

Opkomen voor jezelf

Het vergroten van de assertiviteit van
allochtone vrouwen

Methodiekverslag



Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. De methodiek	5
1.1 Doelgroep	
1.2 Visie	
1.3 Uitgangspunten	
2. Opzet en resultaten van de training	8
3. Handleiding voor de organisatie en de trainer/coach	9
3.1 Werving	
3.2 Voorlichting	10
3.3 Intake en selectie	12
3.4 Groepssamenstelling	13
3.5 Tijdsduur en tijdstip van uitvoering	14
3.6 Coaching	15
3.7 Nazorg	
3.8 Evaluatie	
3.9 De trainer en coach	16
3.10 Randvoorwaarden	18
4. Inhoud van de training	19
4.1 Fasering	
4.2 Modules	21
4.3 Opbouw van de bijeenkomsten	22
4.4 Korte beschrijving van de bijeenkomsten	
5. Overzicht van de materialen	26
Bronnen en verwijzingen	27
Meer weten?	28
Colofon	

Inleiding

Allochtone, en vooral Marokkaanse en Turkse, vrouwen en meiden zijn momenteel met een inhaalslag bezig als het gaat om emancipatie en participatie in de Nederlandse samenleving. Zij ondervinden hierbij grote moeite om hun positie en speelruimte binnen relatie en gezin in hun voordeel om te buigen.

In de door ACB Kenniscentrum uitgevoerde empowermenttrainingen *Welzijnsambassadeurs* en *Ongekend Talent* maakten de deelnemers meer dan eens kenbaar dat zij behoefte hadden aan ondersteuning bij het vervolg van de ingeslagen weg naar emancipatie en participatie. Ze gaven aan dat hun echtgenoten en ander mannelijke familieleden in eerste instantie hun wens om vrijwilligerswerk te doen, cursus of opleiding op volgen, of een baan te zoeken steunden. Maar wanneer de vrouwen ook echt de daad bij het woord wilden voegen, waren deze mannen plotseling een andere mening toegedaan. Om te kunnen reageren op deze onverwachte tegenwerking, hadden de vrouwen meer bagage nodig. Ze vroegen om een steun in de rug voor de implementatie van hun emancipatieproces in eigen (huiselijke) kring. Ze hadden kortom behoefte aan *assertiviteit*.

ACB Kenniscentrum heeft in de loop der jaren verschillende empowermenttrajecten voor vrouwen ontwikkeld en uitgevoerd. De verworven ervaringen en inzichten zijn gecombineerd met theoretische modellen op basis waarvan een methodiek is ontwikkeld voor het vergroten van de assertiviteit van allochtone vrouwen. Aan de methodiek is een training gekoppeld die in drie pilotgroepen (in Amsterdam-Noord, Amsterdam-West en Zaandam) is uitgetest. De titel die aan deze training is gegeven, ***Opkomen voor jezelf***, wekte bij veel vrouwen al zoveel nieuwsgierigheid dat zij zich enthousiast aanmeldden en spontaan ook anderen wisten te motiveren datzelfde te doen. Voor ACB Kenniscentrum was dat de reden om de titel ook te gebruiken voor de definitieve methodiek en training ***Opkomen voor jezelf - Het vergroten van de assertiviteit van allochtone vrouwen***.

Leeswijzer

Opkomen voor jezelf is een beschrijving van de methodiek en een bijbehorende training om met allochtone vrouwen te werken aan het vergroten van hun assertiviteit. In hoofdstuk 1 worden 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, het opzetten en het voorbereiden van de training. 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 bij ACB Kenniscentrum te bestellen.

Voor wie?

Deze methodiekbeschrijving is bedoeld voor organisaties die een (voor)traject wensen uit te voeren ten behoeve van allochtone vrouwen die beter willen leren voor zichzelf op te komen. De methodiek kan worden gebruikt door uitvoerende organisaties – van reguliere instellingen tot vrijwilligersorganisaties – die trajecten gericht op activering aanbieden aan allochtone vrouwen. De methodiek is ook interessant voor organisaties in de (publieke) beleids sfeer die als opdrachtgever van een dergelijk traject zouden kunnen optreden.

Methodiek en handleiding voor de training

Feitelijk bestaat deze publicatie 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 vrouwen het beste aangepakt kan worden. Het tweede deel is de handleiding met aanwijzingen voor het organiseren van de training *Opkomen voor jezelf* en 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.

Assertiviteit mannen

Om de assertiviteit en daarmee de maatschappelijke participatie van allochtone vrouwen te bevorderen is het belangrijk bewustwordingsprocessen bij vrouwen én mannen op gang te brengen. Voor allochtone mannen heeft ACB Kenniscentrum daarom een eigen methodiek *Assertiviteit Allochtone Mannen* ontwikkeld. Deze methodiek is ook te bestellen bij ACB Kenniscentrum.

Rest ons de hoop uit te spreken dat *Opkomen voor jezelf* breed zal worden ingezet om allochtone vrouwen te helpen hun assertiviteit te vergroten.

1. De methodiek

1.1 Doelgroep

Deze methodiek is ontwikkeld voor allochtone vrouwen, in het bijzonder Turkse en Marokkaanse, met een relatief grote afstand tot de Nederlandse samenleving. Deze vrouwen 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. Het leren beter op te komen voor jezelf bevordert emancipatie en participatie van allochtone vrouwen. De bij de methodiek behorende training stelt vrouwen in staat een eigen invulling te geven aan hun positie en rol binnen het gezin en de samenleving.

1.2 Visie

De methodiek en training zijn opgezet vanuit de visie dat als de allochtone vrouwen daadwerkelijk kunnen opkomen voor zichzelf, ze een reëel perspectief krijgen op een nieuwe toekomst. Dit kan het voorportaal zijn voor (her)intreding op de arbeidsmarkt, een taal cursus of een opleiding of doorstroom naar vrijwilligerswerk. Door de vrouwen te laten ervaren dat ze wel degelijk succesvol kunnen zijn binnen gezin en samenleving, kunnen ze een voorbeeld zijn voor gezinsleden en tevens als rolmodel dienen voor de veel grotere groep vrouwen in dezelfde positie. Daarbij is het van cruciaal belang de aandacht en inzet te concentreren op het vergroten van zelfinzicht, zelfwerkzaamheid en zelfredzaamheid om de belemmeringen – zowel van binnenuit als van buiten – één voor één en geleidelijk aan te overwinnen.

1.3 Uitgangspunten

Identiteit en bewustwording

Allochtone vrouwen hebben veelal een identiteit ontwikkeld als moeder en echtgenote. Met het ontdekken van nieuwe keuzemogelijkheden opent zich het perspectief invulling te kunnen geven aan eigen wensen en behoeften. Bewustwording van de eigen situatie en positie is een voorwaarde voor het kunnen veranderen ervan. Het geeft de ruimte om de verantwoordelijkheid niet uitsluitend bij zichzelf te leggen maar daar anderen in te betrekken. Tegelijkertijd is het loslaten van oude zekerheden bedreigend en dus eng.

Werken aan bewustwording impliceert een voortdurende aandacht voor het ontwikkelen van nieuwe inzichten over zichzelf en de maatschappij. In het contact met Nederlanders gedraagt men zich doorgaans terughoudend en stelt men zich bescheiden op. Achterliggende ideeën over respect, eer en aanzien bepalen vooral in hiërarchische situaties (arts-patiënt, advocaat-cliënt, etc.) de houding van de allochtone vrouw als ondergeschikte. Vragen stellen hoort niet, behalve in gelijkwaardige posities. Ook het aangeven van grenzen is daardoor moeilijk. Hoe de vrouwen omgaan met deze factoren is deels cultureel

bepaald en wordt deels gestuurd door karakter en ervaring. Het is belangrijk voor de vrouwen om inzicht te krijgen in deze factoren.

Herkenning in groepsverband

In groepsverband wordt het uitwisselen van ervaringen gestimuleerd, waardoor de vrouwen in staat worden gesteld om hun eigen situatie te verwoorden en deze te vergelijken met die van anderen. In de vergelijking is het mogelijk overeenkomsten te ontdekken en te benoemen.

Herkenning versnelt het bewustwordingsproces en het zelfvertrouwen. Daarnaast is deze herkenning van belang voor het bevorderen van een open en vertrouwde sfeer in de groep.

Kracht van verscheidenheid

Naast de gemeenschappelijke elementen in de positie en ervaringen van de allochtone vrouwen zijn er vanzelfsprekend ook verschillen. Cultuur, etnische achtergrond, opleiding e.d. brengen verschillende ervaringen met zich mee. Iedere vrouw heeft haar eigen geschiedenis en persoonlijke omstandigheden. Denk hierbij aan: de eigen migratiegeschiedenis of die van de ouders, gezinsgrootte, wel of geen kinderen, aantal zonen en dochters, al dan niet gelovig opgevoed, een dierbare persoon verloren, etc. Alle persoonlijke en maatschappelijke verschillen zijn van invloed op het groepsproces en op de ontwikkeling van de groepsleden. Hierin vormen verschillen een belangrijke positieve dynamiek die nodig is om nieuwe perspectieven te ontwikkelen. Iedere vrouw is in meer of mindere mate een voorbeeld voor de andere deelnemers.

Wederzijdse steun

In de training en coaching wordt ervan uitgegaan dat deelnemers elkaar veel te bieden hebben in de vorm van onderlinge steun. Steun wordt uitgelegd als: elkaar stimuleren, elkaar bemoedigen, elkaar aanspreken op het nakomen van beloftes of voornemens, elkaar waarderen op kracht, elkaar informeren over nieuwe ontdekkingen of ingewonnen informatie. Elkaar steunen is ook wederzijds kritiek geven. Voor veel vrouwen is het in eerste instantie moeilijk om kritiek – of liever gezegd feedback – als iets positiefs te zien. Zodra ze echter zelf leren om kritiek te geven en te ontvangen en inzien dat het, mits het op een zorgvuldige en constructieve manier gedaan wordt, bijdraagt aan hun bewustwordingsproces kunnen ze er beter mee omgaan. Hier ligt een belangrijke taak voor de trainer/coach: deze moet dit proces zorgvuldig begeleiden en er voor waken dat er geen grenzen worden overschreden.

Werken aan zelfwerkzaamheid en zelfoplossend vermogen

Het effect van het leerproces is groter, naarmate de vrouw haar leerproces meer en meer zelf ter hand neemt. De trainer/coach reikt daartoe handvatten aan en stimuleert de vrouwen om een actieve houding aan te nemen, om huiswerkopdrachten uit te voeren en nieuwe situaties uit te proberen. Zo leren de vrouwen hun kwaliteiten en zwakke plekken

kennen. Dat wat een vrouw niet goed kan, geeft nieuwe leerdoelen. Dat wat zij uitstekend kan, versterkt haar zelfvertrouwen.

Werken aan weerstanden

Op verschillende momenten binnen de training, de coaching en de nazorg worden de vrouwen geconfronteerd met hun eigen weerstand om te veranderen.

Weerstand is een onbewust verzet tegen verandering, waarbij onzekerheid en angst leiden tot verdediging van het bestaande en tot het op afstand houden van het nieuwe. Weerstanden zijn niet alleen een belemmerende factor in het veranderings- en keuzeprocess van allochtone vrouwen, ze hebben ook een positieve functie. Weerstandsgedrag kan een signaal zijn dat de stappen tot verandering voor de betreffende persoon te groot zijn en/of in een te snel tempo uitgevoerd worden. De vrouw moet even pas op de plaats maken en dan proberen de weerstand te benoemen. Met het benoemen kan de betreffende persoon weer verantwoordelijkheid nemen voor haar veranderings- en keuzeprocess. Ze wil kleinere stappen zetten, in overeenstemming met haar eigen tempo. De trainer/coach moet weerstandsgedrag van vrouwen ook als signaal gebruiken om zich af te vragen of de coaching goed genoeg is afgestemd op de groep en de individuele deelnemers.

2. Opzet en resultaten van de training

De methodiek *Opkomen voor jezelf* 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:

- *Informatie geven*
- *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. Deze 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 deelnemers 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

Vrouwen 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;
- hoe ze hun tijd indelen, wat ze anders willen en hoe dat anders kan.

3. Handleiding voor de organisatie en de trainer/coach

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 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 vrouwen. Werven via de eigen sociale structuren betekent dat je mensen aanspreekt:

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

Deze 'eigen structuren' zijn vrijwilligersorganisaties of religieuze instellingen waarin allochtone vrouwen 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 vrouwen vaak gemakkelijker te bereiken dan algemene instellingen. Bovendien genieten deze organisaties het vertrouwen van de vrouwen. 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.

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 vrouwen;
- 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 ze een zichtbare rol te geven bij de feestelijke afsluiting van het project.

Om allochtone vrouwen te werven is een individuele en mondelinge benadering het meest effectief. Positieve mond-tot-mondreclame vergroot het resultaat. De 'eigen' organisaties zullen de werving dan ook op deze wijze 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.
Een voorbeeld van de wervingsbrief is te bestellen bij ACB Kenniscentrum.

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 vrouwen 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 en geworven vrouwen behoren immers tot een achterban, en de 'eigen' locatie is voor hen dan ook een vertrouwde

omgeving en de 'eigen' organisatie een vertrouwde gastvrouw. 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 vrouwen;
- de bereikbaarheid van en vervoer naar de locatie;
- het zo mogelijk en indien nodig nabellen van de uitgenodigde vrouwen.

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 vrouwen kennen de locatie en 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 trainer/coach van de deelnemers hebben en de eisen die aan ze gesteld worden. Hierdoor kan worden bepaald of het aanbod van de training, coaching en de nazorg overeenkomt met de verwachtingen, werkelijke wensen en de mogelijkheden van de vrouwen. 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 vrouwen 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 deelnemers en de trainer/coach elkaar beter leren kennen. De trainer krijgt zicht op de motivatie van de vrouwen 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 deelnemers. 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 vrouw 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 aan de voorlichting, dus tijdens dezelfde bijeenkomst. Deel meteen na de voorlichting de intakeformulieren uit, met het verzoek deze ter plekke in te vullen, en start daarna met de individuele intakegesprekken. Op deze manier wordt de drempel voor de vrouwen 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 vrouwen 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 vrouwen 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 vrouwen 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 vrouwen 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 vrouwen 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 er voor zorgen 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 vijftien 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; **Opkomen voor jezelf** 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 zeven bijeenkomsten van een dagdeel (2,5

uur) waarbij uit wordt gegaan van één bijeenkomst per week. Indien gewenst kan dit deel met een extra bijeenkomst worden uitgebreid. De cyclus wordt voorafgegaan door een voorlichtings- en intake-bijeenkomst 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 vrouwen 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.

3.6 Coaching

Terwijl de training groepsgericht is, zoomt de coach in het coachings-traject 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 individuele vrouwen. .
Ideaal hiervoor is een gecombineerde functie van trainer en coach.

3.7 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 deelnemers er niet uitkomt of wanneer het niet mee zit, de hulp van iemand die haar (verder) wegwijs maakt en met haar meedenkt en waar nodig adviseert over de voortgang. Daarbij wordt zoveel mogelijk ingezet op en gewerkt vanuit het zelfsturend vermogen van de vrouwen. 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 deelnemers vier uur nazorg ingepland worden over een periode van twee maanden. Omdat een deel van deze nazorg in subgroepverband plaats vindt kunnen er op voorhand vier 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 vervolgprogramma. 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 vrouwen 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 bijeenkomst. 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 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 vrouwen 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 deelnemers en zijn persoonlijke situatie kan worden gegeven.

Wat deze coaching betreft is een verhouding van één coach op acht 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.

Opkomen voor jezelf wordt dus het beste uitgevoerd door (minimaal) twee trainers die ook coach zijn. In de ideale situatie is een van hem een man en de ander een vrouw. Dit kan echter op veel weerstand stuiten bij de vrouwen. In dat geval kan de training door twee vrouwelijke trainers worden uitgevoerd en kan er in de loop van het traject, bijvoorbeeld bij het naspelen van reële situaties (rollenspelen), een mannelijke gast zijn. 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 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 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 vrouwen en de inhoud van de training te vertalen in een programma, waarbij passende werkvormen gekozen en gehanteerd worden;
- methodisch te werken met allochtone vrouwengroepen. 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;
- het vertrouwen van de vrouwen te winnen en hen te enthousiasmeren;
- de rol van persoonlijke coach vorm en inhoud te geven en als zodanig door de vrouwen 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 vrouwen dienen werkelijk gemotiveerd te zijn 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 vrouwen 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 vrouwen herkenbaar en veilig 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 **Opkomen voor jezelf** 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, 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 vrouwen 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 vrouw zal zich, vanuit haar 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, 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 pro-actief te werk moeten gaan.

Belangrijk

Te hoge of verkeerde verwachtingen bij de vrouwen moeten op tijd worden bijgesteld om latere misverstanden en complicaties in het groepsproces te voorkomen.

Fase 2: Bewustwording en zelfbeeldverheldering

Hierin is het werken aan inzicht in en bewustwording van de eigen maatschappelijke positie van vrouwen belangrijk. De vrouwen krijgen meer zicht op de manier waarop de maatschappij invloed uitoefent op de gemaakte keuzes. Ook belangrijk is het begrip *zelfconcept*: 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. Het is belangrijk te beseffen dat keuzes maken en opkomen voor jezelf iets is wat je zelf doet en dat jij zelf het keuzeprocess kunt sturen. Dit vraagt om rust en tijd.

Belangrijk

Turkse en Marokkaanse vrouwen 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 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 en met name op hun mogelijkheden en begrenzingen. Er 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 vooral worden gewerkt aan zelfvertrouwen. Door middel van korte oefeningen kunnen de vrouwen ervaren wat het effect is van hoe ze iets zeggen of doen.

Fase 4: Keuzes maken en besluiten nemen

In deze fase krijgen de vrouwen de ruimte om alle verkregen inzichten en informatie te ordenen, met elkaar in verband te brengen en te verwerken. Ze 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 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 opvoeding

hebben meegekregen. De twijfel en weerstand die bij de vrouwen boven komt als zij het punt van kiezen naderen, mag niet genegeerd worden. Juist in deze is er gelegenheid om weerstanden te leren onderkennen en te erkennen, waardoor ze 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 vrouwen gestimuleerd worden voor de verandering eens primair voor zichzelf te zorgen c.q. aan hun eigen belang te denken. Voor de groep is hierbij een sturende rol weggelegd (het uitwisselen van ervaringen, elkaar stimuleren en een voorbeeld voor elkaar zijn).

Fase 5: Concrete stappen zetten (actiefase)

De gemaakte keuze wordt getoetst aan de haalbaarheid. De vrouwen gaan nu echt iets ondernemen. In deze fase maken ze gezamenlijk én individueel al een start met het realiseren van hun plannen om voor zichzelf op te komen. Zij beginnen nu in de praktijk te ervaren dat actie een reactie oproept en dat ze daar zelf sturing aan kunnen geven.

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

Na de training moeten de vrouwen zelf verdere stappen zetten en acties ondernemen. Hierbij kunnen ze nog steun en aanmoediging gebruiken. De trainer/coach biedt hen daarom nazorg aan. De nazorgmogelijkheden worden in deze afsluitingsfase besproken.

Belangrijk

In de eindfase van de training ligt de nadruk in de begeleiding primair op het 'vasthouden' van de ontwikkelde leerelementen, om te voorkomen dat de vrouwen alsnog terugvallen in de vertrouwde zekerheden en gedragspatronen. Door de 'film' van de training regelmatig op hoofdlijnen samen te vatten, maar vooral door de vrouwen te complimenteren met hun vooruitgang en resultaten, kunnen zelfvertrouwen en assertiviteit maximaal verankerd worden.

4.2 Modules

De training *Opkomen voor jezelf* is opgebouwd uit vier modules:

- Informatie geven
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 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 gemixed naar etnische achtergrond, functioneringsniveau of taalvaardigheid).
- Zorg dat het materiaal klaarligt voordat de bijeenkomst begint.
- Schrijf van tevoren in steekwoorden op de flip-over of 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 te bestellen bij ACB Kenniscentrum.

MODULE 1 *Informatie geven*

O Nulmeting, informatie geven m.b.t. actie/reactie, balans, ik en mijn omgeving

Door het invullen van de vragenlijst (nulmeting) en de nabespreking ervan worden de vrouwen zich bewust van hoe zij in bepaalde situaties reageren en daarmee wel/niet opkomen voor zichzelf. Ze leren acties en reacties positief om te buigen.

Ook komen verbale en non-verbale communicatie aan de orde en relatie ervan met opkomen voor jezelf.

F 1 – 2 – 3

D Inzicht in de eigen positie en een reëel zelfbeeld ten aanzien van opkomen voor zichzelf;

Inzicht in hoe lichaamshouding, stem, oog en gebaren bewuster kunnen worden ingezet om beter voor jezelf op te komen;

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 elke actie een reactie oproept. Ze leren ook hoe ze daarin een balans kunnen vinden en hoe ze met de reacties om kunnen gaan vanuit het eigen systeem (ik en mijn omgeving). Voorbeeld: stel er zijn een paar kleine kinderen in de groep aanwezig zijn die zich heel druk gedragen. Vraag dan aan de groep om 1 minuut helemaal stil te zijn. Ze merken tot hun verbazing dat de kleintjes daardoor om zich heen gaan kijken en vanzelf ook stil worden, in plaats van dat de vrouwen hen moeten toeroepen dat ze stil moeten zijn.

M Werkblad 1: Vragenlijst (nulmeting).

G -

MODULE 2 *IK en JIJ boodschap*

O Ik en Jij boodschap

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

Verder leren de vrouwen 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 deelnemer speelt de echtgenote van een man die lui in de stoel tv kijkt en vraagt om een glas water.
- M** Werkblad 2: Handout over de *Ik-boodschap*
Werkblad 3: Zinnen die de *Ik-boodschap* bevatten.
Werkblad 4: Eer, aanzien, sociale controle, rolpatronen en respect.
- G** Mannelijke 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 vrouwen bestaan over zorg in relatie tot hun omgeving staan in deze module centraal.
Als de vrouwen ook tijd voor zichzelf willen hebben of maatschappelijk actief willen worden moet verandering in de zorgtaken plaatsvinden. Vrouwen zullen misschien vaker nee moeten leren zeggen tegen bijvoorbeeld familieverbindingen.
- 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** Werkblad 5: Tijdbesteding.
- G** -

MODULE 4 *Maken van een actieplan*

O Eindmeting en maken van een actieplan

F 2 – 3 – 4 – 5 – 6

D Inzicht in veranderingen t.o.v. het beginmoment.
Elke vrouw heeft haar 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 zij rekening willen houden in hun omgeving en waar zij denken een probleem te ondervinden. Vervolgens geven ze aan bij welke stappen ze ondersteuning nodig denken te hebben.
Tijdens de slotbijeenkomst presenteert elke vrouw haar actieplan.
De evaluatie vindt plaats.
Tot slot ontvangen alle deelnemers een certificaat.

M Werkblad 1: Vragenlijst (eindmeting)

Werkblad 6: Mijn actieplan

Certificaat

G -

5. Overzicht van de materialen

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. Resultaten van de nulmeting
- f. Resultaten van de eindmeting
- g. Evaluatievragen
- h. Actieplan

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: Eer, aanzien, sociale controle, rolpatronen en respect.

Werkblad 5: Tijdbesteding

Werkblad 6: Mijn actieplan

Certificaat

Bronnen en verwijzingen

Ehrhardt, U.

(vertaling Marten Hofstede)

Brave meisjes komen in de hemel, brutale overal

Waarom lief zijn vrouwen geen stap verder helpt

Rainbow Pockets

ISBN: 90-417-04736 NUR 770

www.rainbow.nl

Hustings, A.

Kom op voor jezelf, zeg het gewoon

Thema

ISBN: 90-58711730 NUR 770

www.thema.nl

Merkle, R.

Laat niet over je heen lopen.

Hoe krijgt u meer zelfvertrouwen en komt u beter op voor uzelf

Driehoek, Amsterdam

ISBN: 90-6030-536-1 NUGI 711

Siegelaar, E., Tilburg van L. en Wuerts, K.

Samen zorgen en werken.

NIZW, Utrecht, 2004

Institute of Social Engineering

www.ise-training.nl,

Hans Dalhuijsen

Antwoorden op veel gestelde vragen in telefoongesprekken.

Werk Attitude Training

Oefenboek

St. IBO

Meer weten?

Wilt u aan zelf de slag met *Opkomen voor jezelf* 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 Ayçığ Celik.

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