

Mannen Verdienen Beter

METHODIEKVERSLAG



Amsterdam, november 2008

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Opzet en resultaten van de training	5
3. Algemene aanwijzingen	7
4. Organisatie	10
4.1 Werving	
4.2. Voorlichting	11
4.3. Intake en selectie	13
4.4. Groepssamenstelling	14
4.5. Tijdsduur en tijdstip van uitvoering	15
4.6. Coaching	16
4.7. Nazorg	
4.8. Evaluatie en afronding	
4.9. De trainer en coach	18
4.10. Randvoorwaarden	19
5. Inhoud van de training	21
5.1. Fasering	
5.2. Modules	24
5.3. Werkvormen	26
Meer weten?	30
Bijlage: Het trainingsmateriaal	31
Colofon	32

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

1. Inleiding

De positie van allochtone mannen, zeker die van de eerste generatie, is relatief zwak. Ze verdienen minder dan autochtone mannen en het merendeel van de Marokkaanse en Turkse mannen heeft alleen het basisonderwijs gevolgd of op zijn hoogst een diploma op vmbo-niveau behaald. Hierdoor werkt meer dan de helft van hen op de laagste beroepsniveaus. ACB Kenniscentrum constateert dat een deel van de eerste generatie Marokkaanse mannen zich terugtrekt in de moskee en zich afzijdig houdt van de Nederlandse samenleving.

Om de arbeidsdeelname van allochtone mannen te bevorderen is inzet nodig van werkgevers, maar ook van de mannen zelf. De meeste mannen willen graag aan de slag of een beter passende baan vinden, maar redden het op eigen kracht niet. Velen hebben niet geleerd om bij hun eigen wensen en mogelijkheden stil te staan. Ze hebben geen reëel beeld van hun positie op de arbeidsmarkt en weten niet waar ze moeten beginnen.

Mannen Verdienen Beter

De methodiek Mannen Verdienen Beter is ontwikkeld om deze groep *eerste generatie allochtone mannen* bewust te maken van hun wensen ten aanzien van hun werk en ontwikkeling. De methodiek kan voor hen een stimulans zijn om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren of om deze te verbeteren. Door te werken aan het vergroten van zelfinzicht, zelfwerkzaamheid en zelfredzaamheid kunnen belemmeringen geleidelijk aan worden overwonnen.

De methodiek is *bedoeld voor vrijwilligersorganisaties en professionele instellingen* die een (voor)traject gericht op activering van allochtone mannen willen aanbieden. Ook kan de methodiek nuttig zijn voor organisaties in de (publieke) beleids sfeer die opdracht willen geven tot deze training.

Deze methodiek is een hulpmiddel waarmee deze mannen de drempels op weg naar een baan kunnen nemen en biedt een traject dat moet leiden tot instroom of heroriëntatie op de arbeidsmarkt. De aanpak is integraal en bestaat uit een empowermenttraining, oriëntatie op de arbeidsmarkt en aandacht voor zorgtaken naast arbeid of opleiding. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de stimulerende en emanciperende dynamiek van het groepsproces.

Mannen Verdienen Beter is het resultaat van een succesvol empowermentproject dat ACB Kenniscentrum in 2007 en 2008 in opdracht van de provincie Noord-Holland als *pilot* heeft uitgevoerd. Hierbij is gebruik gemaakt van ervaringen en inzichten die ACB Kenniscentrum door de jaren heen heeft opgedaan in projecten met Turkse en Marokkaanse mannen. Ook de ervaringen met de empowermenttrajecten die ACB

Kenniscentrum eerder voor vrouwen heeft ontwikkeld zijn gebruikt. Uit deze projecten bleek dat ook de mannen belangstelling hebben voor vergelijkbare initiatieven.

De methodiek heet 'Mannen Verdienen Beter', omdat de training is gericht op het inventariseren en het realiseren van persoonlijke wensen. De mannen verdienen een situatie die beter is toegesneden op de persoonlijke wensen en kwaliteiten. Daarnaast zouden allochtone mannen, gezien hun achtergestelde inkomenssituatie, ook letterlijk beter moeten verdienen.

Wanneer zij hun positie kunnen verbeteren, kan dat ook een positief effect hebben op hun sociale omgeving. Een belangrijke afgeleide doelstelling is de emancipatie en participatie van de vrouwen en dochters via de mannen.

Leeswijzer

De beschrijving van de methodiek bestaat uit:

- de opzet en leerdoelen van de training (hoofdstuk 2);
- algemene methodische notities over het werken met de eerste generatie allochtone mannen (hoofdstuk 3);
- tips voor o.a. de werving, voorlichting, intake, selectie, coaching en nazorg (hoofdstuk 4);
- beschrijving van de inhoud van de training waarbij aandacht wordt besteed aan de fasering, modules en werkvormen (hoofdstuk 5).

Voorbeelden van werkvormen en andere voor de trainer relevante instrumenten zijn separaat bij ACB Kenniscentrum verkrijgbaar. In de bijlage vindt u een overzicht van de betreffende documenten.

Resultaten van de pilotgroepen

In totaal 16 mannen hebben, in twee verschillende groepen, met succes deelgenomen aan het MOS-traject (Mannen Oriënteren zich op de Samenleving), bestaande uit acht trainings- en coachingsbijeenkomsten en vier individuele nazorggesprekken. Van de 16 mannen zijn er 15 van Marokkaanse en is er 1 van Turkse afkomst. Alle deelnemers hebben voor zichzelf een realistisch actieplan opgesteld voor uitstroom naar vrijwilligerswerk, naar een opleiding of richting de arbeidsmarkt.

Ter illustratie enkele voorbeelden van resultaten:

- Een iemand is bezig met het opzetten van een project om vanuit Nederland een basisschool in Turkije te voorzien van meubels en leermiddelen
- Een andere man heeft de ambitie om metselaar te worden en gaat hiervoor een cursus volgen en zijn Nederlands verbeteren. Intussen is hij al aan het solliciteren.

- Een deelnemer wil in de ICT-branche aan de slag en is daartoe gericht aan het solliciteren.
- Een man is bezig met het opzetten van een bedrijf op het gebied van toerisme tussen Marokko en Nederland, terwijl een ander een eigen bedrijf in verkoop van onderdelen voor computers aan het opzetten is.
- Iemand wil als vrijwilliger en lid van de MR van een basisschool actief aan de slag om meer ouders te betrekken bij opvoedingsondersteuning en onderwijs en hen daarbij te begeleiden.
- Twee mannen willen een cursus Nederlands volgen en actief worden in het vrijwilligerswerk.

ACB Kenniscentrum
Amsterdam, november 2008

2. Opzet en leerdoelen van de training

De training wordt uitgevoerd langs een tweetal samenhangende, en op elkaar ingrijpende, trajecten namelijk *training* en *coaching*. Hierop aansluitend wordt een nazorgtraject aangeboden.

De training bestaat uit drie modules van ieder twee bijeenkomsten:

- *Opstellen van een portfolio* (loopt als een rode draad door alle bijeenkomsten)
- *Oriëntatie op de arbeidsmarkt*
- *Combinatie van arbeid en zorg*

Parallel aan de drie bovengenoemde modules vindt **coaching** plaats, waarbij de deelnemers worden ondersteund bij het invullen van de portfolio, bij het vaststellen van een werk- en/of scholingstraject en bij de combinatie van werk en zorgtaken.

Vóór de start van de training vindt er een voorlichtingsbijeenkomst plaats die tevens als intakemoment dient.

Het traject wordt afgesloten met een feestelijke certificaatuitreiking.

Resultaten van de training en coaching

Kennis, inzicht en vaardigheden

De deelnemers hebben na afloop van de training:

- meer kennis van en inzicht in de arbeidsmarkt; beroepen en sectoren, opleidingen en andere scholingstrajecten;
- kennis van beroepen, cursussen of opleiding die ze aantrekkelijk vinden en waarover zij meer informatie willen hebben;
- inzicht in de wijze waarop zij hun tijd indelen en hoe dat beter kan.

Ze hebben:

- geleerd de barrières in de eigen omgeving te herkennen en inzicht ontwikkeld hoe deze kunnen worden overwonnen. Deze kennis wordt gebruikt voor zowel eigen voordeel als voordat van het gezin;
- enkele stappen gezet in de richting van hun keuze(s), door middel van gerichte sollicitaties of inschrijvingen bij opleidingen of andere specifieke trajecten;
- hun (potentiële) netwerk in kaart gebracht.

Ze kunnen:

- hun 'levensloop' ordenen (aan de hand van de portfolio);
- hun belangrijkste kwaliteiten en beperkingen benoemen en ze weten hoe ze hiermee om kunnen gaan;
- gericht zoeken naar vacatures en deze goed analyseren;
- hun CV samenstellen en een goede sollicitatiebrief schrijven;

- een eigen actieplan maken om toetreding tot de arbeidsmarkt te realiseren.

Ze zijn zich bewust van:

- datgene wat zij wel en niet in hun werkomgeving waarderen;
- hun denkwijze (wat en hoe ze denken), hun wensen en acties – al dan niet onder invloed van de directe en indirecte omgeving.

3. Algemene aanwijzingen

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 ze kunnen aansluiten op de individuele behoeften van de trainees en de dynamiek van een groep. Hierbij is het van belang dat de trainer en coach (zie verder voor deze functies § 4.9) een goed gevoel voor timing heeft en beschikt over goede communicatieve vaardigheden.

Een trainer/coach die werkt met een specifieke allochtone groep of met een gemengde allochtone groep, moet zich kunnen *verplaatsen in de achtergronden* van de 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. Zo leert de ervaring dat veel trainees aanvankelijk met enige afstand en scepsis beginnen aan een training. Deze houding komt voort uit eerdere ervaringen met Nederlandse instellingen, soms ook met vergelijkbare trainingen, maar kan ook voortkomen uit 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*. Dit gebeurt naast door het etaleren van kennis juist ook door een positieve attitude van de trainer/coach. Die moet in staat zijn de deelnemers het gevoel te geven dat hun problematiek wordt herkend en erkend. De trainer en coach moeten laten blijken begrip te hebben voor de achtergronden van de deelnemers en een groepslid niet bij voorbaat veroordelen of beschuldigen. Ieders persoonlijke verhaal moet een plek krijgen, bijvoorbeeld door er gedurende de training op terug te komen.

Ook zal er tijdens de training ruimte moeten zijn voor verscheidenheid, zonder het groepsverband te verzwakken en moet er voor de deelnemers de mogelijkheid bestaan zich individueel en als groep te ontwikkelen. Hiervoor is het van belang zicht te hebben op de wijze waarop een identiteit zich kan ontwikkelen.

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 ook 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 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 culturele en/of etnische achtergronden. Daarnaast heeft iedere man zijn persoonlijke geschiedenis en 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 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 de 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 ze kunnen kiezen tussen een allochtone of autochtone man, dan nemen ze toch altijd de autochtoon!" bevat een kern van waarheid. Weerstanden hebben niet alleen een belemmerende functie in het veranderings- en keuzeprocess 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).

4. Organisatie

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.

4.1. Werving

De werving wordt gestuurd door een bewuste keuze voor een bepaalde groep. Er zijn diverse criteria te benoemen op grond waarvan deze keuze kan worden gemaakt, bijvoorbeeld: de meeste kansen op de arbeidsmarkt, de meest gemotiveerde groep, de makkelijkste overgang naar werk en/of opleiding, de groep die je het beste kent, de meest uitdagende groep, de makkelijkste groep, de groep met een onderbroken arbeidsverleden of die gestopt is met opleiding. 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 4.9) hangen allemaal samen met de samenstelling van de groep.

Voor de werving wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van bestaande 'eigen' structuren en netwerken van allochtone mannen. Werven via de eigen sociale structuren betekent dat je mensen aanspreekt:

- op een voor hen herkenbaar probleem, belang of behoefte
- in een voor hen toegankelijke taal
- met het respect/ de waardigheid die ze toekomt
- via media en/of personen waar ze vertrouwen in hebben
- op plaatsen waar ze komen
- op tijden waarop zij tijd voor jou hebben

Deze eigen structuren kunnen allochtone vrijwilligersorganisaties zijn, waarbinnen de allochtone mannen actief zijn en die zich op laagdrempelige wijze inzetten voor de 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. Het is kortom verstandig 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.

Door hun sleutelpositie is het belangrijk dat de organisaties zoveel mogelijk de vrije hand krijgen bij de invulling van de werving. Dit betekent dat over een aantal zaken duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over onder andere:

- het aantal te werven mannen;
- 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 hun een zichtbare rol te geven bij de feestelijke afsluiting van het project.

De meest effectieve manier om allochtone mannen te werven is een individuele en mondelinge benadering. Positieve mond-tot-mondreclame vergroot het resultaat. De 'eigen' organisaties zullen de werving dan ook op deze manier aanpakken. Dit neemt niet weg dat schriftelijke informatie over het project, bij voorkeur in de vorm van een folder of flyer van belang is. Voor de wervende organisatie is het prettig om de basisinformatie op overzichtelijke wijze op papier te hebben. Ook is het altijd goed om bij een persoonlijk wervingsgesprek informatie achter te kunnen laten.

4.2. 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 hun besluit om al dan niet 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 mannen behoren immers tot hun achterban, en de 'eigen' locatie is 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 ten aanzien van:

- 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.

Het bepalen van een geschikt tijdstip voor de bijeenkomsten kan lastig zijn, bijvoorbeeld wanneer mannen in ploegendienst werken. Daardoor kan het een probleem zijn om alle geïnteresseerden op hetzelfde moment bij elkaar te krijgen. Ook kan het voorkomen dat deelnemers tijdens de loop van de training en coaching door verplichtingen op het werk uitvallen of een keer afwezig zijn. 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 ruimte die ten minste aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De locatie is bekend bij de mannen (ze 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 ze gesteld worden. Hierdoor kan worden bepaald of het aanbod van de training, de coaching en de nazorg overeenkomt met de verwachtingen, de 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 twee 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 powerpoint). Een visuele aanpak zorgt voor snelle toegankelijkheid van de boodschap.

4.3. Intake en selectie

Na de voorlichting vindt de individuele intake plaats. De nadere kennismaking tussen de potentiële deelnemer en de trainer/coach vindt dan plaats. De trainer krijgt dan zicht op de motivatie van de man om te gaan werken en op de 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 behoefte bestaat en kan een eerste keuze worden gemaakt voor een stijl van begeleiden.

Voor de intake wordt een intakeformulier gehanteerd (een voorbeeld is bij ACB Kenniscentrum verkrijgbaar). 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.

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 kan 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 intake worden de volgende criteria gehanteerd:

- de motivatie om te willen werken of een opleiding te volgen;
- 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 mogelijkheid om zorgtaken met werk of opleiding te combineren;
- 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 lezen, spreken, schrijven en luisteren. Bij een lager taalniveau moeten (en kunnen) de doelstellingen worden aangepast, bijvoorbeeld in uitstroom naar een taal cursus en/of naar vrijwilligerswerk, in plaats van naar betaald werk.

4.4. 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:

Voordelen van een homogene groep

- 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.

Nadelen van een homogene groep

- 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.

Voordelen heterogene groep

- 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.

Nadelen heterogene groep

- 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; Mannen Verdienen Beter 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. (Zie ook 4.9.)

4.5. 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 en de gewenste werkwijze een rol.

De training/coaching bestaat uit 6 bijeenkomsten van een dagdeel (3 uur) waarbij uit wordt gegaan van één à twee bijeenkomsten per week. Indien gewenst kan dit deel met 1 of 2 bijeenkomsten worden uitgebreid.

De cyclus wordt vooraf gegaan door een voorlichtings- en intakebijeenkomst en het traject wordt afgesloten 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 verspreid over een periode van ten minste twee maanden plaats.

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

4.6. Coaching

Terwijl de training groepsgericht is, zoomt de coach in het coachingstraject in op individuele ontwikkelingen. De coaching 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 mannen. Ideaal hiervoor is een gecombineerde functie van trainer en coach.

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

4.7. Nazorg

Aan het eind van de training/coaching hebben de deelnemers een realistisch, 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. Omdat een deel van deze nazorg in subgroepverband plaats vindt kunnen er op voorhand 4 dagdelen voor worden vastgesteld.

4.8. Evaluatie en afronding

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 een vervolgprogramma. Zowel de inhoud als het proces moeten 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, zowel qua gedrag als in uitstroom naar opleiding of werk?

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 Mannen Verdienen Beter grote waarde hechten aan een certificaat. Het is een beloning voor hun inzet en het is een stimulans om de volgende fase in te gaan.

4.9. 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 een en dezelfde persoon verenigd.

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

- 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 meer dan één trainer 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.

Mannen Verdienen Beter wordt dus het beste uitgevoerd door (minimaal) twee trainers die ook coach zijn. Bij voorkeur is één van hen een man en de ander een vrouw. Daarbij heeft de ene bij voorkeur een allochtone achtergrond terwijl de ander van autochtone herkomst is. Op deze manier wordt de 'buitenwereld' het beste vertegenwoordigd en leren de deelnemers dat zij met zowel met mannen als vrouwen als met mensen uit de eigen etnische groep als met van oorsprong Nederlanders om te gaan. Ze worden kortom beter voorbereid op hun stap naar de werkvloer of een opleiding dan wanneer er slechts een mannelijke allochtone trainer/coach is.

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 'sociale kaart' van de arbeidsmarkt, inclusief een overzicht van organisaties en lopende projecten op het gebied van toetreding tot de arbeidsmarkt en tot een opleiding;
- de mechanismen en 'regels' van de arbeidsmarkt en de vaardigheden die deze vragen;
- 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 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 in het verkrijgen van (betaald/onbetaald) werk of in het volgen van een opleiding/cursus;
- 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 .

4.10. 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 lezen, spreken, schrijven en luisteren. Bij een mindere taalbeheersing moeten de doelstellingen naar beneden worden aangepast (en wordt het programma dus meer gericht op vrijwilligerswerk of het volgen van een taalcursus).
- De motivatie van de deelnemers is cruciaal. De mannen dienen werkelijk gemotiveerd te zijn om in te stromen op de arbeidsmarkt of in ieder geval maatschappelijk actief te worden. Dit is ook van wezenlijk belang voor het groepsproces.

- 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 veilig is.

5. Inhoud van de training

De training kent zes fases en drie modules. Er worden verschillende werkvormen gehanteerd die gangbaar zijn voor elk empowermenttraject. De meerwaarde van Mannen Verdienen Beter bestaat, zoals eerder aangegeven, 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 en de werkvormen besproken.

5.1. 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 respect tonen naar elkaar. Verder moeten ze moeten zich veilig genoeg voelen om persoonlijke belemmeringen en krachten te benoemen en te bespreken.

Elke man zal zich een beeld van de training hebben gevormd vanuit zijn eigen verwachtingen, ervaringen en indrukken van de voorlichting en de intake. Uitwisseling van deze beelden is noodzakelijk. Daarnaast zullen ze getoetst en in overeenstemming gebracht moeten worden met de doelen, 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 door hen 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 onszelf 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 toetreden tot de arbeidsmarkt iets is wat men zelf doet en dat men het keuzeprocess 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 de periode die buiten Nederland is doorgebracht vergeten 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.

Fase 3: Horizonverruiming

Aan het eind van deze fase hebben de deelnemers een goed zicht op de arbeidsmarkt ontwikkeld en met name op hun mogelijkheden en begrenzingen. Tevens hebben ze zich een beeld gevormd van hun eigen

interesses en vaardigheden en zijn ze in staat deze te 'matchen' met wat er op de scholings- en arbeidsmarkt gevraagd en geboden wordt. Zo wordt toegewerkt naar de fase waarin keuzes gemaakt worden en waarin 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.

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. Als ze tijdens de fase van kiezen hun wensen voor een beroep of opleiding formuleren, 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 dit maakt het de mannen lastig om te kiezen en op korte en langere termijn een eigen plan te trekken.

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 eigenbelang 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.

Fase 6: Afsluiting van de training en start van de nazorg

In de afsluitingsfase bereidt iedereen zich voor op het 'leven na de training'. Er kan niet meer in deze groepssamenstelling gewerkt worden aan het verkrijgen van werk of aan het vinden van een opleiding. 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, maar vooral door de mannen te enthousiasmeren met hun eigen vooruitgang en resultaten, kunnen zelfvertrouwen en assertiviteit maximaal verankerd worden.

5.2. Modules

Drie modules spelen een centrale rol in de training/coaching. Voor elk van hen zijn in principe 2 dagdelen uitgetrokken. Naar behoefte kan dat verlengd worden.

Module 1: Portfolio

In deze module wordt ingegaan op het verkennen van de eigen ontwikkeling en competenties van de mannen. Door na te denken, dingen op een rij te zetten, krijgen ze zicht op wat ze wel en niet willen, kunnen en kennen. De mannen ontwikkelen inzicht in de eigen positie en een reëel zelfbeeld ten aanzien van betaald of onbetaald werk en participatie in de samenleving. Ze worden zich bewust van hun kwaliteiten en beperkingen en leren deze om te buigen tot iets constructiefs, positiefs.

Al deze elementen van bewustwording worden vervolgens vertaald naar een eigen CV en actieplan: de portfolio. Hierin stellen de mannen hun motivatie voor deelname aan de arbeidsmarkt vast. De portfolio is een houvast voor nu en later, het geeft richting en structuur en het laat zien

dat de man zijn best heeft gedaan en (doel)bewust bezig is geweest. Het werken aan de eigen portfolio vergroot het zelfvertrouwen van de man. De volgende elementen maken in ieder geval deel uit van de portfolio:

- beschrijven van de motivatie en persoonlijke ontwikkeling (wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?);
- toetsen van de motivatie (waarom wil ik werk en/of scholing?);
- benoemen van persoonlijke hindernissen en belemmeringen uit de omgeving en het wegnemen ervan;
- verkennen van de arbeidsmarkt (waar haal ik nuttige informatie vandaan?);
- bedenken van strategieën;
- opbouwen en leren gebruiken van een netwerk;
- maken van een actieplan.

De portfolio vormt de leidraad in de zoektocht naar het bemachtigen van werk: in de portfolio wordt de beginsituatie vastgelegd en worden de voortgang en ontwikkeling gevolgd.

Module 2: Arbeidsmarkt en zoektocht

In deze module oriënteren mannen zich nader op de arbeidsmarkt, hun zoektocht naar werk en de strategieën die daarbij gebruikt kunnen worden. Begrippen als bemiddeling en startkwalificatie worden toegelicht. Daarna wordt ingegaan op de volgende vragen:

- Hoe ziet de arbeidsmarkt eruit?
- Hoe zoek en vind ik werk?
- Verkenning van de intermediairs en relevante instanties?
- Wat hebben deze organisaties te bieden?
- Wat zijn mijn rechten en plichten?
- Waarom en hoe start ik een eigen bedrijf?
- Welke beroepen en sectoren zijn er?
- Welke specifieke werkgelegenheids- en/of scholingstrajecten zijn er in de buurt?
- Welke zoekkanalen zijn er?
- Wat is netwerken en hoe ziet mijn persoonlijke netwerk eruit?

Tevens verdiepen en bekwamen de mannen zich in een vacatureanalyse, stemmen zij hun competenties af in een portfolio, richten zij hun CV in naar een specifieke vacature en leren zij hoe een goede sollicitatiebrief kan worden opgesteld. De zoektocht naar werk/scholing wordt verdiept, belemmeringen worden weggenomen. Verkennen en uitstippelen staan hierbij centraal. De mannen vergroten uiteindelijk hun kennis over en inzicht in de arbeidsmarkt. Ze ontwikkelen vaardigheden en netwerken om informatie te vinden, te ordenen en te verwerken.

Module 3: Combinatie van arbeid en zorgtaken

In deze laatste fase wordt aandacht besteed aan het combineren van arbeid en zorgtaken. De opvattingen die bij de mannen bestaan over arbeid en zorg in relatie tot hun omgeving staan hierbij centraal. Het doel

is om de acceptatie van de verandering in de verhouding tussen man, vrouw en sociale omgeving te vergroten. Deze verandering vindt plaats in de zorgtaken (wanneer de vrouw ook de arbeidsmarkt betreedt) en in de sociaal maatschappelijke verplichtingen (als een deelnemer bijvoorbeeld een opleiding gaat volgen naast zijn werk, zal hij vaker nee moeten zeggen tegen familieverplichtingen in het weekend).

De volgende vragen staan centraal:

- Wat wil ik gaan doen?
- Wat heb ik nodig om dit te bereiken?
- Hoeveel tijd per week ben ik beschikbaar?
- Wat zijn de consequenties voor mijn gezin?
- Wat zijn de consequenties voor mijn sociale verplichtingen?

5.3. Werkvormen

In de training/coaching wordt gebruikt gemaakt van verschillende werkvormen. Ze worden nu beschreven.

a. Portfolio

Tijdens de training maken de deelnemers kennis met de portfolio, het 'dossier' waarin informatie wordt verzameld over zichzelf. De deelnemers laten daarmee zien wie ze zijn, wat ze weten en kunnen, wat ze willen doen of bereiken en hoe ze dat willen doen. De portfolio vormt de ruggengraat van alle trainings- en coachingsbijeenkomsten. Na de eerste bijeenkomst worden bepaalde onderdelen doorgesproken bij de coaching. In de eerste bijeenkomst worden de eerste stappen gezet naar het vergroten van zelfkennis. De deelnemers gaan aan de slag met het beschrijven en bespreken van hun levensloop en hun leer- en werkervaringen. Met behulp van kaartjes leren ze bovendien hun kwaliteiten en beperkingen benoemen. De nadruk wordt daarbij altijd op het positieve gelegd. Het aangeven van beperkingen blijkt in het algemeen beduidend gemakkelijker te gaan dan het benoemen van kwaliteiten en vaardigheden. Ze leren bovendien inzien dat een beperking ook een kwaliteit kan zijn, en omgekeerd. Na deze activiteit hebben de deelnemers hun portfolio aangevuld met: persoonlijke gegevens, top 10 kwaliteiten, top 10 beperkingen, gewenste functie en CV.

Doel:

Leren gestructureerd na te denken over persoonlijke wensen, kwaliteiten en beperkingen en ze te benoemen.

Resultaat:

Een overzicht van persoonlijke wensen, ervaringen en kwaliteiten in de vorm van een portfolio, ter sturing van de oriëntatie op de arbeidsmarkt.

b. De Kieswijzer en het Sorteerspel

De Kieswijzer

Inzicht krijgen in de relatie tussen interesses en waarden en de beroepen (of beroepsrichtingen) staan bij dit onderdeel centraal. Op een speelse manier ontdekken de deelnemers hoe de arbeidsmarkt functioneert en welke eigen inspanningen nodig zijn om werk te vinden.

De trainer houdt een inleiding, deelt de kieswijzer uit en geeft instructies over de manier van invullen. Aan de hand van een lijst waarop 90 activiteiten staan, geven de deelnemers aan in welke mate ze interesse voor de betreffende activiteit te hebben. De centrale vraag daarbij is: welke activiteiten vind ik leuk of lijken me leuk?

Na het invullen wordt de score verwerkt en wordt de relatie gelegd met verschillende groepen van beroepen. Daarna wordt gezamenlijk gekeken naar uitleg over deze beroepenindelingen. De deelnemers worden gevraagd een aantal vragen te beantwoorden:

- Voor welke richtingen heb je veel, redelijk of weinig interesse?
- Komt dit overeen met je eigen ideeën over je interesse?
- Zijn er belangstellingsrichtingen die je voor je vrije tijd wilt bewaren?
- Welke belangstellingsrichtingen wil je gebruiken in een beroep of opleiding?
- Wat zijn activiteiten waarvoor je veel belangstelling hebt en die je wilt gebruiken in je toekomstige beroep of opleiding?
- In welke beroepen en opleidingsmogelijkheden spelen deze activiteiten een rol?
- Zet vijf beroepen of opleidingsmogelijkheden op een rijtje, die je aantrekkelijk vindt en waarover je meer zou willen weten.

Hierna volgt het tweede spel, het *Sorteerspel*. Op 30 kaartjes staan waarden en motivaties met betrekking tot (betaald) werk vermeld. De deelnemers bekijken alle kaartjes en kiezen er in volgorde van belangrijkheid drie uit. Vervolgens gaan ze met elkaar in gesprek aan de hand van de volgende vragen:

- Welke zijn voor jou de belangrijkste waarden ?
- Welke zijn de minst belangrijke waarden ?
- Welke waarden zitten er tussenin ?
- Kun je beroepen bedenken bij de waarden die je het meest en minst belangrijk vindt ?

Doel:

Inzicht krijgen in de relatie en aansluiting tussen persoonlijke interesses en waarden enerzijds en het aanbod op de arbeidsmarkt (beroepen of beroepsrichtingen) anderzijds.

Resultaat:

Er is een eerste selectie van beroepen of beroepsrichtingen gemaakt.

c. Vacatureanalyse, koppeling vraag & aanbod, sollicitatiebrief

Een vacature goed analyseren is een kunst. Om dat te leren maken de deelnemers een analyse van een willekeurige vacature. Gezamenlijk wordt besproken welke informatie uit een vacature kan worden gehaald, bijvoorbeeld door in te zoomen op de taken die bij de functie in kwestie horen, een profiel van de werkgever op te stellen, etc.

Aan de hand van een voorbeeldlijst leren de deelnemers de koppeling te maken tussen wat er eigenlijk gevraagd wordt en wat zij, de werkzoekenden, te bieden hebben. Hiermee vergaren ze gegevens voor een sollicitatiebrief. Een voorbeeldbrief wordt besproken. Bij dit onderdeel krijgen de deelnemers inzicht in wat er voorafgaat aan een sollicitatiebrief en hoe men dan een uitnodigende sollicitatiebrief schrijft. Door een vacatureanalyse te maken leren deelnemers hun basis-CV uit de portfolio af te stemmen op de vacature.

Doel:

Leren analyseren en doorgronden van (de essentie van) vacatureadvertenties.

Resultaat:

Aan de hand van een goede analyse van de functie-eisen en eigen competenties worden vraag en aanbod gekoppeld. Op grond van deze 'matching' worden een sollicitatiebrief en een gericht CV opgesteld.

d. Netwerkanalyse

'Netwerken werkt' is het motto. Op een hulplijst 'relaties' kruisen de deelnemers aan wie tot hun netwerk behoren. Op deze manier krijgen ze inzicht in de samenstelling van hun persoonlijke netwerk. Ze ontdekken hoe ze bewust of onbewust gebruik maken van hun netwerk en of hun netwerk groot genoeg is om aan een baan te komen of dat zij deze moeten uitbreiden. Ze worden gestimuleerd na te denken over de uitbreidingsmogelijkheden van hun netwerk: wie hebben ze nodig, aan wie denken ze en hoe gaan ze hun netwerk uitbreiden.

Doel:

Inzicht krijgen in het belang van een netwerk voor het vinden van een baan en zicht krijgen op het eigen netwerk.

Resultaat:

Het eigen persoonlijke netwerk is in kaart gebracht en er is stilgestaan bij hoe dit netwerk actief en gericht kan worden ingezet.

e. Zorgtaken op een dag

Een ander belangrijk instrument dat ingezet wordt is de oefening 'zorgtaken op een dag'. De deelnemers worden gevraagd op het werkblad in te vullen:

- Welke zorgbezigheden zijn er op een 'gemiddelde' dag en waar bestaan die bezigheden uit?

- Hoeveel tijd nemen deze zorgtaken in beslag?
- Gaat het bij deze zorgbezigheden om een huishoudelijke taak, een opvoedingstaak, de zorg voor de familie, of om (vrijwilligers)werk of opleiding/cursus?

Deze oefening helpt de deelnemer in kaart te brengen welke taken zij op een dag hebben. Daarmee krijgen zij een beeld van hoeveel tijd dat in beslag neemt.

Doel:

Kritisch leren kijken naar patroon, organisatie en uitvoering van taken, prioriteiten leren stellen en delegeren, doorbreken van traditionele rolpatronen.

Resultaat:

De zorgtaken van een gemiddelde dag zijn in kaart gebracht, er is een plan gemaakt om door prioriteiten te stellen de taken anders in te delen en zodoende tijd te creëren.

f. Actieplan

De kennis en inzichten die gedurende de training/coaching wordt verkregen, worden weergegeven in een actieplan. Hierin geven de deelnemers aan wat ze gaan ondernemen om hun participatie op de arbeidsmarkt, vrijwilligerswerk en/of scholing mogelijk te maken. Ook geven zij aan welke (werk)ervaring zij tot nu toe hebben opgebouwd, welke belemmeringen zij in hun directe en indirecte omgeving (denken te) ondervinden. Welke stappen willen ze zetten en welke ondersteuning hebben ze daarbij nodig? Deze vragen worden geformuleerd en tijdens de afsluitingsbijeenkomst persoonlijk gepresenteerd.

Doel:

Een helder beeld krijgen van het gekozen beroep en de aan dit beroep gestelde eisen op het gebied van kennis en vaardigheden. Een helder beeld krijgen van opleiding en vorming die voor dat beroep vereist zijn. Ontdekken en bewust worden of de keuze uitvoerbaar en dus reëel is. De deelnemers wordt zich bewust van de haalbaarheid en uitvoerbaarheid.

Resultaat:

Elke deelnemer heeft een eigen traject uitgestippeld. Op basis hiervan gaat de deelnemer aan de slag met het inventariseren en wegnemen van persoonlijke hindernissen of belemmeringen uit de omgeving en met het realiseren van de genoemde stappen in zijn actieplan.

Meer weten?

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

Tel: 020 – 627 94 60

E-mail: info@acbkenniscentrum.nl

Website: www.acbkenniscentrum.nl

Bijlage 1 Het trainingsmateriaal

Bij ACB Kenniscentrum is tegen vergoeding het materiaal verkrijgbaar dat voor en tijdens de training gebruikt wordt. Het betreft informatie over de opbouw van de trainingsbijeenkomsten en het gehanteerde trainingsmateriaal (opdrachten, spelvormen, formulieren, certificaten e.d.). Ook is een literatuurlijst beschikbaar, inclusief een lijst van relevante websites.

Wilt u materialen bestellen, neem dan per e-mail of per telefoon contact op met ACB Kenniscentrum.

De volgende documenten zijn beschikbaar:

T.b.v. de werving en selectie

1. Wervingsbrief
2. Powerpointpresentatie voor de voorlichtingsbijeenkomst
3. Aanmeldingsformulier
4. Nulmeting
5. Alternatieve nulmeting

T.b.v. de portfolio: handleiding en opdrachten

- Opdracht 1: Levensloop in grote lijnen
- Opdracht 2a: Levensloop in stukken
- Opdracht 2b: Werkervaring
- Opdracht 2c: Activiteiten
- Opdracht 2d: Opleiding/cursussen
- Opdracht 3: Kwaliteiten
- Opdracht 4: Kwaliteiten
- Opdracht 5: Prestaties
- Opdracht 6: Beperkingen
- Opdracht 7: Beperkingen
- Opdracht 8: Beperkingen
- Opdracht 9: Goede en slechte ervaringen
- Opdracht 10: Gewenste functie
- Opdracht 11: Mijn basis-CV

Trainingsmateriaal: voorbeelden en opdrachten

6. Voorbeelden
7. Opdrachten
8. Oriëntatie en verkenning van de arbeidsmarkt
9. Werk zoeken en werk vinden
10. Formats
11. Vacatureanalyse
12. Hulplijst persoonlijk netwerk
13. Onderhoud persoonlijk netwerk
14. Voorbeeld CV

15. Voorbeeld sollicitatiebrief
16. Tijdbesteding (inclusief zorgtaken)
17. Actieplannen en feedback bij coaching (voorbeelden)

Overig trainingsmateriaal

18. Kaartjesspel
19. Keuzewijzer 1
20. Keuzewijzer 2
21. Beroepenindeling 1
22. Beroepenindeling 2
23. Actieplan
24. Certificaat

Colofon

ACB Kenniscentrum voor emancipatie en participatie, Amsterdam 2008.

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

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