

Assertiviteit Allochtone Mannen

METHODIEKVERSLAG



Amsterdam, november 2008

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Aanleiding voor de methodiek	5
1. De methodiek	9
1.1 Doelgroep	
1.2 Visie	
1.3 Uitgangspunten en randvoorwaarden	
2. Opzet en resultaten van de training	13
3. De organisatie van de training	14
3.1 Werving	
3.2 Voorlichting	15
3.3 Intake en selectie	16
3.4 Groepssamenstelling	18
3.5 Tijdsduur en tijdstip van uitvoering	19
3.6 Coaching	
3.7 Nazorg	20
3.8 Evaluatie	
3.9 De trainer/coach	21
3.10 Randvoorwaarden	23
4. Inhoud van de training	24
4.1 Fasering	
4.2 Modules	27
4.3 Opbouw van de bijeenkomsten	28
4.4 Korte beschrijving van de bijeenkomsten	
5. Overzicht van het trainingsmateriaal	33
Meer weten?	34
Colofon	

Inleiding

Is een assertiviteitstraining nodig voor allochtone mannen?

Het antwoord is een volmondig 'ja' – tenminste als het aan de allochtone vrouwen ligt. Hun mannen zijn minder enthousiast en reageren in eerste instantie heel terughoudend. Deelname aan een training wordt als een aantasting in hun mannelijke trots ervaren. Dat speelt een grote rol bij mannen uit Mediterrane landen. Het suggereert immers dat je niet assertief (genoeg) bent. Bovendien zou je als man, door je aan te melden voor een dergelijk training, toegeven dat je ergens in tekort schiet, en dat kan door de gemeenschap waartoe je behoort wel eens als falen worden bestempeld waardoor je statusverlies lijdt.

In opdracht van de provincie Noord-Holland heeft ACB Kenniscentrum een methodiek ontwikkeld om de mannen te stimuleren toch vooral aan een assertiviteitstraining deel te nemen.

Drie pilottrainingen zijn uitgevoerd. De werving hiervoor verliep niet zonder slag of stoot; de eerdergenoemde terughoudendheid van de doelgroep was erg merkbaar. De vrouwen, die zelf eerder aan diverse empowerment en assertiviteitstrainingen hadden deelgenomen en erg veel baat zouden hebben bij geëmancipeerdere en assertievere mannen, konden hun echtgenoten niet aansporen tot aanmelding voor de training. Ook op individuen gerichte wervingsacties, in samenwerking met migrantenorganisaties, leverden niet het verwachte resultaat op. Pas toen er bestaande groepen werden benaderd, bleek de werving aan te slaan. Groepsgerichte benadering bleek dus de sleutel te zijn.

Op deze manier is ACB Kenniscentrum er in geslaagd om met drie groepen aan de slag te gaan met assertiviteit. De terughoudendheid die de mannen bij aanvang van de training hadden, verdween gaandeweg en werd vervangen door enthousiasme en bereidheid van de deelnemers om na te denken over zichzelf en hun omgeving. Dankzij de assertiviteitstrainingen konden ze een positieve draai en een nieuwe invulling geven aan hun rol binnen het gezin en de familie en in de samenleving.

ACB Kenniscentrum heeft alle ervaringen verwerkt tot de methodiek *Assertiviteit Allochtone Mannen*.

Voor wie?

De methodiekbeschrijving ***Assertiviteit Allochtone Mannen*** is bedoeld voor organisaties die een (voor)traject wensen uit te voeren ten behoeve van allochtone mannen die willen leren om beter voor zichzelf op te komen.

De methodiek kan worden gebruikt door uitvoerende organisaties – van reguliere instellingen tot vrijwilligersorganisaties – die trajecten gericht op activering aan allochtone mannen aanbieden. De methodiek is ook interessant voor organisaties in de (publieke) beleidssfeer die als opdrachtgever van een dergelijk traject zouden kunnen optreden.

Methodiek en handleiding voor de training

Deze publicatie bestaat uit twee delen. Het eerste is de methodiekbeschrijving, waarin op basis van theorie is verwoord op welke wijze het vergroten van assertiviteit en het werken met allochtone mannen het beste aangepakt kan worden.

Het tweede deel is de handleiding met aanwijzingen voor het organiseren van de training *Assertiviteit Allochtone Mannen* met een verkorte weergave van de opzet en inhoud van de verschillende trainingsbijeenkomsten.

Training, coaching, nazorg

Het hele traject bestaat feitelijk uit drie onderdelen: een groepsgerichte training, individuele coaching en nazorg in kleine groepen of individueel.

Leeswijzer

Assertiviteit Allochtone Mannen is een beschrijving van de methodiek om met allochtone mannen te werken aan het vergroten van hun assertiviteit en het bevat tevens een korte weergave van de bijbehorende training. Na deze inleiding wordt eerst stilgestaan bij het begrip assertiviteit en hoe dit begrip van uit het referentiekader van allochtone mannen te benaderen. Daarna staan in hoofdstuk 1 de uitgangspunten van de methodiek beschreven. In het tweede hoofdstuk zijn de opzet en de resultaten van de training verwoord. Hoofdstuk 3 geeft informatie over de organisatie en het opzetten en voorbereiden van de assertiviteitstraining voor allochtone mannen. In hoofdstuk 4 wordt een korte beschrijving gegeven van de inhoud van de training met de bijbehorende werkvormen en materialen. Tot slot vindt u in hoofdstuk 5 een overzicht van de te gebruiken trainingsmaterialen. Deze materialen zijn tegen betaling bij ACB Kenniscentrum te bestellen.

Assertiviteit vrouwen

Ook voor allochtone vrouwen heeft ACB Kenniscentrum een methodiek ontwikkeld gericht op het vergroten van de assertiviteit. Deze methodiek, *Opkomen voor jezelf*, is te bestellen bij ACB Kenniscentrum.

Rest ons de hoop uit te spreken dat breed zal worden ingezet om allochtone mannen te helpen hun assertiviteit te vergroten om daarmee beter te participeren in de samenleving.

Thea van Neerbos, Rachid Jamari en Ayçığ Çelik.
ACB Kenniscentrum, 2008.

Aanleiding voor de methodiek

Om de assertiviteit en daarmee de maatschappelijke participatie te bevorderen is het op de eerste plaats belangrijk dat mensen zich bewust zijn van rollen en rolpatronen en vooral natuurlijk van de rol(len) die zij zelf spelen. Wanneer je daar inzicht in hebt kun je ontdekken wat je zou willen veranderen.

Veranderen kun je alleen maar zelf; elke man en elke vrouw is de sleutel tot de eigen verandering en daarmee tot aanpassingen in het eigen gezin, de etnische gemeenschap waar hij of zij toe behoort en tot de Nederlandse samenleving in algemene zin.

Zoals in de inleiding al aangegeven is, is de drempel voor allochtone mannen om aan assertiviteitstraining deel te nemen, erg hoog. Het is noodzakelijk daar nader bij stil te staan. We staan daarom nu eerst stil bij het begrip assertiviteit, bespreken dan het etnisch-culturele referentiekader en combineren deze twee onderwerpen tot slot.

Basisnoties over assertiviteit

Ieder mens is van nature of overwegend passief of overwegend agressief. Dit komt het duidelijkst naar voren wanneer mensen primair of intuïtief reageren en handelen. Assertiviteit biedt de mogelijkheid om dat te veranderen: om passief of agressief gedrag om te zetten in actief en niet-agressief gedrag.

Assertiviteit biedt vele voordelen: het helpt je om alle aspecten van je leven te verbeteren. Het stelt je in staat om op een deskundige manier om te gaan met lastige situaties en personen. Als je controle krijgt over je intuïtief gedrag (passief of agressief), wordt het gemakkelijker om andere mensen zover te krijgen dat ze doen wat jij wilt, dat ze actie ondernemen, zonder dat je daarmee boosheid of rancune opwekt. Assertiviteit leidt er ook toe dat je iets kunt weigeren zonder iemand voor het hoofd te stoten en dat je een afwijkende (of impopulaire) mening kunt uiten op zo'n manier dat de anderen het aanvaardbaar vinden ook al zijn ze het er niet mee eens.

Assertiviteit helpt je het vermogen om met andere mensen om te gaan te ontwikkelen en te verbeteren. Het helpt je om je sociale vaardigheden te vergroten. Assertiviteit betekent daarom dan ook dat je:

- weet hoe je complimentjes kunt geven en ontvangen – het geeft enerzijds zelfvertrouwen en anderzijds een goed gevoel bij de ontvanger;
- andere mensen op hun gemak kan stellen door het gesprek te beginnen en op gang te houden – dit maakt de communicatie een stuk prettiger;
- negatieve gevoelens over ideeën of acties van anderen kunt uiten, in plaats van ze voor jezelf te houden – hierdoor kan het gedrag van beide zijden aangemoedigd worden;
- je persoonlijke tekortkomingen kent en erkent – dit duidt er namelijk op dat je assertief en zeker van jezelf bent.

Assertiviteit stimuleert gelijkheid in menselijke relaties en geeft de flexibiliteit om in verschillende situaties zo te handelen dat het eindresultaat meer dan bevredigend is.

Dus om assertief te worden is meestal een aanpassing van het intuïtief gedrag nodig. Met assertiviteit wordt gestreefd de middenweg te bereiken. Het kalmeert de driftige karakters en geeft meer energie aan passieve en terughoudende personen. Assertief zijn is niet een doel op zich, het is een middel om het doel te bereiken. Het is een krachtige manier om je plannen bekend te maken en om de sociale omgang te versoepelen.

De valkuil van het eigen etnisch-culturele referentiekader.

De valkuil voor veel allochtone mannen is, dat zij vrij snel de neiging hebben intuïtief te reageren en daarmee onbedoeld 'agressief' gedrag vertonen. Dit gedrag wordt ontleend aan de rol en de positie die ze vervullen als man in het traditionele levenspatroon: zij zijn verantwoordelijk voor het onderhouden van het gezin en hun familie, ze bekleden een hogere positie dan hun echtgenotes, ze genieten een hogere status en vertegenwoordigen het gezin naar buiten. Dit levenspatroon biedt hen een bepaalde zekerheid en zelfvertrouwen.

Maar, de positie van de eerste generatie allochtone mannen wankelt: hun kinderen stijgen boven hen uit en hun vrouwen emanciperen en geven te kennen buitenshuis actief te willen worden. Daarnaast worden de mannen geconfronteerd met werkloosheid, verslechtering van hun gezondheid, verharding van de maatschappij en verslechtering van de sfeer (vooral ten gevolge van het negatieve beeld ten aanzien van de islam in de maatschappij).

Dit alles heeft tot gevolg dat de allochtone mannen zich steeds meer terugtrekken in hun eigen allochtone wereld waardoor ze het contact met de samenleving dreigen te verliezen. Ze keren zich af van de maatschappij, zien voor zichzelf geen toekomst meer, zijn in gedachten meer bij hun 'thuisland', zijn onzeker en ongelukkig, voelen zich onmachtig en verbitterd. De leefwereld van de mannen wordt erg klein, hun kennissenkring bestaat vooral uit mensen in hun directe omgeving die op dezelfde wijze naar die in hun ogen vreemde andere wereld kijken. In de toekomst, dus ook de toekomst van de kinderen in Nederland, wordt niet geïnvesteerd.

Het gevaar bestaat ook dat ze deze sentimenten overdragen aan hun kinderen die grote kans lopen om beïnvloed te worden door het negativisme dat de vader uitdraagt.

Het intuïtieve, 'agressieve', gedrag van de mannen dat voorkomt uit hun traditionele etnisch-culturele referentiekader past niet meer en voldoet niet meer. De roep om verandering en aanpassing wordt steeds groter voor deze mannen en om mee te kunnen komen, moeten ze de uitdaging aangaan.

Assertiviteitstrainingen en allochtone mannen

Er zijn diverse assertiviteitstrainingen op de markt maar deze zijn niet zonder meer geschikt voor allochtone mannen. Er zijn waarschijnlijk diverse aanpassingen nodig in het trainingsmateriaal en in de wijze waarop de trainers de deelnemers benaderen en hoe ze hen moeten aanspreken. Vóór alles moet namelijk het referentiekader van de mannen in acht worden genomen en deze verschilt wezenlijk van het referentiekader van bijvoorbeeld een groep witte Nederlanders (waarvoor de meeste assertiviteitstrainingen zijn ontwikkeld). Turkse en Marokkaanse mannen zijn niet gewend om op een heel directe wijze te worden aangesproken op zwakke kanten of gemaakte fouten. Ook wordt een openlijke confrontatie met bepaalde onderwerpen als aantasting van hun status en gezag ervaren. Trainers moeten bij alles rekening houden met en werken vanuit het referentiekader van de mannen; alleen van daaruit denkend en handelend kan het doel bereikt worden.

Turkse en Marokkaanse mannen behoren tot zeer strikte wij-culturen waarbij de meningen, gewoontes en belangen van de groep vele malen belangrijker zijn dan die van het individu. Iedereen in die groep speelt een rol die overeenkomt met de gemeenschappelijke verwachtingen en eisen. Voor een privéwens of -mening is in principe geen ruimte. In een assertiviteitstraining leren mensen juist uit te komen voor hun 'ik' en te verwoorden wat men denkt en wil. Het spreken vanuit de 'ik' in plaats van 'wij' is iets waar allochtone mannen bij uitstek veel moeite mee hebben. Alleen wanneer de trainer zich daar volledig van bewust is, heeft hij of zij de tools in handen om er mee aan de slag te gaan. De deelnemers moeten zich allereerst bewust worden van hun culturele referentiekader en leren inzien dat er andere kaders mogelijk zijn. Alleen dan komt er langzaam ruimte voor het individu.

In de door ACB Kenniscentrum uitgevoerde trainingen bleek dat de grootste uitdaging voor de deelnemers besloten lag in het leren kiezen voor zichzelf en niet steeds terug te vallen op hun traditionele rol in de groep. De oefening die hiervoor werd gedaan leidde in eerste instantie tot frustraties en gevoelens van machtsverlies en aantasting van hun positie als man, vader, broer of oom. Deze negatieve reactie zette zich echter langzaam om tot een positieve houding. In de evaluatie erkenden de mannen dat het aanleren van een assertieve gespreksvoering niet cultuurneutraal is en ze verwoordden dat hun denken en opvattingen door dit inzicht veranderd waren. Letterlijk zei iemand: "Je leert op totaal andere manier te praten en tegen dingen aan te kijken." Anderen hadden ervaren dat het aannemen van een assertieve houding in gesprekken met de kinderen of met de echtgenote een zeer positief effect had gehad. Hun ervaring heeft hen ervan overtuigd dat assertiviteit in gesprekken er toe leidt dat er naar elkaar geluisterd wordt, dat mensen niet of niet zo snel boos worden, dat er op basis van argumenten wordt gesproken (in plaats van gevoelens), dat er eerder wordt gestreefd naar een gezamenlijke oplossing in plaats van een eenzijdige aanbeveling. Ook ervoeren de mannen dat het geven van een compliment een teken van dankbaarheid is.

De algemene conclusie van de mannen was dat het aanleren van en het toepassen van assertief gedrag in hun dagelijkse contacten een goede steun in de rug was voor hen om zich goed staande te kunnen houden binnen zowel een Nederlands kader als binnen het referentiekader van de eigen groep.

Bronnen

Hustings, A. (2003)

Kom op voor jezelf, zeg het gewoon

Zaltbommel: Thema Uitgeverij Schouten & Nelissen

Keenan, K. (1998)

Assertiviteit

Leiden: Krikke c.s.

Schouten, J. (2002)

Ik ben d'r ook nog; een handleiding voor assertiviteitstrainingen

Zaltbommel: Thema Uitgeverij Schouten & Nelissen

Van Eijk, I (1985)

Had ik dat maar gezegd!

Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht / Antwerpen

Werk Attitude Training

Oefenboek

St. IBO

Zie ook in de bijlage het schema referentiekader in bijeenkomst 3 en 4.

1. De methodiek

1.1 Doelgroep

De methodiek (en de bijbehorende training) **Assertiviteit Allochtone Mannen** is bedoeld voor allochtone mannen, in het bijzonder Turkse en Marokkaanse in de leeftijd tussen 35 en 60 jaar behorend tot de eerste generatie, met een relatief grote afstand tot de Nederlandse samenleving. De mannen hebben een duwtje in de rug nodig om uiteindelijk de stap te zetten om hun (al dan niet) verborgen wensen te realiseren, zonder meteen in conflict te komen met de eigen omgeving.

1.2 Visie

Door deelname aan de assertiviteitstraining verwerven de deelnemers vaardigheden en inzichten die hen helpt het juiste assertieve gedrag te tonen en toe te passen.

Door de mannen te laten ervaren dat ze wel degelijk succesvol kunnen zijn binnen gezin en samenleving, kunnen ze enerzijds als rolmodel dienen voor de veel grotere groep mannen in dezelfde positie, en anderzijds een belangrijk voorbeeld zijn binnen het eigen gezin. Vooral de positieve houding en uitstraling van de ouders ten aanzien van meedoen en participeren in de maatschappij is voor hun kinderen essentieel. Een goed voorbeeld doet goed volgen.

De assertiviteitstraining kan een voorportaal zijn voor (her)intreding tot de arbeidsmarkt waarbij wordt toegewerkt naar een baan die dicht bij de persoonlijke voorkeuren en talenten ligt. Ook de wens passend en interessant vrijwilligerswerk te willen verrichten kan voortkomen uit de training. Het kan tevens een aanleiding zijn tot het besluit een taalcursus of een opleiding te willen volgen.

1.3 Uitgangspunten en randvoorwaarden

Het geven van een succesvolle training en het bieden van passende coaching is meer dan het afdraaien van een programma. Degenen die de training en coaching geven, zullen niet alleen het theoretische kader moeten beheersen van waaruit ze werken, maar ook moeten kunnen aansluiten op de individuele behoeften van de trainees en de dynamiek van een groep. Hierbij is het van belang dat de trainer/coach een goed gevoel voor timing heeft en beschikt over de juiste (communicatieve) vaardigheden om met deze doelgroep te werken.

Een trainer/coach die werkt met een specifieke allochtone groep of met een gemengde allochtone groep, moet zich kunnen *verplaatsen in de achtergronden* van zijn of haar deelnemers. Het gaat dan niet alleen om hun culturele of religieuze achtergronden, maar ook om de wijze waarop ze staan ten opzichte van de Nederlandse samenleving en de manier waarop en de mate waarin hun verwachtingen worden gekleurd door ervaringen die ze in het verleden hebben opgedaan.

Al deze aspecten tezamen vormen het referentiekader van waaruit de mannen denken en handelen.

Bij deze aanpak is de afstemming tussen de trainer/coach en de deelnemers cruciaal, ze moeten echt op dezelfde golflengte zitten. De trainer/coach wordt voortdurend uitgedaagd om de eerdergenoemde voorzichtigheid te betrachten: niet (te) direct en niet (te) confronterend.

De pilots hebben laten zien dat veel trainees – los van de primaire weerstand tegen het onderwerp van de training – aanvankelijk met enige afstand en scepsis beginnen aan de training. Deze houding komt voort uit eerdere (negatieve) ervaringen met Nederlandse instellingen, soms ook met vergelijkbare trainingen, maar is ook het gevolg van de wijze waarop de afgelopen jaren in Nederland is gediscussieerd over de integratie van allochtonen.

Aan het begin van de training moet daarom geïnvesteerd worden in het *winnen van vertrouwen*. De trainer/coach moet hiervoor naast het etaleren van kennis vooral ook een positieve houding laten zien. Hij of zij moet in staat zijn de deelnemers het gevoel te geven dat hun problematiek wordt herkend en erkend. De trainer en de coach moeten laten blijken begrip te hebben voor de achtergronden van de deelnemers en een groepslid niet bij voorbaat te veroordelen of te beschuldigen. Ieders persoonlijke verhaal moet een plek krijgen, desnoods door er later in de training op terug te komen.

Naast deze uitgangspunten zijn er enkele essentiële randvoorwaarden op het gebied van identiteit en bewustwording, de kracht van verscheidenheid, herkenning in groepsverband, onderlinge steun, zelfredzaamheid, en weerstand. Ze worden nu een voor een kort besproken.

Identiteit en bewustwording

Een identiteit wordt door tal van factoren bepaald, bijvoorbeeld door de functies en de rollen die iemand vervult. Zo kan een allochtone man vader, kostwinner en/of echtgenoot zijn. Door nieuwe mogelijkheden op de arbeidsmarkt te verkennen, kan iemand een andere invulling geven aan zijn of haar wensen en behoeften. Dit kan uiteindelijk ook gevolgen hebben voor iemands identiteit. Dat biedt mogelijkheden, maar het is tegelijkertijd ook bedreigend wanneer oude zekerheden wankelen of zelfs worden losgelaten.

Wanneer de mannen tijdens de training werken aan hun bewustwording, ontwikkelen zij nieuwe inzichten over zichzelf en over de maatschappij. Uit de pilots is gebleken dat ze zich vooral onzeker voelen over het contact met Nederlanders. Achterliggende ideeën over respect, eer en aanzien bepalen vooral in hiërarchische situaties (met een baas, arts, advocaat, etc.) de houding van de allochtone man. Vragen stellen is uit den boze, behalve in gelijkwaardige posities. Ook het aangeven van grenzen is daardoor moeilijk, bijvoorbeeld wanneer gevraagd wordt om over te werken. Hoe de mannen omgaan met deze factoren is cultureel bepaald en het wordt mede ingevuld door karakter en ervaring. Bewustwording van culturele verschillen en de eigen identiteit bevordert de slagvaardigheid van deze mannen in de Nederlandse maatschappij.

Kracht van verscheidenheid

De deelnemers aan de training hebben uiteenlopende achtergronden. De cultuur en de etnische achtergrond kunnen uiteenlopen. Daarnaast heeft iedere man zijn eigen geschiedenis en persoonlijke omstandigheden, zoals de gezinssituatie, de religieuze opvoeding en de genoten opleiding. Ook kan het zijn dat iemand een dierbare persoon heeft verloren of juist bijzondere zorgtaken heeft.

Alle persoonlijke en maatschappelijke verschillen zijn van invloed op het groepsproces. Door deze verschillen positief te benaderen kan een dynamiek ontstaan die de deelnemers helpt om nieuwe perspectieven voor zichzelf te ontwikkelen. Iedere man is zo, vanuit zijn eigen unieke positie, een voorbeeld voor de rest.

Herkenning in groepsverband

Tijdens de training wordt het uitwisselen van ervaringen gestimuleerd, waardoor de mannen in staat worden gesteld om hun eigen situatie te beschrijven en deze te vergelijken met die van anderen. In de vergelijking is het mogelijk overeenkomsten te ontdekken en te benoemen. Herkenning versnelt het bewustwordingsproces. Mannen ontwikkelen inzicht in hun ervaringen. Daarnaast is herkenning van belang bij het bevorderen van een open en vertrouwde sfeer in de groep.

Steunen van elkaar

In de training en coaching wordt ervan uitgegaan dat deelnemers elkaar veel steun te bieden hebben. Dat kunnen ze doen door elkaar te stimuleren en te bemoedigen, door elkaar aan te spreken op afspraken en beloftes, elkaar te waarderen op kracht en elkaar te informeren over nieuwe inzichten. Kritiek hebben is ook een vorm van steun geven, mits het op een zorgvuldige en constructieve manier wordt gedaan. De trainer/coach moet alert zijn op grenzen die overschreden (dreigen te) worden en moet, wanneer nodig, ingrijpen.

Werken aan zelfwerkzaamheid, zelfoplossend vermogen

Leren vereist een actieve houding. Het effect van het leerproces is groter, naarmate de cursist zijn leerproces zelf ter hand neemt en de trainer/coach daarvoor de mogelijkheden biedt. Door een actieve houding, door huiswerkopdrachten, door zelf informatie te zoeken, leren mannen hun kwaliteiten en zwakke plekken kennen. Dat wat een cursist niet goed kan, leidt tot nieuwe leerdoelen. Dat wat hij uitstekend kan, versterkt zijn zelfvertrouwen.

Werken aan weerstanden

Binnen alle fasen van de training (coaching en nazorg), maar vooral binnen de fase waarin keuzes worden gemaakt, komt weerstand om te veranderen naar voren. Weerstand is een onbewust verzet, waarbij onzekerheid en angst leiden tot verdediging van het bestaande en tot het

afhouden van vernieuwing. De uitspraak als "De mannen krijgen het over alles voor het zeggen in Nederland" bevat een kern van waarheid vanuit de visie hoe de man naar de man en vrouw verhouding kijkt. Weerstanden hebben niet alleen een belemmerende functie in het veranderings- en keuzeproces van allochtone mannen, ze hebben ook een positieve functie. Weerstandsgedrag kan een signaal zijn dat de stappen tot verandering voor de betreffende man te groot zijn en in een te snel tempo uitgevoerd worden. Dan neemt de man, door zijn weerstand te benoemen, juist verantwoordelijkheid voor zijn keuze- en veranderingsproces. Hij wil kleinere stappen zetten, volgens zijn eigen tempo. De trainer/coach kan weerstandsgedrag van mannen als signaal gebruiken om zich af te vragen of de coaching goed is afgestemd op de deelnemer(s).

2. Opzet en resultaten van de training

Het doel van de assertiviteitstraining is: het verwerven van kennis en handvatten om assertief gedrag eigen te maken en daarmee de betrokkenheid bij de directe omgeving en participatie in de Nederlandse samenleving te vergroten.

De methodiek **Assertiviteit Allochtone Mannen** wordt toegepast in een traject dat uit drie onderdelen bestaat: training, coaching en nazorg. De training en coaching hangen nauw met elkaar samen en grijpen sterk op elkaar in. **De training** bestaat uit vier modules:

- *Assertief gedrag*
- *IK en JIJ boodschap*
- *Inzicht in eigen dagbesteding, zorgtaken en stellen van grenzen*
- *Maken van een actieplan*

Voor de eerste drie modules zijn elk twee bijeenkomsten nodig. De laatste module wordt in één bijeenkomst uitgevoerd en is tevens de afsluiting van het trainingstraject.

Parallel aan de training vindt **coaching** plaats, waarbij de deelnemers individueel worden ondersteund bij het vinden van eigen voorbeelden ter verduidelijking van de informatie, bij het bedenken van een persoonlijke casus om na te spelen en bij het invullen van nieuwe wensen m.b.t. dagbesteding en zorgtaken.

Vóór de start van de training vindt er een voorlichtingsbijeenkomst plaats die tevens als intakemoment dient. Het trainings- en coachingstraject wordt feestelijk afgesloten met een certificaatuitreiking. Het einde van dit traject is direct het begin van de **nazorg**. Gemiddeld moet er voor elke deelnemer vier uur nazorg ingepland worden over een periode van twee maanden.

Een nadere uitwerking van de drie onderdelen vindt u in § 3.6 en § 3.7 en in hoofdstuk 4.

Resultaten van de training en coaching

Mannen die het traject volledig hebben doorlopen hebben *kennis, inzicht en vaardigheden* verworven om assertiever in het leven te staan.

De deelnemers kunnen na afloop van de training:

- reflecteren op hoe ze denken en wat ze denken;
- gericht aangeven welke zaken ze willen verbeteren;
- grenzen stellen omdat ze weten wat ze wel en niet willen;
- keuzes maken.

Ze weten:

- welke invloed de omgeving op hen heeft;
- wat ze wel en niet in hun omgeving willen veranderen;
- welke barrières de omgeving opwerpt en hoe ze deze kunnen overwinnen; deze kennis wordt zowel gebruikt voor eigen voordeel als voor die van het gezin;
- hoe ze hun tijd indelen, wat ze anders willen en hoe dat anders kan.

3. De organisatie van de training

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens de volgende onderdelen aan de orde: de werving, voorlichting, intake en selectie, de groepssamenstelling, de duur, de coaching, de nazorg, de afronding en evaluatie, de trainer en coach, en tot slot de randvoorwaarden.

3.1 Werving

De werving wordt gestuurd door een bewuste keuze voor een bepaalde groep. Er zijn diverse criteria te benoemen op grond waarvan de keuze voor een bepaalde groep kan worden gemaakt, bijvoorbeeld: de groep die het het moeilijkst vindt om op te komen voor zichzelf, de groep die het meest gemotiveerd is, de groep die je het beste kent, de groep die het makkelijkst of juist het moeilijkst bereikbaar is.

De keuzes die gemaakt worden hebben vanzelfsprekend gevolgen voor de uitvoering van het project, zowel inhoudelijk als procesmatig. Zaken als werving, inhoud van de training en coaching, intake, lengte van de training, coaching en nazorg, tijdsinvestering en de keuze voor de trainer(s) en coach(es) (zie ook § 3.9) hangen allemaal samen met de samenstelling van de groep.

De werving voor de pilotgroepen heeft aangetoond dat er geen individuele aanmeldingen kwamen. Het is veel effectiever om bestaande groepen te benaderen en te bekijken of in één keer met deze hele groep aan de slag kan worden gegaan. Mochten niet alle leden van deze groep mee willen doen, dan is het natuurlijk ook mogelijk om kleine groepjes mannen samen te voegen tot één trainingsgroep. Voor de werving wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van bestaande 'eigen' structuren en netwerken van allochtone mannen. Deze 'eigen structuren' zijn vrijwilligers-organisaties of religieuze instellingen waarin allochtone mannen actief zijn en die zich op laagdrempelige wijze inzetten voor participatie en emancipatie van de eigen groep. Deze organisaties kennen de achterban en weten de mannen vaak gemakkelijker te bereiken dan algemene instellingen. Bovendien genieten deze organisaties het vertrouwen van de mannen. En juist omdat vertrouwen en draagvlak de sleutel vormen tot een succesvolle werving, is het kortom verstandig om deze organisaties een belangrijke rol in de werving te geven.

De praktijk toont dat allochtone vrijwilligersorganisaties bereid zijn hun medewerking te verlenen wanneer zij op een persoonlijke manier en als partner worden aangesproken en uitgebreid worden geïnformeerd over de inhoud van het project, de opzet en het te verwachten resultaat. Als de organisaties het belang van het project inzien en onderschrijven, zullen zij zich ook graag en actief voor de werving willen inzetten.

Met de organisaties moeten wel vooraf een aantal zaken worden doorgesproken en duidelijke afspraken worden gemaakt over onder andere:

- het aantal te werven mannen en het type (wie is de doelgroep?);

- de periode van werving en voorlichting en de periode van de cursus (houd rekening met schooltijden, feestdagen, ramadan en vakanties);
- het aanspreekpunt en de trekker vanuit de wervende organisatie;
- de terugkoppeling met de projectorganisatie;
- de rolverdeling tussen de wervende en de projectorganisatie;
- de rol van de wervende organisatie in het vervolg van het project;
- de kosten, de verdeling van lasten en de declaratie (wat kan bij wie worden gedeclareerd en wanneer).

TIP:

Zet de wervende 'eigen' organisaties zoveel mogelijk in het zonnetje door ze nadrukkelijk te betrekken bij publicitaire uitingen, bijvoorbeeld door hen een zichtbare rol te geven bij de feestelijke afsluiting van het project. De training kan als activiteit van de organisatie worden beschouwd en zodanig vermeld worden in een jaarverslag.

De groepsgerichte werving vindt waarschijnlijk vooral mondeling plaats. Dit neemt niet weg dat schriftelijke informatie over de training, bij voorkeur in de vorm van een folder of flyer, van belang is.

3.2 Voorlichting

Een voorlichtingsbijeenkomst vormt het slot van de werving. Tijdens deze bijeenkomst zal blijken in hoeverre de aanwezigen serieus geïnteresseerd zijn om aan het project deel te nemen. Omdat de voorlichting voor veel van de mannen bepalend zal zijn voor het besluit om mee te doen, hangt het uiteindelijke succes van de werving van deze bijeenkomst af. De bijeenkomst moet zowel organisatorisch als inhoudelijk goed in elkaar steken.

Organisatie

Wat de organisatorische kant betreft is het belangrijk dat de bijeenkomst op de locatie van de wervende organisatie wordt gehouden. De voor de bijeenkomst uitgenodigde en geworven mannen behoren immers tot hun achterban, en de 'eigen' locatie is voor hen dan ook een vertrouwde omgeving en de 'eigen' organisatie is een vertrouwde gastheer.

Dit betekent wel dat van tevoren duidelijke afspraken over de organisatie van de bijeenkomst moeten worden gemaakt:

- het tijdstip van de bijeenkomst (rekening houdend met schooltijden, vakanties, feestdagen, ramadan en gebedstijden);
- de aankleding van de bijeenkomst (koffie/thee e.d.);
- de kosten van de bijeenkomst;
- het aantal genodigden/aanwezigen; de voorlichting is het meest effectief bij een niet te grote groep, d.w.z. niet meer dan 12 tot 15 mannen;
- de bereikbaarheid van en vervoer naar de locatie;

- het zo mogelijk en indien nodig nabellen van de uitgenodigde mannen.

Mocht het niet mogelijk zijn om de bijeenkomst op de eigen locatie van de wervende organisatie te laten plaatsvinden, bijvoorbeeld omdat deze organisatie geen eigen ruimte heeft, zorg dan voor een plaats die ten minste aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De mannen kennen de locatie en zijn er redelijk vertrouwd mee.
- De locatie is centraal gelegen en goed bereikbaar, (zeker) ook met openbaar vervoer.

Inhoud

De voorlichtingsbijeenkomst is in principe de eerste kennismaking van de potentiële deelnemers met de trainer/coach en hun projectorganisatie. Het is dan ook belangrijk dat er tijd en ruimte is om elkaar te leren kennen en dat de juiste manier van communiceren wordt gevonden. Wat betreft de inhoud zullen de doelen, de opzet en de werkwijze van de training, coaching en nazorg duidelijk moeten worden gepresenteerd en toegelicht. Dit geldt ook voor de verwachtingen die de trainer/coach van de deelnemers heeft en de eisen die aan hen gesteld worden. Hierdoor kan worden bepaald of het aanbod van de training, coaching en de nazorg overeen komt met de verwachtingen, werkelijke wensen en de mogelijkheden van de mannen. De potentiële deelnemers geven vervolgens aan of zij aan de training mee willen doen.

Tijdens de bijeenkomst moet het niveau van de aangeboden informatie aansluiten bij het niveau van de deelnemers. De presentatie, die hooguit anderhalf uur mag duren, is bij voorkeur interactief, waarbij de deelnemers aan de hand van vragen geprikkeld worden mee te denken. Zo wordt getoetst of de boodschap helder overkomt bij de aanwezigen. Daarnaast kunnen de deelnemers direct hun vragen stellen.

TIPS

Zorg er voor dat alle bij het project betrokken trainers/coaches tijdens de voorlichting aanwezig zijn, zodat potentiële deelnemers alvast kennis met hen kunnen maken. De eerste binding en (hopelijk) persoonlijke chemie kan er toe bijdragen dat de mannen gemotiveerd raken om mee te doen. Maak bij de voorlichting gebruik van een met beelden ondersteunde presentatie (bijvoorbeeld een powerpointpresentatie). Een visuele aanpak zorgt voor snelle toegankelijkheid van de boodschap.

De powerpointpresentatie is op te vragen bij ACB Kenniscentrum.

3.3 Intake en selectie

Na de voorlichting vindt de individuele intake plaats en kunnen de potentiële deelnemer en de trainer/coach elkaar nader leren kennen. De trainer krijgt zicht op de motivatie van de mannen en op hun verwachtingen en beelden die over de training en coaching bestaan. Zo kan vastgesteld worden of de betreffende cursist reële doelstellingen heeft.

Ook kan er een eerste inschatting worden gemaakt aan welke kennis en vaardigheden de grootste behoeften bestaan en kan een eerste keuze worden gemaakt voor een stijl van begeleiden.

Voor de intake wordt een intakeformulier gehanteerd. Aan de hand van het ingevulde formulier voert de trainer/coach een persoonlijk gesprek met de potentiële deelnemer.

Een intakegesprek duurt 15 tot 20 minuten. Om de aanwezigen niet te lang op hun beurt te laten wachten is het verstandig met meerdere mensen de intake af te nemen. Op deze manier neemt de hele intake maximaal anderhalf uur in beslag.

Na afloop van het gesprek bepaalt de intaker of de geïnteresseerde man aan de training kan deelnemen, of naar een ander traject verwezen kan worden. Dit besluit wordt zoveel mogelijk direct meegedeeld. Bij twijfel kan de intaker besluiten bedenktijd nodig te hebben en zijn oordeel mede laten afhangen van de samenstelling van de groep (op basis van de reeds toegelaten deelnemers).

TIP

Organiseer de intake direct aansluitend op voorlichting, dus tijdens dezelfde bijeenkomst.

Deel meteen na de voorlichting de intakeformulieren uit, met het verzoek deze ter plekke in te vullen, en start aansluitend met de individuele intakegesprekken. Op deze manier wordt de drempel voor de mannen zo laag mogelijk gehouden en wordt er optimaal ingespeeld op de motivatie van het moment.

Voor de selectie worden de volgende criteria gehanteerd:

- de motivatie om mee willen te doen;
- de mate waarin mannen tijd en energie willen en kunnen vrijmaken. Er wordt verlangd dat ze alle dagdelen aanwezig zijn en actief meedoen. Ook buiten de training wordt er inzet verwacht waarvoor zelfwerkzaamheid een voorwaarde is;
- een open houding ten aanzien van het uiteindelijke doel van de training en coaching: reflectie en verandering. De mannen moeten bereid zijn om te kijken naar de eigen situatie en werkelijk stappen willen zetten om tot een verandering te komen;
- de bereidheid en vaardigheid om naar elkaar te luisteren en elkaar te steunen;
- de kennis van het Nederlands. Het trainingsprogramma vereist dat de mannen Nederlands kunnen begrijpen en schrijven en hiervoor hebben zij bij voorkeur NT2 niveau 2 in de onderdelen spreken en luisteren.

3.4 Groepssamenstelling

Er kan bewust worden gekozen voor een relatief homogene of heterogene groep. De mate van homogeniteit hangt af van de werving en selectie. Als de werving vooral via de 'eigen' structuren verloopt, zullen de deelnemers primair als lid van een etnische groep worden benaderd en dus zal de groep ook etnisch homogeen worden. Wil je dit voorkomen, zorg dan voor een gezamenlijke en gelijktijdige werving bij verschillende 'eigen' organisaties van uiteenlopende etnische signatuur. Zo kan een redelijk heterogene groep ontstaan.

Maak deze keuze van tevoren en laat hierbij tal van overwegingen meespelen. Het spreekt voor zich dat de voor- en nadelen duidelijk moeten zijn voordat een keuze wordt gemaakt, en dat de voordelen van de uiteindelijke keuze optimaal tot hun recht moeten komen. De voor- en nadelen van een homogene en heterogene groep kort onder elkaar:

Homogene groep - wat zijn voordelen?

- Men kent elkaar als taal- en cultuurgenoten waardoor een wij-gevoel ontstaat.
- Door dit groepsgevoel kunnen de mannen elkaar stimuleren, ook buiten het project.
- Door de gemeenschappelijke taal kunnen gevoelens en ervaringen tussen de mannen onderling beter worden geuit en gedeeld. Door de gemeenschappelijke cultuur zijn ervaringen herkenbaar en relatief eenvoudig te duiden.
- Gemeenschappelijke herkenning van en identificatie met een rolmodel wordt vergemakkelijkt.

Homogene groep - wat zijn nadelen?

- Men blijft in de eigen groep 'hangen' en raakt niet makkelijk los van vertrouwde patronen van denken en doen.
- Een etnisch homogene groep kan in de praktijk zeer verdeeld zijn, bijvoorbeeld vanwege een tegenstelling stad/platteland of regionale of religieuze animositeit.

Heterogene groep - wat zijn voordelen?

- Diversiteit maakt een groep levendig en verbreedt de horizon van de groepsleden.
- Nederlands staat als voertaal volledig centraal; de mannen worden uitgedaagd om in het Nederlands te spreken en te luisteren.
- Een heterogene groep neemt heterogene ervaringen en referentiekaders mee, wat voor de groepsleden een *eye opener* kan zijn. Het kan inzichten en praktische oplossingen opleveren die in een homogene groep buiten beeld zouden blijven.

Heterogene groep – wat zijn nadelen?

- Het feit dat men niet op de eigen taal kan terugvallen kan betekenen dat de deelnemers onzeker worden en in hun schulp kruipen.

- Gemeenschappelijke herkenning van en identificatie met een rolmodel wordt bemoeilijkt.
- Een heterogene groep kan ruimte bieden voor vooroordelen en aanleiding geven tot vormen van discriminerend gedrag.

Groepsgrootte:

Aangeraden wordt om een absoluut maximum van 15 deelnemers in acht te nemen.

Dit maximum komt voort uit de volgende overwegingen:

- de groepsdynamiek; om een optimale interactie binnen de groep mogelijk te maken is het essentieel dat de groep niet te groot wordt. Een relatief kleine groep nodigt uit tot actief meedoen, kwetsbaar opstellen en wederzijdse ondersteuning;
- de 'behapbaarheid' voor de trainer/coach; **Assertiviteit**
Allochtone Mannen is een intensieve training waarbij veel emoties los kunnen komen. Het begeleiden van de groep en het volgen en sturen van het groepsproces mag niet onderschat worden. Daarnaast vraagt de coaching ook veel van de coach. Het is dan ook aanbevolen om de bij de training en coaching minimaal twee trainers in te zetten. (Zie ook 4.9.)

3.5 Tijdsduur en tijdstip van uitvoering

Bij het vaststellen van de lengte en het tijdstip van de training spelen overwegingen zoals de doelgroep, inschatting van start- en eindpositie van de doelgroep, de geformuleerde doelen, de inhoud, de gewenste werkwijze en de beschikbare projecturen van trainers/coaches een rol. De training/coaching bestaat uit 7 bijeenkomsten van een dagdeel (2,5 uur) waarbij uit wordt gegaan van 1 bijeenkomst per week. Indien gewenst kan dit deel met een extra bijeenkomst worden uitgebreid.

De cyclus wordt voorafgegaan door een voorlichtings- en intakebijeenkomst en het traject eindigt met een feestelijke afsluiting waarop ook certificaten kunnen worden uitgereikt.

Na de training/coaching volgen nog vier nazorgbijeenkomsten, waarbij de mannen conform hun wens individueel of in (sub)groepsverband de nazorg kunnen ontvangen. Voor elke nazorgbijeenkomst moet twee uur ingepland worden. De bijeenkomsten vinden het best plaats verspreid over een periode van ten minste twee maanden.

In samenspraak met de deelnemers wordt het tijdstip van de training definitief vastgelegd. Hetzelfde geldt voor de dag en tijd van de nazorgbijeenkomsten.

3.6 Coaching

Terwijl de training groepsgericht is, zoomt de coach in het coachingstraject in op individuele ontwikkelingen. Het coachingstraject loopt parallel aan het trainingstraject. Dit wil zeggen dat de coaching inhoudelijk de rode draad van de trainingen volgt en deze als het ware in

een interactieve vorm vertaalt naar de persoonlijke situatie van de individuele mannen.

Ideaal hiervoor is een gecombineerde functie van trainer en coach. De coaching is gericht op de volgende onderdelen:

- ondersteuning bij het vinden van eigen voorbeelden ter verduidelijking van de informatie;
- ondersteuning bij het bedenken van een persoonlijke casus om na te spelen;
- ondersteuning bij het invullen van nieuwe wensen m.b.t. dagbesteding en zorgtaken;
- ondersteuning bij het invullen en bespreken van de nulmeting en eindmeting en het formuleren van het actieplan.

Een korte uitwerking van een coachingsbijeenkomst is verkrijgbaar bij ACB Kenniscentrum.

3.7 Nazorg

Aan het eind van de training/coaching hebben de deelnemers een realistisch en persoonlijk actieplan geformuleerd. Ze moeten nu de stap zetten naar het daadwerkelijk realiseren van hun gestelde doelen. Dat is niet eenvoudig. Vaak is een helpende hand welkom die net de nodige steun geeft wanneer de deelnemer er niet uitkomt of wanneer het niet mee zit, de hulp van iemand die hem (verder) wegwijs maakt en met hem meedenkt en waar nodig adviseert over de voortgang. Daarbij wordt zoveel mogelijk ingezet op en gewerkt vanuit het zelfsturend vermogen van de mannen.

De ene persoon kan behoefte hebben aan een uitgebreid overleg. Voor een ander kan de nazorg bestaan uit adequate ondersteuning en een vorm van sturing op afstand, waarbij een kort gesprek voldoende kan zijn. Gemiddeld moet er voor elke deelnemer 4 uur nazorg ingepland worden over een periode van twee maanden. Omdat een deel van deze nazorg in subgroepverband plaats vindt kunnen er op voorhand 4 dagdelen voor worden vastgesteld.

3.8 Evaluatie

Een goede evaluatie vormt een integraal onderdeel van het traject. De succes- en faalfactoren die hieruit naar voren komen kunnen als leerpunten worden meegenomen in de uitvoering van het lopende traject of in een vervoliprogramma. Zowel de inhoud als het proces moet worden geëvalueerd.

De inhoudelijke evaluatie heeft primair betrekking op de training/coaching zelf. De vragen die in deze evaluatie centraal staan hebben betrekking op de inhoud, de effectiviteit en het resultaat van de training/coaching.

Inhoudelijke evaluatie:

- 1) Blijkt de inhoud werkelijk toegesneden op de groep? Sloten de onderwerpen, het niveau en het materiaal goed genoeg aan op de behoeften en ambities en het niveau van de deelnemers? Is er voldoende maatwerk geleverd?
- 2) Is de inhoud ook werkelijk door de mannen opgepakt? Was de stof begrijpelijk? Zijn de leerdoelen ook echt bereikt?
- 3) Welke resultaten heeft de training bij de deelnemers opgeleverd?

De evaluatieonderdelen 1 en 2 vragen om een continue monitoring, waarbij de trainers na iedere bijeenkomst – met name aan de hand van signalen uit de 1-op-1 coaching – een korte tussentijdse evaluatie uitvoeren.

Voor het derde evaluatieonderdeel is het noodzakelijk dat op een tijdstip na afronding van het traject – bijvoorbeeld na een half jaar – contact met de deelnemers wordt opgenomen om te horen hoe ver ze met de uitvoering van hun actieplan zijn gekomen.

De *procesevaluatie* heeft primair betrekking op de projectmatige kant van het traject. Hoe zijn de verschillende methodische stappen in het traject uitgevoerd? Wat ging goed en wat niet? Welke werkwijze bleek effectief, welke niet? Deze vragen dienen beantwoord te worden voor de afzonderlijke stappen in het traject:

- de werving
- de voorlichting
- de intake/selectie
- de selectie van trainers
- de didactische insteek van training en coaching
- de nazorg

De afronding

Het is belangrijk en leuk om de training/coaching af te ronden met een feestelijke slotbijeenkomst. Behalve dat er een formeel einde komt aan een intensief groepstraject, kunnen certificaten van deelname worden uitgereikt aan de deelnemers. De ervaring leert dat de deelnemers aan de training Assertiviteit Allochtone Mannen grote waarde hechten aan een certificaat. Het is een beloning voor hun inspanningen en inzet en het is een stimulans de volgende fase in te gaan.

3.9 De trainer en de coach

Waar de trainer zich hoofdzakelijk richt op het groeps gedeelte van het traject, houdt een coach zich voornamelijk met de individuele begeleiding en coaching van de mannen bezig. Omdat er een rode draad loopt door de training en coaching zijn de beide functies idealiter in één en dezelfde persoon verenigd.

Aanbevolen wordt om het trainings- en coachingstraject door ten minste *twee* (vaste) trainers/coaches uit te laten voeren. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn gelegen in:

- het interactieve proces. De kracht van deze methodiek is vooral gelegen in de meerwaarde van het interactieve proces en de groepsdynamiek. Dit proces moet door de trainer gestimuleerd en gestuurd worden. Dit stelt eisen ten aanzien van aandacht en procesbewaking: dit kan het beste door twee trainers worden gedaan;
- de 1-op-1 coaching. Individuele coaching is een intensieve en tijdrovende activiteit die valt of staat met de persoonlijke aandacht die aan de deelnemer en zijn persoonlijke situatie kan worden gegeven.

Wat deze coaching betreft is een verhouding van 1 coach op 8 deelnemers dan ook echt een bovengrens.

De competenties van de trainer(s) vormen de belangrijkste sleutel tot een (al dan niet) succesvolle uitvoering van de methodiek. De benodigde competenties liggen zowel op het inhoudelijke als het didactische vlak.

De training ***Assertiviteit Allochtone Mannen*** wordt dus het beste uitgevoerd door (minimaal) twee trainers die ook coach zijn. In de ideale situatie is één van hen een man en de ander een vrouw. Bij voorkeur heeft de ene trainer een allochtone achtergrond terwijl de ander van autochtone herkomst is. Op deze manier wordt de 'buitenwereld' het beste vertegenwoordigd en leren de deelnemers zowel met mannen als vrouwen als met mensen uit de eigen etnische groep als met van oorsprong Nederlanders omgaan. Ze worden kortom beter voorbereid op de 'echte' wereld.

De inhoudelijke en didactische competenties van de trainer en coach vormen de belangrijkste sleutel tot een succesvolle uitvoering van de methodiek.

Inhoudelijk

De trainer/coach dient kennis te hebben van en inzicht te hebben in:

- de diverse achtergronden van de deelnemers (opvoeding- en gedragsregels) van de deelnemers, en
- de problematiek van de doelgroep en de factoren die daaraan ten grondslag liggen.

Didactisch

De trainer/coach is in staat om:

- de methodiek en het materiaal te 'vertalen' naar de denk- en belevingswereld van de mannen en de inhoud van de training te vertalen in een programma, waarbij passende werkvormen gekozen en gehanteerd worden;
- methodisch te werken met allochtone mannengroepen.

Hiervoor moet hij/zij in staat zijn om:

- de maatschappelijke positie van de deelnemers te kunnen analyseren en hun startsituatie vast te stellen voor wat betreft motivatie, vaardigheden en mogelijkheden;.

- de eigenschappen en vaardigheden van de deelnemers kunnen herkennen en erop in kunnen spelen. Dit vraagt om alertheid en flexibiliteit om de training eventueel aan individuele behoefte aan te kunnen passen;
- de deelnemers tijdens de bijeenkomsten te stimuleren verantwoordelijkheid te nemen voor hun keuzeproces en voor het groepsproces;
- de deelnemers te steunen in hun veranderingsproces en hen te stimuleren daadwerkelijk stappen te zetten;
- het vertrouwen van de mannen te winnen en hen te enthousiasmeren;
- de rol van persoonlijke coach vorm en inhoud te geven en als zodanig door de mannen geaccepteerd te worden;
- voldoende zelfreflectie aan de dag te leggen om de gekozen aanpak kritisch te evalueren en zo nodig aan te passen.

3.10 Randvoorwaarden

Randvoorwaarden kunnen in sterke mate bepalend zijn voor een succesvolle uitvoering van deze methodiek. Harde voorwaarden zijn essentieel voor de uitvoering van het traject. Het gaat dan om de volgende zaken:

- Het taalniveau van de deelnemers moet minimaal NT2 niveau 2 zijn op de onderdelen spreken en luisteren.
- De motivatie van de deelnemers is essentieel. De mannen dienen werkelijk gemotiveerd te zijn om zichzelf en hun omgeving onder de loep te nemen.
- De competenties van de trainer en de coach zijn cruciaal in het traject. Een succesvolle uitvoering valt of staat met de wijze waarop aan deze rol invulling wordt gegeven.

Zachte voorwaarden kunnen worden beschouwd als bevorderlijk voor een succesvolle uitvoering. Denk hierbij aan:

- het betrekken van de 'eigen structuren' van migranten bij de werving (en voorlichting) van de potentiële deelnemers. Dit is een manier van werven die in de praktijk succesvol blijkt en dus zeer is aan te bevelen;
- de keuze van de locatie; voor allochtone mannen wegen de plaats en de ruimte waar de training/coaching wordt uitgevoerd relatief zwaar. Het is belangrijk dat de uitvoeringslocatie niet te ver van de eigen woonomgeving is, of op zijn minst van daaruit gemakkelijk te bereiken is, en dat de ruimte voor de mannen herkenbaar en vertrouwd is.

4. Inhoud van de training

De training kent zes fases en er zijn vier modules. Er worden verschillende werkvormen gehanteerd die gangbaar zijn bij assertiviteitstrajecten.

De meerwaarde van **Assertiviteit Allochtone Mannen** bestaat uit het rekening houden met de culturele achtergronden van de deelnemers in de opzet en in de uitvoering van de training. Zo moet een open communicatie en een onderlinge verstandhouding ontstaan, waardoor de motivatie wordt verhoogd. De ervaring en de deskundigheid van de trainer spelen hierbij een belangrijke rol. Deze factoren bepalen, net als de aanpak en het inspelen op de groep, in feite het succes van de training.

Achtereenvolgens worden hier de fases, de modules, de opbouw van de bijeenkomsten en een korte beschrijving van elke bijeenkomst besproken.

4.1. Fasering

Fase 1: Kennismaking

Het is belangrijk dat er in een open en vertrouwde sfeer gewerkt kan worden. In de kennismakingsfase wordt een start gemaakt met het ontwikkelen van deze open en vertrouwde sfeer. De mannen moeten zich geaccepteerd voelen en respect tonen voor elkaar. Verder moeten ze zich veilig genoeg voelen om persoonlijke belemmeringen en krachten te benoemen en te bespreken.

Elke man zal zich, vanuit zijn eigen verwachtingen en ervaringen en indrukken vanuit de voorlichting en intake, een beeld van de training hebben gevormd. Uitwisseling van deze beelden is noodzakelijk. Daarnaast zullen ze getoetst en in overeenstemming gebracht moeten worden met de doelen, de globale opbouw en de werkwijze van de training. De mogelijkheden en grenzen zullen in deze fase worden afgetast. De kennismakingsfase houdt natuurlijk niet op wanneer deze zaken voor het eerst boven tafel komen. In de loop van de training/coaching zullen de deelnemers elkaar en de trainer/coach steeds beter leren kennen. Het ontwikkelen van een goede sfeer met een open en vertrouwelijk karakter is een continu proces dat blijvend aandacht vergt. De trainer/ coach zal hier altijd alert op moeten blijven en op dit punt steeds proactief te werk moeten gaan.

Belangrijk

Te hoge of verkeerde verwachtingen bij de mannen moeten worden bijgesteld om latere misverstanden en complicaties in het groepsproces te voorkomen. In deze fase is het voor Turkse en Marokkaanse mannen cruciaal om zich vertrouwd en veilig te voelen in de groep. De trainer moet inspelen op de heersende culturele waarden en normen van de deelnemers. In de uitgebreide kennismaking wordt stilgestaan bij de persoonlijke ervaringen en verborgen talenten van de deelnemers. Ook wordt het aangemoedigd om elkaar hierover te bevragen. Deze fase wordt afgesloten met het vaststellen van de verborgen talenten en deze te

verbinden met de uitgevoerde arbeid in Nederland. De saamhorigheid van en de openheid in de groep hangt af van de aanpak van de trainer. De persoonlijke benadering wordt gewaardeerd: het tonen van betrokkenheid bij en kennis van de achtergronden van de deelnemers bepalen mede de prestaties van de groep.

Fase 2: Bewustwording en zelfbeeldverheldering

Hierin is het werken aan inzicht in en bewustwording van de eigen maatschappelijke positie van mannen belangrijk. Mannen krijgen meer zicht op de manier waarop de maatschappij invloed uitoefent op de gemaakte keuzes. Ook belangrijk is het begrip *zelfconcept*. Dat is het geheel van beelden, opvattingen, ideeën en gevoelens die een ieder van zichzelf heeft. Via gedrag, uitspraken en houding laten we zien wie we zijn. Daarmee geven we uitdrukking aan hoe we ons zelf inschatten en waarderen. Deze waarderingen zijn emotioneel geladen. Als onze eigen waarderingen positief zijn, dan ontwikkelen we een gevoel van eigenwaarde. Als ze negatief zijn, dan gaan we ons onzeker voelen en ontwikkelen we weinig zelfvertrouwen. Tevens is het van belang om het zelfbeeld in overeenstemming te brengen met de realiteit. De vorming van het zelfconcept is een proces, dat op jonge leeftijd tot ontwikkeling komt en doorgaat in het hele leven. De doelen van het verhelderen van het zelfbeeld zijn: het bewustworden van sterke en zwakke kanten, de samenhang zien tussen capaciteiten, interesses en waarden, het reële gehalte van het zelfbeeld ontdekken, het zelfbeeld in relatie te brengen met de levensplanning en het gevoel ontwikkelen op zichzelf te kunnen vertrouwen. Het is belangrijk te beseffen dat keuzes maken gericht op het actief meedoen en iets betekenen voor het gezin en de omgeving iets is wat men zelf doet en dat men het keuzeprocessus dus zelf kan sturen. Dit vraagt om rust en tijd.

Belangrijk

Turkse en Marokkaanse mannen hebben veelal een bevelhuishoudelijke opvoeding gehad. Ze hebben een sterk wij-gevoel ontwikkeld waarin de groep dominant is. Het individu is in eerste instantie lid van een groep en wordt geacht de groepswaarden, normen en omgangsvormen te respecteren. Het groepslid dient daarmee in zijn communicatie met de buitenwereld rekening te houden. De trainer moet in deze fase nadruk leggen op de persoonlijke ervaringen door op een acceptabele manier door te vragen naar de ervaringen op het gebied van werk, opleidingen en het leven. Vaak wordt vergeten om de periode die buiten Nederland is doorgebracht mee te nemen in de levenservaringen. Ook hier speelt kennis over de culturele en maatschappelijke ontwikkelingen van de deelnemers een belangrijke rol in het doorvragen.

Fase3: Horizonverruiming

Aan het eind van deze fase hebben de deelnemers een goed zicht op zichzelf ontwikkeld, vooral wat betreft hun mogelijkheden en begrenzingen. Zo wordt toegewerkt naar de fase waarin keuzes gemaakt worden en besluiten worden genomen. De keuzefase komt voor de deelnemers op verschillende momenten, al naar gelang de situatie, vaardigheden en behoeften van de persoon.

Belangrijk

In deze fase moet worden gewerkt aan het zelfvertrouwen van de mannen. Hen moet worden duidelijk gemaakt dat zij anderen, de samenleving en zichzelf wel degelijk veel te bieden hebben. In tegenstelling tot de vrouwen tonen de Turkse en Marokkaanse mannen een schijnassertief gedrag waarbij ze vooral hun trots uiten door systematisch hun succes aan zichzelf toe te kennen. Hun falen ligt aan externe factoren: ze voelen zich slachtoffer van omstandigheden waarin ze zich bevinden. De trainer dient alert te zijn op deze signalen door nadruk te leggen op hun individuele inzet, ambitie en wilskracht, onafhankelijk van de groepsdruk. Door in te gaan op hun voorbeelden hen met oefeningen laten ervaren wat het effect is op hoe je iets zegt of doet.

Fase 4: Keuzes maken en besluiten nemen

In deze fase krijgen de mannen de ruimte om alle verkregen inzichten en informatie te ordenen, met elkaar in verband te brengen en te verwerken. De mannen staan op een keerpunt in hun leven. Ze hebben zich tot nu nauwelijks gericht op de eigen individuele ontwikkeling. Ze zijn in hun positie, gedrag en keuzemogelijkheden altijd geconditioneerd door de waarden en normen die binnen hun gemeenschap gelden. Tijdens de fase van kiezen om een assertieve houding aan te nemen, speelt de angst om in mogelijk conflict te komen met de omgeving een rol. Hun besluitvaardigheid wordt mede beïnvloed door weerstanden tegen verandering. Ze laveren strategisch tussen datgene dat ze werkelijk willen en datgene wat ze vanuit de cultuur mogelijk achten. Het keuzemoment wordt beladen met emoties en deze maken het de mannen lastig om te kiezen en op korte en langere termijn een eigen plan te trekken. Het assertieve gedrag tonen tegenover de eigen groep c.q. omgeving en tegenover de buitenstaanders wordt in deze fase van essentieel belang.

De twijfel en weerstand die bij de mannen boven komt als zij het punt van kiezen naderen, mag niet genegeerd worden. Juist in deze fase is er gelegenheid om weerstanden te leren onderkennen en te erkennen, waardoor de mannen meer zicht krijgen op hun emotionele belemmeringen. De deelnemers ervaren de positieve en de negatieve weerstanden en kunnen daardoor verantwoordelijkheid nemen voor de keuze(s) die ze maken.

Belangrijk

In deze fase zal er veel aandacht moeten zijn voor de 'omkering van de aandacht', dat wil zeggen dat de mannen gestimuleerd moeten worden primair voor zichzelf te zorgen c.q. aan hun eigen belang te denken. Voor het groepsproces – het uitwisselen van ervaringen, elkaar stimuleren en een voorbeeld voor elkaar zijn – is hierbij een sturende rol weggelegd.

Fase 5: Concrete stappen zetten (actiefase)

De gemaakte keuze wordt getoetst aan de haalbaarheid. Mannen gaan nu echt iets ondernemen. In deze fase maken de mannen gezamenlijk én individueel al een start met het realiseren van hun plannen. Zij beginnen nu in de praktijk te ervaren dat zij hun perspectieven en wensen werkelijk gestalte kunnen geven, door eigen strategieën uit te zetten en stap voor stap te werken aan het bereiken van de gestelde doelen. Zij beginnen nu in de praktijk te ervaren dat actie een reactie oproept en dat zijzelf daar sturing aan kunnen geven.

Fase 6: Afsluiting van de training en start van nazorg

De steun die mannen van elkaar en van de trainer/coach ervaren hebben, zal er dan niet meer vanzelfsprekend zijn. Na de training zullen mannen hun ontwikkelde krachten moeten kunnen aanspreken om zichzelf door tegenslagen en frustraties heen te slaan. Alhoewel elke man zelf verdere stappen en acties zal moeten ondernemen, kan hij daarbij steun en aanmoediging gebruiken. Nazorgmogelijkheden worden in de afsluitingsfase besproken.

Belangrijk

In de eindfase van de training zal de nadruk in de begeleiding komen te liggen op het 'vasthouden' van de ontwikkelde leerelementen, om te voorkomen dat de mannen alsnog terugvallen in de vertrouwde onzekerheden en gedragspatronen. Door de 'film' van de training regelmatig op hoofdlijnen samen te vatten, en vooral door de mannen te enthousiasmeren met hun eigen vooruitgang en resultaten, kunnen zelfvertrouwen en assertiviteit maximaal verankerd worden.

4.2 Modules

De training *Assertiviteit Allochtone Mannen* is opgebouwd uit vier modules:

- Assertief gedrag
Actie en reactie, balans, ik en mijn omgeving
Deze module wordt in twee bijeenkomsten uitgevoerd (maar komt als rode draad in alle volgende bijeenkomsten terug).

- IK en JIJ boodschap
Mede in relatie tot: eer, aanzien, sociale controle, rolpatronen en respect
Deze module wordt in twee bijeenkomsten uitgevoerd.
- Inzicht in eigen dagbesteding, zorgtaken en stellen van grenzen
Deze module wordt in twee bijeenkomsten uitgevoerd.
- Maken van een actieplan
Deze module wordt in één bijeenkomst uitgevoerd en is tevens de afsluiting.

4.3 Opbouw van de trainingsbijeenkomsten

Elke bijeenkomst heeft een min of meer vaste tijdsindeling:

Introductie:	5 minuten
Training (groepsgericht):	40
Pauze:	15
Coaching (individueel):	80
Afronding:	<u>10</u>
Totaal:	150 minuten (oftewel 2,5 uur)

Tips voor de trainer voor de voorbereiding

- Zet per bijeenkomst voor jezelf op een rij wat de doelstelling is.
- Denk na over de aanpak van de bijeenkomst (welke onderdelen behandelen, hoeveel tijd trek je ervoor uit, etc).
- Denk na over de uitleg van de opdrachten; houdt rekening met het (taal)niveau van de deelnemers.
- Denk na over de opstelling van de groep en wie naast wie zit (wel/niet gemixt naar etnische achtergrond, functioneringsniveau of taalvaardigheid).
- Zorg dat het materiaal klaar ligt voordat de bijeenkomst begint.
- Schrijf van tevoren in steekwoorden op de flip-over of het bord welke stof behandeld wordt (de agenda van de dag).

4.4 Korte beschrijving van de inhoud van de bijeenkomsten

De inhoud van de bijeenkomsten en het werkmateriaal wordt nu kort beschreven. Dit gebeurt aan de hand van een vaste indeling:

- O:** het **onderwerp** of onderdeel
F: het nummer van de **fase**
D: het **doel** van de bespreking of oefening
T: de benodigde **tijd**
W: de **werkwijze** of **werkvorm**
M: het benodigde **materiaal**
G: de eventuele **gast spreker**

De genoemde materialen zijn tegen betaling op te vragen bij ACB Kenniscentrum.

MODULE 1 *Introductie assertiviteit*

- O** **Introductie assertiviteit en nulmeting**
Er worden voorbeelden van soorten gedrag (assertief, subassertief (passief) en agressief) besproken.
Verbale en non-verbale communicatie komt aan de orde en de relatie ervan met opkomen voor jezelf.
Door het invullen van de vragenlijst (nulmeting) en de nabespreking ervan worden de mannen zich bewust van hoe zij in bepaalde situaties reageren en hoe ze daarmee wel/niet opkomen voor zichzelf. Ze leren acties en reacties positief om te buigen.
- F** 1 - 2 - 3
- D** Leren onderscheid te maken tussen assertief, subassertief (passief) en agressief gedrag.
Inzicht in verbale en non-verbale communicatie en de relatie met assertiviteit.
Inzicht in de relatie tussen opkomen voor jezelf en het moment en de wijze van verbaal reageren en handelen (wanneer en hoe handel je; wanneer zeg je iets, wat zeg je en hoe breng je je boodschap?)
- T** 2 dagdelen
- W** In de eerste twee bijeenkomsten wordt gewerkt aan vertrouwen en zich veilig voelen door het vergroten van inzicht en zelfkennis. Door het invullen van de vragenlijst (werkblad 1) in de groep en het bespreken van de vragen delen de deelnemers hun ervaringen met elkaar. Vervolgens leren ze aan de hand van allerlei voorbeelden uit de eigen situatie dat actie een reactie oplevert, hoe daarin een balans te vinden en hoe daarmee om te gaan vanuit het eigen systeem (ik en mijn omgeving).
Aan de hand van casussen worden de begrippen assertief, subassertief en agressief gedrag verduidelijkt.
Voorbeeld: je baas op het werk vraagt je om 16.45 uur om extra te werken i.v.m. een spoedbestelling. Hoe reageer je hierop? Hoe kun je assertief, subassertief en agressief reageren?
- M** Materialen t.b.v. de trainer/coach:
e. Assertief gedrag inzichtelijk maken
f. Casussen assertief gedrag
g. Instructies voor de bespreking van de casussen
h. Scorelijst nulmeting en de eindmeting (zie werkblad 1)
i. Voorbeeldschema voor de bespreking van de nulmeting en de eindmeting
- Materiaal voor de deelnemer:
Werkblad 1 Vragenlijst (nulmeting).
- G** -

MODULE 2 *IK en JIJ boodschap*

O Ik en Jij boodschap

De mannen leren de *Ik-boodschap* te gebruiken in plaats van de *Jij-boodschap*.

Verder leren de mannen na te denken over eer, aanzien, sociale controle, rolpatronen en respect in relatie tot deze *Ik-boodschap*.

F 2 – 3 – 4

D De *Ik-boodschap* kunnen gebruiken en de *Jij-boodschap* kunnen vermijden.

De *Ik-boodschap* kunnen gebruiken binnen de culturele context.

T 2 dagdelen

W Aan de hand van informatie en voorbeelden wordt uitgelegd wat de *Ik-boodschap* en de *Jij-boodschap* inhouden en hoe die eerste gebruikt kan worden om beter voor jezelf op te komen.

De *Ik-boodschap* wordt besproken in relatie tot eer, aanzien, sociale controle, rolpatronen en respect

Er wordt geoefend in een rollenspel aan de hand van voorbeelden die zowel door de trainers als deelnemers worden aangedragen.

Voorbeeld: Een vader vraagt zijn zoon om zijn kamer op te ruimen voordat hij naar de bioscoop gaat.

M Materialen t.b.v. de trainer/coach:

j. Relatie tussen cultuur en communicatie.

Materiaal voor de deelnemer:

Werkblad 2: Handout over de *Ik-boodschap*.

Werkblad 3: Zinnen die de *Ik-boodschap* bevatten.

G Gastspeler voor het rollenspel.

MODULE 3 *Inzicht in eigen dagbesteding, zorgtaken en stellen van grenzen*

O Inzicht in eigen dagbesteding, zorgtaken en stellen van grenzen

De opvattingen die bij de mannen bestaan over zorg in relatie tot hun omgeving staan in deze module centraal.

Als de mannen meer zorgtaken op zich nemen krijgen hun vrouwen ook tijd voor zichzelf of om maatschappelijk actief te worden. Tijdens deze module geven de deelnemers aan welke zorgtaken door hen kunnen worden uitgevoerd, zodat de partner zich vrij kan maken voor andere activiteiten.

Ook komen mogelijke veranderingen, voortkomende uit sociaal-maatschappelijke verplichtingen (als een deelnemer bijvoorbeeld betaald of onbetaald werk wil gaan doen), aan de orde.

- F** 2 – 3 – 4 – 5
- D** Vergroten van de acceptatie van de verandering in de verhouding tussen man, vrouw en sociale omgeving.
Kritisch leren kijken naar patronen en naar de organisatie en uitvoering van taken.
Grenzen leren stellen door prioriteiten aan te geven en te delegeren.
- T** 2 dagdelen
- W** De deelnemers vullen het werkblad *Tijdbesteding* in. Hierin wordt gevraagd om de (zorg)bezigheden van een gemiddelde dag kort te beschrijven: wat doe je, geef aan hoeveel tijd deze taken in beslag nemen en noteer wat voor een soort taak het betreft (huishoudelijk, opvoeding, zorg voor familie, etc.).
Vervolgens worden de gegevens op een bord of flip-over geschreven. De uitkomsten worden met de groep besproken.
Resultaat: de taken van een gemiddelde dag zijn in kaart gebracht en er is een plan gemaakt om de taken anders in te delen om daarmee tijd voor zichzelf te creëren.
- M** Materialen t.b.v. de trainer/coach:
k. Bespreking van de tijdbesteding en dagindeling
- Materiaal voor de deelnemer:
Werkblad 4: Tijdbesteding.
- G** -

MODULE 4 *Maken van een actieplan*

- O** **Eindmeting en maken van een actieplan**
De vragenlijst van de nulmeting wordt opnieuw ingevuld en is daarmee de eindmeting. Aan de hand van deze eindmeting wordt in de groep besproken welke verandering de training teweeg heeft gebracht bij de individuele deelnemers. Op grond van de eindmeting en de coachingsgesprekken wordt dan het actieplan gemaakt.
- F** 2 – 3 – 4 – 5 – 6
- D** Inzicht in veranderingen t.o.v. het beginmoment.
Elke man heeft zijn actieplan klaar.
- T** 1 dagdeel
- W** In deze laatste bijeenkomst vult iedereen de vragen van de nulmeting (=eindmeting) opnieuw in. Aan de hand van deze eindmeting wordt in de groep besproken welke verandering de training teweeg heeft gebracht bij de deelnemers.
Op grond van de eindmeting maakt iedereen voor zichzelf een actieplan. De kennis en inzichten die gedurende de training/coaching zijn verkregen worden hierin weergegeven. In het actieplan schrijven de deelnemers ook wat ze willen gaan doen, waarmee ze rekening willen houden in hun omgeving en waar ze denken een probleem te

ondervinden. Vervolgens geven ze aan bij welke stappen ze ondersteuning nodig denken te hebben. Deze vragen worden geformuleerd en tijdens de afsluitingsbijeenkomst persoonlijk gepresenteerd.

Tijdens de slotbijeenkomst presenteert elke deelnemer zijn actieplan. De evaluatie vindt plaats.

Tot slot ontvangen alle deelnemers een certificaat.

M Materialen t.b.v. de trainer/coach:
m. Actieplan

Materiaal voor de deelnemer:
Werkblad 1: Vragenlijst (eindmeting)
Werkblad 5: Mijn actieplan
Certificaat

G -

5. Overzicht van de materialen

Deze materialen zijn tegen betaling te bestellen bij ACB Kenniscentrum.

T.b.v. de werving en selectie

- a. Wervingsbrief voor organisaties
- b. Wervingsbrief voor deelnemers
- c. Powerpointpresentatie voor de voorlichtingsbijeenkomst
- d. Aanmeldingsformulier

T.b.v. de trainer/coach

- e. Assertief gedrag inzichtelijk maken
- f. Casussen assertief gedrag
- g. Instructies voor de bespreking van de casussen
- h. Scorelijst nulmeting en de eindmeting (zie werkblad 1)
- i. Voorbeeldschema voor de bespreking van de nulmeting en de eindmeting
- j. Relatie tussen cultuur en communicatie
- k. Bespreking van de tijdbesteding en dagindeling (zie werkblad 4)
- l. Gedragsverandering
- m. Actieplan
- n. Aanpak van de coachingsgesprekken

T.b.v. de deelnemers aan de training

Werkblad 1: Vragenlijst (nulmeting en eindmeting)

Werkblad 2: Handout de *Ik-boodschap*

Werkblad 3: Zinnen met de *Ik-boodschap*

Werkblad 4: Tijdbesteding

Werkblad 5: Mijn actieplan

Overig

- 0. Certificaat

Deze materialen zijn tegen betaling bij ACB Kenniscentrum op te vragen. Wilt u materialen bestellen, neem dan per e-mail of per telefoon contact op met ACB Kenniscentrum.

Meer weten?

Wilt u aan zelf de slag met ***Assertiviteit Allochtone Mannen*** of wilt u een vergelijkbare training opzetten? Neem dan contact op met de adviseurs van ACB Kenniscentrum:

Tel: 020 – 627 94 60

E-mail: info@acbkenniscentrum.nl

Website: www.acbkenniscentrum.nl

Colofon

ACB Kenniscentrum voor emancipatie en participatie, Amsterdam 2008.

Ontwikkeling van de training: Rachid Jamari, Thea van Neerbos en Ayçiğ Çelik.

Vormgeving:

Drukwerk:

© Niets van deze uitgave mag overgenomen noch gekopieerd worden zonder schriftelijke toestemming van ACB Kenniscentrum.

Deze methodiek is tot stand gekomen dankzij subsidie van Provincie Noord-Holland