

Een nieuwe interventie van Vivaan Oss

M-pOwer: Mannen emanciperen op eigen kracht



CENTRUM VOOR PARTICIPATIE

VIVAAN

M-pOwer: Mannen emanciperen op eigen kracht



Deze interventie is in belangrijke mate tot stand gekomen dank zij financiële steun en inhoudelijke bijdragen van het Oranje Fonds. Wij zijn dit fonds daarvoor veel dank verschuldigd.

april 2014

INHOUDSOPGAVE

	Voorwoord	3
1	Aanleiding	4
2	Doelstelling	6
3	Doelgroepen	9
4	Het meedoen	9
5	De aanpak	13
6	Principes	16
7	De praktijk	18
8	De professional	20
9	Samenwerken voor duurzaamheid	22

VOORWOORD

Ook mannen mogen emanciperen

Mannen die onzeker op de wereld staan, zijn vaak een last. Voor zichzelf, voor hun omgeving en voor de maatschappij. Voor zichzelf omdat ze zich kwetsbaar voelen, machteloos, achtergesteld, minderwaardig. Als gemeenschap hebben we niet veel aan mannen die zich onmachtig voelen.

Dat leidt gemakkelijk tot onverschilligheid en ongeïnteresseerdheid in hun gezin en in de maatschappij. De gevolgen van dergelijk gedrag zijn onwenselijk. Als die (over)last geven, kan dat uiteindelijk duur uitpakken. Dit zijn twee hoofdargumenten om moeite te doen voor deze mannen: Ze als mens krachtiger maken en als consequentie daarvan de maatschappij versterken. Wij hebben die inspanning vertaald in het emancipatieproject M-pOwer, dat staat voor EM-pOwerment en, zo u wilt, ManPower.

Dit handboek is niet alleen een gebruiksaanwijzing voor, maar ook een denkmodel over mannenemancipatie.

Dus bijvoorbeeld in de keuken helpen



1 AANLEIDING

M-pOwer is er voor mannen en jongens alleen

Emancipatie wordt doorgaans toegeschreven aan vrouwen. Dat ligt voor de hand. Vrouwen, vooral gehuwde, waren in ons land lang achtergesteld bij mannen, verstoken als ze bij voorbeeld waren van een eigen maatschappelijke positie met inkomen en status, waardoor ze afhankelijk waren van de mankostwinner. In vele culturen, ook in Nederland, is dat nog zo. Bij onze succesvolle inspanningen om aan die ongelijkheid een einde te maken door emancipatie, kwamen we niet eens op de gedachte dat ook bij mannen een nood aan emancipatie zou kunnen zijn. Ook zij, autochtonen en allochtonen, verkeren soms in een afhankelijke positie die hen kwetsbaar maakt.

Vrouwenemancipatie ging daaraan vooraf

Toen de vrouwenemancipatie, vooral onder allochtonen, grond onder de voeten had gekregen en de dames in kwestie een open blik toonden naar de buitenwereld, zich gingen inzetten voor anderen, zelfbewuster werden en vroegen naar onderwijs, voelden ze vaak schrijnend dat ze opgesloten bleven. We hebben veel van jullie geleerd, zeiden ze, maar de mannen doen niet mee. Zij blijven zoals ze altijd waren. Wie daar vandaan komt, weet dat veel vrouwen, vooral van het Turkse en Arabische platteland (minder uit de grote steden), onder de knoet zitten van oude culturele tradities, die hen binnen het gezin gevangen houden. Die vrouwen zijn zich dat meestal niet bewust. Ze kennen geen ander leven. Maar hier in de Nederlandse maatschappij zien ze dat het leven ook anders kan zijn en zoeken ze manieren om daaraan mee te doen. In veel gevallen is dat de weg naar emancipatie, door cursussen, vrijwilligerswerk, scholing en de omgang met vriendinnen en burens.

Mannen als opvoeders



Vrouwen willen zelfbewuste mannen

Veel van die allochtone, maar ook wel Nederlandse vrouwen zeggen te moeten leven met mannen die hen, door hun achterhaalde of traditionele opvattingen, de toegang tot zelfstandig leven onmogelijk maken, in feite gevangen houden. Ze klagen dat hun mannen niet werken, lang uitslapen, zich vervelen, niets willen leren, altijd zonder geld zitten, onzelfstandig zijn en in het huishouden of met de kinderen niets ondernemen. Wat hun vrouwen willen is mannelijke zelfbewustheid en mannelijke medeverantwoordelijkheid voor het huishouden en de opvoeding van de kinderen. Voor zichzelf wensen ze ruimte te krijgen om zich als moderne vrouw te kunnen ontwikkelen en daarin gesteund te worden. Het probleem is zelfs heftiger. Scholen uiten veel klachten over de inactiviteit van sommige vaders. "Ze komen pas naar de school als de situatie uit de hand gelopen is en het kind naar een andere school moet". "Als schoolconsulent," zegt Gülnur Koç, medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van M-pOwer: "heb ik jarenlang op scholen gewerkt. Allochtone vaders zag je er nooit, moeders wel. Mannen kwamen niet naar ouderavonden, niet naar gesprekken met de leerkrachten en ook niet naar de speciale schoolavonden voor mensen die de Nederlandse taal niet machtig zijn. Telefoontjes naar school kwamen altijd van de moeders. Het gedrag van de jongens op school was macho. Dat gaf dikwijls problemen met leerkrachten en andere leerlingen".

Zoeken naar antwoorden

Door onze contacten via allerlei projecten op het gebied van zorg, onderwijs en emancipatie, hoorden we in de afgelopen jaren honderden klachten van vrouwen over hun mannen en zonen. Zoekend naar antwoorden concludeerden we dat er met die heren iets moest gebeuren. We kwamen uit bij emancipatie. Ja, ze zouden moeten emanciperen. Maar de emancipatie van mannen was onbekend terrein. We moesten daarover nadenken, veel praten, ideeën opperen. We wisten dat er een methode gevonden moest worden om een project mannenemancipatie te realiseren en vooral ook een manier waarop mannen die wilden veranderen en zich ontwikkelen konden worden bereikt. De realisering van dat idee was een zaak van vallen en opstaan. Niets was beproefd en ervaren. Voorbeelden zijn de activiteiten die voor de mannen werden ontplooid. Alleen proefondervindelijk konden we de wegen kiezen waarlangs we ze wilden emanciperen – hoe zouden ze reageren en wat zouden de effecten zijn? Ook de samenwerking met andere organisaties moest 'op de tast' tot stand komen. Onder die omstandigheden hebben we M-pOwer ontwikkeld en in een drie jaar durend proces getest en uitgebouwd. Met verheugende uitkomsten.

Wat de burens en vrienden zullen denken, zal de man een zorg zijn

Mannen zullen niet rondbazuinen dat ze aan een emancipatieproject (laten we het zo maar noemen) meedoen. Dat is iets voor hen alleen en voor niemand anders. Als ze eenmaal bezig zijn kan die houding veranderen. Al in de loop van de training, lijkt de man te veranderen. Zijn louter fysieke aanwezigheid in het gezin wordt steeds meer een actief deelnemen. En wat zijn enthousiasme voor de training betreft: soms neemt hij zelfs een vriend mee. Van de maatschappij (beter de culturele gemeenschap) vraagt deze verandering acceptatie. Maar hoe vaker het gebeurt, hoe minder bevreesd het zal wekken. En een man die dank zij M-pOwer als een vent op zijn vierkante meter staat, die zal het een zorg zijn hoe zijn burens en vrienden naar hem kijken. Uiteindelijk dwingt hij respect af met zijn houding en gedrag. De macho-man is een huisvader geworden naar Nederlandse maatstaven.

2 DOELSTELLING

Mannen activeren en bemoedigen

De algemene doelstelling van M-pOwer is aan mannen kansen bieden om op eigen kracht te gaan bewegen en veranderen, zodat:

- hun persoonlijke ontwikkeling, hun zelfbewustzijn en hun maatschappelijke bewustwording worden gestimuleerd. M-pOwer doet dat door hen uit te dagen zichzelf te leren kennen, hun eigen identiteit te beleven, hun gedragingen te herkennen en het juiste zelfbeeld te krijgen.
- traditionele rolpatronen en normen binnen relatie, gezin en familie worden doorbroken.
- de maatschappelijke deelneming van mannen wordt bevorderd en hun sociaal isolement verkleind.

M-pOwer is, zoals gezegd, een activeringstraject "ten behoeve van de emancipatie van mannen in een kwetsbare positie". Het project richt zich op de individuele ontwikkeling van mannen, met de nadruk op hun rol in het gezin, de maatschappij en hun sociale omgeving. Mannen worden bemoedigd om op eigen kracht hun persoonlijke doelen te realiseren, welke dat ook zijn.

De participatieladder

Wij zien graag dat geëmancipeerde mannen de maatschappelijke ladder beklimmen. Niet in de zin van krantenjongen tot directeur, maar meer van afhankelijke man naar zelfstandige man. We gebruiken daarvoor het beeld van de participatieladder. Op die ladder kunnen de zes treden stuk voor stuk worden beklommen, tijdens de cursus al, al zullen er ook mannen zijn die met twee treden tegelijk omhoog vliegen. Laat ze. Het zijn de sterken.

De Irakees Tahar werkt bij een verwarmingsbedrijf. Twee avonden gaat hij van 6 tot 10 uur naar het ROC voor de inburgering en ook op zaterdagochtend. Hij vertelt dat hij "straattaal" (hij bedoelt alledaagse spreektaal) wil leren, maar dat hij voor zijn werk andere woorden nodig heeft. En de mensen op zijn werk spreken weer andere talen, Duits en Pools. "Geef me meer", vraagt hij. Maar geen grammatica, dat doen ze op het ROC en ook geen moeilijke woorden.

"Is dit geen taal cursus?" vraagt Tahar. "Geeft niks. Voor mij is goed".



Trede	Formele omschrijving	Maatschappelijke participatie	Typering
1	<i>Geïsoleerd</i> Heeft alleen contacten met huisgenoten	<i>Geïsoleerd</i>	<i>Eigen kracht ontdekken</i> - Zelfinzicht en zelfvertrouwen ontwikkelen - Doorbreken patronen - Opruimen belemmeringen - Contacten leren leggen
2	<i>Sociale contacten buitenshuis</i> Heeft minimaal eens per week contact met anderen dan huisgenoten	<i>Sociale contacten buitenshuis</i>	<i>Op stap</i> - Versterken zelfvertrouwen - Leren onderhouden van contacten - Ontdekken van participatiemogelijkheden
3	<i>Deelname georganiseerde activiteiten</i> Is lid van vereniging of volgt een traject of opleiding en ontmoet hierbij wekelijks niet-huisgenoten	<i>Deelname aan georganiseerd verband en/of begeleid vrijwilligerswerk</i>	<i>In verbinding</i> - Leren (zelfstandig) functioneren in georganiseerd verband (diverse vaardigheden) - Ontwikkelen van talenten
4	<i>Onbetaald werk</i> Doet vrijwilligerswerk of onbetaalde stage, wat leidt tot wekelijks contact met niet-huisgenoten	<i>Zelfstandig vrijwilligerswerk</i>	<i>Aan de slag</i> - Verwerven vaardigheden voor uitvoering verantwoordelijk vrijwilligerswerk - Verbeteren van kwaliteit vrijwilligerswerk
5	<i>Betaald werk met ondersteuning</i> Volgt opleiding, stage, inburgerings- of re-integratietraject met behoud van uitkering of heeft een WSW-baan of baan met loonkostensubsidie	<i>Verantwoordelijk vrijwilligerswerk (coördinatie, training/begeleiding, enz.)</i>	<i>Vervolgstappen</i> - Leren participeren in ontwikkeltrajecten - Leren initiatieven nemen - Meewerken aan of uitvoeren van opleidingen, workshops en/of begeleiden van vrijwilligers - Verzelfstandigen van verbanden/structuren
6	<i>Betaald werk</i> Heeft betaalde baan of is zelfstandige	<i>Waardevoet burger</i>	<i>Onafhankelijk</i>

Het succes van deze interventie

Het is voor de maatschappij profijtelijk dat mensen met betaald werk de zesde trede bereiken, maar voor de mensen zelf kan een gelijkwaardig maatschappelijk aanzien worden bereikt door vrijwilligerswerk, waarin de kwaliteiten van de man erkend worden en van betekenis zijn. Hij is nu een man die weer stevig in het leven staat. Die zelfbewustheid uitstraalt, initiatieven neemt, thuis een zorgzame rol op zich neemt, vrienden maakt, eventueel studeert, werk zoekt, vrijwilligerswerk wil doen, kortom: zichzelf actief in de wereld plaatst. Het is een man die zijn kwetsbaarheid overwon. Van zo'n man kun je verwachten dat hij meer begrip zal krijgen voor de mensen om hem heen, ook als die uit volstrekt andere culturen en achtergronden stammen.

Dat is waar we naar streven: deelnemers die elkaar begrijpen, elkaar accepteren en – wat het belangrijkste is – elkaar zonder reserves ontmoeten. We zetten ze ertoe aan een open geest te ontwikkelen naar hun omgeving en de wereld. Daar hoort bij dat ze sociale initiatieven nemen (vrienden zoeken, familie bezoeken) en hun gedrag aanpassen als dat nodig is.

De beoogde winst van deze emancipatie

Deze kwetsbare mensen – allochtonen, maar ook Nederlanders, werklozen, maar ook werkenden, bejaarden, maar ook jonge mannen, ex-gevangenen, vluchtelingen, mannen met en zonder inburgeringscursus – kunnen allemaal behoefte hebben aan versterking van hun positie als man, dus aan emancipatie. Het zijn meest mannen die de gemeenschap geld kosten – we hebben het niet over criminelen. Dat alleen al is een argument om implementatie van dit project te overwegen en de baten te berekenen. Die zijn er zeker – zowel door hun te verwachten economische bijdrage aan de maatschappij als door hun ontworsteling aan het uitkeringsbestaan. Maar een mens is meer dan maatschappelijk geld. Hij is ook een wezen dat, naarmate hij zich gelukkiger voelt in onze maatschappij, overtuigender zal bijdragen aan de gezondheid van onze samenleving: economisch, sociaal, maatschappelijk... Daar zit verborgen winst.

De belangrijkste succesfactor van M-pOwer is de vertrouwensrelatie die je opbouwt en vasthoudt. Je maakt mannen bewust dat ze kunnen veranderen. Het geloof daarin is ook een belangrijke drijfveer om ze in beweging te zetten. Zelfstandigheid en zelfredzaamheid wordt ook door die mannen gezien als een belangrijk winstpunt. Het gevoel maakt ze enthousiast en energiek. Hun zelfrespect en verantwoordelijkheidsgevoel groeit. Ze gaan zichzelf waarderen en voelen zich gelukkiger. Als ze bovendien waardering krijgen uit de omgeving, wordt het voor hen makkelijker om hun kansen te zien en hun wensen en zelfs dromen waar te maken.



3 DOELGROEPEN

Het profiel van de man

Kort gezegd: mannen in fase 1 en 2 van de participatieladder; leeftijd 18-50 jaar. Het zijn mannen die om individuele, culturele, sociale en/of maatschappelijke redenen in een isolement dreigen te raken of geraakt zijn. Zij hebben op diverse gebieden problemen als: geen werk en dagbesteding, zeer gering zelfrespect en zelfvertrouwen, met of zonder gezin. Deze mannen hebben een erg zwakke positie, zowel in het gezin als in de maatschappij door hun sociaal/emotionele, fysieke, verstandelijke, psychische beperkingen en het ontbreken van voldoende communicatieve- en taalvaardigheden.

Kwetsbare mannen? Die niet alleen

Het is een groep voornamelijk (maar niet allemaal!) inactieve en laaggeschoolde mannen. Ze legt zich neer bij de uitzichtloze situatie als uitkeringsgerechtigden.

Ze zéét ook geen perspectief. De grootste gemene deler in die doelgroepen is dat alle leden zich bevinden in een sociaal isolement en/of een kwetsbare positie. Dat wil zeggen dat deze mannen thuis vaak zwak staan in hun rol als echtgenoot en vader en weinig drang voelen tot initiatief. Zich ontwikkelen voor de arbeidsmarkt of voor een nuttige dag- of vrijetijdsbesteding, vrijwilligerswerk, scholing en werk, dat durven ze niet of kunnen ze niet.

Maar hoe krijg je die mannen bij elkaar?

Niemand loopt te koop met zijn eigen ongeluk. Het is zelfs de vraag of mannen hun eigen ongelukkige situatie willen herkennen en erkennen. Daarom zal een posterijde "M-pOwer" in het gemeentehuis niet zo gauw gedrang aan de deur geven. Nieuwe deelnemers moet je werven, er naar toe gaan, huisbezoeken afleggen, mond-tot-mondreclame genereren (ook van vrouw naar man), contacten leggen met wijkraden, buurtverenigingen, zelforganisaties, maatschappelijk werk, vluchtelingenwerk, moskeeën en diaconieën. Ook doorverwijzing door sociaal raadslieden, zorg- en hulpverleners kan dienstbaar zijn. Denk eens aan het inschakelen van vertrouwenspersonen als huisartsen.



Het netwerken ervaren



In gesprek met een rolmodel

De rol van het rolmodel

Het zijn niet alleen docenten of coaches die de mannen in kwestie hun vorming geven. Een belangrijk 'instrument' is het rolmodel, een man die zijn sporen heeft verdiend in de maatschappij. Dat kan een Nederlander zijn, maar ook een allochtoon. Deze mensen zijn heel belangrijk in het emancipatieproces, maar ze staan niet in de rij. Ook hen moet je bewust zoeken en gericht werven. Erop af, contacten leggen met betrokken vrijwilligersorganisaties, ondernemers, zelforganisaties en professionele instellingen en service-clubs (Lions, Rotary). Het gaat om succesvolle en/of maatschappelijk actieve mannen ('bekende' rolmodellen) die zich willen inzetten als adviseur, powermaatje, inspiratiebron, hulpbron.



Koken voor vrienden

4 HET MEEDOEN

Keukentafelgesprek als intake

Op een dag “vang” je een aspirant-deelnemer. Bij hem ga je op huisbezoek en voer je een keukentafelgesprek. Je kunt hem natuurlijk ook uitnodigen op kantoor. De deelnemer maakt dan kennis met de projectmedewerker en krijgt informatie over het programma. De projectmedewerker op zijn/haar beurt krijgt een beeld van de thuis-situatie en leert wat de wensen, behoeften en zelfs dromen zijn van de man en zijn gezin. Het is natuurlijk ideaal als ook de vrouw daarbij is, maar dat kan gevoelig liggen. In elk geval: bij dat gesprek, dat kan worden gezien als een laagdrempelige intake, wordt getracht het vertrouwen van de man te winnen. Wat ter sprake komt, blijft “onder ons”, daar moet hij van op aan kunnen.

Tot meedoen moet je motiveren

Natuurlijk is het vooral de deelnemer (met zijn gezin) die profiteert van het M-pOwer project. Maar we hebben aangegeven dat ook de maatschappij er garen bij spint. Ook al daarom zullen we ons best doen om de aspirant-deelnemer tijdens het oriënterend gesprek te motiveren en enthousiast te maken om mee te doen. Voor die motivatie moet je al analyserend helder krijgen wat de problemen zijn waarmee de man zit. Jouw gesprek met hem moet dus inzicht geven in zijn huidige situatie, zijn wensen, behoeften, dromen en handelingen. Die gesprekken dienen mede gericht te zijn op het verhelderen van zijn traditionele waarden en denkbeelden. Zijn vrouw kan overigens, op haar verzoek, ondersteund worden bij het motiveren en activeren van haar echtgenoot (en/of zonen).

Een stevig gesprek maakt ook nieuwsgierig

Een stevig gesprek, ook al is dat nog oriënterend, kweekt eigenlijk vanzelf al nieuwsgierigheid en motivatie. Maar het moet bij dit gesprek ook duidelijk worden dat de liefde niet van één kant komt. Ook van de deelnemers wordt iets verwacht. Zij moeten zich willen ontwikkelen en eraan werken dat hun gedrag of situatie verandert. Ze moeten dus gedisciplineerd de hele training bijwonen. Daar staat tegenover het vooruitzicht op een zinvoller leven, dat bevredigend is en plezierig. Als je het begrip sociaal isolement benadrukt en voelbaar maakt voor de man en daarbij de betekenis van (zelf)respect accentueert, kun je de overtuigingskracht van jouw eigen woorden versterken. De verhoudingen in het gezin van de man moeten weliswaar voorzichtig worden aangekaart, maar ze kunnen wel de doorslag geven om mee te doen. Dat geeft al aan hoe belangrijk het is dat de vrouw meedoet aan het gesprek. Zowel voor hem als voor haar mag je een gevoel van bevrijding in het vooruitzicht stellen als resultaat van het maatschappelijk actief worden in scholing, werk, vrijwilligersinzet en nieuwe vriendschappen – die zeker ook gesloten worden onder de deelnemers aan M-pOwer.

Ervaringen bij het samenstellen van groepen van deelnemers

In het begin hebben we zo'n vijftig mannen bezocht. Twaalf wilden er meedoen aan het hele project M-pOwer. De anderen zeiden zich niet plezierig te voelen in een groep. Zij kozen voor een persoonlijke coaching. Dit leerde ons dat de groepsgrootte beperkt moest blijven tot ongeveer twaalf en dat we het programma ook moesten aanbieden aan individuele mannen.

Die eerste groep uit de testperiode was nogal homogeen: Turkse mannen. De tweede groep bestond uit Nederlanders, Turken en vluchtelingen uit alle windrichtingen die zich via Vluchtelingenwerk meldden. Dat was een heterogene groep. Ook bij hen bleek de ideale groepsgrootte 12 deelnemers te zijn. Afgezien van de Babylonische spraakverwarring functioneerde het programma net als in de eerste groep. Nadien coachten we nog drie groepen waarmee we dezelfde ervaring opdeden.

*De jonge Turk Selzuk moet een duwtje hebben voordat hij praat.
Ja, hij is veel gaan doen. Sporten... tafeltennis en ook gaan zoeken naar werk. Voorlopig kwam hij uit bij een passende opleiding, maar hij spreekt dan ook al goed Nederlands.
Hij neemt het gesprek een beetje over, want "ik vind het fijn dat we allemaal mannen zijn" en dat de groep "daarom zo goed functioneert".*

5 DE AANPAK

In deze tabel is een aantal stappen beschreven die zouden kunnen worden gezet bij de voorbereiding en uitvoering van M-pOwer. Ze betreffen de fases die moeten worden doorlopen, de acties die daarop moeten worden ondernomen en de resultaten die deze aanpak moet opleveren.

Het is de werkwijze van Vivaan; anderen zullen wellicht hun eigen weg vinden voor hun aanpak.

Fases van aanpak	Actie	Resultaten
<ul style="list-style-type: none"> • Werving nieuwe deelnemers. • Signalen, doorverwijzing, mannen melden zich aan. • Start traject. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erop af. Kennismaken door huisbezoek of op kantoor. • Informatie geven over het project . • Intakegesprekken. • Analyse van de persoonlijke situatie en thuis-situatie. Hoe zit het gezin in elkaar, onderlinge relaties, de problemen, de kansen, onderlinge communicatie, vriendenkring, relaties in de buurt. • Vraagverheldering, door vraag achter de vraag. 	<ul style="list-style-type: none"> • Goede analyse m.b.t. de persoonlijke situatie waarin de mannen zich bevinden. Opsporen en enthousiasmeren, motiveren van de personen die binnen het profiel passen van het project. • Analyse van het sociale netwerk en bekijken mogelijkheden sociale steun-structuren. • Eerste inzicht in wensen, behoeften, kansen en problemen.
<ul style="list-style-type: none"> • Motiveren, enthousiasmeren voor deelname aan het project. • Werving rolmodellen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opbouwen van “vertrouwenslatie”. • Inventarisatie m.b.t. persoonlijke ontwikkeldoelen en inhoud van de training die aansluit op de gezamenlijke wensen en behoeften van potentiële deelnemers. • Uitbreiden/aanpassen trainingsprogramma met de nadruk op eigen rollen zowel binnen eigen gezin als binnen de maatschappij met emancipatorische doeleinden. • Inventarisatie m.b.t. inzet en activiteiten van rolmodellen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemotiveerde mannen die we kunnen binden aan het project. • Leveren van maatwerk binnen het aan te bieden traject. • Een vaste betrokken groep vrijwilligers/ambassadeurs gemobiliseerd, die structureel ingezet wordt als positieve rolmodellen/pepmaatje.
<ul style="list-style-type: none"> • Start groepstraining. 	<ul style="list-style-type: none"> • Een trainingsprogramma van 12 weken waarin deelnemers ruimte en mogelijkheden krijgen elkaar te ontmoeten en activiteiten met elkaar te ondernemen. • Training gebaseerd op de rol van mannen in het eigen gezin en onderlinge relaties, sociaal-maatschappelijke participatiedoelen, persoonlijke groei, sociale stijging en de waarde van communicatie en uitwisseling. Bovendien wordt er aandacht besteed aan individuele en gezamenlijke bewustwording. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultaat van de trainingen: de deelnemer heeft een persoonlijk empowerplan opgesteld om gedurende het traject aan te werken.

<ul style="list-style-type: none"> • Individuele coaching. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching zal komend jaar bestaan uit wekelijkse afspraken met individuele deelnemers. • Het volgen van het veranderingsproces door opdrachten en feedback te geven op het aan geleerde gedrag. • Verantwoording van opdrachten. • Introduceren van onderdelen van de methodiek van beschermjassen om beter aan te sluiten bij de problemen, hulpvragen en zorgbehoeften van mannen. Beschermjassen helpt om te reflecteren op eigen handelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mannen gaan zelfstandig werken en op eigen kracht bewegen en veranderen. De nadruk ligt in deze fase vooral op persoonlijke ontwikkeling en empowerment, waardoor de zelfbewustwording, het zelfbewustzijn van deelnemers worden vergroot. • Deelnemers zijn zich ervan bewust dat emancipatiedoelen een middel zijn om participatiedoelen te bereiken. Behalve het groepsproces reflecteert de coach individueel m.b.t. de eigen identiteitsbeleving, het gedrag en het zelfbeeld van mannen. Zelfrespect en verantwoordelijkheidsgevoel zijn gegroeid waardoor de deelnemers zich gelukkiger voelen en zichzelf en hun situatie positiver waarderen. Deelnemers krijgen waardering uit de omgeving, waardoor het makkelijker lukt om kansen te zien, wensen en dromen waar te maken en om vooruit te bewegen. • Deelnemers met hun vertrouwde steunfiguren, krachtbronnen, historische tradities, familie en cultuur hernemen zichzelf in kwetsbare situaties.
<ul style="list-style-type: none"> • Bemiddelings- en/of dialoog-gesprekken organiseren tussen partners en gezin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse van problemen in de thuissituatie en de communicatie tussen partners of gezinsleden. • Inventarisatie van wederzijdse verwachtingen en wensen m.b.t. rollen en gedrag van mannen zowel binnen hun eigen gezin als in de maatschappij. • Deelnemers krijgen opdrachten en maken onderling concrete afspraken inzake verdeling gezinstaken, verantwoordelijkheden, gedrag en houding van mannen binnen eigen gezin, uitgaand van de eigen kracht en mogelijkheden van de mannen en hun sociale netwerken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Traditionele rolpatronen en normen binnen relatie, gezin en familie worden doorbroken. Hiermee wordt vorm gegeven aan de verbinding tussen mannen en vrouwen en mannen en hun gezinnen. • De emancipatie en maatschappelijke participatie zijn verbeterd en het sociale isolement is verkleind.

<ul style="list-style-type: none"> • Contacten met vrouwen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vrouwen betrekken als bondgenoot om ze te stimuleren en ondersteunen in het motiveren en activeren van hun partners en zonen. • Voortgangsbewaking en organisatie van de nazorg voor deelnemers aan een emancipatie/participatietraject. 	<ul style="list-style-type: none"> • Onderlinge communicatie loopt beter en de afspraken worden nagekomen. • De relaties zijn hersteld en/of er zijn verbindingen gelegd tussen mannen en vrouwen, mannen en sociale omgeving.
<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van vrijwillige inzet en organiseren van activiteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseren van bijeenkomsten voor de ontmoeting en kennismaking met succesvolle en/of sociaal of maatschappelijk actieve rolmodellen die als pepmaatje gekoppeld willen worden met de deelnemers van het M-pOwer project. • Bemiddelingsgesprekken tussen rolmodellen en mannen organiseren om concrete afspraken te maken m.b.t. omgangsnormen en activiteiten om stapsgewijs aan de persoonlijke ontwikkelplannen van deelnemers te werken. • Om de twee maanden organiseren van terugkomdagen en ontmoeting van alle deelnemers en rolmodellen voor de uitwisseling van ervaringen en delen van bereikte ontwikkeldoelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers zijn geactiveerd en hebben op eigen kracht hun persoonlijke doelen bereikt. Gelijkzeitig is gewerkt aan emancipatorische doelen en de persoonlijke participatiedoelen van individuele deelnemers zoals; een zinvolle vrijetijdsbesteding, vrijwilligerswerk, cursus volgen, goede vaderschapsrol binnen het eigen gezin invullen. Mannen zijn op allerlei manieren actief bezig; doen iets leuks met vrienden of familie, sporten, doen een klus, volgen een cursus enz.
<ul style="list-style-type: none"> • Afronding en evaluatie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Feestelijke afsluiting en certificaat-uitreiking aan deelnemers. • Toeleiding naar vervolgotrajecten en activiteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Door groei in zelfstandigheid en redzaamheid, die hen extra stimulans en energie geeft, is het gelukt om hun leven beter in te richten en krijgen waardering vanuit de omgeving, waardoor ze weer vooruit kunnen bewegen op allerlei leefgebieden en hebben een succesvol emancipatieproces doorlopen.

6 PRINCIPES VAN DE METHODE

Het zelf oplossen lukt niet altijd

Het is moeilijk om bij mannen de kanteling te maken. Hun verwachting van hulp is dat de professional de problemen oplost. Het doel van dit project is echter dat mannen hun eigen kracht en talent ontdekken om zelfstandig hun situatie te verbeteren, zodat ze ook in de toekomst hun eigen problemen kunnen oplossen. Door geregeld opdrachten te geven en het resultaat te evalueren, blijkt dat het bij sommige deelnemers uiteindelijk lukt om zelfstandig knelpunten aan te pakken. Sommige mannen lukt dit niet, waardoor de coaches extra tijd en aandacht moeten blijven geven. De complexe (multi)problematiek van een aantal deelnemers vereist een flexibele houding van de projectleider en kennis van de ontwikkelingen. Hij/zij kan daardoor in de knel komen met de beschikbare tijd. Om de mannen aan het project te binden, is het van belang dat de projectleider niet alles uit de handen van deze mannen neemt, maar juist heel gericht werkt aan bewustwording en zelfstandigheid, waarbij het mogelijk is om binnen de beschikbare uren – desnoods op afstand of digitaal – de mannen te blijven volgen en begeleiden.

M-pOwer: de deelnemer vooraan

In de methodiek van M-pOwer staat de deelnemer vooraan. Uitgangspunt is dat 'de basis' goed moet zijn. Dat wil zeggen: deelnemers moeten zich goed voelen, zelfstandig kunnen opereren en zich geborgen weten in hun sociale omgeving voordat zij daadwerkelijk en op steeds hogere niveaus kunnen deelnemen aan de maatschappij. M-pOwer kent verscheidene stappen, die in de tabel op bladzijden 10 en 11 zijn beschreven: de werving van deelnemers, kennismaking, motivering en enthousiasmering, samenstelling van groepen, de groepstraining, gelijktijdig de individuele coaching, dialooggesprekken tussen partners, begeleiden van de vrijwillige inzet, het organiseren van activiteiten en bemiddelingsgesprekken. Door dat hele programma heen zweeft het woord Empowerment. De naam M-pOwer is ervan afgeleid.

Deelnemers stellen zich aan elkaar voor met (onder meer!) eigen geboortekaartjes

Empowerment zoals we dat aan de deelnemers uitleggen

Dit woord staat voor het ontwikkelen van eigen kracht, opbouwen van zelfvertrouwen, ontdekken van eigen talenten. Dat gebeurt in bijeenkomsten waarin de deelnemers het volgende leren:

- Inzicht in zichzelf krijgen: wie ben ik? wat wil ik? wat kan ik?
- Zich bewust worden van: waar leef ik voor? hoe sta ik in het leven? wat zijn mijn wensen?
- Hun talenten ontdekken, hun kwaliteiten en vaardigheden.
- Nadenken over hun culturele achtergrond, hun geestelijke waarden, de normen die ze aanleggen.
- Zich realiseren wat een gezin is en wat hun rol daarin moet en kan zijn.



- Zich bewust worden van de rolverdeling tussen mannen en vrouwen in deze maatschappij.
- Wat het doet als je maatschappelijk bezig bent, hoe jouw maatschappelijke positie daardoor verbetert en waar je terecht komt op de participatieladder.
- Leren nadenken over maatschappelijke situaties en ontwikkelingen, dus actief en productief deelnemen aan de maatschappij. Nederland niet alleen consumeren, maar mee opbouwen.

Ten slotte wil Empowerment hun eigen groeimogelijkheden in kaart brengen en een toekomstplan maken: deelnemers maken hun eigen Persoonlijk Empowerment Plan.

POP en PEP

We kennen twee modellen voor emancipatie: het POP-plan en het PEP-plan. POP is het Persoonlijk Ontwikkelings Plan. Dat volgt de mannen stap voor stap. Wij willen weten: wat doen zij, hoe werken ze eraan en in hoeverre voelen ze zelf dat ze vooruit komen. We volgen of het lukt of niet lukt, aan de hand van de aantekeningen die ze zelf maken. POP wordt individueel begeleid.

PEP staat voor Personal Empowerment Plan. PEP kent drie modellen (trainingen): PEP talk, PEP power en PEP plan. PEP talk is kort te omschrijven als een inspiratie- en ervaringstraject. Rolmodellen gaan met de groep in gesprek, vandaar 'PEP talk'. Ze laten zich bevragen op hun eigen leven, hun studie, hun carrière en hun rol als man in gezin en samenleving. Zij zullen de cursisten echter vooral leiden en inspireren. Rolmodellen kunnen cursisten ook iets laten zien: in hun bedrijf bij voorbeeld of in een bestuursvergadering.

Persoonlijk empowerment

PEP power is een empowerment training in groepsverband van 12 bijeenkomsten, elk 3 uur, waarvan het resultaat is PEP plan, een Persoonlijk Empowerment Plan. (zie hoofdstuk 7)

PEP is een kwestie van meedoen. We willen dat de deelnemers openstaan voor onderlinge hulp. Er zijn altijd mannen die het sneller snappen en beter doen dan andere mannen. Die kunnen dan ook concreet hulp verlenen. Het aardige gevolg daarvan is – en dat duidt ook op de duurzaamheid van het project – dat mannen uit een groep lang met elkaar in contact en zelfs bevriend blijven. Ze helpen elkaar waar mogelijk, ook bij het vinden van werk als dat nodig is. Dat elkaar helpen kan tijdens de training heel simpel zijn: samen telefoneren naar de gemeente om formulieren te krijgen en die dan samen invullen. Dat is een opdracht die ze over hun schroom heen helpt. Samen afspraken maken met bijv. het UWV of de Arbo-arts en er dan naartoe gaan. Dat leert ze zelfstandig worden. Zelf informatie zoeken op het Internet en elkaar daarover informeren is ook een vorm van zelfstandige samenwerking.

Elkaar ondersteunen en op elkaar vertrouwen



7 DE PRAKTIJK

Het project M-pOwer begint met kennismaken in de groep

Kennismaking is de eerste opdracht. De deelnemers moeten weten wie wie is in hun groep en wat hun achtergrond is. Hoe dat gebeurt, bepaalt de trainer; het gaat om zijn/haar inventiviteit. Wij deden dat bij onze groepen verschillend. We hadden twee groepen, die we hun eigen geboortekaartjes lieten maken en ronddelen. 't Gaf hilarische taferelen, maar het ijs was gebroken. Bij de andere groepen zetten we een kist met gereedschap en speelgoed in het midden. Wat ze eruit haalden, vertelde hoe ze zichzelf zagen. Ook daar werd veel bij gelachen en was de sfeer optimaal. Na die kennismaking volgden afspraken voor de vervolgbijeenkomsten en dat bleek niet zo simpel. Een aantal mannen was overdag op taalcursus, had afspraken of andere bezigheden. Bovendien moeten ze soms zelfdiscipline aanleren om geregeld mee te doen en... te emanciperen. Wij boden de mannen ook een contract aan, waarin ze zich verplichtten aan alle trainingen deel te nemen. Zij moesten dat contract officieel en in bijzijn van de hele groep ondertekenen. Er stonden weliswaar geen sancties op, maar ze voelden zich serieus genomen en dat stimuleerde hen.

Training van groepen

Afgezien van de mogelijkheid van individuele begeleiding/coaching, is M-pOwer een training voor groepen. In twaalf weken worden de mannen door hun docenten meegenomen op avontuur. Er zijn 'lessen' in:

- De bevordering van hun sociale interactie en zelfredzaamheid
- Ontmoeting en ontspanning
- Groei in hun eigen groep
- Inzicht en een open oog hebben
- Gelijkwaardige deelname in het gezin
- Positieve vader- en partnerrol
- Positieve identiteit en zelfbeeld
- Maatschappelijke activiteit
- Groeimogelijkheden
- Doorstroming naar scholing en arbeid, vrijwilligerswerk en inburgering.

Individueel bij dieperliggende problemen

Voor sommige problemen is het goed mannen individueel aan te spreken en te coachen. Bijvoorbeeld als je achter de kwetsbaarheid dieper liggende oorzaken vermoedt, waarvoor je zelfs zou moeten doorverwijzen. Meestal durven deze mannen hun probleem niet in de groep aan de orde te stellen en zal een coach één op één begeleiden. Voorbeeld: een man heeft conflicten in zijn



gezin en relatieproblemen met zijn vrouw, hij heeft schulden, is werkloos en zit psychisch ook niet goed in elkaar. Zijn vrouw tracht door de emancipatie van haarzelf, te werken aan haar ontwikkeling en de kracht te vinden om de problemen in haar gezin samen met haar man aan te pakken. Via individuele coaching lukte het bij de man een persoonlijke ontwikkeling te stimuleren waardoor hij groeide in zelfstandigheid en de kracht vond om zijn eigen problemen aan te pakken. En toen kwam de doorverwijzing: na schuldsanering via een bewindvoerder werkte hij zijn schulden weg. Hij wijzigde zijn levensstijl; zocht een baan, hielp voortaan zijn vrouw bij haar huishoudelijke taken, bemoeide zich met de opvoeding van zijn twee dochters, stimuleerde zijn vrouw om te gaan werken in de zorg en bovendien een beroepsopleiding te volgen. Te mooi om waar te zijn? Nee. Hij loopt in Oss rond.

Basisthema's van de empowermenttrainingen

Zowel bij de training van groepen als bij de begeleiding (training) van individuen, behandelen we een aantal thema's met de bedoeling bij de deelnemers gedragsverandering te bewerkstelligen. De thema's hebben betrekking op:

- Zelfkennis
- Eigen functioneren/eigen kracht
- Zelfontplooiing
- Bewustwording van eigen mogelijkheden en onmogelijkheden
- Zelfredzaamheid
- Sociale vaardigheden
- Cultuur / identiteit
- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Toekomstperspectief
- Macht/gezag
- Vrijtijdsbesteding
- Levensdoel

En ook:

- Man/vrouwverhoudingen, relaties
- Seksualiteit
- Emancipatie
- Opvoeding
- Zorg

Daarnaast biedt M-pOwer excursies, voorlichtingen en workshops, die ook weer aan die thema's kunnen aanhaken.



Deze oefeningen tonen dat niets onmogelijk is en dat je gerust dichterbij elkaar mag komen om iets op te lossen.

8 DE COMPETENTIES VAN DE PROFESSIONAL

De projectleider moet ondernemend zijn en vooruitzien

Het is van belang dat de projectleider ondernemend en vooruitziend is en dat hij zowel lokaal als regionaal de maatschappelijke ontwikkelingen goed volgt. Zo zal hij/zij op de hoogte zijn en blijven van regelingen die veranderen en nieuwe regelingen die ingevoerd worden. Gespreksvoering met mannen vereist bepaalde vaardigheden, duidelijkheid en vriendelijkheid. Degene die het project uitvoert kan goed omgaan met agressie, woede, machogedrag van mannen en hij/zij toont begrip voor emoties. Ook het woordgebruik is van belang. Sommige termen kunnen verkeerd begrepen worden. Het is wel opvallend dat zodra er een klik is en er een vertrouwensband ontstaat, mannen erg vol zitten en ontzettend veel te vertellen hebben, dingen die ze waarschijnlijk eerder niet konden vertellen. Je moet dan met geduld luisteren en de nodige tijd en energie investeren.

Wat je verder nodig hebt? Expertise en flexibiliteit

De projectcoördinator en de trainers zullen geschoold zijn in het sociaal- of maatschappelijk werk en als het even kan de taal begrijpen van de cursisten. Ze moeten creatief en flexibel zijn. De omstandigheden zijn nooit gelijk en elke groep mannen heeft volstrekt eigen problemen. Zelfs het laten samensmelten tot een 'groep' is geen eenvoudige missie. We hebben te maken met buitenlanders van verschillende nationaliteiten, (Nederlandse) ex-gevangenen, zwakbegaafden, woonwagenbewoners en mensen die door schulden en armoede in een kwetsbare en onzekere positie zijn geraakt. Al die mensen vragen persoonlijke aandacht, ook als ze in een groep bijeen komen. Het is de taak van de trainer elke deelnemer bij de les te houden en te stimuleren. Dat kan alleen als de trainer één op één contacten onderhoudt en iedere deelnemer individueel het gevoel kan geven dat hij in de groep belangrijk is.

Het is de projectcoördinator die de training en coaching uitvoert en volgt. Hij of zij stelt ontwikkelingen en gesignaleerde zaken aan de orde bij trajectbegeleiders en samenwerkingspartners. Het uiteindelijke 'product' wordt geëvalueerd: hoeveel mannen hebben er deelgenomen, hoe is de training cq coaching ervaren door de deelnemers en wat gaan ze ermee doen.



Gewoon les krijgen is ook een deel van de training.

Bijvoorbeeld in de eisen die onze maatschappij aan mensen stelt.

De man bedient de vrouwen...
met zijn zelfgebakken Turkse lekkernij.



Omgaan met heterogene groepen en vreemde talen

De mannen in de training vergen dus veel 'invoelingsvermogen' en flexibiliteit van de coaches. Zij hebben te maken met mannen die allerlei culturele achtergronden met zich meeslepen, opleidingen, maatschappelijke posities en levenservaringen. Soms zelfs een lichte verstandelijke beperking. Bovendien is de taal een probleem. Sommigen spreken voortreffelijk Nederlands, anderen kunnen nog geen boodschappen doen. Dat taalprobleem kun je wel bij de trainer neerleggen, maar de deelnemers aan de groepstraining kunnen ook elkaar helpen en uitleggen wat de trainer bedoelt. Er zijn overigens activiteiten in de trainingen waarvoor geen landstaal nodig is. Die activiteiten kunnen visueel geduid worden.

Vertrouwen is essentieel in de groep

Hier is duidelijk dat vertrouwen een essentieel gegeven is in de professionele ondersteuning van deze mannen. Er komen in de groepsgesprekken gevoelige, intieme onderwerpen aan de orde, die ook nog eens in de taboesfeer kunnen liggen. Het is daarom voor de trainer heel belangrijk om op de hoogte te zijn van culturele achtergronden, zodat verband kan worden gelegd tussen cultuurbepaalde en vaak specifieke wensen en de reguliere behoeften, die op de doorsnee Nederlander zijn afgestemd. Dat vertrouwen wordt opgebouwd wanneer je je als begeleider intensief luisterend opstelt en empathie toont in de vragen die je stelt. Draag voorbeelden aan, laat de mannen weten dat ze niet alleen staan en niet de enigen zijn die het moeilijk hebben. Deze benadering betekent overigens dat niet zozeer standaard groepsbijeenkomsten leiden naar het resultaat dat je wenst, maar dat het aanbod 'passend' gemaakt moet worden.

9 SAMENWERKEN VOOR DUURZAAMHEID

Samenwerken met anderen is voor M-pOwer bevorderlijk

We hebben de praktijk in Oss. Vivaan, is een Osse welzijnsinstelling die burgers faciliteert, activeert en ondersteunt bij deelnemen aan en participeren in de samenleving. Belangrijkste opdracht is het activeren van burgers tot het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen welzijn, het dragen van medeverantwoordelijkheid voor een goede leefomgeving en voor burgers die ondersteuning nodig hebben. M-pOwer is dus geen appel die ver van de stam valt. Desondanks profiteert het project van een vruchtbare samenwerking met de Osse instellingen Dichterbij, Aanzet, de gemeente, Mee, het Verdihuis en de vrijwilligerssteunpunten in de gemeente. Voor de ontwikkeling en de implementatie van M-pOwer waren de contacten onontbeerlijk met o.a. IND (soc. werkplaats), Sociaal Raadsliden, UWV, Zorgplein van de gemeente, CIZ en Zorgkantoor.

Vraaggericht werken

Wegens de nieuwe manier van werken en de positionering van het welzijnswerk, hebben alle cultureel medewerkers van Vivaan professionele deskundigheid opgedaan inzake kwetsbaarheden cq sociale kracht van burgers en vraaggericht werken. Ze zijn toegerust om met bezieling vorm te geven aan de inclusieve samenleving, die behelst dat er ruimte is voor sociale stijging en welbevinden. Met deze taakstelling (en opdracht) zijn er genoeg mogelijkheden om vanuit onze reguliere financieringsbronnen (gemeentelijke subsidies), binnen onze organisatie het project structureel aan te bieden aan kwetsbare en/of geïsoleerde mannen en eventueel aan vrouwen. Om het project duurzaamheid te geven, hebben we een interne werkgroep samengesteld van collega's, die betrokken zijn bij kwetsbare doelgroepen.



deelnemer - vrijwilliger - professional

Kerntaken van Vivaan

Aan de ontwikkeling van de interventie M-pOwer lagen ten grondslag de kerntaken van Vivaan. Die zijn te omschrijven als

Sociaal burgerschap

- Inspireren tot nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen leven en medeverantwoordelijkheid voor de samenleving
- Uitdagen tot en faciliteren van vrijwillige inzet

Inclusieve samenleving

- Uitnodigen tot meedoen met respect voor elkaar
- Aandacht hebben voor kansen en talenten
- Ruimte maken voor specifieke wensen en voorkomen van uitsluiting

Sociale stijging en welzijn

- Uitnodigen tot werken aan het stijgen op de participatieladder
- Stimuleren van zinvolle activiteiten
- Bijdragen aan een goede en prettige manier van samen leven
- Oog hebben voor balans tussen draagkracht en draaglast

Het succes van de deelnemer: zijn M-pOwer certificaat mag ondertekend worden.



Bij een nagesprek vraagt de vrouwelijke coach: "Wat dachten jullie in het begin? Jullie praten allemaal over taal, maar deze groep ging toch ook heel ergens anders over?" Er komt niet echt een reactie. De leidster vraagt opnieuw: "Waarom zijn jullie gekomen?" Dan antwoordt een jonge Somaliër: "Om jouw problemen op te lossen..."



Dit is het mooie slot van de training: alle deelnemers met certificaten en coaches in een groepsfoto – voor op de schoorsteenmantel... of zo.

Ismael heeft een sterke, trotse stem en is helemaal positief. "Ik ben bij IBN (arbeidsintegratie) begonnen, in de schoonmaak, in een bejaardenhuis, met allemaal oude mensen." Hij vertelt gedetailleerd wat hij allemaal schoonmaakt, ook de wc's, en dat hem dat niks uitmaakt. Hij is veel actiever geworden, zegt hij en dat hij nu op een gewone tijd gaat slapen en om half zeven opstaat om aan het werk te gaan. En met zijn gezin doet hij ook meer. Ismaël is niet meer lui, vindt hij. Hij wil zelfs een taal cursus geven of organiseren. "Ik help graag mensen" en zodoende heeft hij nu ook contact met zijn burens.

TOT SLOT NOG DIT

Voor alle mannen eindigt de training met een feestje, een certificaat en een glas prik. Zo is het en zo gaat het, want de man moet weer mens zijn. Dat is goed voor hem, maar vooral ook voor zijn leefomgeving en... voor de maatschappij. Die lijdt eronder dat duizenden mannen in ons land tegen een uitzichtloos bestaan aankijken, geteisterd als zij worden door hun afkomst, gebrekkige taalvaardigheid en culturele of persoonlijke belasting. Je ziet niet aan hen dat ze feitelijk in het verdomhoekje zitten. Nee, ziek of gebrekkig zijn ze niet, maar gehandicapt wel: ze zijn namelijk niet opgewassen tegen de hedendaagse Nederlandse cultuur en samenleving, tegen de eisen die worden gesteld. Sommigen werken, maar worden laag betaald; anderen vegeteren in ledigheid op uitkeringen en leveren geen constructieve bijdrage aan onze maatschappij. Ze worden vaak zelfs niet eens gezien als te respecteren medemensen. En dat is waar Nederland onder lijdt.

Vivaan heeft zich met die zorg vereenzelvigd. Met het project M-pOwer wordt de deur geopend naar verzachting van het probleem en versterking van die mannen, ongeacht of ze allochtoon of autochtoon zijn. M-pOwer emancipeert mannen, maar wel op eigen kracht. Actief en, zo toont onze ervaring, met geestdrift en veel plezier. M-pOwer pept ze op en leidt ze tot een waardevol bestaan in de samenleving van vandaag. Dat niet alles meteen en voor 100 % slaagt, moeten we accepteren. Een man is nu eenmaal geen kasregister.

Gülnur Koç
Sociaal werkster
Projectleider M-pOwer

Centraal Kantoor

Postbus 329 Schadewijkstraat 6
5340 AH Oss T. (0412) 64 79 75
www.vivaan.nl E: info@vivaan.nl



CENTRUM VOOR PARTICIPATIE

VIVAAN