ✚ Inzet van communicatiemiddelen kunnen het werk van de intermediairs ondersteunen.
Flyers om uit te delen bij hangplekken of na afloop van een kerkdienst bijvoorbeeld. Ook een artikel in lokale bladen of een optreden op de lokale radio kan ondersteunend werken voor de werving.
- ✚ Na enkele maanden is de werving van een nieuwe groep deelnemers voltooid.
De nieuwe deelnemers stromen in het programma in en de intermediairs vervullen daarbij tevens een voorbeeldfunctie.

Eén van de intermediairs van het eerste uur vertelt tijdens het interview dat hij het erg fijn vindt om als intermediair iets terug te kunnen doen voor de maatschappij. “Het mooie van dit project is dat je iets kunt doen, dat je iets kunt betekenen en kunt helpen”.

Praktijkervaringen

Er zijn tijdens de pilot van ‘Mannen in Beweging’ goede ervaringen opgedaan met dit systeem van getrapte werving door de intermediairs. Doordat de deelnemers zelf nieuwe mannen werven zijn zij als het ware een levende reclame voor het programma. Dat dit werk blijkt onder meer uit het feit dat het lukt om mannen die erg negatief oordeelden over dit type projecten toch over de streep te trekken.

De intermediairs hebben actief gezocht naar nieuwe kandidaten in hun omgeving (familie, vrienden, netwerk). De meeste intermediairs hebben zich sterk ingespannen om nieuwe deelnemers te vinden, een enkeling bleef achter en is er niet in geslaagd om deelnemers te werven.

Het werven van nieuwe deelnemers stimuleert ook de sociale vaardigheden van de intermediairs. Zij moeten goed om zich heen kijken en actief contact zoeken met hun omgeving. De mannen hebben tijd en ruimte krijgen om te groeien in hun rol.



4.2 Training

De training vormt het tweede deel van het programma en hangt zowel inhoudelijk als in de uitvoering nauw samen met de werving en de gespreksgroepen. In de eerste opzet werd de training gegeven door een trainer van Partoer. Deze richtte zich vooral op aspecten als mannelijkheid, diversiteit en culturele verschillen. Na een evaluatie is de training meer toegesneden op het niveau van de deelnemers en uitgevoerd door de begeleiders van Scala.

De training bestaat uit drie bijeenkomsten van een dagdeel en één terugkomdag. De aanbevolen groepsgrootte kan variëren van 6 tot 10 deelnemers.

De training bereidt de intermediairs voor op verschillende taken in het programma. Het voeren van wervingsgesprekken is een kunst op zich die in de groep wordt geoefend. De intermediairs leren een eenvoudige groepsbijeenkomst voor te bereiden samen met een trajectbegeleider. Tijdens de training is er veel aandacht voor de onderlinge communicatie, rollen, groepsprocessen en gesprekstechnieken.

Inhoudelijk vormt het onderdeel ‘contact maken en een gesprek aangaan’ een centraal element. De werkvorm ‘De 7 stappen van ...’ (zie bijlage) werd de leidraad voor de training, aangevuld met oefeningen zoals kennismaking, gespreksoefeningen, luisteroefeningen, het participatiewiel, culturele verschillen.

Programma trainingen

Startbijeenkomst

- Opening / welkom (met koffie/thee)
- Kennismakingsronde en oefening ‘De Handdruk’ (zie bijlage)
- Uitleg doel en inhoud van de training
- Theorie over gespreksvoering + oefening gespreksvoering
- Participatiewiel
- Samenvatting en afronding

Tweede bijeenkomst

- Opening / welkom (met koffie/thee)
- Uitleg doel en inhoud tweede training
- Onderwerpen vanuit het intakegesprek en de levensverhalen
Persoonlijke gegevens bespreken: achtergrond / opleiding / werk / ervaring met sport/
lichamelijke klachten/ interesses / verwachtingen / toekomstperspectief

Derde bijeenkomst

- Opening / welkom (met koffie/thee)
- Uitleg doel en inhoud derde training
- Stappenplan opstellen met de intermediairs die mannen gaan werven

- Werken aan de hand van ‘De 7 stappen van...’ Uiteraard doet iedere intermediair het op zijn eigen manier.

Tijdens de training komen de mannen ook op maatschappelijk terrein ‘in beweging’. De kennis van instellingen, hun gemeente, politiek, scholen, opleidingen, werkgevers en hun directe leefwereld is getest en uitgebreid aan de hand van de gemeentegids, discussies over ervaringen en bezoeken aan instellingen.

Van elke bijeenkomst is een kort verslag gemaakt door de begeleiders.

Een grote groep van 18 mannen heeft een bezoek gebracht aan het It Damhûs, een openluchtmuseum over de laagveenderij (turfstekers en veenarbeiders) in Nij Beets dat de geschiedenis en ook de armoede van de streek in beeld brengt en de sociale strijd. Het bezoek was zeer succesvol, leverde veel discussie en herkenning op en een gevoel van erbij horen. Reactie van de mannen: “Dus in deze streek was vroeger veel armoede net als bij ons thuis. “Het leven was hier vroeger ook niet zo rooskleurig, maar het is de mensen wel gelukt om vooruit te komen”.

Praktijkervaringen

Aanvankelijk was de training te theoretisch van opzet. De onderwerpen en de benadering stonden te ver van de mannen af. Bovendien bleek het opleidings- en taalniveau van sommige deelnemers in de praktijk lager dan van te voren was ingeschat. Dat vroeg om aanpassingen en vereenvoudiging van het trainingsprogramma toegespitst op de doelgroep van de intermediairs.

Er zijn vier extra bijeenkomsten georganiseerd om de intermediairs voldoende toe te rusten en een terugkom bijeenkomst. Er is extra begeleiding ingezet om intermediairs te stimuleren en er was wekelijks contact met de intermediairs door de begeleiders van Scala om het proces te begeleiden en de mannen te binden aan het project.

Aandachtspunten voor een training voor mannen met een laag opleidingsniveau:

- Het doel van de training moet erg duidelijk zijn en wordt regelmatig herhaald.
- Gespreksonderwerpen moeten dicht bij de belevingswereld van de mannen liggen.
- Eenvoudig taalgebruik, geen moeilijke woorden of vakjargon gebruiken, dat wordt niet begrepen.
- Basisvaardigheden als luisteren naar elkaar, een coherent verhaal vertellen, lees- en schrijfvaardigheid ontbreken bij sommige deelnemers.
- Scherp oog hebben voor de groepsprocessen en de onderlinge verhouding en interactie tussen de mannen.
- Het concentratievermogen van de mannen is beperkt. Dat vraagt om korte en afwisselende blokjes informatie en gespreksonderwerpen.
- Creativiteit bij de begeleiders en gespreksleiders: dezelfde onderwerpen steeds opnieuw op een aantrekkelijke en begrijpelijke wijze aankaarten.

Laag niveau en complexe problematiek doelgroep

Eén van de terugkerende problemen waar de begeleiders tijdens het project tegenaan lopen is het lage niveau van de doelgroep. Door de keuze voor mannen-emancipatie in combinatie met mannen die zich daadwerkelijk in een sterk geïsoleerde positie bevinden, is het nodig om voortdurend alert te blijven op de vraag of de werkwijze wel aansluit bij de doelgroep, of het taalgebruik niet te moeilijk is, voorbeelden en opdrachten duidelijk zijn. De groep is weinig zelfstandig.

Dit vraagt extra aandacht en tijd van de begeleiders. De mannen kunnen zich niet lang concentreren. Herhaling is daarom erg belangrijk. Ook luisteren zij vaak slecht naar elkaar. Ze praten door elkaar heen en onderbreken elkaar voortdurend.

De begeleiders hebben hier veel aandacht aan besteed en hier mannelijke rollen bij betrokken. "Hé joh, je hoeft niet steeds haantje de voorste te zijn". Voorbeelden uit het dagelijks leven werken goed om de aandacht vast te houden. Na verloop van tijd lukte het om de aandacht langer vast te houden.

Draaiboek trainingen

In de bijlagen zijn voorbeelden te vinden van materialen en werkvormen die gebruikt zijn tijdens de training.

Resultaten

- De training is goed bezocht, een hoge opkomst van de deelnemers. Twee deelnemers zijn helaas afgevallen. Het taalniveau van deze mannen bleek te laag en het niveau van de training en inzet van de intermediairs waren voor hen te hoog gegrepen.
- De training is erg gewaardeerd door de deelnemers en heeft hen aan het denken gezet over hun eigen positie in de maatschappij en veel discussie losgemaakt.
- De deelnemers discussiëren onderling veel over hun positie als man, ook buiten de training om. Dat levert soms stevige meningsverschillen op en leuke inzichten.

"Tegen iedereen die in een moeilijke situatie zit zou ik willen zeggen: Blijf niet zitten, blijf niet thuis, kom in beweging en zoek contact met andere mensen. Vraag hulp als je iets niet kunt of begrijpt. Blijf niet passief, daar word je depressief van. Stap naar elkaar toe. En wees er voor de ander. Samen kom je verder" (Zia 1960).

4.3 Gespreksgroepen 'Mannenpraat'

Uitgangspunten en doel van de gespreksgroepen

Empowerment, emancipatie en participatie in het dagelijks leven vormt de kern van de gespreksgroepen 'Mannenpraat'. De deelnemers bespreken wat hen bezighoudt aan de hand van enkele thema's die door henzelf worden ingebracht

De gesprekken worden geleid door de begeleiders en de intermediairs samen.

De gespreksonderwerpen gaan onder meer door op de levensverhalen van de mannen: hoe ging het vroeger thuis, wat deed je vader, hoe werd er gedacht over mannen en vrouwen, wat waren je verwachtingen en dromen.

Thema's die aan de orde kunnen komen zijn:

- Respect
- Familie en gezin
- Vriendschap
- Emoties
- "Aan tafel!" over eetculturen
- Geloof
- Erbij horen
- Geluk

- Relaties aangaan

Draaiboek groepsgesprekken 'Mannen in Beweging'

- ✚ De groepsgesprekken vinden 1 x per maand plaats op donderdagochtend rond elf uur. Hiervoor is gekozen omdat de mannen er dan niet speciaal voor hoeven terug te komen. Ze zijn al aanwezig voor het sporten.
- ✚ Een trajectbegeleider en één van de intermediairs bespreken kort de inhoud en de voorbereiding van het onderwerp. Dit vindt in sommige gevallen plaats op kantoor, maar soms ook informeel tijdens het koffiedrinken in de ontmoetingsruimte. De deelnemer die het onderwerp heeft ingebracht fungeert ook als gespreksleider. Uiteraard met ondersteuning van een trajectbegeleider.
- ✚ De keuze van het volgende themagesprek wordt bijna altijd tijdens de lunch na het themagesprek bepaald. Komt men er niet uit dan komen de trajectbegeleiders erop terug tijdens het koffiedrinken na een sportmoment. Zelden komt de trajectbegeleider met een voorstel van een thema.
- ✚ De mannen komen rond negen uur binnen. Gemiddeld zijn er per themagesprek ongeveer 9 à 10 mannen aanwezig en de trajectbegeleiders. Zij drinken een kopje koffie en gaan vervolgens 1 uur aan het sporten. Na het sporten komen zij in de ontmoetingsruimte om weer even een kopje koffie te drinken. Vervolgens gaan zij naar de ruimte waar de themagesprekken plaats vinden. De gespreksleider of een trajectbegeleider heet iedereen welkom.
- ✚ De gespreksleider (één van de deelnemers / intermediairs) introduceert het onderwerp. De trajectbegeleiders bewaken het proces, sturen daar waar nodig is bij en zorgen ervoor dat iedereen de kans krijgt aan het gesprek deel te nemen. Na afloop is er een lunch voor de mannen. Tijdens de lunch is er de gelegenheid om nog even na te praten en wordt er in samenspraak besloten wat het volgende thema wordt en wie dit gaat leiden/voorbereiden. Rond half één is de afsluiting.
- ✚ Eén van de trajectbegeleiders maakt een kort verslag van de hoogtepunten uit het gesprek. Deze verslagen worden gebruikt om zelf een beeld te krijgen van welke onderwerpen zijn aan bod gekomen, wat leeft er bij de deelnemers, hoe verlopen de groepsprocessen. Ook dient dit verslag als naslagdocument voor de trajectbegeleider die niet bij het gesprek aanwezig kon zijn.

Onderwerp 'Relaties bespreekbaar maken'

Dat gebeurt op verschillende plekken. Formeel tijdens de groepsgesprekken, maar ook informeel: in de kantine of tijdens het sporten. De meeste mannen hebben geen relatie, zijn gescheiden of hebben in het verleden samengewoond. Enkele deelnemers zijn zich in de loop van het traject veel beter gaan voelen en gedragen. Dat heeft een aantal van hen een nieuwe leuke relatie opgeleverd. Zij leren in de gespreksgroepen, maar ook tijdens gesprekken bij het sporten en vrijwilligerswerk terugkijken op hun eigen verleden, hun opvattingen en hun houding t.a.v. vrouwen, meisjes, mannen en jongens. De trajectbegeleiders leiden deze gesprekken in goede banen.

Doorbreken rolpatronen en feedback op aangeleerd gedrag

In de gespreksgroepen is er merkbaar verbetering in de communicatie tussen de mannen onderling; ze leren luisteren naar elkaar. Ook is er meer sprake van eigen inbreng in de gespreksgroepen: de mannen bedenken vaak zelf gespreksonderwerpen over thema's die ook met emancipatie en rolpatronen te maken hebben: omgaan met relaties en kinderen, geweld, respect opbrengen voor elkaar (m/v), wat betekent werk voor je, zelfvertrouwen, wie ben je, etc.

Fragmenten uit het groepsgesprek over het thema 'opvoeden'.

Opvoeden houdt nooit op en is iets wat je zelf moet doen en niet aan anderen (de crèche) over moet laten. Tweeverdieners die dit wel doen worden gestuurd door materialistische motieven. Een te duur huis. Ideaal is een gezinssituatie met een duidelijke mannenrol en vrouwenrol. Dit wordt later wat bijgesteld want eigenlijk moet opvoeden ook gebeuren door "de omgeving". Opvoeding is eigenlijk grenzen aangeven. Kaders stellen.

De allochtone deelnemers vinden de Nederlanders eigenlijk "te slap". Blijven eindeloos tegen hun kinderen zeggen: "Je moet naar bed". "Nee je moet zeggen! Om 9 uur ga je naar bed en dat vervolgens ook gewoon doen." De Nederlandse opvoeding levert vervelende kinderen op. Een deelnemer pleit ervoor om dan vooral het gedrag van het kind te veroordelen en niet het kind zelf. In Suriname voeden ze op met de roede. Als je niet luistert krijg je een Baks (draai om je oren).

Wat doe je daar dan mee? Hoe ga je daar mee om? Antwoord van de mannen kort en krachtig: "Structuur bieden en grenzen aangeven". Niet alleen vader zijn maar ook een vriend. Emoties laten zien en je liefde ook uiten. "Ik hou van je, en dan even knuffelen".

Resultaten en ervaringen met de gespreksgroepen

De ervaringen met de gespreksgroepen vertonen overeenkomsten met de trainingen:

- Gespreksgroepen verliepen aanvankelijk wat rommelig.
- Groepsgesprekken zijn niet echt een mannending. Maar ze houden wel van een praatje met een groep mannen over dagelijkse dingen.
- De groep is niet erg zelfstandig en het niveau erg laag.
- Het programma is aangepast aan het niveau van de mannen.
- De gespreksgroepen worden nu gezamenlijk georganiseerd in samenwerking met de trainer en/of de trajectbegeleider. Door de aanpassingen in het programma ziet het geheel er iets anders uit, maar het werkt wel en vormt dus geen grote belemmering voor de voortgang van het project.

4.4 Levensverhalen

De mannen die deelnemen aan 'Mannen in Beweging' hebben al veel meegemaakt in hun leven. Goede positieve ervaringen, maar ook veel negatieven en mislukkingen. Voor veel van hen geldt dat zij op dit moment in hun leven zijn vastgelopen in complexe problemen, waardoor ze weinig grip hebben op hun leven en weinig zicht op hun positieve eigenschappen en vaardigheden.

Draaiboek levensverhalen

De biografische interviews met de mannen worden afgenomen in een voor hen vertrouwde omgeving. De geïnterviewden krijgen uiteraard de kans om de tekst te corrigeren en bij te stellen. Zij ontvangen een exemplaar van hun levensverhaal.

- ✚ Benaderen van de mannen met de vraag of ze mee willen werken aan een interview over hun leven. Deze vraag kan aan de orde komen tijdens de trainingen of de groepsgesprekken.
- ✚ Informatie geven over de interviews (zie het voorbeeld in de bijlage).
- ✚ Toestemming vragen aan de mannen.
Dit moet expliciet gebeuren om een gevoel van verwarring, misverstanden en teleurstellingen te voorkomen.
- ✚ Plannen van de afspraken voor een interview.
- ✚ Afnemen van de interviews.
De interviewer kan schriftelijk notities maken van het gesprek of met behulp van een tablet. Notities onderbreken echter het gesprek en kunnen daardoor storend zijn. Een alternatief is het werken met een recorder/voice-tracer, waarmee het interview wordt opgenomen.
- ✚ Uitwerking van de interviews tot anonieme verhalen. De mannen ontvangen deze uitwerking thuis. Zij krijgen veel ruimte voor vragen en opmerkingen, het is tenslotte hun verhaal. Bespreking van het verhaal met de interviewer is mogelijk.
- ✚ Na een akkoord van de geïnterviewde worden de verhalen definitief. In overleg met de mannen wordt besproken of en hoe er een publicatie van wordt gemaakt. Ook in deze fase is van belang dat de mannen direct betrokken zijn bij een eventuele publicatie en daar toestemming voor geven.

Praktijkervaringen en resultaten

- De aandacht van de interviewer alleen al werkt helend, het feit dat iemand de moeite neemt om jouw verhaal op te tekenen.
- De meeste mannen toonden zich geïnteresseerd en gemotiveerd voor de interviews.
- Enkele mannen haakten af, omdat het voor hen te dichtbij komt. Deze mannen bleven deelnemen aan het programma en kregen op een later moment de kans alsnog hun levensverhaal op te tekenen. Een deel van de groep maakte hier gebruik van omdat zij merkten dat het ook voor hen iets opleverde.
- De mannen reageerden vaak verrast en ontroert op hun levensverhaal. Het zette hen aan het denken en zij wilden er vaak in de gespreksgroep over praten en uitwisselen met de andere deelnemers.
- De mannen hebben samen met de interviewster besloten om hun verhalen te publiceren in een boekje: 'De sleutel van de vrijheid'. Dit boekje verschijnt als aparte publicatie in het kader van 'Mannen in Beweging'. In deze publicatie zijn de geanonimiseerde interviews opgenomen. Het boekje is op vele manieren bruikbaar, bijvoorbeeld als rolmodel voor mannen in een soortgelijke situatie, als les- en voorlichtingsmateriaal, in de sector zorg en welzijn, etc.

“Wat een gesprek. Dit had ik nooit verwacht. Het is best emotioneel om alles op een rij te zetten. Als je erover praat sta je er letterlijk bij stil. En ik ben juist gewend om alles er uit te rennen. Het lucht op om het allemaal te vertellen, maar ik ga ook nog een uur flink trainen om mezelf leeg te rennen.” (Michiel, 1967).

“En die boodschap zou ik dan ook willen geven: wees je bewust van wat je wilt en gá daar voor. Wees je bewust van jezelf, van wie je bent, van je mogelijkheden. Bewustzijn kan veel verschil maken. En jij kunt veel verschil maken”. (Roy, 1976).

4.5 Sporten

Lichamelijke beweging, zuurstof wordt opgenomen, bloed gaat stromen, stress neemt af, beter en dieper ademen, afreageren, ontspannen, gezelligheid, lekker samen sporten, je gaat je fitter voelen, je moet opstaan om op tijd te zijn.

Een laagdrempelige aanpak is van belang om de mannen te interesseren voor sport en ervoor te zorgen dat ze blijven komen. Een reguliere sportschool werkt niet voor deze doelgroep. Zij voelen zich niet thuis tussen flink getrainde en gebruikte lijven van andere mannen en sportinstructeurs.

Daarom is voor deze groep mannen gekozen voor:

- Fitness in een eigen ruimte met een overzichtelijk aantal fitness apparaten. Scala beschikt over een sportzaal met 15 fitnessstoestellen en over een aparte ruimte voor het uitvoeren van onder ander grondoefeningen.
- Samen met andere mannen uit de doelgroep trainen. In de groep is daardoor geen sprake van schaamte of terughoudendheid, in tegendeel. Ieder traint op z'n eigen niveau.
- Running coaches: lekker samen gaan lopen met een ervaren begeleider. In de pilot van 'Mannen in de Beweging' liepen drie verschillende culturen in één loopgroep zonder problemen met elkaar op.
- Veel variatie in de activiteiten. De basis is altijd fitness training. Naast fitness ook buitensporten als voetbal volleybal, of hardlopen.
- Afwisseling van individueel met groepssporten om samenwerking te bevorderen.
- Er worden verschillende accommodaties gebruikt. Het adres waar de deelnemers zich verzamelen is echter altijd hetzelfde, het gebouw van Scala.
- Af en toe een uitstapje: zeilen of schaatsen bijvoorbeeld.

Programma en draaiboek sportlessen

- ✚ Het sportprogramma vindt plaats op twee dagdelen per week. Tijdens de pilot was het sporten gepland op dinsdag van 09.00 - 11.00 uur en op donderdag van 09.00 - 11.00 uur. Per keer kunnen er 10 - 12 mannen tegelijkertijd meedoen.
- ✚ De mannen komen om 9.00 uur binnen en beginnen met koffie drinken.
- ✚ Om 9.15 uur begint het sporten. De groep kan dan worden opgesplitst bijvoorbeeld in een groepje dat gaat schaatsen en een deel dat gaat fitnessen.
- ✚ Sporten:
 - Warming-up is belangrijk
 - Kern1
 - Kern2
 - Cooling-down
- ✚ Afsluiten met koffie of thee en nog even napraten!

Er is een jaarplanning met sportactiviteiten voor 'Mannen in Beweging' (zie bijlage 4 voor een voorbeeldplanning). In het schema zijn verschillende sportactiviteiten opgenomen.

Activiteiten	Frequentie	Groep
Fitness	40 x, wekelijks	10-12 mannen
Kick boksen	5 x	6 mannen
Schaatsen	3 x	6 mannen
Zwemmen	2 x	10 mannen
Unihockey	3 x	10 mannen
Hardlopen	3 x	8 mannen
Wandelen	3 x	6 mannen
Zeilen	1 x	10-12 mannen
Survival	2 x	6-8 mannen
Bowlen	2 x	10 mannen
Mountainbiken	2 x	6 mannen

Begeleiding

De sportactiviteiten worden begeleidt door professionele, ervaren sportbegeleiders, stagiaires en in een enkel geval door een vrijwilliger (onder toezicht van de sportbegeleiders). Stagiaires van een sportopleiding kunnen een deel van de begeleiding op zich nemen. Tijdens de pilot is dat gedaan door studenten van de MBO sportopleiding CIOS / SBAW (Sociaal-, Bewegings- en Agogische werk) in Heerenveen. Deze stagiaires begeleidden deelnemers in sommige gevallen ook met een persoonlijk plan (doel: afvallen, conditie verbetering of gedoseerd trainen, etc.).

Voor sommige sportactiviteiten kunnen externen worden ingehuurd. Ook ervaren deelnemers kunnen een deel uit maken van de begeleiding of enkele deelactiviteiten opzetten. Tijdens de pilot gaf deelnemer D. bijvoorbeeld survival trainingen aan de mannen. Deelnemer P. heeft boksles gegeven onder supervisie van de professionele sportbegeleider.

Eisen aan de sporters

Sporten moet gezond zijn voor de deelnemers. Zijn er fysieke of geestelijke beperkingen dan is het belangrijk om daar rekening mee te houden. Zijn er van de dokter of ziekenhuis gezondheidsverklaringen waarin staat dat inspanning gevaar kan opleveren, dan wordt er door een sportarts een medische keuring uitgevoerd.

De sporters mogen geen verslavende middelen hebben gebruikt voor en tijdens het sporten.

De sporters dragen geschikte sportkleding tijdens het sporten. De deelnemers beschikken meestal niet over eigen sportkleding. Daarom ontvangen zij een kleding bon van Scapino waar zij betaalbare sportkleding kunnen aanschaffen. De deelnemers regelen die zelf en zoeken hun eigen outfit uit.

Praktijkervaringen en resultaten

- Sporten is een populair onderdeel geworden van ‘Mannen in Beweging’. De deelnemers waar het makkelijkst te motiveren voor het sporten.
- Tijdens sporten vinden veel gesprekken plaats over algemene onderwerpen, maar ook over de thema’s die tijdens de training of de gespreksgroepen aan de orde zijn geweest.
- De onderwerpen variëren van voetbal en vrouwen tot ‘mannenpraat’.
- Sporten biedt de mannen gelegenheid om elkaar te stimuleren en ondersteunen.
- De deelnemers leren afspraken maken en op tijd komen.
- Soms zijn er felle discussies en vooral haantjes gedrag van een aantal mannen. De begeleiding moet ook hier oog hebben voor de onderlinge communicatie en de groepsprocessen om e.e.a. in goede banen te leiden.

4.6 Participeren

Verkennen en meedoen

In deze fase maken de deelnemers een start met het participatietraject. Zij maken kennis met verschillende activiteiten en vrijwilligerswerk. Het levensverhaal, de wensen en de kennis van de deelnemers vormen het uitgangspunt voor de activiteiten. De mannen kiezen een activiteit of vrijwilligerswerk passend bij hun vaardigheden en wensen. Welke stappen men zet verschilt per deelnemer. Deelnemers participeren verschillend in bijvoorbeeld richting vrijwilligerswerk, opleiding, werk.

Deze fase start na het tweede groepsgesprek en loopt vervolgens parallel aan het interview- en gesprekstraject.

Blijvend meedoen

Met behulp van coaching, workshops, cursussen en individuele begeleiding worden de deelnemers begeleid naar een duurzame participatie. De mannen maken in het verlengde van het vrijwilligerswerk kennis met een vervolg in de vorm van scholing of gaan een traject in naar betaald werk.

Naar behoefte kan er nog eenmaal een groepsgesprek over emancipatiethema's aan dit onderdeel worden gekoppeld.

Werkwijze Vrijwilligerswerk en participatie

- ✚ Bij de intake wordt besproken dat ook het verrichten van vrijwilligerswerk tot de mogelijkheden behoort. Wanneer de begeleider meent dat de deelnemer deze stap kan maken wordt er een afspraak gemaakt met het Steunpunt Vrijwillige Inzet en bekeken wat de mogelijkheden zijn: waar ligt de interesse van de deelnemer en bij welke organisatie zou dat passen. Wanneer er een keuze gemaakt is brengt de medewerker van het steunpunt de deelnemer in contact met de betrokken organisatie voor een kennismakingsgesprek. Tijdens dat gesprek, vaak in bijzijn van de medewerker van het steunpunt, worden er afspraken gemaakt over de werktijden, vrijwilligerscontract, proefperiode e.d. en gaat de deelnemer hier aan de slag.
- ✚ Een aantal deelnemers maakt deel uit van de klussengroep. Zij hebben desgevraagd te kennen gegeven dat wel te willen en worden ingezet bij incidentele vragen die bij het Steunpunt vrijwillige Inzet binnenkomen, zoals helpen bij een verhuizing, het opruimen van een tuin of woning enz.
De deelnemers worden hiervoor rechtstreeks gevraagd door een van de begeleiders of de medewerker van het Steunpunt Vrijwillige Inzet.
- ✚ De uren die gewerkt worden lopen per deelnemer uiteen. Is afhankelijk van de beschikbare uren van de deelnemer maar ook van de behoefte van de organisatie. Loopt uiteen van één dagdeel per week tot 4 dagdelen week.
- ✚ De werkdagen verschillen per klus en per organisatie waar de deelnemers aan de slag gaan. De werkdagen worden gepland rond de twee sportmomenten per week met het oog op een goede aansluiting van de verschillende activiteiten en bereikbaarheid van de mannen (ze zijn dan 'in huis'). De planning hangt samen met de behoefte van de organisatie waar de deelnemer werkt.
- ✚ Vrijwilligerswerk wordt verricht bij organisaties zoals: verzorgingstehuizen, sportverenigingen, hulpdiensten, peuterspeelzalen, buurthuizen, de lokale omroep O Drie.
- ✚ Het Steunpunt Vrijwillig Inzet maakt deel uit van Scala partner in de ontwikkeling en uitvoering van 'Mannen in Beweging'. Dit Steunpunt beschikt over een vacaturebank met vrijwilligerswerk over de gehele gemeente verspreid en de deelnemer die(nog) niet goed weet wat hij wil gaan doen kan deze vacaturebank raadplegen. De medewerker van het Steunpunt zorgt ook dat het eerste contact gelegd wordt en de deelnemer uitgenodigd wordt voor een kennismakingsgesprek.

Resultaten

De mannen die het hele programma hebben doorlopen doen vrijwel allemaal vrijwilligerswerk via het steunpunt Vrijwillige inzet. Zij beginnen daar met eenmalige klussen, zoals het opruimen van huizen en de organisatie van de sponsorloop voor het Glazen Huis. De eerste groep mannen uit 2011 doet inmiddels vast vrijwilligerswerk onder meer bij zorgcentra en zorgboerderijen. Degenen die geen vrijwilligerswerk doen zijn gestop of doorgestroomd naar werk, een opleiding.

5 Wat heb je nodig

Kennis en ervaring

Het programma 'Mannen in Beweging' is een interventie die een goede voorbereiding vergt. Ga je met dit programma aan de slag dan is het belangrijk om na te gaan of er voldoende kennis en ervaring in huis is met de doelgroepen en met het werken vanuit emancipatie, empowerment en participatie. Dat is de basis van het programma. Specifieke kennis van sporten en interviewen is eveneens nodig om het programma op een verantwoorde wijze uit te voeren.

Accommodatie

De activiteiten van 'Mannen in Beweging' vindt plaats in verschillende ruimtes. Aandachtspunten bij het selecteren van geschikte locaties zijn:

- De locatie waar de activiteiten plaatsvinden moet goed bereikbaar zijn en bekend bij de doelgroepen.
- Er is een accommodatie voor de sportactiviteiten. Het gaat om een fitnessruimte met ongeveer vijftien toestellen en een zaal voor grondoefeningen. Dat laatste kan een eenvoudige zaal zijn met matjes voor de oefeningen. Samenwerking met een sportschool of fitnessclub in de buurt is ook een mogelijkheid.
- Een neutrale setting voor groepsgesprekken in een rustige ruimte waar de gesprekken niet gestoord worden.

Organisatie en samenwerking

De uitvoering van het programma vraagt een goede organisatie, kennis en ervaring op verschillende terreinen en goede samenwerking. In de pilot is de samenwerking tussen een brede welzijnsinstelling en een kennisinstelling een vruchtbare aanpak gebleken.

Een welzijnsinstelling die meerdere disciplines in huis heeft, zoals St. Scala is een goed uitgangspunt. St. Scala beschikt naast het opbouwwerk, een sportprogramma en sociale activering ook over maatschappelijk werkers en hulpverleners die de deelnemers kunnen begeleiden bij andere problemen (schulden, verslaving, wonen, etc.). Dat bleek in de praktijk erg handig in de begeleiding van de deelnemers.

Een instelling die aanvullende kennis kan bieden over emancipatie, participatie en empowerment en levensverhalen maakt de organisatie compleet en biedt ruimte om te reflecteren op de praktijk en de ervaringen die de begeleiders op doen.

Aandachtspunten bij organisatie en samenwerking:

- Continuïteit bieden aan de deelnemers en de medewerkers. De deelnemers hebben veel tegenslag en teleurstellingen meegemaakt. De organisatie moet daarom helder en betrouwbaar werken en duidelijkheid bieden naar de deelnemers.
- Breed draagvlak binnen de uitvoerende organisatie(s). Het programma moet gesteund worden door het management en de medewerkers.
- Heldere zakelijke afspraken over de inzet van mensen en middelen tussen de samenwerkende instellingen. Maak van tevoren afspraken en leg deze vast om onduidelijkheid en misverstanden te voorkomen.
- Regelmatig overleg en afstemming van de programmagroep en de begeleiders met het oog op de visie en uitgangspunten van het programma.
- Goede afstemming tussen de begeleiders onderling met betrekking tot de begeleiding van individuele deelnemers.
- Evaluatie van het programma na een half jaar of een jaar. Loopt alles volgens plan, hoe ontwikkelen de deelnemers zich en kloppen de zakelijke afspraken nog, etc.
-

Competenties en medewerkers

Het programma 'Mannen in Beweging' vraagt om ervaren medewerkers die hun sporen verdiend hebben in sociale activering en werken met kwetsbare groepen. Doordat het om een meervoudige interventie gaat, kan het niet zonder meer door onervaren begeleiders of vrijwilligers worden uitgevoerd.

Training van de medewerkers die de mannen gaan begeleiden is aan te raden. Een goed inzicht in alle programmaonderdelen en de onderlinge samenhang is noodzakelijk voor een succesvolle uitvoering in de praktijk. In de woorden van onze trajectbegeleiders:

"Je hebt hier kennis en veel ervaring voor nodig. Fingerspitzengefühl ook voor de mannen. Je moet er ingroeien als trainer en begeleider"

Termen als emancipatie en empowerment zijn lastige begrippen met veel verschillende betekenissen, vooral als ze ook nog in combinatie worden gebruikt. De deelnemers begrijpen deze woorden vaak niet of reageren wat ongemakkelijk.

De begeleiders moeten zich deze werkwijze daarom inhoudelijk en praktisch eigen maken en consequent doorvoeren in alle activiteiten. Enkele aandachtspunten:

- Wat bedoel je als begeleider precies met empowerment en emancipatie. Wat valt wel of niet onder deze aanpak. Bespreek dit voor de start van het programma en leg het vast.
- Spreek van te voren onderling af welke woorden je gebruikt en hoe je het in de praktijk vormgeeft en wat het resultaat moet zijn van dit onderdeel: wat hebben de deelnemers geleerd of zich eigen gemaakt?
- Kennis van de onderbouwing van het programma is nodig om het vervolgens met overtuiging te kunnen uitvoeren.

Bij de sportactiviteiten zijn één of meer medewerkers nodig die zijn opgeleid tot sportbegeleider, trainer of hebben op andere wijze ervaring met het begeleiden van sportactiviteiten. Het inzetten van stagiaires van een sportopleiding (HBO of MBO) kan een welkome aanvulling zijn bij het begeleiden van de sporters.

Het afnemen van biografische interviews vraagt eveneens om een zorgvuldige voorbereiding en kennis van zaken bijvoorbeeld door een ervaren interviewer bij het programma te betrekken. Pas afgestudeerden of studenten kunnen een deel van de interviews afnemen.

Andere aandachtspunten voor de begeleiders:

- Systematisch kunnen werken op alle onderdelen van het programma.
- Flexibel inspelen op het niveau en de behoefte van de groep. In staat zijn om het programma op onderdelen tussentijds aan te passen voor op een goede aansluiting op het niveau, de wensen en de leefwereld van de doelgroep.
- Een open houding naar de deelnemers toe, veel tijd en aandacht kunnen geven.
- Dichtbij de deelnemers blijven, voortdurend contact houden en hen erbij houden.
- Een scherp oog voor de groepsprocessen, hoe de deelnemers zich in de groep gedragen en ontwikkelen.

Medewerkers:

- Projectleider
- Trainer / begeleider (trainingen, groepsgesprekken en vrijwilligerswerk)
- Sportbegeleider
- Interviewer

Volgsysteem deelnemers

De ontwikkeling van de deelnemers is gemonitord door middel van een volgsysteem. De instroom, doorstroom naar de onderdelen van het programma en de uitstroom op de is vastgelegd op de volgende punten:

- Intake gesprekken met nieuwe deelnemers waarbij de start situatie in beeld wordt gebracht: woon- en leefsituatie, inkomen, lichamelijke conditie, kennis en ervaring, wensen van de deelnemers.
- Verslagen van alle onderdelen en activiteiten.
- Aanwezigheidsregistratie van de deelnemers.
- Ontwikkeling van de deelnemers bespreken tijdens teamoverleg van de begeleiders inclusief evt. uitval of terugval.
- Stappen op de Participatieladder.
- Uitstroom naar vrijwilligerswerk, opleiding of baan.

Wat kost het ?

Medewerkers:

- 1 projectleider à 1 uur per week
- 1 trajectbegeleider / trainer à 4 uur per week
- 1 sportbegeleiders 5 tot 6 uur per week
- 1 interviewer: gemiddeld 8 uur per interview

Materialen trainingen en gespreksgroepen:

- Trainingsmappen, kopieerkosten
- Catering (koffie, thee, broodjes)

Sporten:

- Accommodatie (toestellen of samenwerking met sportschool)
- Activiteiten op andere locaties (toegang en vervoer)
- Huur fietsen
- Kledingbonnen Scapino

Overhead:

- Naar verhouding een deel van de kosten voor huisvesting, energie en faciliteiten.

Alle kosten bij elkaar opgeteld leveren een integrale kostprijs op van de ongeveer € 4.500,- per deelnemer. Deze kostprijs kan variëren afhankelijk van de beschikbare faciliteiten, salariskosten en inschaling van de betrokken medewerkers.

Publiciteit

Publiciteit voor het programma ondersteunt de werving van nieuwe deelnemers.

Een artikel in een lokale krant, huis-aan-huis krant, buurt- of wijkblad en een goede flyer bereikt ook de doelgroep sociaal geïsoleerde mannen, omdat deze thuis worden bezorgd.

Een interview op de lokale radio of tv levert veel bekendheid op. Een gecombineerd interview met de projectleider en één of meer mannen werkt goed. Zo komen er herkenbare verhalen van de deelnemers in de pers. Een documentaire over het programma en de deelnemers heeft nog meer impact zoals de documentaire die Omrop Fryslân tijdens de pilot uitzond met enkele deelnemers.

Publiciteit voor het programma versterkt tevens de bekendheid en de beeldvorming bij beleidsmakers en bestuurders bij gemeenten en instellingen die werkzaam zijn in het sociale domein. Een positief imago komt goed van pas bij gesprekken met beleidsmakers en financiers van het programma.

Een film over het programma is beschikbaar als bijlage bij deze methodiek om het geheel goed overdraagbaar te maken. In deze film worden enkele mannen gevolgd en worden alle activiteiten in beeld gebracht.

ie. Van tevoren
tijd van rond de

veel plezier aan die hier niet zo

vember ging

espeeld



nljke uitvoering.

menlijk door het
het Klein Orkest
een staande ova-
orkesten tot slot
hun optreden.

n gelden. De ex-
binnen afgesloten
ppot in Brasserie

bedragen € 12,50
Deelnemers die-
braaf op te geven
ekerscentrum (tel.
).

'Mannen in beweging' moet isolement opheffen Scala zoekt langdurig werkloze mannen

OOSTERWOLDE – Voor het project 'Mannen in beweging' zoekt stichting Scala mannen uit Ooststellingwerf die langdurig werkloos zijn en niet meer deelnemen aan het sociale leven. Het provinciale project heeft als doel mannen actiever mee te laten doen in de samenleving. Zij komen letterlijk en figuurlijk weer in beweging met als resultaat een zelfredzame positie in de maatschappij. Bovendien leren ze stil te staan bij hun positie als man in de samenleving.

Het project is een initiatief van Partoer CMO Fryslân en Scala en maakt deel uit van Man 2.0 van het Oranje Fonds, een programma voor de emancipatie van mannen die in sociaal isolement verkeren.

Het programma bestaat uit vijf stappen. De eerste stap is de werving van 20 tot 25 deelnemers van mannen dóór mannen, getrainde mannen uit de beoogde doelgroep. In een persoonlijk interview wordt het levensverhaal van de deelnemers opgetekend.

Vervolgens wordt de groep

gesplitst in kleinere gespreks-
groepen, waarin de levensver-
halen verder worden uitgediept
in relatie tot hun persoonlijke
(culturele) achtergrond en hun
plaats als man in de maat-
schappij. Daarna is het tijd
voor echte actie. Deelnemers
gaan sporten en maken ken-
nis met vrijwilligerswerk. Ten-
slotte wordt er gestreefd naar
blijvende participatie: persoon-
lijke begeleiding, deelname aan
cursussen, vrijwilligerswerk
of misschien wel een betaalde
baan.

Het programma wordt in
2011 en 2012 in de praktijk
getest. Partoer CMO Fryslân
is de regisseur in dit traject en
schept bepaalde voorwaarden.
Partoer interviewt de man-
nen en voert gesprekken met
hen over hun rol als man in
de maatschappij en hun om-
geving. Scala Oosterwolde is
verantwoordelijk voor de wer-
ving van de deelnemers en de
activering van de mannen die
meedoen aan het project. Het
Oranje Fonds stelt 100.000
euro beschikbaar voor 'Mannen
in beweging'.

Hobby- en kadoma bij By Bouma

APPELSCHA – In eet-
zaal- en bowlingcentru
Bouma in Appelscha
zaterdag 5 februari een h
en kadomarkt gehouden
markt is van 10.00 tot
uur en is gratis toegankel
Op de markt is onder a
een antiekrestaurateur
wezig, waarbij klanten t
kunnen voor tips en vrag
zijn demonstraties papie
kunst, houtsnijwerk en p
Verder is er materiaal
kaarten en zijn er diverse
ten garsen te verkrijgen,
ook houtproducten, blo
sieraden, modelscheeps
porselein en glasverf, he
petten, poppenkleertjes,
ligrafie, gebreide en
duurde spulletjes. Voor
informatie: Klaasje ten
0516-516957.

Krite op reis nei Sjina

EASTERWÁLDE – It
like diel fan de jiergearke
fan de Fryske Krite wie r
heal oere beslikke. Derne
it wurd an de hear P. Z
út Koudum. Hy fertelde o
reis nei Sjina lâns it noard
sidepaad, dy't hy yn 2001
syn frou makke.

Ooststellingwerver 26-01-2011

6 Wat levert het op: resultaten en praktijkervaringen

De afgelopen jaren is er met groot enthousiasme en veel inzet gewerkt aan het ontwikkelen en testen van de methodiek 'Mannen-in-Beweging'. Er zijn bijzonder positieve ervaringen opgedaan met deze aanpak die voor de betrokken mannen ook concreet resultaat heeft opgeleverd. In hoofdstuk 4 zijn per onderdeel van het programma de resultaten en opvallende zaken beschreven. Hier komen de resultaten van het gehele programma aan de orde, de succesfactoren en wat er al doende is geleerd en aangepast in het programma.

Concrete resultaten bij de deelnemers

Basisvaardigheden:

- De deelnemers komen hun huis uit en zijn actiever geworden.
- De mannen komen nu (meestal) op tijd bij de activiteiten als sporten en trainingen.
- Wanneer er eens iets misgaat spreken de mannen elkaar daarop aan, op een positieve opbouwende manier in plaats van ruzie te maken zoals in het verleden weleens gebeurde.
- De deelnemers hebben geleerd om niet weg te lopen voor een probleem of mislukking volledig op zichzelf te betrekken, maar te zoeken naar alternatieven (een nieuwe afspraak maken, nieuwe doelen stellen, iets samen doen i.p.v. alleen).
- De mannen hebben leren luisteren naar elkaar. Ze zijn genuanceerder geworden in hun uitspraken en kunnen zich beter uitdrukken.
- De conditie en gezondheid van de deelnemers is verbeterd.

Meer grip op het leven:

- De levensverhalen leveren de mannen meer begrip op voor hun leven en daardoor meer grip op het leven. Zij geven aan dat ze het heel prettig vinden om over hun leven te praten.
- De biografische interviews bieden structuur, overzicht en houvast ook al is het soms confronterend.
- De mannen hebben geleerd om stil te staan bij de rol die zijzelf spelen in hun leven en activiteiten.
- De deelnemers hebben meer zelfvertrouwen gekregen. Zij ontwikkelden een positieve houding en kregen meer inzicht in hun mogelijkheden en eigen ontwikkeling.
- De mannen zijn zich beter bewust van hun houding, gedrag en rol als man.
- De mannen beschikken over meer handelingsalternatieven ter vervanging van hun patroon van mislukken (ook als man), weglopen, wegduiken en het gevoel niets meer te kunnen of durven.

Actieve houding:

Het programma versterkt een actieve houding bij de mannen. Na het doorlopen van het gehele traject is de aanvankelijke passiviteit bij vrijwel alle mannen verdwenen. Zij nemen meer initiatief, ondernemen zelfstandig activiteiten en lossen zelf problemen op.

Tijdens de pilot kwamen de deelnemers na verloop van tijd uit zichzelf met nieuwe ideeën over wat ze willen doen, zoals inzet binnen 'Mannen in Beweging' of meer activiteiten zoals een knutsel- of hobbyclub. Er zijn spontaan groepjes gevormd die een probleem of activiteit aanpakken (klusjes doen of een thuissituatie bespreken). Eén van de deelnemers fotografeert graag in de natuur. Hij heeft een groepje gevormd van mannen die met hem meegaan en samen leren fotograferen.

Participatie en vrijwilligerswerk:

- Het grootste deel van de mannen doet vrijwilligerswerk.
- Enkele mannen hebben een betaalde baan gevonden.
- Een aantal mannen is doorgestroomd naar een passende opleiding.
- Eén deelnemer heeft met succes een eigen bedrijfje opgestart.

Schema instroom - uitstroom deelnemers		
	Aantal	Opmerkingen
Instroom totaal	33	
Uitstroom - Vrijwilligerswerk	24	Klussendienst Hulpdienst Activiteiten organiseren Zorgboerderij Vluchtelingenwerk Bootjes opknappen Jeugdsoos Voetbalvereniging Mantelzorg Cliëntenraad WMO
Uitstroom - Betaald werk	5	Eigen bedrijf Uitzendbureau Zorgsector Supermarkt
Uitstroom - Opleiding	4	Automonteur Administratieve opleiding
Uitstroom - Gestopt	5	Redenen: - verhuizing - zorg voor kind - ziekte

Wat we hebben geleerd - valkuilen

- Overschatting van het niveau van de deelnemers en daardoor onderschatting van de benodigde begeleiding ligt op de loer. Het ontwikkelingsniveau van de mannen was bij de start te hoog ingeschat. De tweede trainingsgroep voor de intermediairs is op een lager niveau ingestoken. Dit sloeg goed aan bij de mannen en leverde betere resultaten op. Begeleiding op maat en inspelen op de behoefte van de deelnemers doet een stevig appel op de trainers en begeleiders.
- Intensivering van de training op enkele inhoudelijke punten, in het bijzonder op de onderlinge communicatie tussen de mannen en het uitdiepen van de gespreksonderwerpen gericht op emancipatie en participatie.
- Aandacht voor emancipatie, empowerment en mannelijkheidscoderingen is in het derde jaar van de pilot explicieter en uitgebreider verwerkt in alle onderdelen van het programma.
- In de oorspronkelijke opzet was het de bedoeling dat alle mannen na een training in staat zouden zijn om een rol als intermediair en als gespreksleider zelfstandig te vervullen. Dat bleek echter niet in alle gevallen mogelijk. Begeleiding op maat is noodzakelijk in het bijzonder voor de intermediairs om hen te laten uitgroeien tot volwaardige intermediairs. Een gezamenlijke voorbereiding van de gespreksgroepen door de intermediairs en de begeleiders blijkt beter te werken. De trajectbegeleiders trekken zich na enkele bijeenkomsten langzamerhand terug en geven de mannen meer ruimte om de gespreksleiding zelfstandig op te pakken.
- Integratie van de verschillende onderdelen van het traject is verbeterd, zodat zij elkaar onderling versterken.

- Zowel Scala als Partoer hebben veel kennis en ervaring met kwetsbare doelgroepen en met emancipatie en participatie. Dat is een voordeel bij het opzetten en uitvoeren van dit programma. Bij nader inzien bleek reflectie op de theoretische basis van empowerment, gender en mannelijkheid belangrijk om alle betrokkenen op één lijn te houden en scherp te blijven kijken naar de individuele deelnemers en de groepsprocessen.
- Bij een samenwerking tussen verschillende instellingen is er structureel aandacht nodig voor de gezamenlijkheid en informatie uitwisseling.

Succesfactoren

- Een hoge motivatie bij de deelnemers. De mannen uit de pilot waren leergierig, ze wilden graag meedoen en iets betekenen.
- Intensieve en laagdrempelige begeleiding op maat. De begeleiders werken met de mannen en zien de resultaten groeien. Gerichte aandacht voor de persoonlijke situatie en het levensverhaal van de mannen biedt overzicht en houvast.
- Expliciet aandacht schenken aan emancipatie empowerment. De reflectie op het eigen leven en hun rol als mans in de maatschappij geeft mannen meer inzicht en ruimte voor ontwikkeling.
- Het werken met intermediairs is een succes gebleken. Het lukt om op deze wijze nieuwe deelnemers te werven uit een bijzonder moeilijk in beweging te krijgen doelgroep.
- De mogelijkheid om te sporten is erg aantrekkelijk. Voor veel deelnemers gaf het sporten de doorslag om mee te doen.
- Het vrijwilligerswerk draagt bij aan een positief zelfbeeld van de mannen en het levert hen praktische werkervaring op.
- De vele mogelijkheden om zelf aan de slag te gaan op basis van dingen die de mannen zelf hebben bedacht en ingebracht.
- De levensverhalen dragen op meerdere manieren bij aan het succes van het project: het zelfbeeld en de eigenwaarde van de geïnterviewde mannen wordt duidelijk versterkt, gesprekstof op voor de gespreksgroepen en de trainingen.
- Een gemeente die meedenkt en meewerkt aan de uitvoering en financiering van het programma.
- Een soepele samenwerking tussen de betrokken instellingen.

Afronding en overdracht van de methodiek

Na afronding van het volledige programma kunnen de deelnemers instromen bij verschillende reguliere activiteiten. Blijven bewegen en sporten kan aantrekkelijk gemaakt worden door de sportactiviteiten aan te bieden tegen een bescheiden vergoeding.

Het programma is zo ingericht dat het mogelijk is om door te gaan met steeds nieuwe groepen deelnemers of nieuwe doelgroepen. De ervaring van de mannen als intermediairs en rolmodel worden daarbij benut. Op basis van een evaluatie met de begeleiders en de projectleiding wordt er door de organisatie een besluit genomen over de voortzetting van het programma.

De methodiekbeschrijving vormt samen met de film en de publicatie van de levensverhalen een goede basis waarmee andere instellingen aan de slag kunnen gaan met 'Mannen in Beweging'.

7 Documentatie

Literatuur

Durf te dromen over empowerment. Gruijter, Marian de, et al. Gemeente Delft / Verwey-Jonker Instituut, 2010.

Eénmeting in de aandachtsgebieden Stellingwerven. Wilma de Vries, Inge de Vries, Sanne Wiegersma. Theo Willemsen (eindred.) Leeuwarden, Partoer, november 2013.

Empowerment in de praktijk van het OCMW. Tine Van Regenmortel. Katholieke Universiteit Leuven, Hoger Instituut voor de Arbeid, 2004.

Ik kwam om wat te doen. Werkwijze en betekenis van Vadercentrum Adam. Joke van der Zwaard en Corry Kreuk E3D, Rotterdam, 2012.

Man actief. Activering van allochtone mannen in een kwetsbare positie. Methodiebeschrijving. Perihan Utlu en Wil Verschoor Utrecht, Movisie/Vizyon, maart 2009.

Mannelijkheidscoderingen, communicatie en leerstijlen. Ton van Els. Presentatie startbijeenkomst programma Man 2.0 Oranjefonds. Utrecht 25 januari 2011.

Mannen verdienen beter. Methodiekverslag. Rachid Jamari, Thea van Neerbos en Ayciq Celik. Amsterdam, ACB Kenniscentrum voor emancipatie en participatie, november 2008.

Methodiebeschrijving Together-to-get-there. Anne Czyzewski, Arwen Hoogenbosch en Rosanne Wink. Utrecht, Forum, januari 2011.

Naar het hart van empowerment; een onderzoek naar de grondslagen van empowerment van kwetsbare groepen. Jenny Boumans. Utrecht, Movisie, Trimbos Instituut, juni 2012.

Nulmeting in de aandachtsgebieden Stellingwerven 2011. Erika Buis, Mahja Joka en Wilma de Vries. Leeuwarden, Partoer, 2011.

Ruimte voor mannen. Vincent Duindam. Van Gennep, 1999.

Time and narrative. P. Ricoeur. London/Chicago, The University of Chicago Press, 1984.

The constitution of society; outline of the theory of structuration. A. Giddens. Berkely, University of California Press, 1986.

Trendrapport Bewegen en gezondheid 2010/2011. Hildebrandt, V.H., C.M. Benaards en J.H. Stubbe (red.) Leiden, TNO, 2013.

Vinden, benaderen, bereiken. Een handreiking voor het in contact komen met mensen in sociaal isolement. Patricia Wijntuin, Patricia, Jean Pierre Wilken en Trudy Dankers. Hogeschool Utrecht, Kenniscentrum Sociale Innovatie, Lectoraat Participatie, Zorg en Ondersteuning, juni 2009.

Weer meedoen door sport als vorm van sociale activering. J. Lucassen, J. van Sterkenburg en D. Nieland. W.J.H. Mulier Instituut/LCO, 2004.

Sites

Together to get there

http://www.forum.nl/betrokkenheidloont/together_to_get_there

Databank Effectieve sociale interventies

<http://www.movisie.nl/databank-effectieve-sociale-interventies/over-databank>

Participatiewiel

<http://www.movisie.nl/publicaties/participatiewiel-gemeenten>

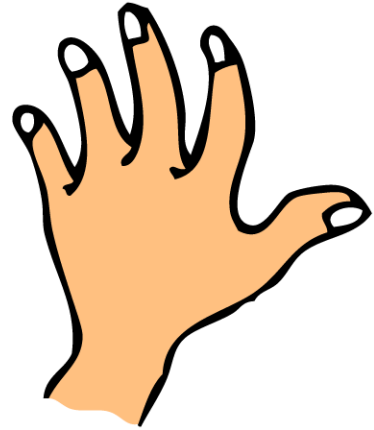
St. Scala

www.scala-welzijn.nl

Partoer

www.partoer.nl

De handdruk



*Deelnemers vertellen over zichzelf als persoon
aan de hand van vijf vragen die gekoppeld zijn aan de vijf vingers:*

- De duim: hier ben ik goed in...
- De wijsvinger: hier wil ik heen...
- De middelvinger: hier heb ik een hekel aan /wil ik vanaf...
- De ringvinger: hieraan ben ik trouw...
- De pink: hierin voel ik mezelf klein/kwetsbaar

Bijlage 2

Trainingsmateriaal intermediairs

'Hoe benader je potentiële kandidaten? De 7 stappen'

Hoe benader je potentiële kandidaten?

De 7 stappen

Stap1. Contact maken

- Via, via bijvoorbeeld, kennissenkring
- Buurman
- Familie
- Winkel
- Markt
- Tuin
- Park
- Bibliotheek (informeel)



Stap 2. Gesprek beginnen

Laagdrempelige onderwerpen

- Het weer
- Sport
- Familie
- Vrienden
- Huisdieren
- Gezondheid
- Helpen
- Hobby
- Passies
- Praten over het leven
- dagindeling



Stap 3. Vertrouwen opbouwen

- Goed luisteren
- Wat je zegt ook waar kunnen maken
- Laten zien dat je echt geïnteresseerd bent
- Samen iets ondernemen
- De persoon in zijn waarde laten

Om iemand of iets te geloven
moet je vertrouwen.



Wanneer vertrouwt u iemand?

Stap 4. Een gesprek sturen en richting geven

- Enthousiast maken
- Manieren zoeken wat iemand triggert
- Kleine probleempjes samen oplossen
- Door eigen inbreng het gevoel geven het zelf te doen



Stap 5. Stimuleren

- Het sociale belangrijk maken
- Laten zien dat je door deelname aan maatschappij voldoening of waardering krijgt
- Als buddy meegaan naar een organisatie of contactpersoon



Stap 6. Interesse kweken voor het sporten

- De persoon eens vrijblijvend meenemen
- Kennis laten maken met begeleiders en deelnemers



Stap 7. Contact houden

- Vinger aan de pols houden
- Contact onderhouden
- Vragen naar de ervaringen



Bijlage 3

Trainingsmateriaal intermediairs - 'Contact maken met onbekenden'

Makkelijk contact maken met vreemde mensen

Leer de eenvoudige stappen om snel contact te maken met iedereen. Om jezelf te blijven in elk gezelschap. Je hoeft niet interessant te zijn, maar wel geïnteresseerd. Door gewoon jezelf te blijven en je aandacht te richten op de ander, blijf je ontspannen en maak je natuurlijk en makkelijk contact.



Herken je dit?

Je moet naar een gelegenheid waar je nieuwe mensen zult ontmoeten. Het kan een feest, meeting of je eerste werkdag zijn. Je maakt je van tevoren zorgen over de indruk die je zult maken: Wat zullen ze van me denken? Gaat het moeilijk worden? Wat moet ik in godsnaam zeggen? En hoe maak ik makkelijk contact?

Tijdens die gebeurtenis ben je erg zelfbewust. Je merkt dat je het moeilijk vindt te ontspannen en jezelf te zijn. Tijdens het praten ben je in gedachten al twee stappen verder: Wat zeg ik hierna? Wat doe ik als het gesprek stilvalt? Gaat iemand iets vragen waar ik geen antwoord op weet? Het lijkt alsof de mensen om je heen er geen last van hebben. Het lijkt alsof jij de enige bent met dit probleem.

Onbekenden zijn eng.

Vaak vinden we het moeilijk om ontspannen in de nabijheid van mensen die we niet kennen. We kunnen ze niet helemaal inschatten en voelen ons nog niet op ons gemak. In het gezelschap van vrienden of familie zijn we wél ontspannen. We weten dat die het beste met ons voor hebben. Maar onbekenden: die vinden we vaak eng.

Doordat we zo bezig zijn met al deze vragen, krijgen we de neiging om te navelstaren. We zijn meer bewust van ons *eigen* gevoel, dan van de mensen om ons heen. Juist daardoor is het moeilijk spontaan te reageren op anderen. We voelen ons lichtelijk verkrampd. We zijn jaloers op de mensen die heel ontspannen en natuurlijk contact maken met anderen. Hoe doen ze dat toch?

Jezelf zijn kost weinig energie.

Wees gewoon jezelf. Je kunt je anders proberen voor te doen, maar dat werkt vaak niet. Daar kijk jij bij anderen toch ook doorheen? Het kost heel veel energie om een imago op te houden. Het is makkelijker om jezelf te zijn. Waarom proberen we dan toch een bepaalde houding aan te nemen? Omdat we denken dat we anders niet interessant genoeg zijn. Of niet zelfverzekerd genoeg. Maar je kunt alleen maar interessant of zelfverzekerd zijn als je *jezelf* bent.

Vergelijk jezelf niet met anderen.

Natuurlijk zijn sommige mensen het middelpunt van elk feest. Ze hebben charisma, zijn boeiend en bijzonder extravert. Vaak *vergelijken* we ons met die personen: “Zo zou ik ook willen zijn!” Maar dat hoeft helemaal niet. Wees gewoon jezelf, dat is genoeg. Vergelijkingen met anderen leidt vaak tot [onzekerheid](#). Je denkt dat je het goed doet, totdat je iemand ziet die het *nog veel beter* doet.

Zelfbewust of onzeker?

Zelfbewustzijn is goed: je hoeft jezelf zeker niet weg te cijferen. Maar té zelfbewust maakt onzeker. Dat heeft twee nadelen. Ten eerste heb je dan de neiging je steeds minder op je gemak te voelen. Alles wat je zegt en doet, wordt geanalyseerd en je oordeel is dan vaak: Niet goed genoeg. Ten tweede, en dat is net zo belangrijk, kun je maar met één ding tegelijkertijd bezig zijn. Of met jezelf, of met anderen. Wil je contact maken met anderen? Dan moet je ze wel je *aandacht* geven.

Bijlage 4

Trainingsmateriaal intermediairs - 'Gesprekken voeren, gesprekken leiden'

Vragen stellen

Vragen stellen en luisteren horen bij elkaar. Als je goed luistert weet je wat je moet vragen. Goede vragen zijn essentieel in elk gesprek. Wat wil je weten? En waarom eigenlijk? Wat ga je met de antwoorden doen? Waar moet het gesprek naartoe? Concentratie en rust zijn voorwaarden. Luister hoe anderen het doen met in je achterhoofd de regels voor goede vragen.

Waarom stel je vragen?

Je stelt een vraag omdat je iets wilt weten. Maar de ene vraag is de andere niet. Voordat je je mond open doet, moet je bedacht hebben wat het doel van je vraag is. Afhankelijk van het doel formuleer je de vraag. Als je een mening wilt horen en wilt weten welke emoties je gesprekspartner heeft, is een vraag die met **Wat vind je van...** begint altijd het beste. Als je concrete informatie nodig hebt, kun je de vraag met een ander vraagwoord beginnen (wanneer, hoeveel, waar...). Hoe dan ook, je stelt een vraag omdat je wilt [luisteren](#) naar de ander(en).

Sommige gesprekken beginnen niet met een vraag, maar met een **confrontatie**. Bijvoorbeeld een [feedback](#)- of [correctiegesprek](#): "Ik heb gehoord dat je vanmorgen voor de derde keer deze week een klant afsnauwde."

In de loop van zo'n gesprek komt het dan toch weer aan op goede vragen stellen, want je moet afspraken maken met je gesprekspartner: "Hoe kunnen we ervoor zorgen dat je de telefoon vriendelijker gaat opnemen?"

Een gesprek sturen

Door vragen te stellen, neem je de leiding in een gesprek. Je geeft daarmee aan dat jij bepaalt over welke onderwerpen gepraat gaat worden. Je kunt een vraag over een **nieuw onderwerp** stellen om ervoor te zorgen dat je gesprekspartners niet te lang bij hetzelfde blijven hangen. Zo houd je lijn in het gesprek en kun je de agenda aanhouden. Je [beïnvloedt](#) zo de loop van het gesprek.

"We hebben geconcludeerd dat Pieter morgen met Jansen gaat bellen om de problemen met die order door te nemen. Hoe staat het met het werk dat we voor Carels aan het doen zijn?"

Beïnvloeden

Beïnvloeden is een belangrijke vaardigheid als je samenwerkt. Eigenlijk willen we allemaal invloed uitoefenen op het werk, toch? Ben je [office manager](#) of directeur, je zal altijd je best moeten doen om anderen voor je te winnen. Houd je hoofd en je hart erbij, want door goed naar de ander te kijken, weet je welke strategie je moet gebruiken om effectief te beïnvloeden.

Wanneer moet je beïnvloeden?

In je werk zijn er veel situaties waarin de belangen en de doelen jou en je collega's uiteenlopen. Denk bijvoorbeeld aan budgets die maar een keer kunnen worden uitgegeven. Of een promotie waar maar een persoon de baan kan krijgen.

Je kunt dan twee dingen doen:

1. Je doelen en belangen loslaten en anderen laten bepalen wat er gebeurt.
2. Anderen beïnvloeden zodat jouw doelen en belangen (deels) gewicht krijgen.

Waar kies jij voor?

Waar staan de anderen?

Als je kiest om het spel mee te spelen en te gaan beïnvloeden is het belangrijk het speelveld in kaart te brengen. Als je de situatie hebt geanalyseerd kun je een bewuste keuze maken voor een beïnvloedingsstijl. Beantwoord daarvoor de volgende vragen:

1. Wat is jouw doel en jouw belang?
2. Wie spelen er mee in dit spel?
3. Wat zijn de doelen en belangen van anderen? Raken jullie belangen elkaar?
4. Hoeveel [macht](#) heb je zelf?
5. Wie is er bepalend in het besluit?
6. Zijn er gevoelens in het spel of is het een zakelijke kwestie?

Vier stijlen

Je kunt **duwen** of **trekken**. Bij duwen ga je uit van je eigen belangen en wensen. Duwen kun je een harde, competitieve stijl noemen. Je bent dan heel [resultaatgericht](#). Bij trekken begin je bij het belang of de mening van de ander. Je sluit aan bij zijn gevoelens om hem vervolgens van zijn standpunt af te trekken. Er zijn twee duwstijlen en twee trekstijlen. Binnen elke stijl zijn er een paar soorten gedrag die je kunt uitproberen.

Richting	Stijl	Gedrag
Duwen	Overtuigen	Voorstellen doen Argumenteren
	Aansporen	Normen stellen Beroep doen op autoriteit Oordelen
	Trekken	Onderzoeken Vragen stellen Luisteren Persoonlijk beroep doen Coalities sluiten
	Inspireren	

Overtuigen

Als je overtuigt doe je voorstellen en breng je je argumenten op zelfverzekerde wijze om zo een ander mee te krijgen. [Overtuigen](#) is een duwstijl. Je duwt de anderen met je argumenten jouw kant op. Met deze stijl richt je je op het verstand van je toehoorders, op hun redelijkheid. Je kunt het op twee manieren doen.

Voorstellen doen

In een [vergadering](#) wil je graag dat jouw idee door de anderen wordt overgenomen. De eerste stap die je dan zet is: het [initiatief](#) nemen om het ter sprake te brengen. Je doet een voorstel:

“Graag wil ik jullie voorleggen hoe ik het wil aanpakken...”

Argumenteren

Vervolgens komen er reacties op je voorstel. Dan moet je laten zien dat je je daarop voorbereid hebt door je standpunt te [beargumenteren](#). Je [beïnvloedt](#) je collega's met de kracht van je argumenten.

“Mijn plan heeft de volgende voordelen...”

Deze twee soorten gedrag gebruik je dus vaak samen. En je gebruikt ze in situaties waarin:

- jij even ‘mchtig’ bent als de anderen
- je toehoorders tijd hebben om naar je argumenten te [luisteren](#)
- de situaties [ontspannen](#) is, zonder emoties of [conflicten](#).

Voorbeeld: Je wilt graag een cursus volgen om je [presentatievaardigheden](#) te verbeteren. Je weet dat je leidinggevende altijd open staat voor verzoeken voor verdere ontwikkeling in het werk, maar wel een beperkt budget heeft. Je zet de argumenten voor het nut van de cursus op een rijtje en je hebt je voorbereid. Je weet bij welk instituut je de cursus wilt volgen, wat het kost en waarom dit een effectieve cursus is. Goed voorbereid en zelf overtuigd van de waarde van je verzoek, ga je het gesprek in. Natuurlijk mag jij dan op cursus.

Aansporen

Aansporen is ook een duwstijl. Je vertrouwt hierbij op je wilskracht. Natuurlijk blijf je ook je verstand gebruiken, maar de nadruk ligt op het gebruik van (lichte) dwang. Aansporen kan maar liefst op vier manieren.

Normen stellen

“Als je je maandrapportage nog één keer een dag te laat inlevert, houd ik er geen rekening meer mee in je personeelsbezetting. Dan kun je fluiten naar je mannetje extra!”

Dit is een duidelijk geval van **grenzen stellen**. Dit gedrag pas je toe als je gemerkt hebt dat je geen invloed hebt met lichtere stijlen. Je kunt het ook in een mildere vorm doen.

“De afspraak in dit team is dat we elke maandag om 10.00 uur vergaderen. Iedereen is dus vóór tien in de vergaderkamer.”

Je hoeft niet per se de baas te zijn om normen te kunnen stellen. In elke groep is er iemand nodig die normen stelt, initiatieven neemt om afspraken te maken en vervolgens die afspraken bewaakt. Sommige mensen zijn van nature niet zo [gedisciplineerd](#) en hebben anderen nodig die hen daarop sturen.

Beroep doen op je autoriteit

Als een ander “zijn hakken in het zand zet”, kun je “op je strepen gaan staan”. Dit kun je doen als je een hogere functie hebt, of als je inhoudelijk deskundiger bent dan de ander. Je beroept je dan op je autoriteit en drukt jouw mening of eisen door.

Voorbeeld: Je hebt de leiding over een team. In een vergadering over de aanpak van een project, komt je team met voorstellen waar je het niet mee eens bent. Je zegt: “Deze voorstellen kunnen we niet volgen. Ik heb uitgelegd waarom niet. Ik stel voor het zo te doen.

Mocht je nog een beter idee hebben, kun je vanmiddag nog bij me langs komen om me te overtuigen. Lukt dat je niet, doen we het zo als ik wil.”

Oordelen

[Feedback geven](#) is ook een heel krachtig middel om anderen te beïnvloeden. Je geeft aan wat je goed vindt en wat beter kan. Vaak doe je dat vanuit een norm, dus oordelen heeft ook veel met normen stellen te maken. En door het goede gedrag als voorbeeld te stellen, [motiveer](#) je de ander ook het vaker zo te doen. Een positief oordeel geeft immers veel vertrouwen.

“Ik heb je stuk gelezen over het nieuwe communicatiebeleid. Het was mooi beknopt en het had een sterke conclusie. Ik hoop dat je volgende stuk over de uitvoering ook zo goed is.”

Onderhandelen

Als je [onderhandelt](#) geef en neem je allebei een beetje, en schuif je dus wat naar elkaar toe.

Voorbeeld: Je bent benaderd voor een nieuwe functie. Die wil je graag, maar het werk is zwaarder en je wilt er dan ook graag behoorlijk in [salaris](#) op vooruit gaan. Je vraagt net iets meer dan ze kunnen bieden. Jij wil de baan graag en zij willen jou graag hebben: je levert dus wat in, zij doen er wat bij.

Onderzoeken

Onderzoeken is één van de twee trekstijlen. Je verplaatst je in de gevoelens van de ander, probeert hem vanuit zijn belangen naar je toe te trekken. Je geeft zoveel mogelijk ruimte aan de wensen van de ander, maar kunt toch nog de situatie naar je hand zetten. Gevoelskracht is het belangrijkste middel.

Vragen stellen

Door [open vragen](#) te stellen, peil je eerst wat de ander wil. Als je weet op welke gebieden de ander invloed wil hebben, kun jij bepalen hoeveel ruimte jij kunt nemen. Uit zijn antwoorden kun je informatie halen waarmee je de ander kunt overtuigen.

Luisteren

Als je een vraag hebt gesteld, moet je uiteraard vervolgens goed [luisteren](#) en [samenvatten](#). Doordat je de ander oprechte aandacht geeft en alle mogelijkheden biedt om zijn standpunt te verdedigen, wordt het voor jou makkelijker de ander te beïnvloeden. De ander is immers ook meer geneigd naar jou te luisteren.

Stel dat je de afdelingssecretaresse zelfstandig meer e-mails wilt laten beantwoorden die op het algemene adres binnenkomen. Dan ga je eerst onderzoeken waarom ze nu zoveel mails naar anderen doorstuurt. Als dan bijvoorbeeld blijkt dat ze geen toegang heeft tot bepaalde informatie, kun je dat beter voor haar organiseren. Dan zal ze eerder geneigd zijn te doen wat je wil, en waarschijnlijk ook nog met meer plezier dan voorheen.

Persoonlijk beroep

Bij een persoonlijk beroep doen vraag je in een sfeer van **vertrouwelijkheid** om de steun of instemming van de ander. Je laat daarbij je eigen gevoelens zien. En je geeft aan dat je de ander echt nodig hebt. Dit gedrag wordt ook “onthullen” genoemd. Voorbeeld: Je wilt graag een andere baan binnen je eigen bedrijf, maar er zijn meer gegadigden. Je kent iemand binnen de afdeling waar je graag wilt werken, en vraagt deze een goed woordje voor je te doen bij zijn baas: “Kun jij niet even met Hans gaan praten?” Dit kun je doen als je een goed [netwerk](#) hebt.

Coalities sluiten

Door coalities te sluiten zoek je medestanders voor jouw doelen. Hoe meer invloed de mensen hebben die je erbij haalt, hoe sterker jouw coalitie wordt. Ga op zoek naar ‘natuurlijke’ **medestanders**. Vraag je af wie belang bij je idee kan hebben en wie juist niet.

Inspireren

Inspireren betekent letterlijk iemand de geest geven. Je zorgt ervoor dat de ander helemaal gaat voor het doel. Voorwaarde is dat je een duidelijk gezamenlijk belang hebt, dat ook een [inspirerend doel](#) biedt voor jullie allebei.

- Maak je collega's enthousiast met een levendig en spannend verhaal over de koers van het bedrijf, een project, een nieuw product.
- Creëer een sfeer van "we gaan er voor".
- Praat met anderen over wat je belangrijk vindt en je dromen. Bouw een luchtkasteel en creëer een ideaal. Leid daar jullie gezamenlijke doelen uit af.

Voorbeeld: je bent [manager](#) van een verkoopafdeling, en hebt de opdracht de verkopen te verhogen. Omdat je een goed gemotiveerd team hebt, besluit je om je medewerkers erbij te betrekken. Samen met je team ga je om de tafel zitten en bedenkt allerlei [creatieve](#) manieren om je doel te bereiken. Aan het eind van de dag kiezen jullie gezamenlijk voor een aantal manieren, en hebben jullie zelf een kreet voor de nieuwe tactiek verzonnen: "Wij verkopen door te verleiden".

Stijl kiezen

Je moet elke stijl kunnen toepassen, want je moet heel flexibel kunnen aansluiten bij elke situatie en bij elke gesprekspartner. Welke stijl kies je nu in welke situatie? Het is heel lastig om hier strakke regels voor te geven.

Heb je macht, dan kun je een duwstijl makkelijker toepassen, maar het is niet altijd de meest effectieve. Mensen willen liever zelf over hun gedrag besluiten en niet door jou gedwongen worden. Daarom heeft een trekstijl vaak langer en dieper effect. Aansporend gedrag kan arrogant overkomen. Je moet er dus zuinig mee zijn en goed weten waarom je het doet.

Sta je tegenover iemand die het nodig heeft een mooi toekomstbeeld voor zich te zien om gemotiveerd te blijven, dan kun je natuurlijk inspireren. Anderen gaan echter puur voor de feiten. Die willen precies weten waarom jouw voorstel gaat werken. Hen moet je dus [overtuigen](#).

Afstemmen op de ander

Waar je op kunt letten is hoe de ander tegenover je voorstel staat.

- Is hij open, bereidwillig naar je te luisteren, en stelt hij zich op gelijke hoogte of iets lager op? Dan liggen onderzoeken en inspireren voor de hand.
- Heeft hij veel [weerstand](#), is hij gesloten, maar niet autoritair? Kies dan ook eerst voor onderzoeken en stap over op aansporen als dat niet blijkt te werken.
- Is hij gesloten en afhoudend én autoritair, en heb je zelf weinig macht, probeer dan eerst eens onderzoeken en stap dan over op [overtuigen](#). [Onderhandelen](#) is ook nog een goede optie.

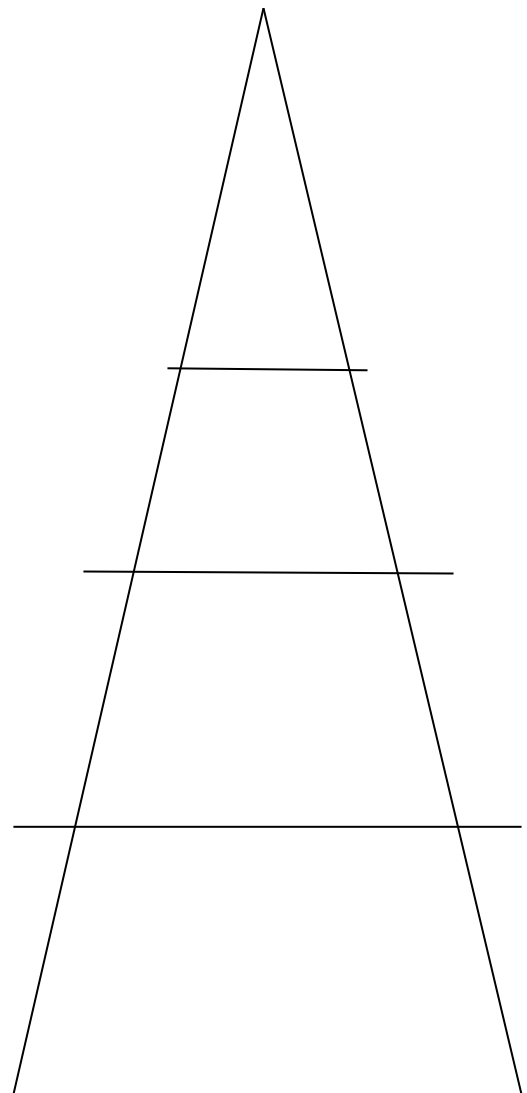
Oefen daarom met het combineren van verschillende soorten gedrag. Een beetje psychologie kan je helpen. Zie de aanbevolen websites.

Cultuur

Dieper liggende verschillen

Oppervlakkige verschillen

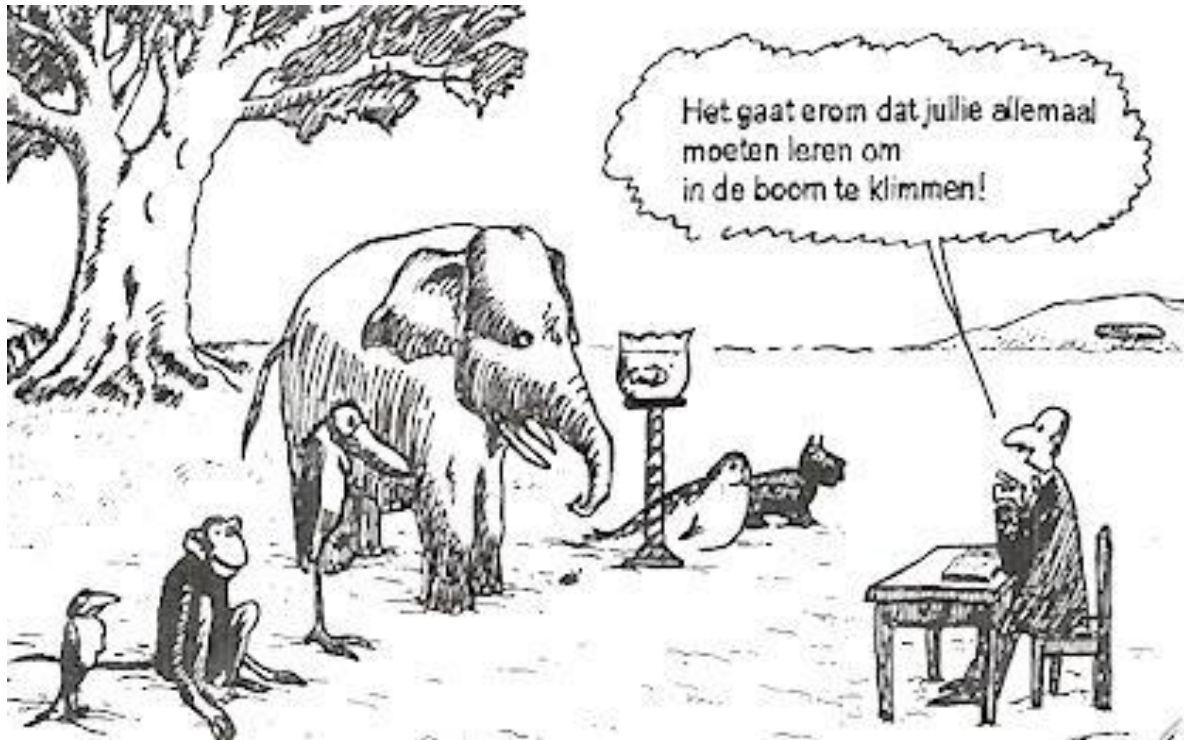
Overeenkomsten



Diversiteit:

Hoe goed bedoelde gelijke behandeling in de praktijk kan leiden tot ongelijkheid

"We behandelen iedereen gelijk en iedereen heeft dezelfde kansen.
Daarom krijgen jullie allemaal dezelfde opdracht: klim in de boom!"



Bijlage 6

Biografisch interviewen - Introductie en thema's gesprekken

Introductie voor de deelnemers: 'Je wordt geïnterviewd':

Voorbeeld tekst waarmee de interviewer of de trajectbegeleider het onderdeel biografisch interviewen introduceert bij de deelnemers.

Eén van de medewerkers praat met je over je leven, hier of bij jou thuis.
Als het interview klaar is typt hij of zij alles uit en stuurt het naar je terug.

Alle interviews zijn anoniem. Jouw naam komt er niet in voor. Het is jónw verhaal - niemand leest het, totdat jij het hebt goedgekeurd. Als jij het uitgetypte verhaal goed vindt dan worden alle namen en herkenbare dingen er uit gehaald (namen, plaatsen, data) en zo anoniem gemaakt.

Als alle interviews klaar zijn dan lezen we elkaars verhalen in de gespreksgroep.
We halen er kleine stukjes uit om te bespreken, bijvoorbeeld: "Welke hulp kreeg jij toen je het even moeilijk had". Of: "Wat kunnen anderen van jou leren." "Hoe vind jij het om vader te zijn?"

Tot slot bespreken we hoe we een boekje van alle verhalen kunnen maken (met opdrachten, stellingen, gespreksthema's) om andere mannen te helpen het roer over hun leven weer in handen te nemen, binnen de mogelijkheden die ze hebben.

Alle deelnemers krijgen natuurlijk een eigen boekje.

De vragen die tijdens het interview aan bod komen:

Opgroeien

Wanneer en waar ben je geboren?

Kun je over je vader en moeder vertellen. Wat deden ze, waar moest je rekening mee houden?

Kun je vertellen over je broers en zusjes. En jouw plaats erin?

Versilde jullie gezin van andere gezinnen?

Wat was nou "typisch jij"? Wat kreeg je vaak te horen (positief en negatief)?

Onderwijs

De lagere school. Middelbare school. Vrienden. Wat wilde je worden.

Wie waren je "helden". Qua beroep. Als mens, als jongen.

Wat werd er van jou verwacht. Waar was je goed in, wat was moeilijk?

Wat was nou "typisch jij"? Wat kreeg je vaak te horen?

Op eigen benen

Verkering, huis uit, trouwen, eigen gezin? Hoe ging voor jou als man?

Welk werk, leuke dingen, minder leuke dingen, stond je tegen.

Hoe kon je moeilijkheden bijdraaien?

Wat zijn belangrijke principes voor je? Als mens en als man?

Door de jaren heen.

Wat gebeurde er allemaal. Wat heb je meegemaakt. Hoe was dat?

Wat werd er van jou als man verwacht?

Wat was nou "typisch jij"? Wat kreeg je vaak te horen?

Welke gebeurtenis(sen) heeft diepe indruk op je gemaakt?

Terugblik

Als je nu terug kijkt, wat had je anders willen doen. Wat had je anders kúnnen doen.
Wat betekende het voor jou om man te zijn?
Wat had je nodig op momenten dat het stroef ging. En wie.

Nu en vooruitblik

Als je nu om je heen kijkt, wat wil je nu anders. En kán anders.
En wat heb je daarbij nodig. En waar ben je sterk in.

Kracht

Wat kunnen anderen (wie) aan jou hebben, wat kun jij hen leren.
Welke boodschap wil je geven, na alles wat je hebt meegemaakt?

Wil je tot slot nog iets zeggen?

Bijlage 7 Sporten - Sport jaarschema (voorbeeld)

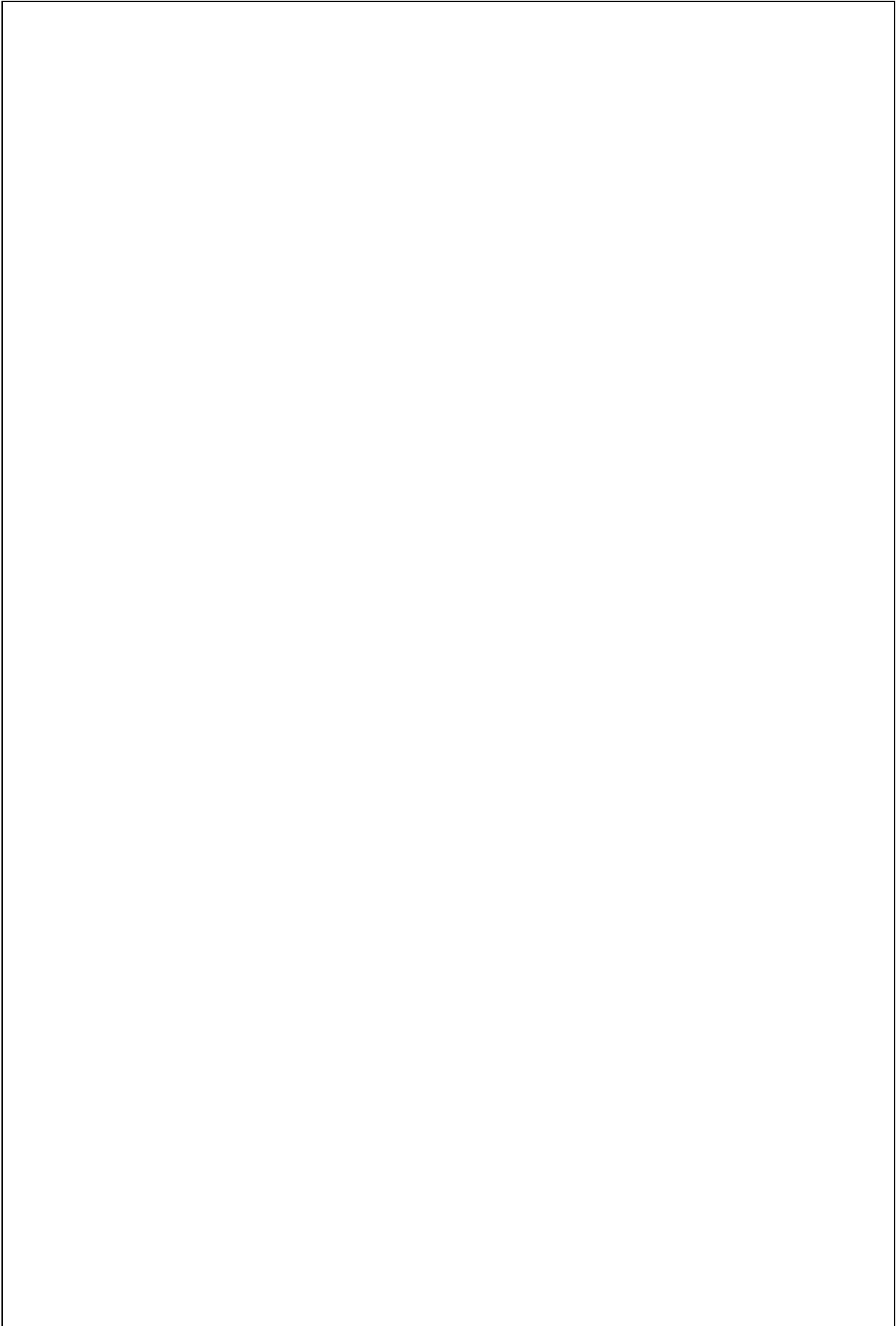
Voorbeeldschema sporten (ook voor andere groepen buiten 'Mannen in Beweging')

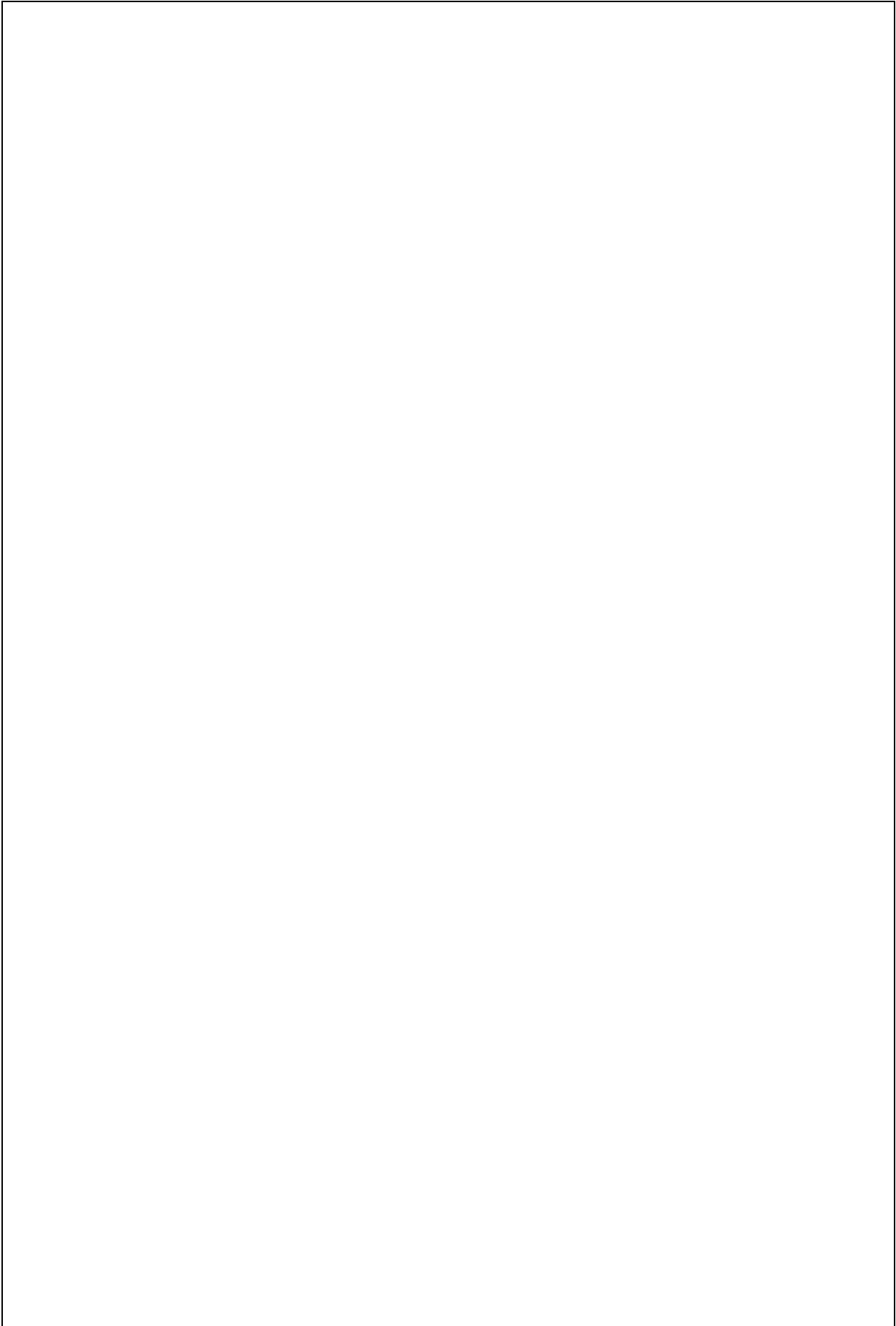
Week	Datum ma t/m zo	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Opmerkingen
2	7-1-2013 / 13-1-2013	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	Fitness - wandelen	Fitness - wandelen	
3	14-1-2013 / 20-1-2013	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	Fitness - wandelen	Fitness - wandelen	
4	21-1-2013 / 27-1-2013	Judo	Judo	Hardlopen en fitness	Bewegen op muziek	
5	28-01-2013 / 3-2-2013	Judo	Judo	Schaatsen en fitness	Wii-sports en sjoelen	
6	4-2-2013 / 10-2-2013	Judo	Judo	Schaatsen en fitness	Fitness - wandelen	
7	11-2-2013 / 17-2-2013	Judo	Judo	Schaatsen en fitness	Fitness - wandelen	
8	18-2-2013 / 24-2-2013	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	Schaatsen en fitness	Voorjaarsvakantie	Vakantie deelnemers ...
9	25-2-2013 / 3-3-2013	Zaal voetbal	Zaal voetbal of badminton	Unihockey	Bewegen op muziek	
10	4-3-2013 / 10-3-2013	Zaal voetbal	Zaal voetbal of badminton	Unihockey	Bewegen op muziek	
11	11-3-2013 / 17-3-2013	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	Unihockey	Bewegen op muziek	
12	18-3-2013 / 24-3-2013	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	Unihockey	Bewegen op muziek	
13	25-3-2013 / 31-3-2013	Moantainbiken	Nordic walking	Hardlopen en fitness	Goede Vrijdag	
14	1-4-2013 / 7-4-2013	Moantainbiken	Nordic walking	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	
15	8-4-2013 / 14-4-2013	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	Hardlopen en fitness	Bowlen	
16	15-4-2013 / 21-4-2013	Hardlopen	Yoga	Hardlopen en fitness	Yoga	
17	22-4-2013 / 28-4-2013	Hardlopen	Yoga	Bowlen	Yoga	
18	29-4-2013 / 5-5-2013	Koninginnedag	Fitness - wandelen	Volleybal	Meivakantie	Vakantie deelnemers ...
19	6-5-2013 / 12-5-2013	Wandklimmen	Wandklimmen	Volleybal	Dag na hemelvaart, vrij	
20	13-5-2013 / 19-5-2013	Fiets speurtocht	Fiets speurtocht	Volleybal	Fitness - wandelen	
21	20-5-2013 / 26-5-2013	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	Volleybal	Fitness - wandelen	
22	27-5-2013 / 2-6-2013	Gps-tocht of speurtocht	Gps-tocht of speurtocht	Kano	Nordic walking	
23	3-6-2013 / 9-6-2013	Jeu de boules	Jeu de boules	Kano	Midget golf	
24	10-6-2013 / 16-6-2013	Survival	Survival	Zeilen	Fitness - wandelen	
25	17-6-2013 / 23-6-2013	Survival	Survival	Hardlopen en fitness	Fitness - wandelen	
26	24-6-2013 / 30-6-2013	Hardlopen en fitness	Gezamenlijke afsluiting	Hardlopen en fitness	Hardlopen en fitness	

	Activiteit in Scala/JOP
	Activiteit in andere gymzaal
	Buiten activiteit
	Uitstapjes
	Geen activiteit = VRIJ

Bijlage 8

Notities - Ruimte voor aantekeningen







MANNEN IN BEWEGING

methodiekb beschrijving

Is een gezamenlijke productie van:

