

DOORBREEK HET PATROON



**MANNEN ALS
PARTNER VOOR
ECONOMISCHE
GELIJKWAARDIGHEID**

**SAMEN
STERK
MET
WERK.**

INHOUD

**‘GENDERGELIJKHEID BEVRIJDT NIET ALLEEN
VROUWEN MAAR OOK MANNEN VAN
VOORGESCHREVEN GENDERSTEREOTYPEN.’**

Emma Watson, ambassadeur UN Women

WAAROM DEZE TOOLKIT?

In Nederland werken steeds meer vrouwen, toch blijft hun arbeidsdeelname nog steeds achter bij die van mannen. In 2025 had 69% van de vrouwen betaald werk, tegenover 77% van de mannen (Centraal Bureau voor de Statistiek)¹. Ook werken vrouwen gemiddeld minder uren. Dat heeft grote gevolgen: in 2023 was **slechts 59% van de vrouwen financieel onafhankelijk**², terwijl dat bij mannen 78% was (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)³. Onder praktisch opgeleide vrouwen is dit percentage nog lager: slechts een derde van deze 1,3 miljoen vrouwen is financieel onafhankelijk ⁴.

Wij vinden het zorgelijk dat veel vrouwen financieel afhankelijk zijn. Betaald werk vergroot de vrijheid, het zelfvertrouwen en de ontwikkelkansen van vrouwen en laat verborgen talenten tot bloei komen. Economische onafhankelijkheid versterkt de positie van vrouwen, maakt minder kwetsbaar voor huiselijk geweld en uitbuiting en verkleint de kans op armoede. Voor vrouwen met een migratieachtergrond biedt werk bovendien extra kansen om de taal te leren, een netwerk op te bouwen en een volwaardige plek in de samenleving te vinden.



¹ www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht

² Financiële onafhankelijkheid betekent dat minstens 100% van het fulltime minimumloon verdiend wordt.

³ www.ocwincijfers.nl/sectoren/emancipatie/arbeid/economische-zelfstandigheid-combineren-met-financiële-onafhankelijkheid

⁴ www.nos.nl/artikel/2590847-praktisch-opgeleide-vrouw-financieel-vaak-afhankelijk-doet-thuis-het-meest

FINANCIËLE ONAFHANKELIJKHEID VAN AMSTERDAMSE VROUWEN

**SAMEN
STERK
MET
WERK.**

Daarom is in 2020 de *Alliantie Samen Sterk met Werk* ontstaan, een samenwerking van vijf vrouwenorganisaties in Amsterdam. Wij ondersteunen vrouwen in een kwetsbare positie die stappen willen zetten richting betaald werk en financiële onafhankelijkheid.

Maar dit is niet alleen een kwestie voor vrouwen. **Gelijke kansen op de arbeidsmarkt vragen ook om de betrokkenheid van mannen.** Zolang de zorgverantwoordelijkheid vooral bij vrouwen ligt, blijven hun mogelijkheden om (meer) buitenshuis te werken beperkt. We gebruiken bewust het woord ‘zorgverantwoordelijkheid’ en niet ‘zorgtaken’, omdat het niet alleen om de praktische uitvoering van taken gaat, maar ook om het managen en overzicht houden van de zorg voor kinderen, huishouden en mantelzorg en ook om het onderhouden van de sociale contacten van het gezin. In veel gezinnen ligt deze zorgverantwoordelijkheid primair bij de vrouw. Traditionele rolpatronen spelen hierbij een belangrijke rol.

Deze rolpatronen zijn gebaseerd op stereotypen: eigenschappen die we aan groepen toeschrijven, zoals “vrouwen zijn zorgzaam” en “mannen zijn ambitieus”. Deze genderstereotypen zijn niet alleen beschrijvend, maar ook voorschrijvend: ze bepalen niet alleen hoe mannen en vrouwen ‘van nature’ zouden *zijn*, maar ook hoe zij zich zouden moeten *gedragen*. Vooral bij gezinnen met een migratieachtergrond en praktisch opgeleiden komt het vaak voor dat de man de kostwinner is en de vrouw volledig de zorgverantwoordelijkheid draagt. Dat beeld kan vrouwen ontmoedigen of zelfs belemmeren om buitenshuis te werken. En mannen tegenhouden om meer zorgverantwoordelijkheid op zich te nemen.



DOORBREKEN VAN ROLPATRONEN: VERNIEUWEND, UITDAGEND EN IMPACTVOL

Om echte verandering te realiseren, organiseren wij samen met mannenorganisaties bijeenkomsten waarin mannen — en soms mannen en vrouwen samen — in gesprek gaan over rolpatronen en de rol van mannen bij het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Tijdens deze bijeenkomsten worden de deelnemers uitgenodigd om kritisch te kijken naar bestaande knellende patronen en samen te verkennen hoe deze kunnen worden doorbroken.

Deze aanpak is vernieuwend: het bespreekbaar maken van traditionele rolpatronen met mannen, vooral binnen de gemarginaliseerde gemeenschappen waarin wij werken, is geen vanzelfsprekendheid. De bijeenkomsten zetten bewustwording in gang, stimuleren een eerlijkere verdeling van zorgverantwoordelijkheid en vergroten de ruimte voor vrouwen om betaald werk te doen. Tegelijkertijd vragen deze gesprekken veel van deelnemers én facilitators: het onder de loep nemen van diepgewortelde overtuigingen kan soms ongemakkelijk zijn, maar juist dat maakt de impact ervan zo groot. In een pilot hebben we de afgelopen twee jaar vier verschillende methodieken ingezet om het gesprek op gang te brengen.

Ruim 165 mannen en 40 vrouwen met diverse culturele achtergronden — waaronder Marokkaans, Somalisch, Afghaans, Egyptisch, Syrisch en Iraaks — namen deel aan bijeenkomsten in Amsterdam Nieuw-West, Noord, Oost, West en Zuidoost. De bijeenkomsten werden georganiseerd door wisselende ‘duo’s’ van een mannen- en vrouwenorganisatie samen.



MEER RUIMTE VOOR VROUWEN ÉN MANNEN: VROUWEN- EN MANNENEMANCIPATIE GAAN SAMEN OP

Het doorbreken van traditionele rolpatronen biedt niet alleen ruimte aan vrouwen. Ook mannen krijgen meer vrijheid om hun leven op hun eigen manier vorm te geven, zonder vast te zitten aan knellende ideeën over ‘mannelijkheid’. **Uiteindelijk gaat het om meer keuzevrijheid en gelijkwaardigheid – voor vrouwen én mannen.**

Bij de vormgeving van de pilot hebben we samengewerkt met Emancipator, hét expertisecentrum voor mannenemancipatie. Emancipator verbindt al jarenlang vrouwen- en mannenemancipatie en helpt organisaties om mannen actief te betrekken bij gelijkwaardigheid.

Twee decennia geleden voerde de oprichter van Emancipator, Jens van Tricht, al gesprekken met mannen en vrouwen over de vragen wat mannen kunnen bijdragen aan emancipatie en wat mannen daarbij te winnen hebben. Deze twee vragen staan ook centraal in de samenwerking tussen de vrouwen- en mannenorganisaties in Samen Sterk met Werk.

Mannenemancipatie gaat over het veranderen van opvattingen over mannelijkheid, zodat mannen en jongens deel van de oplossing voor emancipatie worden. En emancipatie wordt deel van de oplossing voor allerlei vraagstukken in de levens van jongens en mannen wanneer we mannelijkheid bevragen, verruimen en veranderen. Emancipatie heeft mannen nodig voor een betere wereld, en mannen hebben emancipatie nodig voor betere levens.

Praktische betekenis

- **Economische zelfstandigheid van vrouwen:** Mannen spelen een belangrijke rol door betaald werk van vrouwen te ondersteunen.
- **Zorgverantwoordelijkheid:** Wanneer mannen meer zorgverantwoordelijkheid nemen, krijgen vrouwen meer ruimte om betaald werk te doen. Tegelijk ontwikkelen mannen zorgzelfstandigheid, zodat ze voor zichzelf en het gezin kunnen zorgen wanneer dat nodig is. Te veel mannen blijken daarmee in de knoop te komen wanneer ze er door ziekte, overlijden, scheiding of andere redenen opeens alleen voor komen te staan.

Wat levert het op?

Wanneer mannen én vrouwen zich volledig kunnen ontwikkelen als mens, ontstaan nieuwe oplossingen voor hardnekkige problemen. Om hieraan te werken is het nodig dat iedereen veilig, vrij en gelijkwaardig met elkaar om kan gaan. Om te beginnen binnen een project als dit, binnen en tussen de organisaties die meedoen, en binnen de gezinnen en gemeenschappen die vanuit de organisaties bediend worden.

Samen bouwen we zo aan sterkere gezinnen, organisaties en een gelijkwaardige samenleving.

ERVARINGEN, INZICHTEN, **INSPIRATIE** EN HANDVATTEN

Met deze toolkit willen we anderen inspireren om ook met het onderwerp aan de slag te gaan, zowel met mannen als met gemengde groepen. We delen onze ervaringen en inzichten, omschrijven de methodieken waar we mee gewerkt hebben en doen aanbevelingen.

VOOR WIE IS DEZE **TOOLKIT** INTERESSANT?

Deze toolkit is bedoeld voor iedereen die traditionele rolpatronen bespreekbaar wil maken en doorbreken, specifiek binnen meer traditionele gemeenschappen. Dit kan zowel met mannen als met mannen en vrouwen samen, mits de veiligheid dat toelaat.

Vrouwen- en mannenorganisaties, sociaal professionals en uitvoerders vinden in deze toolkit praktische handvatten, inzichten en ervaringen die zij direct kunnen toepassen in hun eigen praktijk. Bestuurders en beleidsmakers krijgen inspiratie en achtergrondinformatie om beleid te ontwikkelen dat bijdraagt aan meer gelijke kansen en een eerlijkere verdeling van de zorgverantwoordelijkheid en betaald werk.

Kortom, deze toolkit is een hulpmiddel voor iedereen die vrouwen en mannen wil versterken, kansen wil vergroten en traditionele patronen wil doorbreken om meer vrouwen aan het werk te krijgen – op een manier die werkt in de praktijk.

WAT VIND JE IN DEZE **TOOLKIT**?

De toolkit begint met de inzichten die wij hebben opgedaan in de bijeenkomsten die we hebben georganiseerd. Hoe denken mannen en vrouwen uit de doelgroep over het onderwerp? Wat is er nodig om constructieve gesprekken over het onderwerp te voeren? Vervolgens beschrijven we de vier methodieken die we ingezet hebben in onze pilot. We eindigen met algemene conclusies en aanbevelingen voor wie zelf aan de slag wil met bijeenkomsten en voor beleid.

Wij wensen je veel leesplezier en inspiratie!

INZICHTEN OPGEDAAN TIJDENS DE BIJEENKOMSTEN

Hieronder delen we de inzichten die zijn opgedaan in de bijeenkomsten over rolpatronen en de rol van mannen bij de arbeidsparticipatie van vrouwen. Hoe denken mannen en vrouwen uit de doelgroep over dit onderwerp en wat is er nodig om constructieve gesprekken over het onderwerp te voeren?

Aanpak: vertrouwen en veiligheid als basis

Voor veel mannen is het voeren van gesprekken over dit onderwerp nieuw. Een open gesprek hierover vraagt veiligheid en vertrouwen. Dat vertrouwen moet stap voor stap worden opgebouwd, onder meer door herkenning, respect en een gespreksleider die sensitief is voor culturele, sociale en persoonlijke verschillen.

Belang van het onderwerp

De mannen geven aan het waardevol te vinden om met elkaar over het onderwerp in gesprek te gaan. Het creëert bewustwording en erkenning: veel thema's blijken universeel, los van afkomst of achtergrond.

'Het is echt goed dat jullie dit organiseren en dat wij leren praten. Zo komt er verandering.'

Er is brede consensus onder mannen dat vrouwen de ruimte moeten krijgen om zich te ontwikkelen, contacten buiten het gezin te hebben en een actieve rol in de samenleving te spelen. Mannen benoemen voordelen zoals het leren van de taal, betere integratie en een groter gevoel van eigenwaarde bij vrouwen.

Financiële kennis

Tijdens de bijeenkomsten kwam geregeld naar voren dat mannen bang zijn voor de financiële gevolgen als hun vrouw betaald gaat werken. Het ontbreekt aan de juiste informatie over financiële regelgeving. Dit is voor sommige mannen een reden om de wens van hun vrouw om buitenshuis te werken niet te honoreren.

Betaald werk door vrouwen

Een deel van de mannen vindt het belangrijk dat vrouwen betaald werk hebben: het vergroot hun zelfstandigheid, biedt financiële zekerheid en geeft hen een gevoel van trots.

‘Een vrouw moet zelfstandig kunnen zijn, ook als er iets met haar man gebeurt. Ze moet kunnen zorgen voor zichzelf en de kinderen.’

Tegelijkertijd vinden andere mannen het minder vanzelfsprekend dat vrouwen buitenshuis werken. Voor hen ligt de nadruk op de traditionele rolverdeling, waarin de man kostwinner is en de vrouw zorgt voor het gezin.

De rol van cultuur

Culturele invloeden spelen bij sommige mannen een rol in hoe zij denken over arbeidsparticipatie van vrouwen. Zij benoemen de invloed van sociale controle vanuit het land van herkomst. De angst voor roddel of afkeuring door familie of dorpsgenoten bleek een belangrijke belemmering.

‘Ik wil het zelf wel, maar door de invloed van familie uit het thuisland kom ik dan in een slecht daglicht te staan. Daarom heb ik mijn vrouw niet gesteund toen ze wilde werken.’

Deze sociale druk laat zien dat veranderingsprocessen niet alleen individueel zijn, maar ook sterk verbonden met gemeenschap, familie en reputatie.

Een deel van de mannen geeft aan dat het binnen hun cultuur gebruikelijk is dat het inkomen van de vrouw voor eigen besteding is. Het geldt dat de man verdient, wordt daarentegen gezien als gezinsinkomen. Deze mannen voelen een culturele druk om de kostwinner van het gezin te zijn. Sommige mannen ervaren dit als oneerlijk. Het houdt hen tegen om naar nieuwe rolverdelingen in het gezin te kijken. Een zorg van sommige mannen is dat hun vrouw door werk buitenshuis beïnvloed wordt door Nederlandse culturele normen en waarden, die botsen met hun eigen gezinswaarden.



Zorgverantwoordelijkheid ligt voornamelijk bij vrouwen

Veel mannen vinden het belangrijk dat vrouwen zich ontwikkelen en een eigen inkomen hebben, maar tegelijkertijd verwachten zij dat de zorgverantwoordelijkheid, geheel bij hun vrouw ligt. Hierdoor is het voor vrouwen vrijwel onmogelijk om buitenshuis te werken. Vooral in gezinnen met jonge kinderen wordt het als vanzelfsprekend gezien dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de zorg. De zorg voor kinderen wordt door een deel van de mannen als niet-mannelijk gezien. Sommige mannen noemen ook dat werken voor vrouwen een keuze moet blijven en geen verplichting moet zijn.

Mannen en zorgverantwoordelijkheid

Toch komen er ook andere perspectieven naar voren. Eén van de mannen vertelt hoe hij na zijn scheiding de zorgverantwoordelijkheid kreeg en geleerd heeft hoe deze te vervullen:

‘Tijdens mijn huwelijk werkte ik hard voor mijn gezin. Dat was mijn taak. Ook van huis uit heb ik niet geleerd om zorgtaken op me te nemen. Mijn moeder deed alles thuis. Maar toen ik alleen kwam te staan, moest ik alles leren – koken, wassen, zorgen. Nu weet ik dat mannen dat ook kunnen, als ze het maar willen leren.’

Zijn verhaal raakt veel mannen en vrouwen en laat zien dat traditionele rolverdelingen kunnen verschuiven. Een man deelt dat hij graag een meer gelijkwaardige verdeling van taken had gewild, maar dat dit door rolverwachtingen niet kon, en dat hij nu spijt heeft dat hij daardoor een groot deel van de opvoeding van zijn kinderen heeft gemist.

‘Ik heb er spijt van dat ik vroeger niet meer met mijn kinderen heb kunnen doen. Ik werkte alleen maar en had geen tijd. Ik had meer thuis willen zijn.’

In de groepen zijn er ook mannen die de zorgtaken, naar eigen zeggen, gelijkwaardig hebben verdeeld. Hun vrouwen hebben betaald werk buitenshuis en daarom vinden zij het logisch dat taken verdeeld worden.



De toekomst van dochters

Veel mannen geven aan dat hun kijk op vrouwenrollen veranderd is sinds zij zelf dochters hebben. Waar ze zich vroeger beperkend opstelden tegenover hun echtgenote, willen ze hun dochters juist meer vrijheid en kansen bieden. Ze investeren in hun opleiding en hopen dat zij hun potentieel volledig kunnen benutten.

‘Ik heb mijn dochter gestimuleerd om naar de universiteit te gaan, zodat ze een onafhankelijk leven kan leiden.’

Ook gespreksleiders met een migratieachtergrond bevestigen dat bij jongere generaties de houding sterk verandert: werken en zelfstandigheid van vrouwen worden steeds vanzelfsprekender. Tegelijkertijd wees een jonge vrouw erop dat veel vrouwen nu een ‘dubbele belasting’ ervaren — ze werken buiten de deur én dragen thuis de zorgverantwoordelijkheid.

SAMENVATTEND

De bijeenkomsten maken duidelijk dat veel mannen openstaan voor reflectie en verandering, maar dat culturele normen, sociale druk en traditionele rolpatronen nog een sterke rol spelen. Tegelijkertijd zijn er ook geluiden te horen van mannen die het anders doen en traditionele patronen doorbreken. Zij inspireren ook andere mannen.

Het gesprek aangaan — in een sfeer van vertrouwen, respect en continuïteit — is een belangrijke stap richting duurzame verandering.



‘GEDRAGSVERANDERING VRAAGT TIJD, HERHALING EN VERDIEPING’

Abdikarim Mohamud – *Directeur van stichting HIMILO*



‘Dit project is voor mij een begin, geen eindpunt. Bewustwording is de eerste stap; echte verandering vraagt tijd, herhaling en verdieping.

Mijn wens is dat we dit structureel kunnen voortzetten, met meer sessies, meer mannen en blijvende samenwerking. De basis staat, de mensen zijn getraind. Nu is het zaak om verder te bouwen, stap voor stap, generatie voor generatie.’

Binnen veel Somalische gezinnen in Nederland leeft het idee dat de man werkt en de vrouw thuis is. Maar na de Somalische burgeroorlog waren het juist de vrouwen die het land over-eind hielden. Toen de overheid wegviel en mannen massaal werkloos werden, gingen vrouwen ondernemen. Ze verkochten groente, kleding en begonnen andere handel. Zonder hen was er waarschijnlijk een hongersnood geweest.

Eenmaal in Nederland vinden Somalische mannen vaak sneller werk, doordat zij vaker een diploma hebben. Veel vrouwen willen zich echter óók ontwikkelen. Om mannen daarin mee te nemen, zijn we samen met vrouwen-organisaties het gesprek aangegaan.

De kracht van de groep

Een Somalisch gezegde luidt: *‘Zware dingen moet je voorzichtig tillen.’* Dat geldt ook voor het doorbreken van patronen. Wij trainen mannen uit de gemeenschap zelf, die huis-kamergesprekken organiseren.

De groepsdynamiek maakt het mogelijk om gevoelige thema’s veilig te bespreken. Mannen luisteren naar elkaar, herkennen elkaars ervaringen en hebben ruimte om te reflecteren. Doordat we langdurig met dezelfde groep werken, groeit het vertrouwen en ontstaat ruimte om culturele patronen kritisch te bespreken, zonder dat het als een aanval voelt.

Leren van elkaar

Verandering ontstaat niet in één keer, maar de mannen leren veel van elkaar. Zo vertelt een

man dat hij minder ging werken om voor zijn kinderen te zorgen, zodat zijn vrouw ook kon werken. Financieel leverde hij in, maar emotioneel kreeg hij veel terug: *'Ik heb mijn kinderen zien opgroeien, dat had ik anders gemist.'* Dat raakt de anderen. Ze herkennen hun eigen gemis: *'Dit had ik ook anders kunnen doen. Misschien kan ik het alsnog wel aan mijn zoon meegeven.'* Zulke momenten zetten iets in beweging.

Mannen en vrouwen samen

Na de huiskamergesprekken brengen we mannen en vrouwen samen. In gemengde groepen zijn vrouwen vaak terughoudend, maar wanneer mannen zich kwetsbaar opstellen, ontstaat er ruimte. Zo zei een man: *'Misschien hebben wij het al heel lang niet goed aangepakt.'* Dat opent het gesprek. Vrouwen spreken dan uit wat vaak onbesproken blijft,

zoals de afhankelijkheid van steeds om geld moeten vragen: *'Als mijn man werkt en ik zorg en huishouden doe, is het inkomen van ons samen. Het is niet eerlijk dat ik iedere keer om €20 moet vragen.'* Wanneer mannen hun rol als kostwinner verdedigen, stel ik de vraag: *'Wat als de rollen omgedraaid zijn?'* Dan ontstaat er erkenning dat het nu niet gelijkwaardig is.

Oproep aan werkgevers

Veel mannen werken in praktische beroepen waar parttime werken nauwelijks mogelijk is. Dat maakt het lastig om zorgtaken op te pakken en ruimte te creëren voor de ontwikkeling van hun vrouw. Daarom heb ik een duidelijke oproep aan werkgevers: wil je gelijkwaardigheid in gezinnen en economische zelfstandigheid voor vrouwen, bied mannen in alle sectoren meer flexibiliteit. Juist ook in uitvoerend werk.

'Wil je gelijkwaardigheid in gezinnen en economische zelfstandigheid voor vrouwen, bied mannen in alle sectoren meer flexibiliteit. Juist ook in uitvoerend werk.'



METHODIEK BESCHRIJVINGEN

In dit deel van de toolkit lichten we vier methodieken toe die we hebben toegepast in onze pilot. Het zijn beproefde manieren om met mannen – en met gemengde groepen van mannen en vrouwen – in gesprek te gaan over hun rol bij het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het doorbreken van traditionele rolpatronen.

We willen benadrukken dat het essentieel is om te werken met trainers en sleutelpersonen die zich verbonden voelen met het bespreekbaar maken en doorbreken van knellende rolpatronen. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen.



Het is essentieel om vooraf samen te verkennen welke normen en waarden ieder zelf heeft rondom rolpatronen, zorgverantwoordelijkheid en betaalde arbeid. Welke boodschappen en opvattingen op dit gebied heb je zelf meegekregen van je familie? En hoe kijk je er nu naar?

Voor mannen vraagt dit vaak extra moed: het bespreekbaar maken van verwachtingen, twijfels en overtuigingen over mannelijkheid en rolverdeling is niet altijd vanzelfsprekend. Daarom is het van groot belang om mannen te betrekken die bereid én in staat zijn om zich hierover uit te spreken en hierin een voortrekkersrol te spelen. Dit geldt zowel voor professionals als voor sleutelpersonen in de gemeenschap.

VOOR ALLE METHODIEKEN GELDEN EEN AANTAL PRINCIPES DIE BIJDAGEN AAN EEN VEILIGE, RESPECTVOLLE EN EFFECTIEVE DIALOOG. DE VOLGENDE ELEMENTEN ZIJN CRUCIAAL:

- **Een vertrouwde omgeving:** De gesprekken vinden bij voorkeur plaats op een bekende locatie, zoals een Huis van de Wijk of wijkkamer. Een informele setting verlaagt de drempel en maakt het makkelijker om gevoelige onderwerpen te bespreken.
- **Een open en laagdrempelige sfeer:** De bijeenkomsten zijn informeel. Vaak wordt er ook thee gedronken of een maaltijd gegeten. Hierdoor ontstaat ruimte om ook thema's te bespreken die normaal gesproken worden vermeden.
- **Focus op dialoog, niet op overtuigen:** Het doel is niet om elkaar te overtuigen, maar om een open gesprek te stimuleren waarin verschillende perspectieven welkom zijn. Bewustwording staat centraal.
- **Het bieden van nieuwe perspectieven:** De trainer of gespreksleider reikt waar nodig aanvullende informatie of alternatieve zienswijzen aan, zodat deelnemers hun eigen overtuigingen kunnen onderzoeken en verbreden. Dit vraagt van trainers dat zij zich ervan bewust zijn dat er meerdere perspectieven mogelijk zijn en dat zij kunnen wisselen van perspectief. Deze perspectieven kunnen zijn gebaseerd op persoonlijke, sociale en culturele factoren.
- **Positieve en niet-veroordelende benadering:** Een empathische, respectvolle houding helpt taboes te doorbreken en maakt het mogelijk om ook moeilijke onderwerpen bespreekbaar te maken.
- **Cultuursensitieve begeleiding:** Trainers die vertrouwd zijn met de culturele achtergrond van deelnemers en die sensitiviteit tonen voor culturele en persoonlijke verschillen, vergroten het vertrouwen en de bereidheid om deel te nemen. Dit is vooral belangrijk bij thema's waar schaamte, sociale controle of taboes een rol spelen. Pas tegelijkertijd op voor overculturalisering, waarbij alle problemen toegeschreven wordt aan cultuur, terwijl ook maatschappelijk, persoonlijke en sociale factoren een belangrijke rol spelen⁵.
- **Goede afstemming tussen trainers:** Voor een soepel verloop van de sessies is het noodzakelijk dat trainers vooraf én achteraf de tijd krijgen om verwachtingen, aanpak en ervaringen uit te wisselen.
- **Afspraken over privacy:** Heldere afspraken over vertrouwelijkheid zijn essentieel. Deelnemers moeten erop kunnen vertrouwen dat wat zij delen niet wordt doorverteld binnen de gemeenschap.
- **Taalgebruik:** in veel culturen worden gevoelige onderwerpen op een voorzichtige en zachte manier besproken, terwijl dit in Nederland vaak direct en expliciet wordt verwoord. Daarom is het belangrijk om woorden te kiezen die aansluiten bij de doelgroep en om regelmatig te checken of de deelnemers het woord op de bedoelde manier interpreteren.

⁵ Dit sluit aan bij de definitie van cultuursensitief werken die Pharos Expertisecentrum gebruikt (zie: www.pharos.nl/kennisbank/visiedocument-cultuursensitief-werken)

METHODIEK 1

HUISKAMERGESPREKKEN DOOR GETRAINDE GESPREKSLEIDERS



De huiskamergesprekken zijn ontwikkeld door Stichting HIMILO, die zich inzet voor het verbeteren van de maatschappelijke positie van de Somalische gemeenschap in Nederland. Bij al hun activiteiten worden mannen actief betrokken. Signalen die opgehaald worden bij vrouwengroepen worden ingezet om dit met mannen te bespreken.

OMSCHRIJVING

Een huiskamergesprek is een bijeenkomst in een informele sfeer, meestal in een huiskamer, waarin deelnemers met elkaar in gesprek gaan over een gevoelig onderwerp. Het is een laagdrempelige vorm van dialoog waarbij de deelnemers elkaar vaak al kennen en er een sfeer van vertrouwen heerst. Binnen deze methodiek werken mannen- en vrouwenorganisaties nauw samen. In de wijk zoeken zij mannen die geschikt zijn om huiskamergesprekken te voeren met andere mannen. Deze mannen krijgen een training. Vervolgens gaan de getrainde mannen in gesprek met andere mannen uit hun eigen netwerk.

Na afloop van alle huiskamergesprekken vindt een gezamenlijke afsluitende bijeenkomst plaats. Tijdens deze dialoog delen mannen en vrouwen hun ervaringen en gaan zij met elkaar in gesprek.

WERKWIJZE

STAP 1 Kennismaken en afstemmen vrouwen- en mannenorganisatie

Stichting HIMILO werkt met de methodiek huiskamergesprekken om taboeonderwerpen, zoals vrouwelijke genitale verminking en gezinsplanning, binnen lokale gemeenschappen bespreekbaar te maken. Deze methodiek is aangepast om over de rol van mannen bij de arbeidsparticipatie van vrouwen in gesprek te gaan. De vrouwenorganisaties brengen de ervaringen van vrouwen in en het belang van de betrokkenheid van mannen. Dit is verwerkt in de training voor de gespreksleiders.

STAP 2 Werven van mannen om als gespreksleider aan de slag te gaan

HIMILO heeft mannen uit hun netwerk benaderd en gevraagd of zij getraind wilden worden tot gespreksleider. Ook hebben de vrouwenorganisaties mannen in hun netwerk geworven.

Tijdens de werving wordt gekeken naar de volgende criteria:

- Affiniteit met het onderwerp en onderschrijven van de doelstelling om rolpatronen te doorbreken.
- Binding met de gemeenschap.
- Beheersing van de voertaal van het gesprek (dit kan Nederlands of een doelgroepetaal zijn).
- Bereid zijn om aan de training en intervisie deel te nemen.

STAP 3 Training van de gespreksleiders

De geselecteerde mannen volgen een training van twee dagdelen onder begeleiding van een trainer van HIMILO. Tijdens het eerste dagdeel is ook een trainer van de vrouwenorganisatie aanwezig.

- **Eerste dagdeel:** deelnemers krijgen informatie over de doelen van de gesprekken en maken kennis met ervaringen van vrouwen. Een ervaringsdeskundige van de vrouwenorganisatie deelt haar persoonlijke verhaal om dit perspectief te verdiepen. Daarna gaan de deelnemers in gesprek over de rol van mannen bij de arbeidsparticipatie van vrouwen.
- **Tweede dagdeel:** de mannen oefenen met het voeren van huiskamergesprekken en leren hoe zij andere mannen kunnen betrekken. Dit onderdeel werd verzorgd door de trainer van de mannenorganisatie (HIMILO).

STAP 4 Uitvoeren van een serie huiskamergesprekken

De getrainde mannen gaan in gesprek met andere mannen in een informele setting, zoals een huiskamer, buurthuis of buurtkamer. De gesprekken draaien om thema's als zorg, werk, rolverdeling en de ondersteuning van vrouwen.

‘In het begin vond ik het spannend om het gesprek te leiden, maar dat werd al snel minder.’ - Gespreksleider

Tijdens de gesprekken is de trainer van HIMILO telefonisch bereikbaar mocht de gespreksleider vragen hebben. Na elke huiskamerbijeenkomst is er standaard een gesprek tussen gespreksleider en trainer. Na afloop van een huiskamergesprek vullen de gespreksleiders een formulier in om de belangrijkste uitkomsten vast te leggen. Deze worden gedeeld en besproken met de trainer van HIMILO en de coördinator van de vrouwenorganisatie.

STAP 5 Gezamenlijke afsluitende dialoogsessie

Tot slot komen alle betrokkenen samen voor een afsluitende dialoogsessie: de gespreksleiders, de deelnemers van de huiskamergesprekken, de trainer van de mannenorganisatie, vertegenwoordigers van de vrouwenorganisatie en andere uitgenodigde mannen en vrouwen.

De sessie bestaat uit:

1. Een inleiding door de coördinator van de vrouwenorganisatie over het doel van de gesprekken en het delen van vrouwelijke ervaringen.
2. Een dialoog aan de hand van stellingen, geleid door de trainer van HIMILO.
3. Een gezamenlijke maaltijd als afsluiting.

UITGELICHT: WERKVORM 'WERKEN MET STELLINGEN'

Om een dialoog op gang te brengen wordt met stellingen gewerkt.

De gespreksleider brengt een stelling in en vraagt de deelnemers om hierop te reageren.

De gespreksleider vat tussendoor samen en brengt een nieuwe stelling in.

Voorbeelden van stellingen zijn:

- *Een vrouw die betaald werk doet is gelukkiger.*
- *Een man die zijn vrouw ondersteunt om te werken, investeert in de toekomst van zijn hele gezin.*
- *Het is dapper (en niet zwak) als een man zijn vrouw ondersteunt om te werken.*
- *Mannen kunnen net zo goed voor het huishouden en de kinderen zorgen als vrouwen.*
- *De invloed van cultuur is groot. Maar dingen kunnen ook veranderen.*

‘Sinds mijn vrouw werkt, is zij gelukkiger en heeft zij meer zelfvertrouwen gekregen.’ - Man



SPECIFIEKE KENMERKEN EN WERKZAME ELEMENTEN VAN DE METHODE

- De aanpak is **community-based**, waarbij uitwisseling binnen de gemeenschap centraal staat.
- Er wordt gewerkt met **peer education**: de huiskamergesprekken worden geleid door een man uit de gemeenschap. Deze heeft een sleutelpositie om voor alle deelnemers het gesprek constructief te laten verlopen.
- De gespreksleiders weten mannen uit hun eigen omgeving goed te bereiken doordat **zij al in contact** staan met de doelgroep.

‘Ik kende de mannen al van vroeger, van mijn werk. Daarom was het makkelijk om hen uit te nodigen voor de gesprekken.’ - Gespreksleider

- De gespreksleiders ervaren **empowerment**: ze groeien persoonlijk en versterken hun positie binnen de gemeenschap. Veel van de mannen willen doorgaan met de gesprekken en zich verder verdiepen in het thema.
- De huiskamergesprekken worden in een **gedeelde taal** gevoerd waardoor iedereen elkaar begrijpt en er een vloeiend gesprek kan ontstaan.
- Tijdens de slotbijeenkomst is er ook een gesprek tussen **mannen en vrouwen**, wat zorgt voor een bredere blik en meer begrip voor elkaars perspectieven.

AANDACHTSPUNTEN

- De methodiek leidt vooral tot bewustwording.
Het is een **langdurig proces** om ook tot gedragsverandering te komen.
- Het is belangrijk om voldoende tijd te nemen voor **de selectie van gespreksleiders**.
Anders bestaat het gevaar dat een gespreksleider in de praktijk de visie over het onderwerp onvoldoende onderschrijft.



Contact

Stichting Himilo
Abdikarim Mohamud
T: 020 - 75 10 740
abdikarim@himilo.org
www.himilo.org

HIMILO heeft bij de uitvoering van de Huiskamergesprekken samengewerkt met de volgende vrouwenorganisaties:

- Buurvrouwennetwerk Gaasperdam (Amsterdam Zuidoost)
- Stichting Vrouwen Vooruit (Amsterdam West)
- Emancipatiecentrum Vrouw en Vaart (Amsterdam Nieuw-West)

METHODIEK 2

WORKSHOPREEKS 'GELIJKE KANSSEN'

De workshopreeks 'Gelijke kansen' is ontwikkeld en uitgevoerd door Trias Pedagogica. Dit is een expertisebureau op het gebied van vaderschap, opvoeden en interculturele pedagogiek. Ze werkt voor uiteenlopende opdrachtgevers: overheid, onderwijsinstellingen, zorgaanbieders en maatschappelijke organisaties in het hele land.

OMSCHRIJVING

De workshopreeks 'Gelijke Kansen' bestaat uit vijf bijeenkomsten van elk twee uur, met steeds een eigen thema. Het programma biedt veel ruimte voor vragen, uitwisseling en persoonlijke inbreng.

De thema's zijn:

1. Rolverdeling in het gezin
2. Durven, dromen, doen
3. Belangrijke voorzieningen en regelingen
4. De vrouwenorganisatie in het stadsdeel
5. In gesprek met professionals

WERKWIJZE

De workshops worden gegeven in groepsverband, speciaal voor vaders. Dit zijn vaders die eerder al meegedaan hebben aan een reeks opvoedebatten. De bijeenkomsten staan onder leiding van een mannelijke trainer. De vaders kennen de trainer al van de opvoedebatten.

In de bijeenkomsten werken de deelnemers aan bewustwording, kennis en vaardigheden in een interactieve en veilige setting. De kernvraag is: hoe is de rol- en taakverdeling tussen jou en je partner? En ben je daar tevreden mee?

Doel is niet 'zenden', maar in gesprek gaan met elkaar.

Er wordt gebruikgemaakt van activerende werkvormen, zoals het kaartspel 'Op één lijn', gesprekken in kleine subgroepjes of een groepsgesprek naar aanleiding van een filmfragment.

De begeleiding is open, ondersteunend en zonder vooroordelen. Er is aandacht voor de leefwereld en migratieachtergrond van de deelnemers, wat terugkomt in de opzet en uitvoering van de workshops. De trainer heeft zelf een migratieachtergrond (niet-Westers) en werkt cultuursensitief. De trainer gaat terug naar de opvoeding van de mannen: hoe ben je zelf opgevoed en hoe kijk je daar nu naar?

De reeks is gefaseerd opgebouwd. De trainer bouwt eerst aan vertrouwen om moeilijke onderwerpen bespreekbaar te kunnen maken. Inhoudelijk wordt begonnen met de basis: bewustwording van de rol

die vaders spelen in de verdeling van taken en verantwoordelijkheden binnen het gezin.

In de daaropvolgende bijeenkomsten wordt stap voor stap verder gewerkt, met als rode draad 'communicatie in het gezin'. Goede communicatie vormt de basis om met je partner in gesprek te gaan over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden.

De mannen delen hun ervaringen en meningen over de rolverdeling in hun gezin. Dit leidt tot bewustwording. Vervolgens nodigt de trainer de mannen uit om te reflecteren: wat betekent jouw handelen en gedrag voor je partner en het gezin? Dit levert nieuwe inzichten op.

Tijdens de vijfde bijeenkomst sluit iemand van de vrouwenorganisatie aan om met de mannen in gesprek te gaan. In dit gesprek vertelt zij ook over het werk van de vrouwenorganisatie en over de activiteiten en ondersteuning die de organisatie biedt aan vrouwen.

‘Wat goed dat jullie dit doen. Ik wist niet dat dit er is voor vrouwen. Ik ga mijn vrouw over jullie vertellen’ - Man

SPECIFIEKE KENMERKEN EN WERKZAME ELEMENTEN VAN DE METHODE

- De vaders die deelnemen hebben al eerder meegedaan aan opvoeddebatten. Daardoor kennen zij de trainer al en is de drempel om over het onderwerp in gesprek te gaan lager.

AANDACHTSPUNT

- Om het gesprek met de vrouwenorganisatie goed te laten aansluiten bij de mannen en de groep, is het belangrijk dat er vooraf persoonlijk contact is tussen de vrouwenorganisatie en de trainer.



Contact

Trias Pedagogica

Abdellah Mehraz

T: 06-14848730

info@triaspedagogica.nl

www.triaspedagogica.nl

Trias Pedagogica heeft bij de uitvoering van de workshops samengewerkt met de volgende vrouwenorganisaties:

- Buurvrouwennetwerk Gaasperplas (Amsterdam Zuidoost)
- Stichting Malak (Amsterdam Noord)
- Stichting Prachtvrouw (Amsterdam Oost)
- Stichting Vrouwen Vooruit (Amsterdam West)

‘MANNEN ZIJN NODIG VOOR VROUWENEMANCIPATIE’

Abdellah Mehrnaz – Directeur en oprichter van Trias Pedagogica



‘In mijn werk zie ik dagelijks hoe belangrijk het is dat vrouwen een opleiding kunnen volgen of kunnen werken: niet alleen voor hun inkomen, maar ook voor hun zelfstandigheid, hun vrijheid en hun sociale leven. Voor mannen is het alleen niet altijd makkelijk om hun vrouw te steunen als zij aan het werk wil gaan. Tijdens de workshopreeks ‘Gelijke Kansen’ gingen we hiermee aan de slag.’

Wat mannen tegenhoudt

Een aantal vragen die de mannen naar voren brengen tijdens de sessies zijn:

‘Ben ik nog een echte man als ik niet de kostwinner ben?’ ‘Wie gaat de kinderen opvoeden als mijn vrouw werkt?’ ‘Wat als ze op het werk iemand anders ontmoet?’ ‘Welke financiële gevolgen zijn er voor ons?’ ‘Hoe reageert mijn directe omgeving erop?’

En voor sommige mannen is het echt een taboe: *‘Ik wil niet dat mijn vrouw werkt, dat heb ik nooit meegemaakt in mijn familie en het kan gewoon niet.’*

Soms is het trots, soms angst, soms een taboe. Maar het zijn allemaal echte zorgen. Daarom maken we ze bespreekbaar.

Praten over rolpatronen

Wij doorbreken patronen door mannen hun gedachten en gevoelens te laten delen en naar elkaar te luisteren. We leren ze over het belang van open communicatie met hun vrouw en een eerlijke taakverdeling thuis. Maar ze leren vooral van elkaar. Een mooi voorbeeld daarvan is het moment dat een man uit de groep zei: *‘Mijn vrouw werkt al tien jaar. We zijn nog steeds gelukkig. Het gaat hartstikke goed.’*

Je ziet dat dit iets doet met de andere mannen in de groep.

Hoewel er soms twijfels zijn, zien veel mannen ook voordelen wanneer hun vrouw werkt: zij heeft sociale contacten, bouwt zelfvertrouwen op, ervaart minder eenzaamheid én het levert een financieel voordeel op.

Bewustwording begint met vertrouwen

Onze aanpak draait om vertrouwen. Mannen moeten ons én elkaar leren kennen voordat ze zich durven openstellen. Dat kost tijd. Het mooiste vind ik dat we het taboe doorbreken: mannen praten met elkaar over vrouwen-emancipatie. Alleen dát al is winst. Het gaat mij om bewustwording. Als je mannen op een goede manier bereikt en echt met hen in gesprek gaat, kom je ver. Het hoeft niet zo te zijn dat ieders vrouw volgend jaar werkt; het gaat erom dat mannen begrijpen waarom die zelfstandigheid essentieel is, voor hun vrouw én voor henzelf.

En soms zie je dat er echt iets verschuift. Zoals de man die na een workshop zei: *‘Eigenlijk is het heel normaal dat een vrouw werkt. Ik ben overtuigd.’*

Mannen hebben een rol in emancipatie

Mannen zijn nodig voor vrouwenemancipatie. Ik zeg vaak: als mannen geëmancipeerd zijn, zijn vrouwen dat meestal ook - en andersom. De focus op vrouwen is belangrijk, maar richt je óók op mannen. Besteed daar tijd en aandacht aan.

Door de pilot en samenwerking met de Alliantie hebben we een geheel nieuw onderwerp besproken met de mannen. Dit is een belangrijke toevoeging aan onze dialoogonderwerpen.

Ik zie een positieve ontwikkeling in hoe mannen naar de economische zelfstandigheid van vrouwen kijken. Het is prachtig om te merken dat steeds meer mannen zich bewust worden van het belang van gelijke kansen. Toen deelnemers zelfs om een vervolgworkshop vroegen, dacht ik: hier gebeurt iets moois, dit werkt. Dat geeft energie, en precies daarom gaan we hiermee door.’

‘Ik zie een positieve ontwikkeling in hoe mannen naar de economische zelfstandigheid van vrouwen kijken’



METHODIEK 3

DIALOOGSESSIES MET MANNEN



De dialoogsessies zijn ontwikkeld en uitgevoerd door Daadkr8 in samenwerking met Vrouw en Vaart en Blijf Groep. Daadkr8 en Vrouw en Vaart zijn emancipatiecentra voor respectievelijk mannen en vrouwen om zich te ontwikkelen, hun netwerk te verbreden en aan de slag te gaan met persoonlijke doelen. Blijf Groep helpt om huiselijk geweld te stoppen. Zij bieden hulp aan alle betrokkenen.

OMSCHRIJVING

De dialoogsessies zijn bedoeld om mannen bewust te maken van — en open te laten staan voor — de wens van hun echtgenote om buitenshuis betaald werk te verrichten. Er is aandacht voor het herverdelen van de taakverantwoordelijkheid binnen het huishouden tussen man en vrouw.

WERKWIJZE

De dialoogsessies bestaan uit zes bijeenkomsten, waarin de mannen elkaar in groepsverband ontmoeten onder begeleiding van minimaal twee ervaren trainers. De training wordt gegeven door een vast duo of trio, waaronder in ieder geval één mannelijke trainer. Indien nodig zijn er tolken aanwezig. De dialoogsessies worden op een vaste dag en tijd aangeboden.

De werving van deelnemers vindt plaats via mond-tot-mondreclame en (digitale) flyers, met een focus op bestaande mannengroepen binnen en buiten de organisatie.

De dialoogsessies worden gecombineerd met een gezamenlijke maaltijd of iets te drinken.

Dit versterkt het gevoel van verbinding en maakt het gesprek toegankelijker en informeler.

Aan de start van de dialoogsessie wordt met de groep besproken wat een dialoog is en worden afspraken gemaakt om een constructieve dialoog te kunnen voeren. Deze worden op een flap-over geschreven en opgehangen in de ruimte. Deze flap-over wordt elke vervolgbijeenkomst opgehangen. Indien nodig, worden de afspraken tijdens volgende bijeenkomsten herhaald.

De bijeenkomsten worden gestart met een check-in met de bal. Iedereen vertelt hoe hij er die dag bijzit en wat iemand op dat moment wil delen om goed verder te kunnen gaan met de bijeenkomst. Degene met de bal spreekt, de anderen luisteren.

Vervolgens worden verschillende activerende werkvormen gebruikt. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt met stellingen die zowel in groepsverband als in subgroepen worden besproken. Een aantal keer zijn er ervaringsdeskundigen aanwezig die geïnterviewd worden voor de groep. De deelnemers worden uitgenodigd om vragen te stellen en eigen ervaringen te delen.

UITGELICHT: WERKVORM ‘HUIS VAN VROEGER, HUIS VAN NU’⁶

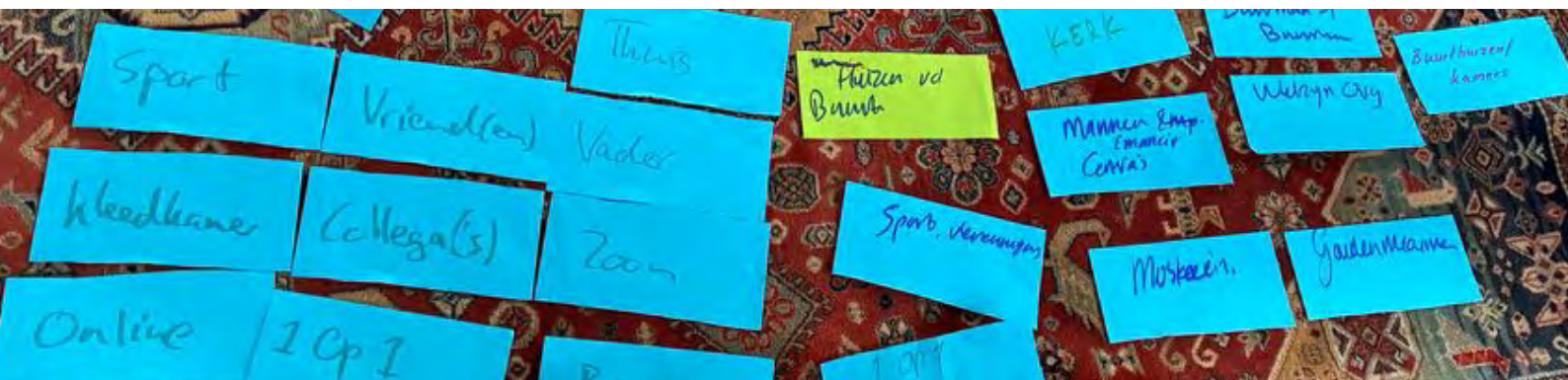
Voor het gevoel van verbinding met elkaar en met het onderwerp, werkt het om aandacht te hebben voor de eigen kinder- en jeugdtijd. Wanneer je je bewust wordt van gewoontes, patronen en verwachtingen uit je gezin van herkomst, begrijp je met elkaar de keuzes in het heden. In de werkvorm ‘Huis van vroeger, Huis van nu’ kijken de mannen terug naar hun gezin van herkomst en vergelijken dit met nu.

‘We gingen terug naar mijn huis van vroeger en praatten over mijn huis van nu. Er is veel veranderd, heel veel.’ - Man

Aan de hand van vragen kijken de mannen hierop terug. Enkele vragen zijn:

- Waar stond je wieg?
- Welke taakverdeling was er in jouw huis van herkomst?
- Was er een verschil in taken tussen mannen en vrouwen?
- Hoe werd er gekeken naar vrouwen en naar mannen binnen het gezin?
- Hoe werd er omgegaan met geld?
- Wat neem je mee van vroeger en wat wens je te veranderen in je huidige gezin?
- Ben jij/zijn jullie tevreden over de taakverdeling of wil jij/willen jullie iets veranderen?
- Bespreken jullie wensen met elkaar?

‘Vroeger hadden mannen en vrouwen in onze families meer dezelfde taken.’ - Man



⁶ Deze werkvorm is geïnspireerd op het model ‘Beschermjassen’, een model dat ruimte schept voor diversiteit.

Als werkwoord betekent ‘beschermjassen’: bescherming bieden door mensen of groepen in te bedden in hun krachtbronnen.

SPECIFIEKE KENMERKEN EN WERKZAME ELEMENTEN VAN DE METHODE

- Doordat gewerkt wordt met een **bestaande groep** die de trainers al kennen, ontstaat een **veilige setting** waarin mannen zich durven uitspreken en zich kwetsbaar op durven stellen.
- De werkvorm '**Huis van vroeger, Huis van nu**' zorgt voor een gemoedelijke sfeer en herkenning bij elkaar. Patronen en gewoontes in het heden worden soms duidelijker door met elkaar naar het verleden te hebben gekeken.

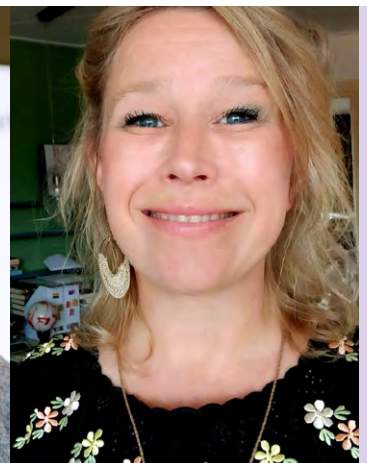
'Ik wist niet dat ik deze dingen zou gaan delen.' - Man

AANDACHTSPUNTEN

- De **dialogafspraken** dienen voor iedereen helder te zijn en de groep moet erachter staan.

Contact

Mohamed el Hassani en Anne van Tijen
Mannencentrum Daadkr8
President Allendelaan 719
1068 VN Amsterdam
m.elhassani@sezo.nl
a.vantijen@sezo.nl
vrouwenvaart.nl daadkr8.amsterdam



‘VERANDERING BEGINT MET PRATEN’

Mohamed el Hassani – *Coördinator Daadkr8 en
Programma Coördinator Gouden Mannen*



‘Tegen alle mannen wil ik zeggen: wees niet bang om jezelf te onderzoeken. Kijk naar jezelf en ga aan de slag met de onzekerheid die je voelt. En praat met je kinderen en vrouw, juist als het moeilijk is. En tegen professionals: laat mannen deel zijn van de oplossing. Niet als probleemgroep, maar als partners in verandering. Maak het veilig, laagdrempelig en menselijk. Dan gebeurt er iets moois.

Ik ben geboren in Marokko en kwam als peuter naar Nederland. Mijn ouders waren relatief modern, maar de rolverdeling was helder: mijn vader stond aan het hoofd van het gezin, mijn moeder zorgde voor huis en kinderen. Toen mijn vader door ziekte arbeidsongeschikt raakte en mijn moeder wilde gaan werken, hield schaamte hen tegen. Hij kon niet verdragen dat anderen zouden zien dat hij als man thuis zat terwijl zij het inkomen verdiende en zijn rol overnam. Dit patroon herken ik ook tijdens de gesprekken bij Daadkr8 en Gouden Mannen. Veel mannen worstelen met angst voor de omgeving, om te falen of hun positie te

verliezen. Niet uit kwade wil, maar uit onzekerheid. Precies daarover gaan we met elkaar in gesprek tijdens de werkvorm ‘Huis van vroeger, Huis van nu’.

Zaadjes planten

Bij mannen van mijn generatie zie ik een positieve beweging. Veel van ons zien de waarde van economische zelfstandigheid en van samen verantwoordelijkheid dragen. Toch speelt geld nog vaak een rol. Van wie is het inkomen? Wie beslist? Nog steeds hoor ik verhalen waarin het hele inkomen op één hoop moet, en de man het geld beheert. Dat kan niet meer in deze tijd.

Verandering begint met praten. Tijdens de dialoogbijeenkomsten planten we zaadjes. Door verhalen te delen en taboes bespreekbaar te maken. In de groep(en) gebeurt veel. En ook daarbuiten, bijvoorbeeld een man die stil is tijdens de bijeenkomst, maar na afloop fluistert: *‘Mag ik je even apart spreken?’*.

Dan komt het verhaal en kunnen we er samen mee aan de slag.

Een brug naar meer gelijkwaardigheid

Een belangrijk onderdeel van onze aanpak is de dialoog tussen mannen en vrouwen. In een kring spreken we over vroeger en nu: over rollen, werk, geld, opvoeding en geloof. Zo slaan we een brug; niet alleen tussen de mannelijke en vrouwelijke perspectieven, maar ook tussen tradities en moderniteit, tussen het verleden en de toekomst.

Veel vrouwen geven tijdens de bijeenkomsten aan dat economische zelfstandigheid voor hen meer is dan inkomen alleen. Het staat voor autonomie, gelijkwaardigheid in het gezin en de vrijheid om niet volledig afhankelijk te zijn van hun partner.

Schaamte en controledrang doorbreken

In de gesprekken wordt de schaamte rond deze thema's langzaam doorbroken. Ook mannen die eerst terughoudend zijn, durven hun kwetsbaarheid te tonen. Sommige mannen geven aan dat ze worstelen met de veranderende rol van vrouwen: *‘Hoe kan ik de baas zijn als ik geen controle heb over de financiën?’*.

Samen ontdekken we dat echte controle niet gaat over macht, maar over samenwerking en communicatie. Hierover praten met elkaar kan verandering brengen in de manier waarop ze naar hun rol als man en kostwinner kijken.

Vertrouwen in de toekomst

Ik zie dat er steeds meer sprake is van een partnerschap tussen man en vrouw, waarbij beide zich gewaardeerd en gelijkwaardig voelen. Zelf ben ik vader van een zoon en een dochter. Met hen doe ik het anders dan mijn vader het met mij deed. We praten aan tafel: over keuzes, over zelfstandigheid en over gevoelens. Als ik naar mijn kinderen kijk, heb ik vertrouwen in de toekomst. Hun generatie zal weer verder gaan dan de mijne: met minder angst, minder schaamte en meer vanzelfsprekendheid als het gaat om de economische zelfstandigheid van vrouwen.'

‘Tijdens de dialoogbijeenkomsten planten we zaadjes.

Door verhalen te delen en taboes bespreekbaar te maken.’



METHODIEK 4

DIALOOGSESSIES

MET MANNEN EN VROUWEN SAMEN



De dialoogsessies zijn ontwikkeld en uitgevoerd door Daadkr8 in samenwerking met Vrouw en Vaart en Blijf Groep. Daadkr8 en Vrouw en Vaart zijn emancipatiecentra voor respectievelijk mannen en vrouwen om zich te ontwikkelen, hun netwerk te verbreden en aan de slag te gaan met persoonlijke doelen. Blijf Groep helpt bij het stoppen van huiselijk geweld en biedt hulp aan alle betrokkenen.

OMSCHRIJVING

De dialoogsessies met mannen en vrouwen (niet aan elkaar gerelateerd) hebben als doel om hen in gesprek te laten gaan met elkaar, waarbij de wens van de vrouw om buitenshuis te werken centraal staat. In de dialoogsessies is er ook aandacht voor wat dit betekent voor de herverdeling van de zorgverantwoordelijkheid thuis.

‘Ik heb eindelijk kunnen vertellen over wie ik eigenlijk ben.’ - Vrouw

WERKWIJZE

De dialoogsessies bestaan uit zes bijeenkomsten, waarin de mannen en vrouwen elkaar in groepsverband ontmoeten onder begeleiding van minimaal twee ervaren trainers. De training wordt gegeven door een vast duo of trio, waaronder in ieder geval één mannelijke trainer. Indien nodig zijn er tolken aanwezig. De dialoogsessies worden op een vaste dag en tijd aangeboden.

Wij hebben ervoor gekozen om na de zes dialoogbijeenkomsten nog drie extra bijeenkomsten aan te bieden die gericht zijn op financiële zaken. Deze vervolgreeks is ingekocht bij een extern bedrijf. Om de veiligheid te garanderen van alle deelnemers, worden er twee sessies gewijd aan de voorwaarden voor een dialoog. Belangrijk is dat iedereen zich erin kan vinden en instemt. Indien nodig, worden deze afspraken tijdens volgende bijeenkomsten herhaald.

De bijeenkomsten worden gestart met een check-in met de bal. Ieder kan vertellen hoe hij/zij er die dag bijzit, wat men wil delen. Degene met de bal spreekt, de anderen luisteren.

‘Het rondje met de bal werkt; we houden onze mond en luisteren.’ - Man

Er wordt gewerkt met stellingen en vragen die zowel in groepsverband als in gemengde subgroepen worden besproken. De subgroepen worden ingedeeld op mannen en vrouwen samen.

Met de werkvorm ‘Huis van vroeger, Huis van nu’ kijken de mannen en vrouwen terug naar het gezin van herkomst en vergelijken dit met nu. Bij methodiek 3 is deze werkvorm uitgelicht en verder beschreven.

‘Ik hoor haar verhaal en ik herken het van vroeger.’ - Man

UITGELICHT: WERKVORM ‘WERKEN MET STELLINGEN’

De werkvorm ‘werken met stellingen’ heeft als doel om tot een dialoog te komen tussen mannen en vrouwen. De stellingen staan op een flipover geschreven. Per stelling kunnen de deelnemers reageren. Hiervoor wordt een bal gebruikt: degene die de bal heeft mag vertellen, de anderen luisteren. Als de persoon uitgesproken is, kunnen andere deelnemers laten weten dat ze willen reageren en de bal vragen. Alleen de persoon met de bal mag spreken.

Voorbeelden van stellingen zijn:

- Geld maakt gelukkig.
- Werken buitenshuis geeft zelfvertrouwen.
- Als je als man niet voor je gezin kan zorgen, dan ben je mislukt.
- In een goede relatie zorg je voor elkaar.
- Mannen horen financieel te zorgen voor de vrouw.
- Als de vrouw buitenshuis gaat werken, wordt zij slecht beïnvloed.
- Je bent een stoere man als je de luiers verschoond.

‘Nu ik werk, ben ik eindelijk trots op mezelf.’ - Vrouw



SPECIFIEKE KENMERKEN EN WERKZAME ELEMENTEN VAN DE METHODE

- In een gestructureerde en veilige omgeving ontstaat er een (beginnende) **interactie tussen mannen en vrouwen**. De aanwezigheid van mannen en vrouwen samen geeft levendige conversaties en biedt inzichten.
- Het gesprek **met elkaar** aangegaan in plaats van over elkaar vergroot inzicht **in elkaars ervaringen**.
- Er ontstaat bewustwording welke **beeldvormingen van “man zijn”** kunnen meespelen in het verdelen van de zorgverantwoordelijkheid.
- Het bespreken van dit thema binnenshuis brengt geregeld spanningen met zich mee. Door het gesprek aan te gaan in een dialoogsessie, **wordt de kans op oplopende spanningen, escalaties en huiselijk geweld verminderd**.
- De mannen en vrouwen worden uitgenodigd om **samen aan de slag te gaan** met oefeningen tijdens de dialoogsessie.
- De mannen en vrouwen krijgen **concrete tools** over financiën en het bespreekbaar maken daarvan.
- De werkvorm **“Huis van vroeger, Huis van nu”** zorgt voor een gemoedelijke sfeer en herkenning bij elkaar. Patronen en gewoontes in het heden worden soms duidelijker door met elkaar naar het verleden te hebben gekeken.

AANDACHTSPUNTEN

- De **dialoog afspraken** dienen voor iedereen helder te zijn en de groep moet erachter staan. Herhaling van de dialoogafspraken aan de start van een nieuwe bijeenkomst biedt structuur en veiligheid.
- De levendige conversatie **kán** potentieel een **discussievorm** aannemen, waarbij er een strijd om standpunten ontstaat en deelnemers zich onveilig kunnen voelen. Het is belangrijk om hier als trainer alert op te zijn en de groep te herinneren aan de dialoogafspraken.
- Over het algemeen praten vrouwen (in een groep) makkelijker dan mannen; dit kan ertoe leiden dat in een gemengde groep de **mannen wat op de achtergrond raken**. Alert zijn als trainer is belangrijk (verdeling van sprekers).

Contact

Mohamed el Hassani en Anne van Tijen
Mannencentrum Daadkr8
President Allendelaan 719
1068 VN Amsterdam
m.elhassani@sezo.nl
a.vantijen@sezo.nl
vrouwenvaart.nl daadkr8.amsterdam



SAMEN LEREN

Als mannen- en vrouwenorganisaties hebben we ook zelf moeten leren afstemmen en samenwerken. Deze samenwerking is in veel opzichten een uitvergroting van de gesprekken die ook aan de keukentafel tussen mannen en vrouwen plaatsvinden: het vraagt luisteren, begrip en het vinden van gemeenschappelijke grond en gedeelde doelen.

Gezamenlijke intervisie heeft ons hierbij geholpen. Door elkaar beter te leren kennen en open met elkaar te praten, konden we onze werkwijze afstemmen en van elkaar leren. Ook de mannelijke trainers en gespreksleiders hebben onderling intervisie gehad. Dit bleek een effectieve manier om mannen samen te brengen, hun reflectie te verdiepen en emancipatie concreet te maken.

MANNELIJKE ROLMODELLEN EN AMBASSADEURS

De betrokken mannen – zowel professionele trainers als informele sleutelfiguren uit de gemeenschap – vervullen een belangrijke rol. Ze brengen het gesprek ook in informele settings op gang, fungeren als rolmodellen en ambassadeurs en dragen een krachtige boodschap uit. Op deze manier versterken zij niet alleen het effect van de bijeenkomsten, maar maken zij het thema van gelijke kansen en rolverdeling ook zichtbaar en bespreekbaar in de bredere gemeenschap. Dit is de plek waar de uiteindelijke verandering plaatsvindt.



LEERPUNTEN EN AANBEVELINGEN

Onze ervaringen laten zien dat gesprekken over de rol van mannen bij de arbeidsparticipatie van vrouwen waardevol maar ook complex zijn. Uit de bijeenkomsten komen de volgende leerpunten naar voren, met bijbehorende aanbevelingen:

1. Vertrouwen als fundament

Een goede vertrouwensband tussen deelnemers en trainers/gespreksleiders is cruciaal. Vertrouwen ontstaat niet vanzelf, maar vraagt tijd, persoonlijke betrokkenheid en herkenning. Trainers en gespreksleiders met wie deelnemers zich kunnen identificeren, vergemakkelijken dit proces.

Aanbeveling:

Investeer in duurzame relaties. Geef tijd en ruimte voor de opbouw van vertrouwen, zowel tussen deelnemers onderling als met de trainers en organisaties. Een sterke vertrouwensband vormt de basis voor open en eerlijke gesprekken.

2. Bewust omgaan met dialoog en polarisatie

Echte dialoog – waarin luisteren, begrijpen en respect centraal staan – is essentieel om discussie en polarisatie te voorkomen.

Aanbeveling:

Zorg voor goed getrainde gespreksleiders. Faciliteer trainingen waarin zij leren omgaan met spanningen, weerstand en verschillende perspectieven, zonder dat het gesprek ontspoord.

3. Balans tussen veiligheid en uitdaging

Gespreksleiders moeten de juiste balans vinden tussen aansluiten bij de belevingswereld van mannen (zodat deelnemers betrokken blijven) en het bespreken van gevoelige thema's zoals rolpatronen en taboes. Dit vraagt om ervaring, culturele sensitiviteit en het vermogen om te confronteren zonder de verbinding te verliezen.

Aanbeveling:

Zorg dat trainers en gespreksleiders vaardigheden ontwikkelen om deze balans te bewaren. Zorg dat zij zelf als rolmodel fungeren op het gebied van de gewenste verandering.

4. Vergroten van financiële kennis

Een belangrijke belemmering voor mannen kan het gebrek aan inzicht zijn in financiële gevolgen wanneer vrouwen buitenshuis werken.

Aanbeveling:

Neem tijdens bijeenkomsten tijd om deelnemers te informeren over financiële regelgeving en de gevolgen van betaald werken voor het gezin. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld online tools zoals de WerkZorgBerekenaar⁷, ontwikkeld door WOMEN Inc en NIBUD; de proefberekening Toeslagen⁸ van de Belastingdienst of de UitkeringNaarWerkBerekenaar⁹ van NIBUD.

5. Duurzame impact vraagt continuïteit

De bijeenkomsten dragen in eerste instantie vooral bij aan bewustwording. Wij geloven dat verandering begint met bewustwording¹⁰. Om vervolgens tot gedragsverandering te komen is een doorlopende inspanning nodig.

Aanbeveling:

Borg de aanpak door regelmatig terugkerende gesprekken te organiseren in buurten en gemeenschappen. Dit vraagt om intensief investeren in mannen- en vrouwenorganisaties om deze gesprekken te kunnen blijven organiseren. Zo kan een cultuur ontstaan waarin mannen steeds meer als bondgenoten worden gezien bij de bevordering van arbeidsparticipatie van vrouwen.

6. Systeemverandering

In onze aanpak richten wij ons primair op het versterken van vrouwen én op het actief betrekken van mannen. Deze combinatie is essentieel om stappen te zetten richting gelijkwaardige deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd realiseren we ons dat duurzame verandering alleen mogelijk is wanneer ook het bredere maatschappelijke systeem transformeert.

Aanbeveling:

Een dergelijke systeemverandering – waarin maatschappelijke normen, beleid en structuren worden aangepast – gaat verder dan wat binnen onze directe invloedssfeer ligt. Gelukkig zijn er organisaties die zich hier wél specifiek voor inzetten, zoals WOMEN Inc¹¹. Wij onderschrijven hun visie en ondersteunen hun inspanningen om deze noodzakelijke verandering op gang te brengen en te houden. Met onze eigen aanpak willen we op het niveau van de wijk bijdragen aan verandering van onderop, die uiteindelijk ook een systeemverandering voedt en op gang brengt.

⁷ www.nibud.nl/tools/werkzorgberekenaar

⁸ www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/toeslagen/content/hulpmiddel-proefberekening-toeslagen

⁹ www.uitkeringnaarwerk.nibud.nl/introductie

¹⁰ Dit sluit aan bij verschillende (sociaal psychologische) modellen van gedragsverandering

¹¹ www.womeninc.nl

**‘STERKE MANNEN – MANNEN
DIE ECHTE ROLMODELLEN ZIJN –
HOEVEN VROUWEN NIET TE
KLEINEREN OM ZICHZELF
MACHTIG TE VOELEN. MENSEN
DIE WERKELIJK STERK ZIJN,
TILLEN ANDEREN OP. MENSEN
DIE ECHT MACHTIG ZIJN,
BRENGEN ANDEREN SAMEN.’**

Michelle Obama, voormalig First Lady van de Verenigde Staten

COLOFON

Amsterdam, januari 2026

Deze uitgave is financieel mogelijk gemaakt door gemeente Amsterdam

Tekst: Annemieke Winder en Anne van Tijen, Alliantie Samen Sterk met Werk

Vormgeving en interviews: Sabine Tigchelaar en Annemiek Tigchelaar, IdeaLists

DOE JIJ OOK MEE ALS

- Onderwijsinstituut
- Werkgever
- Mannen- of vrouwenorganisatie
- Gemeente
- Fonds
- Donateur

SAMEN GAAN WE VOOR MEER KANSSEN VOOR AMSTERDAMSE VROUWEN.

Neem contact met ons op om te onderzoeken hoe we samen kunnen werken aan ons doel.

info@samensterkmetwerk.nl | www.samensterkmetwerk.nl

SAMEN STERK MET WERK.

Amsterdamse alliantie voor economische zelfstandigheid van vrouwen

