



Methodiekbeschrijving

**Mannenparticipatie en -emancipatie
in Zeist**

Stichting MeanderOmnium

Stichting MeanderOmnium

Chaouki el Hodayebi

Postbus 153
3700 AD ZEIST

Laan van Vollenhove 1014
3706 AH ZEIST

telefoon : 030-6940400
e-mail : c.hodayebi@meanderomnium.nl
internet : www.meanderomnium.nl

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Mannenparticipatie en -emancipatie in vogelvlucht.....	6
1.1 De methodiek	6
1.2 Probleemstelling.....	6
1.3 Doel van de interventie	7
1.4 Doelgroep	8
2 De aanpak	10
2.1 Voorbereidings- en inventarisatiefase (jaar 1).....	10
2.1.1 Interne werkgroep samenstellen	10
2.1.2 Externe klankbordgroep werven.....	10
2.1.3 Afsluiting inventarisatiefase	11
2.2 Uitvoeringsfase jaar 1.....	11
2.2.1 Kerngroep vormen (5 ambassadeurs).....	11
2.2.2 Startbijeenkomst voor de deelnemende vaders.....	12
2.2.3 Mannennetwerken vormen	12
2.3 Uitvoeringsfase jaar 2.....	12
2.3.1 Voorbeelden uit het tweede jaar van het project.....	12
2.3.2 Wat heeft de inzet in de tweede jaar opgeleverd.....	13
2.4 Uitvoeringsfase jaar 3.....	14
2.4.1 Doelgroep van de training.....	15
2.4.2 Hoe bereik je de deelnemers?	16
2.4.3 Resultaat van de training.....	16
2.5 Resultaten op het gebied van mannenparticipatie en -emancipatie na drie jaar	16
2.6 Benodigde competenties voor projectleden.....	17
2.7 Randvoorwaarden	18
2.8 Hoe verder na drie jaar.....	18
3 Onderbouwing van de interventie.....	19
3.1 Wat je moet weten en achtergrondinformatie.....	19
3.2 Visie achter de interventie	19
3.3 Verantwoording: wat werkt en waarom werkt het	19
3.4 Aandachtspunten	20
4 Praktijkervaringen van de deelnemers en reacties uit de praktijk.....	21
Bijlage 1: De trainingen	23
Bijlage 2: Functieprofiel projectcoördinator mannenparticipatie en -emancipatie	25

Inleiding

De essentie van de methodiek is het creëren van een mannennetwerk waarbij het emancipatieproces start bij de individuele man. Vervolgens verspreidt het emancipatieproces zich als een olievlek via dit netwerk en kan het op deze manier een katalysator voor een culturomslag zijn.

Aanleiding

De missie van MeanderOmnium is: "Elke dag opnieuw zorgen wij dat mensen kunnen en willen meedoen." MeanderOmnium werkt voor alle burgers van Zeist. Zeist is een gemeente van 61.420 inwoners. In verhouding tot het landelijk gemiddelde heeft Zeist relatief veel inwoners van Marokkaanse afkomst. In de praktijk ervaren we dat 75% van de mensen waarmee we werken van Marokkaanse komaf is.

Afgelopen jaren is er in de gemeente Zeist veel aandacht voor de (allochtone) vrouwenparticipatie en -emancipatie. Er zijn door de welzijnsorganisaties veel projecten gestart met als doel het bevorderen van de emancipatie van de Marokkaanse vrouw. Vanuit deze projecten en andere praktijkervaringen is gebleken dat juist mannenemancipatie nodig is om de vrouwenemancipatie een positieve impuls te geven. Daarom probeert men de Marokkaanse mannen (in het algemeen vaders) te mobiliseren en te betrekken bij de opvoeding van hun kinderen. Deze pogingen vinden plaats vanuit de basisscholen, VVE, Opstap, kinderwerk, moederscentrum en het jongerenwerk.

Welzijns-, onderwijs- en hulpverlenersinstanties hebben pogingen gedaan om de Marokkaanse mannen in de Zeister samenleving te laten participeren, ze te betrekken bij de opvoeding van hun kinderen en hun eigen rol binnen het gezin te versterken. Een deel van deze initiatieven is gericht op veiligheid in de buurt (zoals toezicht, buurtvaders, etc.). Ook zijn er kortdurende initiatieven in de vorm van een informatiebijeenkomst of een korte training. Professionals die bij deze initiatieven betrokken zijn, constateren dat deze doelgroep moeilijk te bereiken is. En als de doelgroep al bereikt is, kost het veel moeite om die duurzaam te binden aan bestaande activiteiten. De mannen ervaren dat verschillende instanties hun eigen doel centraler stellen dan de wensen en vragen van de Marokkaanse mannen. Daarbij ervaren de Marokkaanse mannen de doelstellingen van de instanties als een abstract opgelegde wens waar zij niets mee kunnen; zij zien niet wat het hen concreet kan opleveren.

Terecht roept dit de vraag op: waarom moeten we bij Marokkaanse mannen de participatie en emancipatie bevorderen? Het bevorderen van de Marokkaanse mannenparticipatie en emancipatie heeft een aantal positieve consequenties, namelijk:

- Het heeft een positieve invloed op de opvoeding van kinderen, de mannen zijn een rolmodel voor de volgende generatie.
- Het haalt mannen uit hun isolement en verbreedt hun netwerk.
- Het vergroot de succesfactoren van de mannen zelf zoals werk, status in de buurt.
- Het draagt bij aan de emancipatie van de Marokkaanse vrouw.
- Het biedt oplossingen en mogelijkheden om de positie van Marokkaanse mannen te verbeteren, en daarbij ook zijn toekomstperspectief.
- Het levert een positieve bijdrage aan het doorbreken van taboes, zoals de status van de Marokkaanse man binnen de Marokkaanse cultuur, seksualiteit, eer, religieuze kwesties en imagoverbetering.
- Het vermindert de kloof tussen autochtonen en allochtonen.

- Het is op zich een 'therapie' voor de mannen: zij durven te praten over hun negatieve ervaringen/trauma's uit het verleden en kunnen deze wellicht verwerken (zie doelgroep beschrijving).
- Het draagt bij het rechtvaardig herdefiniëren van machtsverhoudingen binnen de Marokkaanse gezinnen, wat ook dient als voorbeeld voor de volgende generatie.
- Het verhoogt de kwaliteit van het gezinsleven doordat normatieve waarden en normen ter discussie gesteld kunnen worden.
- Het vergroot het zelfvertrouwen van de Marokkaanse man.

Kortom er zijn meerdere relevante redenen om de participatie- en emancipatiedoelstelling te willen realiseren.

1 Mannenparticipatie en -emancipatie in vogelvlucht

1.1 De methodiek

Deze methodiek is een verslag van onze ervaringen die we graag willen delen met andere organisaties die werken met de tweede generatie Marokkaanse mannen: organisaties die direct in contact staan met de doelgroep.

De methodiek ziet participatie en emancipatie van de Marokkaanse mannen niet als doel op zich. Het is een proces dat al gaande is met of zonder interventies van buitenaf. De werkwijze, die we gehanteerd hebben in de afgelopen drie jaar, heeft als doel dit lopende proces te versterken en de doelgroep bewust te maken dat zij zich midden in een emancipatorische ontwikkeling bevinden. Het gaat er om dat ze deze emancipatorische ontwikkeling erkennen en herkennen. Dat ze participatie en emancipatie gaan zien als een kans om hun eigen geluk en het geluk van hun partners en kinderen te bevorderen. En dit niet zien als een bedreiging die hun positie ondermijnt, maar als iets wat juist wat hun positie versterkt. Hun participatie en emancipatie is een middel om de stigma's rondom de Marokkaanse mannen bespreekbaar te maken en te doorbreken. Het bevordert ook hun acceptatie binnen de Nederlandse maatschappij. Onze methodiek is op zich een proces binnen een proces, met als doel de verhouding tussen man en vrouw binnen de Marokkaanse gezinnen (en de komende generatie gezinnen) bespreekbaar te maken. De methodiek moedigt de mannen aan om rechtvaardig (de universele waarde van gelijkwaardigheid tussen man en vrouw) om te gaan met de rolverdeling tussen man en vrouw.

Wij zijn ooit begonnen met één persoon en nu is er een zelfstandig netwerk van Marokkaanse mannen ontstaan die kritisch durft te kijken naar hun eigen rol als man binnen het gezin. Ieder individu heeft een grote mate van zelfreflectie en gezamenlijk reflecteren ze als groep. Het gaat inmiddels om een groep mannen die zich actief inzet in de buurt, op school, op de sportclub etc. Zij zijn een serieuze gesprekspartner voor de gemeente, de hulpverlening, de politie. Het is een groep die begrijpt dat hun succes, het succes van hun gezinnen en van de komende generatie, afhangt van de mate waarin zij meedoen in de maatschappij. Een groep die taboes binnen de Marokkaanse gemeenschap bespreekbaar durft te maken. Een groep die de eigen normen en waarden, de tradities aangaande de man-vrouwverhouding ter discussie durft te stellen. Een groep die tegenkracht kan bieden aan normatief, traditionele, vastgeroeste rolpatronen die de mannen- en vrouwenemancipatie blokkeren.

Kortom: met de succesformule van deze methodiek willen we verder, namelijk een netwerk Marokkaanse mannen creëren die van binnenuit het emancipatieproces positief versterkt. Een groep die als katalysator voor een cultuuromslag kan zorgen!

1.2 Probleemstelling

Vanuit het vrouwenopbouwwerk, het kinderwerk, moedercentrum en scholen wordt door professionals, maar ook door moeders, geklaagd over de afwezigheid van de vaders. Thuis, op school en in de hulpverlening en zelfs op wijkniveau verwijt de veiligheidsketen (politie, gemeente), sportverenigingen en het welzijnswerk, de mannen c.q. vaders gebrek aan betrokkenheid en verantwoordelijkheid. De mannen in kwestie voelen zich gestigmatiseerd, gediscrimineerd en in een hoekje geduwd. Ieder initiatief om ze te betrekken en te laten participeren wordt gezien als een aanval op hun mannelijkheid en in veel gevallen zien zij die initiatieven als een opportunistisch middel om de organisaties zelf te verrijken.

De mannen in kwestie zitten zelf in een emancipatieproces. Maar buitenstaanders mogen zich niet daarmee bemoeien. Als dat gebeurt wordt het gezien als een aanval op hun mannelijkheid, traditie en geloof. Onze interventie streeft naar het **doorbreken van deze associatie** die de mannen hebben met het begrip emancipatie. Wij willen ze ervan bewust maken dat ze midden in een emancipatieproces zitten dat niet te stoppen is en dat er meer voordelen te halen zijn als ze zich hiervan bewust zijn en over voldoende vaardigheden beschikken om dit proces voort te zetten en bij te sturen.

De ervaringen van de afgelopen drie jaar hebben ons geleerd dat het willen bevorderen van de emancipatie bij deze doelgroep meer kans van slagen heeft als het **van binnen uit** gebeurt. Dit betekent ook dat de doelgroep voldoende **vertrouwen** moet hebben om te werken met de professionals die dit proces willen versterken. Helaas is dit niet altijd het geval. Onze interventie kenmerkt zich daarom door het investeren in de vertrouwensrelatie met de doelgroep.

1.3 Doel van de interventie

Eerste contact van de projectleider met de beoogde doelgroep:

Bij de goedkeuring van Man2.0 verschijnt een bericht in de lokale pers waarin staat dat MeanderOmnium een financiering van € 100.000 van het Oranje Fonds heeft ontvangen om de participatie en emancipatie van mannen te bevorderen. Dit was zeer positief nieuws maar de doelgroep in kwestie, de Marokkaanse mannen, zag dit nieuws alleen maar negatief. Ze vinden dat MeanderOmnium zich verrijkt over hun rug. "Jullie verdienen bakken met geld over onze rug, iedereen, al die organisaties in Nederland. Wat hebben wij aan een cursus of training? Weet je wat je kunt doen: je moet dat geld verdelen over de groep en dan komen we wel naar jullie als we iets nodig hebben". Een andere man zegt tegen de groep: "Wat 'emancipatie'? Dat is allemaal politiek. Politiek van de ongelovigen om ons te hersenspoelen zodat wij ons anders gaan gedragen dan wat in de Koran staat en ons geloof zegt. Wij hoeven dat allemaal niet. Als je de Koran goed leest dan staat alles daarin. Wat 'emancipatie', de islam is het beste geloof dat veel rechten geeft aan de vrouw. De man is verplicht om de vrouw te onderhouden, haar eer te beschermen, de vrouw heeft het alleen maar makkelijk binnen de islam want ze hoeft helemaal niet te werken." De rest van de groep die dit hoorde beaamt dit. De groep wordt onrustiger, de emoties stijgen. Een paar soera's (Koranteksten) worden geciteerd. Iedere tegenspraak is veroordeeld tot Allah tegenspreken. Het wordt stil. Maar in de ogen van die mannen zie ik dat zij nog veel meer te zeggen hebben en dat zij ooit deze stilte op een harmonieuze manier zullen doorbreken. Maar voorlopig is mijn integriteit en die van mijn organisatie in twijfel gebracht bij de doelgroep die ik graag wil bereiken.

Wat heb ik verkeerd gedaan? Wat moet ik nu? Hoe moet ik hun vertrouwen winnen? Waar moet ik beginnen? Menen ze datgene wat ze zeggen? Waar komt die onvrede vandaan? Allemaal vragen waarop ik geen antwoord had. Of vragen die ik eigenlijk had moeten beantwoorden voordat ik op de groep ging stappen. Maar ook vragen die ik niet kon beantwoorden. Moet ik een antwoord vinden op al die vragen of kan ik me beter focussen op concrete tastbare activiteiten in plaats van hun gedrag te gaan verklaren? En wat doe ik met de vragen, opmerkingen adviezen en verwachtingen van professionals? Zij verwachten binnen korte tijd een groep geëmancipeerde Marokkaanse mannen die de afwas thuis doen, die hand in hand met hun vrouwen in het winkelcentrum lopen, die de kinderen naar school brengen. Ik heb te maken met een ingewikkelde doelgroep en hoge maatschappelijke verwachtingen. Hoe nu verder? Wat wil ik zelf met deze interventie bereiken?

Het doel van de interventie is het in drie jaar creëren van een Marokkaans mannennetwerk dat gelooft dat mannenparticipatie en -emancipatie kansen biedt voor het verbeteren van hun maatschappelijke positie en hun rol als man binnen het gezin. In deze tijd hebben zij de intentie en houding ontwikkeld om zich actief in te zetten binnen hun gezin en in de samenleving. De groep mannen leert binnen deze interventie deze houding te vertalen naar vaardigheden en gedrag die concreet toepasbaar zijn in hun dagelijks leven.

De groepsleden versterken elkaar om de opgedane kennis, ervaringen en vaardigheden door te geven. Dit om een autonoom proces te creëren binnen de Marokkaanse gemeenschap die een cultuur omslag tot stand kan brengen.

1.4 Doelgroep

Goede kennis van de doelgroep is belangrijk om deze methodiek te laten slagen. Wie is eigenlijk de doelgroep en hoe kun je die beschrijven? De doelgroepomschrijving hieronder is geen systematische doelgroep analyse. Het is meer een beschrijving gebaseerd op datgene dat indruk heeft gemaakt op de projectleider, dat hem heeft geraakt of zijn aandacht trok. Maar ook datgene dat hij belangrijk vindt om te benoemen in het belang van de doelstellingen van deze methodiek.

Projectleider:

“Het wantrouwen dat de mannen hadden naar instanties heeft mij gestimuleerd om af te wijken van mijn geplande aanpak: het creëren van een aanbod, vervolgens intensief werven om de doelgroep te bereiken die een training of cursus gaat volgen. Ik besloot om deze mannen eerst echt te leren kennen, in gesprek met hen te raken. Niet over de cursussen of training maar in eerste instantie over hun eigen wereld, over hun eigen kinderen, hun ouders, hun buurt, over Marokko, hun vakanties, over leuke dingen en mindere leuke dingen. Hoe meer ik in gesprek met hen raakte, hoe meer ik wilde weten, hoe meer ik hun wantrouwen kon verklaren. Urenlang vertelden zij hun verhalen die ik in een later stadium ook ging filmen en monteren om het vervolgens aan hen te vertonen. Ze waren trots, ze konden als het ware een beeld van zichzelf vormen. In die beelden (filmpjes) zagen zij wat ik belangrijk vond in hun verhalen. Zij konden mijn gedachten lezen en zien hoe ik naar hun toe keek. Mijn integriteit is aan het herstellen, mijn vertrouwensrelatie met de doelgroep gaat stapsgewijs de goede kant op. Ik word geroepen met mijn naam en niet jij.”

De doelgroep van MeanderOmnium bestaat uit Marokkaanse vaders, kinderen van de eerste generatie Marokkaanse gastarbeiders die in de jaren '60 en '70 naar Nederland zijn gekomen. De eerste generatie mannen lieten hun gezinnen in Marokko achter en zijn naar Nederland gekomen. Hun doel was: tijdelijk geld verdienen en dan terugkeren. Voor velen van hen was dit de enige kans om uit de armoede of onderdrukking te komen. Dat terugkeren heeft echter nooit plaats gevonden. Consequentie: hun kinderen, de tweede generatie die nu jonge vaders zijn, zijn deels opgegroeid in afwezigheid van hun vaders. Op een latere leeftijd zijn deze kinderen (in het kader van de gezinshereniging) naar Nederland gekomen. Het opgroeien in afwezigheid van de vader is een belangrijk kenmerk dat ongetwijfeld invloed heeft op het socialisatieproces van de tweede generatie vaders.

“Ik ben in de steek gelaten door mijn eigen vader, maar ja, je kunt het niet hardop zeggen. Zelfs door je eigen vader ben je in de steek gelaten, laat staan door onbekenden.”
Uitspraak van een deelnemer

Over de eerste generatie

De moeders stonden alleen voor de opvoeding van de kinderen en stonden onder enorme druk van de sociale controle van hun omgeving. Wanneer hun mannen afwezig waren, werd er extra druk op hen uitgeoefend. Zij horen tot in het extreme rekening te houden met de verwachtingen van hun omgeving die zich formeel en informeel met het gezin bemoeit. Hun vrijheid wordt hierdoor beperkt. De druk die de moeders ondergingen en het gemis van hun mannen heeft negatieve gevolgen op hun eigen welzijn maar ook op het welzijn van hun kinderen.

“Als kind van 7 word ik bijna iedere dag door mijn moeder geslagen. Ik word geslagen als ik ongevraagd eten uit de koelkast pak, als ik geen water uit de put haal, als ik mijn kleren vies maak en ga zo maar door... Dat Allah haar dit vergeeft.”
Uitspraak van een deelnemer

“Ik zag dat mijn moeder steeds verdrietiger werd en zich eenzaam voelde. En als mijn vader in de zomer komt dan krijgen wij veel kleren van hem en dan zijn we heel erg blij en gelukkig maar mijn moeder had steeds ruzie met hem en hoopte ik dat hij zo gauw mogelijk terug naar Nederland gaat.”
Uitspraak van een deelnemer

Jaren later zijn deze kinderen naar Nederland gekomen in het kader van de gezinshereniging. Velen van hen hebben dan al beschadigingen en trauma's in Marokko opgelopen.

“Iedereen bemoeit zich met je in het dorp. En als je vader komt en praat met de imam die ons Koran les gaf en die zegt dan tegen hem dat als ik vervelend doe, dan moet hij mij maar een pak slag geven. En dat deed hij dan ook.”
Uitspraak van een deelnemer

Toen ze naar Nederland kwamen, werden de kinderen onmiddellijk geconfronteerd met het tegenovergestelde beeld dat ze van hun vaders hadden. Namelijk dat van de succesvolle man met veel geld die een keer per jaar naar het dorp in Marokko komt in zijn Mercedes Benz, volgepropt met cadeaus voor de hele dorp en mooie foto van zichzelf in zijn driedelige pak op de besneeuwde Dam. Eenmaal in Nederland zagen ze hoe eenzaam en ongelukkig hun vaders in Nederland leefden. In een klein huis moesten ze met hem leven.

De eerste generatie vaders (gastarbeiders) zagen veel kansen voor hun kinderen in Nederland. Ze droomden ervan dat hun kinderen geen zware arbeid hoeven te verrichten in de fabrieken en dat zij door middel van onderwijs een betere toekomst zouden krijgen. Maar tegelijkertijd maakten zij zich veel zorgen over de invloeden van de Nederlandse maatschappij en waren zij bang dat hun kinderen hierdoor hun routes, geloof en identiteit zouden verloochenen (assimilatie angst). De maatschappelijke en politieke ontwikkelingen in Nederland stonden niet stil, zeker in de laatste jaren. Een deel van deze herenigde gezinnen ervaren deze ontwikkelingen nog steeds niet altijd positief en voelen zich gestigmatiseerd en gecriminaliseerd. Het maatschappelijke debat over de islam is verhard geraakt en de Marokkaanse gemeenschap had geen antwoord hierop. De kansen die de vaders zagen voor hun kinderen in Nederland, blijken voor sommigen onbereikbaar. De wanhoop nam toe en de ambities bloedden dood. Hun status en ouderlijk macht brokkelden af.

Vanaf de jaren '70 is de gezinshereniging in volle gang. De eerste generatie Marokkaanse gastarbeiders verruilen hun kamers in een pensioen met een woning in wijken waar zij in groten getale gingen wonen. Tussen die vier muren proberen deze kinderen een manier te vinden om om te gaan met hun eigen vaders en buiten zoeken zij elkaar op om de nieuwe wereld te ontdekken. Deze ontdekking is nog steeds in volle gang en dat gaat niet altijd zonder slag of stoot.

Over de tweede generatie

De tweede generatie (jonge) vaders heeft deze ontwikkelingen van binnenuit meegemaakt en zij weten als geen ander wat de consequenties kunnen zijn voor een kind dat opgroeit zonder vader. Zij hebben gezien hoe hun vaders zich steeds verder terugtrekken en in de marginaliteit vervallen, hoe succesvolle Marokkaanse mannen de wijken verlaten en zien ook hoe klassieke patronen de overhand nemen (bijvoorbeeld de man-vrouwverhoudingen). Ze zien hoe de polarisatie toeneemt tussen autochtonen en allochtonen. Ze maken zich zorgen om het lot van hun kinderen. De tweede generatie vaders zien hun toekomst in Nederland en niet meer in Marokko. Zij weten ook dat hun geluk en die van hun kinderen afhangt van hun inzet. Zich afzonderen van de

buitenwereld is geen succesformule. Meedoen in de samenleving is de sleutel tot geluk en succes. Deze interventie beschouwt deze overtuiging als fundamentele basis van hun participatie- en emancipatieproces in de Nederlandse samenleving. Het is een kantelpunt waarop de tweede generatie Marokkaanse mannen zich nu bevinden. De intentie om hun toekomst in Nederland te bouwen begint te ontstaan.

Individuele vaardigheden (scholing, taalbeheersing), eigen groepswaarden en normen (traditie, vaste patronen), maatschappelijke ontwikkelingen (polarisatie) en economische ontwikkelingen (werkloosheid, financiële crisis) belemmeren deze intentie. Het vertalen van deze intentie naar een effectieve houding en vervolgens naar gedrag stagneert. Door deze stagnatie vallen de Marokkaanse mannen terug in hun vaste patronen.

2 De aanpak

Onze aanpak is opgedeeld in drie fasen van elk een jaar. De eerste twee jaar ligt de focus op de maatschappelijke participatie en het derde jaar op de emancipatie.

- Eerste jaar: draagvlak creëren voor het project, mannen vinden, binden en actief betrekken bij dit project door middel van laagdrempelige activiteiten en voorlichtingsbijeenkomsten.
- Tweede jaar: het verbreden van hun netwerk, hen vaardigheden leren en ondersteunen bij het ontwikkelen en uitvoeren van zelfstandige activiteiten.
- Derde jaar: het voortzetten van de activiteiten van het tweede jaar. Het bieden van trainingen op maat die de emancipatie bevorderen.

Hieronder volgt een beschrijving van de aanpak in concrete stappen en hoe het in de praktijk is gegaan.

2.1 Voorbereidings- en inventarisatiefase (jaar 1)

2.1.1 Interne werkgroep samenstellen

In deze fase is allereerst een *interne werkgroep* samengesteld. Een interne werkgroep is noodzakelijk omdat de vraag voor het project binnen verschillende afdelingen van MeanderOmnium is ontstaan en meerdere collega's direct en indirect betrokken zijn bij het onderwerp (zoals jeugd- en jongerenwerk, vrouwenwerk, opbouwwerk etc.). De interne werkgroep wordt gevormd door medewerkers van MeanderOmnium vanuit diverse sleutelposities binnen de wijken en op diverse werksoorten.

Het doel van de interne werkgroep is het creëren van draagvlak binnen de organisatie en een breed netwerk samenstellen waarin zoveel mogelijk vaders bereikt worden. Door een integrale werkwijze kan meer bereikt worden en is de werving efficiënter.

In de opstartfase komt de werkgroep eens in de twee weken bijeen, daarna één keer per maand. De projectleider zit de werkgroep voor en maakt een vaste agenda waarin de werkgroep afstemt over de opstart, de ontwikkeling en de bijsturing van het project en het afstemmen van de activiteiten.

2.1.2 Externe klankbordgroep werven

Daarnaast zijn er externe deskundigen en sleutelfiguren in Zeist geworven en is een *externe klankbordgroep* samengesteld. De leden van de klankbordgroep vertegenwoordigen een achterban (doelgroep of organisatie) en hebben expertise op hun vakgebied. Het doel van deze

klankbordgroep is het verbreden van het netwerk van de vaders in Zeist en de deskundigheid van diverse klankbordgroep- leden te betrekken bij de voortgang van het project Mannenemancipatie en -participatie in Zeist. Dit is een meerwaarde voor het project.

De klankbordgroep komt vier keer per jaar bijeen en is betrokken bij de voorbereidingen van de jaarlijkse grote voorlichtingsbijeenkomst. Om de klankbordgroep te werven worden gesprekken gevoerd met diverse partijen die directe en indirecte contacten hebben met de vaders. Doel van deze gesprekken is om een inventarisatie te maken van de bestaande activiteiten die gericht zijn op ouders en om de wensen van deze partijen voor wat betreft mannenparticipatie en -emancipatie in kaart te brengen. Deze partijen worden geïnformeerd over het project en waar nodig kunnen activiteiten en projecten op elkaar afgestemd worden.

Bij externe partijen kan gedacht worden aan basisscholen, ROC, de moskee, kerken, vrijwilligersorganisaties, zelforganisaties, CJG, de gemeente, een voetbal- of sportvereniging.

2.1.3 Afsluiting inventarisatiefase

Deze inventarisatiefase wordt afgesloten met:

- 1) Een inventarisatielijst maken van bestaande activiteiten en de wensen die de verschillende partijen hebben.
- 2) Namenlijst opstellen van vaders die benaderd zullen worden om deel te nemen aan het project.
- 3) Een kerngroep (ambassadeurs) formeren, bestaande uit vaders die actief mee willen denken, activiteiten bedenken, ontwikkelen en uitvoeren. Deze groep wordt ingezet in een later stadium om andere vaders te benaderen en te betrekken. Zij zullen in een later stadium ingezet worden om groepen te begeleiden/ondersteunen of zelfstandig activiteiten voor de doelgroep (mee) te organiseren. Een of twee leden van deze groep zullen later deelnemen aan de klankbordgroep.
- 4) PR plan maken (persberichten voor lokale kranten, informatie op lokale websites). Dit wordt ontwikkeld samen met de doelgroep en de werkgroep.
- 5) Twee ontmoetingsplekken creëren waar de vaders elkaar kunnen ontmoeten. De ontmoetingsplekken bieden continuïteit voor de doelgroep en maken het project tastbaar.

2.2 Uitvoeringsfase jaar 1

2.2.1 Kerngroep vormen (5 ambassadeurs)

In eerst instantie is een kerngroep van vaders gevormd. Deze vaders komen uit verschillende wijken uit Zeist. Strategische keuze was daarbij dat één van deze vaders later projectmedewerker geworden is. De vaders uit de kerngroep worden ambassadeurs voor het project. Eén keer per week komt deze kerngroep bijeen om een activiteitenprogramma te ontwikkelen en de startbijeenkomst voor te bereiden. Externe trainers met specifieke kennis hebben deze groep getraind op specifieke onderdelen waardoor zij kennis hebben verkregen van onder meer mannelijkheids codering, communicatiestijlen, de rollen van man/vader enzovoort. Bij de keuze van de trainingen is aansluiting gezocht met het lokale welzijn en de (geestelijke) gezondheidszorg. Sommige organisaties hadden al bestaande trainingen die we vervolgens met hen hebben aangepast op de doelgroep. Andere trainingen hebben we samen met de betreffende trainer ontwikkeld.

2.2.2 Startbijeenkomst voor de deelnemende vaders

De startbijeenkomst wordt samen met de kerngroep voorbereid en uitgevoerd.

Doel van deze bijeenkomst is:

- de vaders informeren over het project;
- de vaders kennis laten maken met de kerngroep.

2.2.3 Mannennetwerken vormen

Er zijn twee mannennetwerken gevormd die laagdrempelige activiteiten in de buurten organiseerden. Ieder netwerk bestond uit 12 vaste deelnemers die minimaal één keer per week activiteiten organiseren. Daarnaast heeft MeanderOmnium twee ontmoetingsruimtes beschikbaar gesteld voor beide netwerken. Eén keer per week komen de leden van het netwerk bij elkaar en worden nieuwe deelnemers geïntroduceerd. Structureel zijn er wekelijks tussen de 20 en 30 mannen betrokken bij dit netwerk. Het bij elkaar komen biedt continuïteit en structuur voor de groep. Daarnaast worden activiteiten ontwikkeld en onderlinge afspraken gemaakt.

Het activiteitenprogramma van ieder mannennetwerk bestaat uit:

- *Laagdrempelige doe-activiteiten*
Deze activiteiten zijn niet alleen voor de vaders maar ook voor vaders samen met hun kinderen. Bijvoorbeeld: open inloop voor de vaders en sporten.
- *Trainingen, cursussen en praatbijeenkomsten*
Deze bijeenkomsten zijn bedoeld om de kennis en de vaardigheden van de vaders te vergroten. Denk hierbij aan opvoedings- en ondersteuningstrainingen, praatbijeenkomsten, werkbezoeken en taalcursussen.
- *Participatieactiviteiten*
De vaders actief betrekken bij de ontwikkelingen in de wijken waar ze wonen: contact met bewonersgroepen, het onderwijs, politie, welzijnswerk en de gemeentelijke instellingen. Ze gaan actief participeren in het verbeteren van de sociale cohesie in de buurten waarin ze wonen. Vertegenwoordigers uit de vadernetwerken nemen deel aan bestaande netwerken, bewonerscommissies en de ouderraden van scholen.

2.3 Uitvoeringsfase jaar 2

2.3.1 Voorbeelden uit het tweede jaar van het project

- De mannen nemen deel aan diverse overleggen en bijeenkomsten in verschillende wijken. Deze bijeenkomsten worden geïnitieerd door de wijkteams in Zeist met als doel de sociale cohesie te versterken in deze wijken of om de veiligheid te verbeteren.
- **Trainingen**
Op verzoek van het mannennetwerk en in afstemming met het Centrum voor Jeugd en Gezin is er twee keer een training gegeven aan 30 mannen. Deze training had als onderwerp: “Opvoeden tussen twee culturen”. Hiervoor is een extern bureau ingeschakeld die deze training zelf heeft ontwikkeld en er ervaring mee heeft opgebouwd. De training richt zich met name op de Marokkaanse mannen.

Een tweede training had als titel “Participatie in je omgeving”. Deze training is op maat ontwikkeld. Doel van deze training is het vergroten van de sociale cohesie bij de groep

mannen van Marokkaanse afkomst in de gemeente Zeist. De training beslaat 10 bijeenkomsten. De vaders die de training succesvol afsluiten ontvangen een certificaat.

- Sociaal juridische spreekuren
De vaders die de netwerkbijeenkomsten bezoeken worden ondersteund door twee 4^e jaars HBO-SJD stagiaires vanuit de Hogeschool Utrecht. Deze studenten geven korte presentaties over juridische zaken en maken vervolgens individuele afspraken met de deelnemers. Zij begeleiden vaders met eenvoudige juridische zaken.

Naast deze vaste netwerkbijeenkomsten worden extra activiteiten door de deelnemers zelfstandig georganiseerd of sluiten zij aan bij buurtactiviteiten met als doel de maatschappelijke participatie in hun wijk te vergroten. Daarbij streeft het project ernaar dat zij dit op den duur zelfstandig kunnen gaan voortzetten. Om dit te bereiken heeft het project, zoals gezegd, een kerngroep uit deze vaders gevormd. Zij zijn gedurende de periode van het project een vaste groep geworden, die zich op tal van zaken onderscheidt en zich inzet tijdens de netwerkbijeenkomsten of daar buiten. Deze kerngroep bestaat uit vijf Marokkaanse vaders en waar nodig is betrekken ze er andere vaders van de twee netwerken bij. Deze vaders hebben onder andere de volgende initiatieven genomen en activiteiten uitgevoerd:

- ✓ Zij hebben wekelijks zelfstandige sportactiviteiten voor kinderen van 12 tot 14 jaar georganiseerd.
- ✓ Uit beide netwerken zijn twee zaalvoetbalteams gevormd die wekelijks deelnemen aan een KNVB toernooi. Beide teams bestaan uit 20 deelnemers.
- ✓ De vaders uit beide netwerken hebben samen met andere bewoners gezamenlijke activiteiten georganiseerd zoals een buurtfeest.
- ✓ De vaders uit de netwerken helpen individueel mee met activiteiten van het jongerenwerk zoals inloop, sportactiviteiten, huiswerkbegeleiding, buurtfeesten.
- ✓ De vaders uit de netwerken sluiten aan bij andere initiatieven. Concrete voorbeelden hiervan zijn: extra toezicht tijdens de Sint Maartenviering en tijdens oud en nieuw en het meewerken aan het project DreamTeams, dat MeanderOmnium samen met de KNVB organiseert in Zeist voor 8 t/m 12 jarigen.
- ✓ Eén van de vaders is een vaste vrijwilliger geworden bij de speel-uitleenfaciliteit Sport- en speelblik. Daarnaast heeft hij contacten gelegd met een bejaardenhuis in de buurt en helpt hij de bejaarden met eenvoudige diensten. Ook heeft hij een andere vader uit het netwerk betrokken om samen activiteiten te organiseren voor de bewoners uit het bejaardenhuis.

2.3.2 Wat heeft de inzet in de tweede jaar opgeleverd

De vaders die deelnemen aan dit netwerk zijn inmiddels zeer gemotiveerd en nemen steeds een actievere rol in. Zij hebben hun netwerk verbreed en contacten gelegd met maatschappelijke organisaties uit Zeist. Er wordt zelfs steeds meer een beroep op hen gedaan vanuit de gemeente, politie en scholen om te adviseren of te bemiddelen. Veel van deze vaders zijn nu bekend bij professionals en worden uitgenodigd voor bijeenkomsten; “ze horen erbij”. Zij leveren een belangrijke bijdrage middels het organiseren van activiteiten of aansluiten bij tal van andere projecten, organisaties en initiatieven uit de Zeister samenleving. Veelal vervullen zij een brugfunctie. Deze vaders organiseren zelfstandig en/of in samenwerking met MeanderOmnium laagdrempelige activiteiten. Enkele voorbeelden:

- Bij de in 2.3.1 genoemde activiteiten nemen zij een actieve rol in. Zij zorgen voor meer bekendheid van die activiteiten bij de doelgroep en zorgen voor een goed verloop van de netwerkbijeenkomsten (catering, klaar zetten van de zaal enz.).

- Sommige vaders uit het netwerk zijn een soort ambassadeurs die andere vaders makkelijker bereiken, motiveren en maatschappelijke issues aankaarten en daarover met de Marokkaanse gemeenschap praten. Dit gebeurt zowel formeel (bijeenkomsten) als informeel (wanneer ze bij elkaar komen in de Moskee). Als ambassadeur bevorderen zij actief het bespreekbaar maken van onderwerpen binnen de gemeenschap.
- De vaders slagen er in om andere vaders, die moeilijker te bereiken zijn, te motiveren en te activeren, en hen hierdoor uit een isolement te halen. Dit bereiken zij door activiteiten te initiëren en te organiseren, bijvoorbeeld laagdrempelige sportactiviteiten.
- De vaders zijn in dialoog gegaan met buurtbewoners en willen zich inzetten om de (jongeren)overlast in verschillende wijken te doen verminderen. Dit initiatief wordt omarmd door met name autochtone bewoners. De vaders hebben samen met andere bewoners gezamenlijke activiteiten georganiseerd.
- De vaders hebben contacten gelegd met buurtgroepen en bewonerscommissies.
- Bij calamiteiten en overschrijdende overlast willen deze vaders zich inzetten om jongeren en hun vaders aan te spreken of de problematiek aan te kaarten binnen de gemeenschap waardoor de situatie vaak snel(ler) verbetert. Met verschillende ondernemers is regelmatig contact. Ook zijn zij de politie behulpzaam geweest met bemiddeling en inzet.
- De vaders nemen deel in wijkbijeenkomsten, betreffende buurtplannen en kunnen ook in andere gevallen een adviserende rol vervullen richting de wijkteams.
- In veel gevallen helpen individuele jonge vaders mee met activiteiten van het jongerenwerk.
- Op verzoek van een ouderencentrum hebben de vaders contact gelegd met de bewoners door die ontmoetingen is er wederzijds begrip ontstaan.
- De vaders kunnen bemiddelen op het moment dat grensoverschrijdend gedrag is geconstateerd van Marokkaanse kinderen of jongeren. Zij hebben de contacten binnen de Marokkaanse gemeenschap, maar ook via familiestructuren. Het is binnen de gemeenschap steeds meer geaccepteerd dat men elkaar wijst op zaken die niet goed zijn.
- Naast hun inzet in de buurt worden diverse onderwerpen zoals de opvoeding en de rol van de vader besproken. Veel taboes worden doorbroken en de vaders voelen zich gesteund. Veel vaders nemen een actieve rol in de opvoeding van hun kinderen. Dit blijkt o.a. uit het feit dat zij hun kind(eren) vaker begeleiden bij sportactiviteiten. Ook hebben zij contact gelegd met de scholen van hun kinderen.

2.4 Uitvoeringsfase jaar 3

In het derde jaar is verder gewerkt aan wat de eerste twee jaar is opgebouwd. In de eerste twee jaar lag de nadruk op het participeren van de vaders. In het derde jaar willen we dat voortzetten maar meer nadruk leggen op de mannenemancipatie.

- Het voortzetten van ontwikkelde activiteiten op een zelfstandige basis. Meer aansluiting zoeken bij bestaande activiteiten.
- Borgen van de resultaten binnen het wijkgericht werken.
- Het bieden van een training op maat, speciaal gericht op Marokkaanse mannen. Doel van de training is het bevorderen van hun emancipatieproces. Deze training wordt drie keer gegeven. Iedere training bestaat uit 10 bijeenkomsten.
- De participanten van de afgelopen jaar verzorgen onder andere de werving van de nieuwe deelnemers en assisteren bij de training met de intentie om geheel zelfstandig deze trainingen kleinschalig voort te zetten.

In het eerste en tweede jaar is veel gewerkt aan het creëren van een vertrouwensrelatie met de doelgroep, het verbreden van hun netwerk en het bevorderen van hun participatie. Dit gaf voldoende basis om de mannen een extra impuls te geven om meer uit hun comfortzone te komen. De mannen konden extra uitgedaagd worden zonder dat ze zouden afhaken. De winst zit met name in een aantal trainingen waarin de mannen leren reflecteren en kritisch leren kijken naar hun rol als man in het gezin en in de maatschappij.

Daarnaast kregen zij basiskennis over onder andere emancipatie, socialisatie, reflectie en opvoeding. De trainingen bestaan zowel uit theorie als het uitwisselen van ervaringen en zelfreflectie.

De resultaten en doelstellingen uit de afgelopen twee jaar zijn geborgd. De borging zit met name in het feit dat de mannen hun actieve bijdrage op zelfstandig basis voortzetten. Ze hebben daar nu voldoende vaardigheden voor opgedaan en hebben een ondersteunend netwerk van professionals die hen daarbij coacht of faciliteert.

Deskundigheidsbevordering aan de bestaande groep en het bieden van nieuwe trainingen aan nieuwe deelnemers, kunnen gefaciliteerd worden vanuit het reguliere werk van MeanderOmnium, de wijkteams en het CJG Zeist. De doelgroep kan hier (deels) zelfstandig mee verder. Het gedeeltelijk afbouwen van de begeleiding door professionals vergroot hun zelfvertrouwen en zelfstandigheid.

Om de opgedane ervaringen verder te borgen en dit proces voort te zetten streven wij er in het derde jaar naar om een kleine groep mannen, die de training hebben gevolgd, extra ondersteuning te gaan bieden. Hierdoor zijn zij in staat zelf laagdrempelige activiteiten in de vorm van een dialooggroep te organiseren en een kleinschalige training te geven.

In het derde jaar hebben de projectmedewerkers de reeds opgedane ervaringen en kennis van de doelgroep van de voorgaande jaren vertaald naar een training op maat gericht op de emancipatie van de Marokkaanse mannen. Vervolgens hebben zij het netwerk ingeschakeld om deelnemers voor deze training te werven. We hebben de training gegeven aan een eerste groep. Vervolgens hebben we die training aangepast en aan een tweede groep gegeven. De training bestaat uit tien bijeenkomsten van 3 uur. Iedere training wordt gefilmd en de film wordt vertoond aan deze groep en ook aan de volgende groep. De mannen die de training volgen zijn inmiddels aangesloten bij de twee mannennetwerken (van de afgelopen twee jaar) en worden betrokken in hun buurt en in Zeist. Zij voeren samen met andere mannen diverse activiteiten in de buurt uit.

Naast de emancipatietraining en het meedoen met allerlei activiteiten in de buurt, hebben wij deze mannen gefaciliteerd met sportactiviteiten. Deze groep mannen sport wekelijks met elkaar. Ook verzorgen zij een sportactiviteit voor jongeren in Zeist die door hen zelfstandig wordt georganiseerd.

2.4.1 Doelgroep van de training

Het profiel van de doelgroep is de Marokkaanse man uit Zeist die een brug kan slaan naar de rest van de Marokkaanse gemeenschap. Daarnaast gaat het om de tweede generatie Marokkaanse mannen. Een deel van deze mannen is van het begin af aan betrokken bij dit project. Zij vormen het vadersnetwerk. Anderen zijn hier later bij aangesloten. Deze mannen moeten in staat zijn om na het volgen van deze training emancipatievraagstukken bespreekbaar te maken binnen de Marokkaanse gemeenschap in Zeist. Voordat zij in staat zullen zijn om dit in gang te zetten zullen zij zelf een ontwikkelingsproces moeten meemaken waardoor zij kunnen reflecteren op hun eigen rol als man. Het komt zeker overeen met de mannen die wij bereikt hebben. De training sluit aan bij de behoefte van deze mannen om (beter) geschoold en getraind te worden en heeft om die reden een schools karakter. De meeste mannen hebben weinig onderwijs genoten en hebben behoefte aan scholing die leidt tot het behalen van een certificaat. Enkele deelnemers worden, na

een zorgvuldige selectie, zelfs tot trainer opgeleid. Voorafgaand aan deze training is veel geïnvesteerd in deze groep mannen om ze te laten participeren in de Zeister samenleving. Het is een vervolgstap op een participatietraject dat reeds de basis vormt om samen met deze vaders te werken aan emancipatorische doelstellingen. Deze mannen worden betrokken om andere mannen te benaderen en te motiveren voor deze training.

2.4.2 Hoe bereik je de deelnemers?

De meeste contacten worden gelegd via sleutelfiguren en via het netwerk van de vaders die nu actief zijn in Zeist. Het netwerk van vaders organiseert wekelijks activiteiten, bijvoorbeeld sportgerelateerde activiteiten. Dat trekt andere vaders aan, die we weer kennis laten maken met ons aanbod. Voorafgaand aan de training hebben we samen met scholen themabijeenkomsten voor vaders organiseren met aansprekende gastsprekers. In deze themabijeenkomsten hebben wij onze training aangekondigd.

Verder proberen we via lokale kranten en via het Centrum voor Jeugd en Gezin contact met de doelgroep te maken.

2.4.3 Resultaat van de training

De methodiek achter de training ziet emancipatie als een sociaal veranderingsproces dat duurzame aandacht en tijd nodig heeft. De training heeft ook als doel de potentie binnen de groep aan te spreken en een kader op te leiden als trainer. Vorming van trainers uit de eigen groep is een van de pijlers om van binnenuit tradities, gewoontes en diepgewortelde denkpatronen te veranderen. Wij zien emancipatie van Marokkaanse mannen als een ontwikkelingsproces en niet als een probleem. Na afloop van dit project willen wij minimaal twee vaders uit iedere groep verder scholen om zelfstandig deze training op een laagdrempelige manier voort te zetten.

De werving voor de training verliep succesvol. De eerste twee bijeenkomsten waren bedoeld om meerdere mannen de mogelijkheid te geven om kennis te maken met de training om daarna met een kleinere groep door te gaan. Wij zijn begonnen met 24 en doorgedaan met 12 deelnemers. De andere 12 zullen mee gaan doen met de volgende training. Het opkomstpercentage is 100%. Wat opmerkelijk is, is dat geen van de mannen voortijdig is gestopt. Vier vrijwilligers zijn betrokken bij de training.

Zoals al eerder genoemd worden andere activiteiten naast de training georganiseerd. Het bereik hiervan varieert en is afhankelijk van de activiteiten. De wekelijkse sportactiviteiten hebben al een bereik van 30 mannen uit de doelgroep.

Wat wij een succes vinden is de actieve deelname, de betrokkenheid en het vertrouwen binnen de groep mannen. Daarnaast ook de inhoudelijke kennisoverdracht over emancipatie en het bevorderen van het bewustwordingsproces van hun man-zijn, hun vaderrol en de rol van echtgenoot. Ons doel is het activeren van deelnemers om zelf de mannenemancipatie in Zeist ter hand te nemen.

2.5 Resultaten op het gebied van mannenparticipatie en -emancipatie na drie jaar

Als het om **participatie** gaat kunnen we vaststellen dat er aanzienlijk veel resultaten zijn bereikt. Dit uit zich in de wekelijkse inzet van een grote groep Marokkaanse vaders in Zeist. De vaders zijn nu in staat om zelfstandig aansluiting te zoeken en te vinden met hun omgeving. Ze ontwikkelen zelfstandig activiteiten, die de participatie van de deelnemende vaders bevorderen maar ook van andere vaders die niet hebben deelgenomen aan dit traject. Om ze vervolgens ook zelf te organiseren. De initiatieven en de inzet van de vaders worden gewaardeerd en geborgd. Hun inzet

heeft een zichtbaar maatschappelijk effect. Namelijk participatie van de tweede generatie Marokkaanse mannen in Zeist.

Als het om **emancipatie** gaat dan zien we ook duidelijke resultaten. De groep mannen weet wat emancipatie is en zij beseffen dat deze emancipatie hun eigen ontwikkeling bevordert en er aan bijdraagt om een goede basis en balans te vinden bij het inrichten van hun eigen (gezins)leven.

Ze hebben geleerd dat zelfinzicht de sleutel is voor hun eigen ontwikkeling en dat zelfinzicht gaat over hun eigen sterke en zwakke kanten wat betreft kennis, vaardigheden, ervaring, gedrag en persoonlijkheid. Zij durven nu hun eigen gedrag en tradities (die de emancipatie belemmeren) ter discussie te stellen en gaan in gesprek met elkaar over rolpatronen.

De eerste twee projectjaren lag het accent veel meer op de participatie in de buurt en de stad waar ze wonen, met als doel het vormen van een vadersnetwerk waar de vaders onder andere elkaar leren kennen maar ook hun netwerk verbreden. Ze zijn meer zichtbaar geworden en worden gewaardeerd. Dit heeft hun zelfvertrouwen vergroot. Met het gevoel dat ze gewaardeerd worden, kunnen ze ook een extra stap zetten om de rolpatronen te doorbreken en leren te reflecteren op hun eigen rol als man binnen het gezin.

2.6 Benodigde competenties voor projectleden

In het project hebben we in het eerste jaar gewerkt met drie projectmedewerkers en een projectcoördinator. In het tweede en derde jaar zijn we verder gegaan met één projectmedewerker en een projectcoördinator.

Daarnaast hebben we meerdere trainers ingeschakeld voor specifieke onderdelen. Op basis van de projectervaringen adviseren we de volgende competenties voor de projectmedewerkers.

De projectmedewerker:

- komt uit de doelgroep. Het is een sleutelfiguur die geen partij boven de andere kiest. Zijn integriteit staat niet ter discussie binnen de doelgroep.
- is laagdrempelig, spreekt de Marokkaanse taal van de doelgroep, is rechtvaardig en beschikt over basisvaardigheden om laagdrempelige activiteiten te organiseren maar gunt ook de ruimte aan andere vrijwilligers vanuit de doelgroep.
- kiest niet voor de confrontatie maar streeft naar het creëren van harmonie en verbinding tussen de verschillende subgroepjes binnen de doelgroep.
- staat open voor de doelgroep maar ook voor andere partijen.
- ziet mogelijkheden in de samenwerking.
- heeft geduld.

De competenties voor de projectcoördinator zijn beschreven in de functieomschrijving (zie bijlage). Daarnaast zijn voor hem de volgende punten van belang.

De projectcoördinator:

- kan projectmatig werken, streeft naar resultaten en kan zich ook flexibel opstellen.
- zoekt steeds naar aansluiting bij bestaande activiteiten en het creëren van een coalitie.
- heeft inhoudelijke kennis van de doelgroep en van emancipatie- en participatievraagstukken of is bereid om dit op te doen.
- is in staat om aandacht te vragen en te krijgen voor de mannenparticipatie bij het lokale gemeentelijke beleid en welzijn- en onderwijspartners en werkt nauw samen met het CJG.
- creëert ruimte en gunt het andere professionals om gebruik te maken van de resultaten van zijn project.

- heeft affiniteit met de doelgroep en met het netwerk van professionals.
- heeft draagvlak heeft binnen de eigen organisatie.

Collega's intern

Collega's staan achter het project en bieden ruimte voor de ideeën van aan de vaders/mannen. Zij ondersteunen de vaders direct of indirect met het realiseren van hun doelstellingen.

Externen

Hulpverlening, politie, onderwijs: bereidheid om met de mannen in gesprek te gaan, ze te betrekken of zich door hen te laten adviseren of gezamenlijk met hen activiteiten te ontwikkelen en uit te voeren.

Externe trainers

Externe trainers met specifieke kennis en ervaringen: wenselijk is om verschillende trainers te betrekken in plaats van één vaste trainer. De trainers spreken de taal van de doelgroep. Sommige trainers komen uit het lokale welzijnswerk of (geestelijke) gezondheidszorg. Zij hebben al bestaande trainingen die samen met de projectcoördinator op maat gemaakt kunnen worden. Andere trainers zijn freelancers: zij hebben samen met de projectcoördinator de training ontwikkeld.

2.7 Randvoorwaarden

Allereerst zijn goede faciliteiten natuurlijk een vereiste. Er moet een geschikte locatie zijn waar de mannen wekelijks bijeen kunnen komen voor overleg en voor de trainingen. Een andere randvoorwaarde is dat er sportfaciliteiten zijn, met name voor activiteiten voor mannen en hun kinderen.

Financieel is een jaarlijks budget voor de uitvoering van het project gedurende drie jaar noodzakelijk. Na drie jaar is een klein budget vereist voor de borging van de resultaten.

2.8 Hoe verder na drie jaar

Na drie jaar ervaring te hebben opgedaan met dit project, gaan wij verder met het versterken van de Marokkaanse mannenparticipatie en -emancipatie in Zeist. In de praktijk betekent het dat wij verder zullen gaan met:

- Mannen emancipatie en participatie verder inbedden in het lokale welzijnsbeleid.
- Voortzetting van de training voor het bestaande mannennetwerk en voor nieuwe deelnemers.
- Structurele werving door het bestaande mannennetwerk.
- Jaarlijks activiteitenprogramma ontwikkelen en uitvoeren door het netwerk.
- Aansluiting bij het wijkteam en het Centrum voor Jeugd en Gezin versterken.
- Ondersteunen van vrijwilligers uit het netwerk die zich in willen zetten door middel van het geven van kleinschalige trainingen.

3 Onderbouwing van de interventie

3.1 Wat je moet weten en achtergrondinformatie

- Kennis van de doelgroep is noodzakelijk. Onder meer hoe de onderlinge verhoudingen liggen, kennis van hun achtergrond en -heel belangrijk- kennis van het socialisatieproces wat ze doorgemaakt hebben.
- Kennis van de sociale kaart en de problemen in de omgeving waar de doelgroep vandaan komt (de buurten).
- Weten dat het inschakelen van projectmedewerkers uit de doelgroep veel kansen biedt maar ook extra ondersteuning vraagt.
- De doelgroep beschikt niet altijd over de gewenste discipline. Praten over het nakomen van afspraken helpt niet altijd. Pas je aanbod op de doelgroep aan. Humor vergroot de kans om ze de discipline bij te brengen.

3.2 Visie achter de interventie

Deze interventie ziet emancipatie niet als een doel op zich maar meer als een proces dat al gaande is. Wij geloven dat deze mannen al een grote stap hebben gezet richting hun emancipatie. Onze inzet (interventie) is meer een mogelijkheid om daarop te reflecteren, het proces te herkennen en erkennen. Dat ze gaan inzien dat emancipatie een sleutel kan zijn om hun negatieve ervaringen te verwerken waardoor ze een betere toekomst tegemoet kunnen zien. Tegelijkertijd kan deze interventie de doelgroep motiveren om meer te betekenen voor anderen in de samenleving waardoor ze ook kansen voor zichzelf en hun gezinnen creëren.

3.3 Verantwoording: wat werkt en waarom werkt het

De belangrijkste succesfactor van dit initiatief is de intensieve inzet om de doelgroep te laten participeren en uit hun isolement te halen. De eerste stap, het bevorderen van de participatie van de doelgroep is noodzakelijk om verder te kunnen inzoomen op emancipatiedoelstellingen. Het betrekken van verschillende partners en de waardering die zij uitspreken naar de doelgroep heeft de betrokkenheid en bereidheid van de mannen vergroot om met de training mee te doen.

Een andere succesfactor is de opzet van de training. Het is geen kant-en-klare training maar een op maat gemaakte training die onder andere als doel heeft om de groep zelf de verantwoordelijkheid te geven om later zelf het participatie- en emancipatieproces voort te zetten.

Het project is goed bekend bij beleidsambtenaren. De projectleider informeert hen structureel over de voortgang van dit project. Tevens wordt de projectleider door hen geïnformeerd over de mogelijkheden en kansen voor de vaders. Het is raadzaam met de lokale politiek contact te zoeken.

Wij hebben bewust gekozen voor trainingen met een schools karakter. Dit sluit goed aan bij de diepe wensen van de doelgroep, namelijk dat de meeste mannen weinig onderwijs hebben genoten en zij behoefte hebben aan scholing die leidt tot een tastbaar resultaat. De deelnemers ervaren het verkrijgen van een certificaat bij het doorlopen van de training als zeer positief. Enkele deelnemers worden, na een zorgvuldige selectie, zelf tot een trainer getraind.

3.4 Aandachtspunten

Naast deze succesfactoren zijn er aandachtspunten.

De vaste projectmedewerker is zelf afkomstig uit de doelgroep en vanaf het begin betrokken bij dit project. Hij heeft oog voor de wensen van de doelgroep, weet ze te vinden en binden. Hij is er de afgelopen twee jaar in geslaagd om de deelnemers te motiveren en actief te laten participeren in Zeist. Deze medewerker heeft geen agogische achtergrond of opleiding. Hierdoor mist hij soms de aansluiting met de projectmatige werkwijze en met de visie van de organisatie en ondervindt hij loyaliteitsconflicten met de doelgroep en de organisatie.

De doelgroep wilde na het tweede jaar dezelfde koers blijven varen: het accent leggen op participatie, terwijl het accent van het project in het derde jaar meer op emancipatie ligt. Zij zien dat ze succes hebben behaald en dat willen ze vasthouden en doorzetten. Zij vonden het nog te vroeg om over te stappen naar andere activiteiten met emancipatorische doelstellingen. De projectmedewerker heeft inhoudelijk minder affiniteiten met het thema emancipatie en denkt dat het de doelgroep zal demotiveren als hij zich daar te vroeg op richt. Het dilemma tussen vraaggericht werken en voldoen aan de projectdoelstelling. We hebben dat als volgt opgelost: Voordat gestart werd met de training hebben we twee bijeenkomsten georganiseerd (samen met de vaders) over de rol van de vaders in het gezin en over mannencodering¹. In het kort komt dat er op neer dat mannen en vrouwen zich door het socialisatieproces een beeld ontwikkelen van hoe ze moeten denken, voelen en zich gedragen. Deze beschouwing worden mannen- en vrouwencodes genoemd. Deze codes zijn de meest belangrijke aspecten van het zelfbeeld van mannen en vrouwen. Er zijn vier algemene codes: werk en liefde, zorg, autonomie en verbondenheid en seksualiteit en intimiteit. Voor de bijeenkomsten zijn twee gastsprekers uitgenodigd. Beide gastsprekers wisten de doelgroep te inspireren en te betrekken bij het onderwerp mannenemancipatie. Eén van de gastsprekers hebben we ingeschakeld om samen met ons een training op maat te ontwikkelen en uit te voeren. De projectmedewerker vindt hierdoor ondersteuning en stimuleert hem om de projectdoelstellingen en de werkwijze te omarmen. Extra uren en middelen zijn beschikbaar gesteld om verder te gaan met de (participatie)activiteiten van de afgelopen twee jaar. De training op maat is verder ontwikkeld en later aangepast aan de behoeften van de doelgroep.

¹ Jan Agten (red). Gender & sociaal werk gelijke kansen voor mannen en vrouwen

4 Praktijkervaringen van de deelnemers en reacties uit de praktijk

Ervaringen van de deelnemers

De schoolse setting van de trainingen werd als positief ervaren en het behandelen van achterliggende theoretische kennis werd positief ontvangen. De trainers zijn erin geslaagd om op een laagdrempelige manier verschillende theorieën en kennis van specifieke situaties over te brengen op de mannen. De groepsgesprekken en onderlinge dialoog tijdens de training verliepen meer gestructureerd en gaven een verdieping op de gesprekken die zij al eerder met elkaar over de onderwerpen hadden gevoerd.

In bijlage 1 wordt de inhoud van de trainingen beschreven.

Aan het eind van elke trainingssessie werd aan iedere deelnemer gevraagd wat hij van de training vond wat betreft de inhoud, de vorm en of ze er wel wat aan hebben gehad. Verder kregen zij de opdracht om een plan te maken over hoe zij de geleerde kennis kunnen doorgeven en de geleerde vaardigheden kunnen toepassen in de praktijk.

Hieronder volgen een paar citaten van de deelnemers:

“De zaken die we hier besproken hebben sluiten echt aan bij datgene wat we dagelijks meemaken binnen onze gezinnen en op straat. Normaal heb je het hier niet over, ieder van ons gaat er toch op zijn eigen manier mee om. Door de training ben ik er achter gekomen dat wij vanuit onze culturele achtergrond dezelfde problemen ervaren maar dat wij daar niet over praten. Door de training word je gestimuleerd om je eigen ervaringen te delen. Je leert van elkaar. En je durft ook kritisch te zijn naar elkaar. Je krijgt ook tips over hoe je zaken kan aanpakken zoals over de opvoeding en je rol als vader binnen het gezin.”

“In het begin wist ik niet wat ik hiermee moest. Ik dacht dat het weer eindeloos praten zou gaan worden. Dat is ook zo gegaan. Maar ik vind wel dat wij er veel van hebben geleerd. Vooral de kennis die de trainer ons heeft doorgegeven. Maar dat moet daar niet bij blijven, ik hoop dat we hiermee ook wat gaan doen.”

Citaat van de jongste deelnemer, hij is pas getrouwd en vader geworden: “Mijn broeders hebben al veel ervaringen met kinderen en zo. Ik ben pas vader geworden. Door de training weet ik waar ik alert op moet zijn en weet ik ook hoe belangrijk het is voor mij en mijn gezin om rekening te houden met mijn vrouw en niet de macho uit te hangen.”

“Wij hebben wel veel dingen geleerd, maar wij Marokkanen, wij moeten echt actief worden en iets hiermee doen. En dit lukt niet altijd.”

Vrijwel alle deelnemers geven aan dat alle belangrijke waarden en normen die ze in stand willen houden en doorgeven aan hun kinderen, zijn gebaseerd op de islam. En dat botst met wat ze op deze training hebben gehoord. Alle geleerde kennis en ervaringen proberen ze te toetsen aan de islamitische waarden en normen. Dit levert ook veel discussies en verschillende interpretaties op. Ze blijven balanceren tussen deze waarden en wat maatschappelijk gewenst is.

Praktijkvoorbeelden van de inzet van de vaders

In Zeist-West is een basisschool waar veel kinderen van de doelgroep zitten. De school vindt dat de vaders te weinig betrokken zijn bij school en dat ze nauwelijks participeren en meedoen met de ouderactiviteiten. In overleg met de groep Marokkaanse mannen en de schooldirecteur zijn er twee concrete activiteiten door de vaders georganiseerd.

Samen met een basisschool hebben de vaders een themabijeenkomst georganiseerd in het kader van de week van de opvoeding. Door het organiseren van deze themabijeenkomst hebben de vaders veel waardering ontvangen van de schooldirecteur en de leerkrachten.

Door deze waardering en het positieve contactmoment is een groep vaders ontstaan die samen met dezelfde school een plan heeft gemaakt om een binnentuin te herinrichten. Door het sterke netwerk van de vaders is het hun gelukt om meer dan 20 man te mobiliseren om deze zware klus te klaren.

De school en andere ouders waren enorm onder de indruk van het werk dat zij hebben verricht. Ook dit leverde veel waardering en respect op. En belangrijker, vinden de vaders zelf, is dat de beeldvorming over hen positief wordt. Een andere basisschool heeft ook de weg gevonden naar deze vaders. Deze school betreft hen regelmatig bij het bemiddelen tussen de school en andere vaders.

Reactie van een schooldirecteur: "Het is waardevol wat deze mannen allemaal doen. Ik heb nu echt goed contact met hen."

De wijkagent

Samen met de wijkagent hebben de vaders een groep gevormd die wekelijks in Zeist rondloopt en signalen bespreekt met de leden van de wijkteam: de Buurtvaders. De vaders maken een praatje met de bewoners en helpen kinderen met diverse activiteiten. Wanneer er overlast van jongeren in een bepaalde buurt wordt ervaren, dan bespreekt deze groep dit met andere vaders uit dezelfde buurt. Daarnaast maken zij contact met de jongeren en vragen zij hen om rekening te houden met omwonenden. Dit heeft ertoe geleid dat een groep vaders structureel één keer per week een activiteit voor deze jeugd organiseert. Door hun inzet om de veiligheid in de buurten te bevorderen en zich structureel in te zetten hebben zij kunnen laten zien dat zij maatschappelijke problemen kunnen helpen oplossen.

De wijkagent: "Ik vind dit geweldig werk wat deze groep doet. Hoe zij netwerken en hoe zij zich inzetten. Dit soort initiatieven moeten we ondersteunen."

Professionals die met jeugd en jongeren werken

De vaders uit het netwerk ondersteunen veel jeugd- en jongerenwerkers van MeanderOmnium bij het uitvoeren van hun activiteiten.

Jongerenwerker: "Het is goed dat deze vaders ook activiteiten met ons meedraaien, de jongeren zien dat ook en weten dat wij ook goed contact hebben met de ouders. Dit versterkt de band met de jongeren maar ook met hun ouders. Zo zien de ouders ook waar hun kinderen naar toe gaan en denken zij ook mee over de problemen die we soms ervaren met het werken met jongeren."

Buurtbewoners

Regelmatig worden in Zeist buurtbijeenkomsten georganiseerd. Voorheen kwamen op die bijeenkomsten alleen autochtone bewoners. Doordat de vaders ook naar deze bijeenkomsten gaan en meepraten over en participeren bij de buurtactiviteiten, is er meer wederzijds begrip ontstaan tussen beide groepen.

Een buurtbewoner: "Ik had altijd het gevoel dat wij de enige waren die overlast en ellende in de buurt ervaren. Maar door kennis te maken met deze groep vaders weet ik nu dat wij een gemeenschappelijk iets hebben. Die overlast, die ervaren zij ook. Wij autochtonen praten er veel over maar zij dóen er gewoon iets aan, doordat zij die jongeren ook aanspreken en activiteiten organiseren. Nu weten we elkaar te vinden en samen kunnen wij onze buurt gezelliger en veiliger maken. "

Bijlage 1: De trainingen

De interventie bestaat uit een serie van drie trainingen op maat. Met deze trainingen wordt ingespeeld op de intenties van de mannen, namelijk dat zij de bereidwilligheid tonen om los te komen van stellige standpunten ten opzichte van zichzelf maar ook ten opzichte van hun directe omgeving en de maatschappij in het algemeen. Wanneer zij de intentie hebben om open en nieuwsgierig te zijn naar elkaar, hun eigen omgeving en de maatschappij, zullen zij een positievere houding ontwikkelen waardoor zij minder vasthoudende en ongenueanceerde standpunten innemen. Vanuit deze positieve houding zullen zij in staat zijn om nieuwe vaardigheden te leren en toe te passen. Bij het toepassen van deze vaardigheden gaan ze andere (positieve) ervaringen op doen, hun intenties bijstellen, een andere houding aannemen en hun gedrag veranderen.

Voor aanvang van deze training kwam de doelgroep wekelijks bij elkaar. In een informele setting bespraken zij diverse onderwerpen met elkaar. De besprekingen verliepen meestal chaotisch: iedere deelnemer probeerde zijn standpunt en mening bij de ander op te leggen of zijn gelijk te halen. De onderwerpen die ter sprake kwamen werden zijn meestal door hen zelf aangekaart. De belangrijkste thema's die zij samen met elkaar bespraken zijn samen te vatten in de volgende categorieën: Marokkaanse vaders en hun rol in het gezin, de betrokkenheid van de Marokkaanse gemeenschap in de Zeister samenleving, het imago van de Marokkaanse gemeenschap.

De discussies werden sterk aangestuurd door heftige emoties, eigen ervaringen maar ook door oneliners uit de media. Het komt vaker voor dat de deelnemers geen nuance (willen) zien. Het lukt dan niet om naar elkaar te luisteren. Tijdens de bespreking van bovengenoemde thema's waren er meestal twee kampen in de meerderheid en een kleinere derde groep in de minderheid. De eerste groep mannen is stellig van mening dat de Marokkaanse gemeenschap slachtoffer is van de Nederlandse maatschappij, overheid, politiek, discriminatie, ongelijkheid, etc. en dat het de Marokkaanse gemeenschap nooit zal lukken om volwaardig mee te kunnen doen in de maatschappij. De tweede groep vindt dat de Marokkaanse gemeenschap voldoende kansen krijgt maar het zit niet in hen om die kansen te pakken. Deze groep beschouwt de Marokkaanse gemeenschap als een groep die zelf niet wil meedoen, niet gemotiveerd is of weinig capaciteiten heeft om mee te doen. Sterker nog: zij zijn een last voor de maatschappij. En de derde groep verandert steeds van mening en balanceert tussen beide groepen.

De bijeenkomsten eindigden meestal met een negatieve conclusie, zoals zij dat zelf samenvatten, namelijk: "de Marokkanen zijn zoals ze zijn. Je kunt ze toch niet veranderen". Het tegendeel is waar: wanneer het gaat om doe-activiteiten zoals meedoen en meehelpen met een buurtfeest, of zelf een voetbal toernooi organiseren voor kinderen, of gasten ontvangen om met hen in gesprek te gaan over zaken aangaande hun buurt (zoals de wijkagent of de wijkmanager) dan lukt het hen om hun krachten te bundelen en constructief met elkaar aan de slag te gaan.

Het verloop van de gesprekken die zij zelf initiëren en de soms ongenueanceerde standpunten die zij stellig innemen, belemmeren iedere vorm van zelfreflectie en van elkaars ervaringen leren. Deze discussies leiden nauwelijks tot het vergaren van nieuwe kennis en inzichten, intenties en houding bijstellen ten opzichte van zichzelf, van hun eigen omgeving en de maatschappij. Deze discussie leidt ook niet tot gedragsverandering. In tegendeel: het leidt soms tot standpuntverharding dat weer kan leiden tot isolement.

De trainingen die gegeven zijn:

1. Opvoeden tussen twee culturen
2. Participatie in je eigen omgeving
3. Marokkaanse mannenparticipatie en -emancipatie

Iedere training bestaat uit 10 bijeenkomsten. Elke training bestaat uit:

- a) een deel theorie.
- b) gestructureerde dialoog, debatten, interviews en presentaties.
- c) klassikale opdrachten die de mannen individueel of in groepsverband maken.

1. Opvoeden tussen twee culturen

De eerste training heeft als thema: “Opvoeden tussen twee culturen”. Deze training speelt in op de behoefte van de groep en de dilemma’s waar de mannen mee te maken hebben in hun dagelijks leven bij het opvoeden van hun kinderen. De trainer gaf eerst een uitleg over opvoeden en wat er bij komt kijken: onder meer over verschillende opvoedstijlen en laagdrempelige theorie over de ontwikkeling van kinderen van 0 tot 18 jaar. Vervolgens geeft hij uitleg over de kenmerken van de Marokkaanse opvoeding. Met kennis van deze theorie kunnen de deelnemers reflecteren op hun eigen opvoeding en kunnen zij opbouwend met elkaar van gedachten wisselen, hun mening geven waardoor zij van elkaar kunnen leren. Tevens leren zij een aantal vaardigheden over opvoeden die ze zelf kunnen toepassen.

2. Participatie in je eigen omgeving

De tweede training heet: “Participatie in je eigen omgeving”. Aanleiding voor deze training is dat de groep er niet in gelooft dat zij wat kunnen betekenen voor de omgeving, maar ook om het negatieve imago over de Marokkaanse gemeenschap te verbeteren. Hoofddoel was het ontwikkelen van een activiteitenprogramma dat zij zelf zouden gaan uitvoeren. Onderdeel van deze training is om uitleg te geven over de betekenis van participatie en de verschillende manieren om te kunnen participeren. De structuur van de training is hetzelfde als de eerste, namelijk: de theorie, ruimte voor uitwisseling en concrete opdrachten.

3. Marokkaanse mannenparticipatie en –emancipatie

De derde training gaat over “Marokkaanse mannenparticipatie en –emancipatie”.

Deze training gaat dieper in op de volgende thema’s:

- socialisatie en identiteit
- sociale en maatschappelijke invloed
- zorg: relaties en taakverdeling (stereotyperingen)
- arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid

Einddoel was dat de deelnemers de volgende inzichten zouden krijgen en vaardigheden zouden leren:

- grenzen stellen aan jezelf en anderen;
- zorgen voor jezelf en voor anderen;
- verbinden met de ander, je directe omgeving of werk/scholing;
- Initiatieven nemen;
- zelfstandig vrije keuzes te maken in plaats van uit angst en schaamtegevoelens;
- zichtbaar(der) te worden;
- gebruik te maken van je eigen vaardigheden om je invloed te vergroten;
- inzicht te vergroten in je eigen rol en in de interactie met anderen;
- omgaan met uitlokkende overtuigingen;
- reageren op gebeurtenissen in je directe omgeving;
- concrete ideeën en plannen vormgeven voor je eigen dagelijkse leven;
- in verbinding te blijven met wie je bent en wat bij je past.

Parallel aan deze trainingen hebben de deelnemers structureel activiteiten georganiseerd of meegeholpen met het organiseren van.

Bijlage 2: Functieprofiel projectcoördinator mannenparticipatie en -emancipatie

Algemene kenmerken

De (vader)coördinator is een functie met een projectmatig karakter: de coördinator geeft vorm en inhoud aan het project op basis van vooraf globaal geformuleerde resultaatgebieden en stuurt aan op de realisatie daarvan. Dit betekent dat de functiehouder verantwoordelijk is voor de uitwerking en uitvoering van het project.

Doelstelling

Het stimuleren van de emancipatie en participatie van mannen en vaders in het maatschappelijk leven. De prestatie-indicatoren zijn: mannen en vaders raken bewust van hun mogelijkheden en rollen in sociale contacten en van hun identiteit, leggen meer contacten en doen dat op diverse terreinen, participeren onder andere in wijkinitiatieven en zijn toegeleid naar werk en/of scholing.

Plaats in de organisatie

Ontvangt leiding van de manager Expertisecentrum.

Resultaatgebieden

Samenwerken en netwerken

De projectcoördinator:

- bouwt met relevante (zelf-) organisaties aan een netwerk voor en met de doelgroep in de wijken van Zeist.
- geeft het project vorm en inhoud door de samenwerking met intermediairs en vertegenwoordigers van organisaties die in klankbordgroep verband het project ondersteunen.
- neemt initiatieven in en realiseert de afstemming en samenwerking met functionarissen en werkers van MeanderOmnium en met vertegenwoordigers van andere organisaties.

Resultaat: relevante contacten t.b.v. de nadere ontwikkeling en realisatie van het project zijn gelegd en onderhouden.

Dienstverlening ontwikkelen en realiseren

De projectcoördinator:

- bereidt activerings- en participatieprogramma's voor door signalen, knelpunten en behoeften te inventariseren door o.a. het organiseren en leiden van informatie- en gespreksbijeenkomsten.
- stelt in afstemming met de klankbordgroep activerings-, participatie- en trainingsprogramma's samen, conform de voor het project vastgestelde inhoudelijke prestatie-indicatoren.
- organiseert één grote voorlichtingsbijeenkomst per jaar in Zeist om het project en de bewustwording op grootschalige wijze een impuls te geven.
- werft vaders en mannen voor deelname aan individuele en groepsgerichte activerings-, participatie- en trainingsprogramma's gericht op o.a. (privé-)relaties, deelname aan het maatschappelijk verkeer, het verrichten van vrijwilligerswerk in de wijk, het volgen van een scholingsprogramma en het verkrijgen van een betaalde baan.
- begeleidt vaders en mannen individueel en/of in groepen gedurende de programma's en trajecten.
- werft werkervaringsplaatsen en biedt voorlichting en ondersteuning aan organisaties die een werkervaringsplaats bieden.
- vervult een bemiddelende rol tussen de organisaties en vaders/mannen.

- borgt de projectresultaten door het (begeleiden van) de overdracht van geleerde werkwijzen en prestaties naar functionarissen/werkers van MeanderOmnium en andere organisaties.
- Resultaat: het project is nader opgezet en gerealiseerd. De geformuleerde kengetallen m.b.t. voorlichtingsbijeenkomsten en deelname van vaders aan netwerken zijn gerealiseerd. Ook zijn gedurende het project ontwikkelde werkwijzen en zaken overgedragen aan interne en/of externe functionarissen/werkers.*

Overlegvormen en verantwoording

De projectcoördinator:

- rapporteert aan de sectormanager over de voortgang en realisatie van de geplande werkzaamheden en komt afspraken na.
- heeft een signalerende, analyserende en rapporterende rol naar collega's, de sectormanager, managementteamleden en in de landelijke uitwisselingsbijeenkomsten, georganiseerd door het Oranjefonds. Daarnaast vertolkt hij diezelfde rol naar de klankbordgroep leden van de organisaties in Zeist en komt afspraken na.

Resultaat: rapporteert vroegtijdig over (de voortgang van) de werkzaamheden, neemt deel aan relevante overlegvormen en informeert interne/ en externe collega's over bevindingen n.a.v. het project.

Functie-eisen

Kennis (KE)

De functiehouder:

- ✓ beschikt over een positief afgeronde opleiding op HBO- niveau, bijvoorbeeld: Culturele & Maatschappelijke Vorming (CMV), Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), Pedagogische Academie (PABO), Sociaal Makelaar en Maatschappelijk Werk.
- ✓ heeft kennis van uiteenlopende culturen en (leeftijdgebonden) leefwijzen- en omgangsvormen.
- ✓ heeft kennis van beleidsontwikkeling en het vertalen van beleid naar diensten (activiteitenprogramma's).
- ✓ heeft kennis van netwerken.
- ✓ heeft kennis van projectmatig werken.

Zelfstandigheid (ZE)

De functiehouder:

- ✓ handelt zelfstandig binnen de geformuleerde hoofdlijnen en/of opdrachten van de sectormanager.
- ✓ is in staat tot het zelfstandig en in samenwerking ontwikkelen, leiden en/of coördineren van de uitvoering van een project.
- ✓ plant en organiseert zelfstandig zijn werkzaamheden, toont ondernemerszin, en lost problemen op binnen het kader van de gemaakte afspraken met de opdrachtgever-/sectormanager.

Sociale vaardigheden (SO)

De functiehouder:

- ✓ beschikt over uitstekende netwerkvaardigheden en kan de leiding nemen in (externe) contacten.
- ✓ kan samenwerken en houdt een onafhankelijke positie bij meningsverschillen.
- ✓ heeft kennis en vaardigheden om bij weerstand begrip of steun te verwerven.

Risico's, verantwoordelijkheden en invloed (RI)

De functiehouder:

- ✓ is er verantwoordelijk voor om in afstemming en samenwerking met interne en externe functionarissen/werkers de geformuleerde projectdoelstellingen uit te werken en te realiseren.
- ✓ Is verantwoordelijk voor de overdracht van de projectresultaten zodat die zijn geborgd.

- ✓ Is verantwoordelijk voor het voorkomen van het risico van een negatieve reputatie in relevante samenwerkingsverbanden en contacten.

Uitdrukkingsvaardigheid (UV)

De functiehouder:

- ✓ beschikt over uiteenlopende en creatieve presentatievaardigheden in woord- en geschrift.

Bewegingsvaardigheid (BV)

De functiehouder:

- ✓ kan data- en pc-apparatuur bedienen.

Oplettendheid (OP)

De functiehouder:

- ✓ kan maakt onderscheid tussen hoofd- en bijzaken en houdt vast aan afgesproken prestatie-indicatoren.

Inconveniënten (IN)

Psychische belasting

De functiehouder:

- ✓ kan omgaan met psychische belasting als overeengekomen prestaties niet worden gerealiseerd.

Overige functie-eisen (OV)

De functiehouder beschikt over de volgende vereiste eigenschappen:

Volharding- en doorzettingsvermogen:

Vereist bij het vasthouden aan het realiseren van (uit te werken) prestaties.

Representatief voorkomen en gedrag:

Eisen worden gesteld aan voorbeeldgedrag en natuurlijk overwicht.

Geselecteerde competentieprofielen uit het competentiewoordenboek van MeanderOmnium:

- ✓ beleidsontwikkeling: is in staat tot een goed beleidsvoorstel te komen, dat draagvlak heeft in de organisatie en bij de samenwerkingspartners.
- ✓ plannen en organiseren: verdeelt tijd en middelen op een evenwichtige wijze over de gestelde doelen.
- ✓ creativiteit: komt met nieuwe en bruikbare oplossingen en voorstellen.
- ✓ sensitiviteit: heeft aandacht voor wat de ander denkt, voelt en wil en komt daaraan maximaal tegemoet (neemt de ander serieus).
- ✓ netwerken: bespeelt actief het externe netwerk om de doelen van de organisatie/ samenwerkingsverbanden te realiseren.
- ✓ samenwerken: draagt bij aan het werk van anderen en aan het resultaat van het gehele team en/of samenwerkingspartners.
- ✓ initiatief: wacht niet af, maar neemt uit zichzelf maatregelen om de gang van zaken te beïnvloeden.