



# Handboek 'Sleutels voor verandering'

Methodes voor bewustwording en  
gedragsverandering bij geweld in allochtone gezinnen



# Handboek 'Sleutels voor verandering'

Methodes voor bewustwording en  
gedragsverandering bij geweld in allochtone gezinnen

Dit project is mede mogelijk gemaakt door een subsidie  
van de provincie Overijssel en van het Ministerie van OC & W

## Colofon

Uitgave: Variya  
Wierdensestraat 39c  
7607 GE Almelo

Telefoon: 0546 - 542020  
Fax: 0546 - 542030  
E-mail: [info@variya.nl](mailto:info@variya.nl)  
Internet: [www.variya.nl](http://www.variya.nl)

Publicatie nr: 2008 - 07

Trefwoorden: relationeel geweld, weerbaarheid,  
man/vrouw verhoudingen

Samenstelling: Annette Eggen

Datum: oktober 2008

© Variya

Gehele of gedeeltelijke overname of reproductie van de inhoud van deze uitgave op welke wijze dan ook, is slechts toegestaan op voorwaarde van bronvermelding.

# Inhoudsopgave

	blz.
<b>Inleiding</b>	9
<b>Deel 1: Korte projectomschrijvingen</b>	11
1: Project voor mannen: 'Razjel dayeb'	11
2: Project voor vrouwen: 'Fempowerment'	13
<b>Deel 2: Methodiek voor mannen: 'Razjel Dayeb'</b>	15
1: Inleiding	17
2: Het verloop van een debat	19
Bijlage 1: format debat	20
Bijlage 2: tekst bij korte inleiding	21
Bijlage 3: achtergrondinformatie bij de foto's	23
Bijlage 4: tips voor het voeren van een debat	30
<b>Deel 3: De weerbaarheidstraining 'Fempowerment'</b>	31
Voorwoord trainershandleiding	31
Achtergrondinformatie trainershandleiding	32
Trainershandleiding Cursus 'Fempowerment', opzet voor drie bijeenkomsten	34
1e bijeenkomst	37
2e bijeenkomst	41
3e bijeenkomst	43
<b>Nawoord</b>	45



# Inleiding

## Voor wie?

Dit handboek is gemaakt voor professionals en vrijwilligers die zich in willen zetten om geweld in de privésfeer bespreekbaar te maken en daarmee het taboe rond relationeel geweld willen doorbreken binnen de verschillende migrantengroepen.

## Wat?

In het handboek worden twee methodieken beschreven:

- 1 Fempowerment: *grenzen herkennen en grenzen aangeven*
- 2 Razjel Dayeb: *een eerbare, goede man*

Fempowerment is speciaal ontwikkeld voor vrouwen met een niet-westerse achtergrond. Doel van deze methode is bij de deelnemers een bewustwordingsproces op gang te brengen: mannen en vrouwen zijn gelijkwaardig en geweld binnen het gezin is niet acceptabel. Door grensoverschrijdende situaties in de privésfeer met elkaar te bespreken, wordt de schaamte doorbroken en kan er met elkaar gezocht worden naar oplossingen.

De andere methode is met name ontwikkeld om mannen met elkaar in gesprek te laten gaan over man/vrouw verhoudingen: de verdeling van arbeid en zorg, verschillen in opvoeding tussen jongens en meiden en relatievorming.

Door debatten te organiseren over emancipatorische thema's kan voorkomen worden dat achterhaalde opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid leiden tot intimidatie of zelfs geweldpleging ten opzichte van vrouwen en meisjes.

## Waarom?

Relationeel geweld komt vaak voor onder allochtonen<sup>1</sup>. Er zijn echter weinig betrouwbare gegevens hoe vaak het voorkomt. Eén van de redenen is dat het onderwerp moeilijk bespreekbaar is. Veel vrouwen die te maken hebben met relationeel geweld doen geen aangifte bij de politie of zoeken geen (professionele) hulp. Ze schamen zich, denken dat het erbij hoort, kennen de wegen niet of zijn bang voor de mogelijke gevolgen. Vaak willen vrouwen niet weg bij hun man, ze willen alleen dat het geweld stopt. Ook mannelijke plegers kunnen verstrikt raken in hun eigen geweldspiraal: van jongs af aan hebben vele van hen gezien dat wanneer het gedrag van vrouwen niet strookt met de sociale norm, dit gedrag bestraft wordt met intimidatie, vernedering en geweld. Hoewel dit gedrag in hun volwassen leven een stabiel en gelukkig gezinsleven in de weg staat, hebben zij geen vaardigheden ontwikkeld om een relatie op te bouwen die gebaseerd is op gelijkwaardigheid. Bovendien bewegen veel allochtone mannen zich uitsluitend in sociale kringen van gelijkgestemden, waarin machogedrag en onderdrukking van de vrouw bewonderd wordt en als uiting van mannelijkheid wordt gezien<sup>2</sup>.

## Specifiek aanbod voor migrantengroepen

Uit onderzoek blijkt dat als geweld eenmaal in een allochtoon gezin is binnengedrongen, het veelal ernstiger en langduriger is dan geweld in autochtone gezinnen. Dit komt onder meer omdat in allochtone gezinnen het geweld minder gemakkelijk wordt besproken, vrouwen vaak minder weerbaar zijn en niet alle vormen van geweld als zodanig herkennen. Wat 'normaal' of acceptabel wordt gevonden, verschilt naar (sub)cultuur en naar hoe mensen zelf zijn opgevoed. Ook hebben allochtone gezinnen vaker te maken met factoren die in zijn algemeenheid leiden tot stress en geweld in gezinnen.

---

<sup>1</sup>24% van verschillende allochtone bevolkingsgroepen is ooit slachtoffer geweest van huiselijk geweld. Dit percentage is veel lager dan uit onderzoek onder autochtonen blijkt (45%). De onderzoekers hebben echter aanwijzingen voor onderrapportage (Factsheet, MOVISIE november 2007)

<sup>2</sup>Uit: Hoe gekleurd is geweld? Strategieën bij geweld in allochtone gezinnen: Van Wezel, M. (PON, 2005).

Daarnaast is er gemiddeld genomen minder kennis over wat de reguliere instellingen aan hulp en ondersteuning kunnen bieden. Deze verschillen legitimeren een aparte preventieve aanpak in de richting van verschillende migrantengroepen.<sup>3</sup>

### **Debatten en trainingen: getoetst aan de praktijk**

In diverse gemeenten in Overijssel zijn in het kader van de projecten 'Razjel Dayeb' en 'Weerbaarheid in uitvoering' debatten en trainingen georganiseerd. Deze vonden plaats binnen wijkcentra, zelforganisaties, scholengemeenschappen, moskeeën en jongerencentra.

Variya heeft veel tijd geïnvesteerd in het creëren van draagvlak en het opbouwen van een netwerk. In drie jaar tijd hebben zo'n 1200 personen deelgenomen aan een training of een debat. Dankzij de vrijwillige inzet van intermediairs en trainsters werd het mogelijk om mannen en vrouwen met verschillende culturele achtergronden te bereiken. De ervaringen van deze sleutelfiguren zijn verwerkt in de methodiekbeschrijvingen.

### **Professionele inbedding en aansturing**

Met het uitzetten van de methodieken heeft Variya in diverse Overijsselse gemeenten een aanzet gegeven om relationeel geweld bespreekbaar te maken onder diverse migrantengroepen. Echter, het volgen van één training of deelname aan één debat brengt geen blijvende gedragsverandering tot stand. Gezien de ernst en omvang van de problematiek pleit Variya er voor om de methodieken structureel op te nemen in preventieprogramma's van reguliere instellingen. Door sleutelfiguren goed op te leiden en ondersteuning te bieden, kan de doelgroep bereikt worden en kan veel leed dat nu 'achter de voordeur blijft' naar buiten komen. Met name wanneer er kinderen bij betrokken zijn is het plegen van vroegtijdige interventies van levensbelang. Dit kan alleen wanneer er, naast hulpverlening ná geweldspleging, ingezet wordt op voorlichting en bewustmaking.

### **Opbouw Handboek**

Het handboek bestaat uit drie delen. In het eerste deel wordt een korte beschrijving gegeven van de projecten van waaruit beide methodes ontwikkeld zijn. In deel twee en drie worden respectievelijk de twee methodieken beschreven op zodanige wijze dat men er direct mee aan de slag kan.

---

<sup>3</sup>Uit: Van Wezel, M., Een kwestie van vertrouwen, PON 2008

# Deel 1 Korte projectomschrijvingen

Grensoverschrijdend gedrag, verwachtingen van partners, vrijheden van vrouwen en meisjes: het zijn lastige onderwerpen om over te praten. Het raakt de intieme sfeer van mensen. Het raakt aan gevoelens en taboes, aan opvattingen over mannen- en vrouwenrollen, relaties, trots en eer. Ondanks deze beladenheid hebben in Overijssel vele mannen en vrouwen van met name Turkse komaf over deze thema's met elkaar gesproken.

De opbrengst van de projecten is vooral gelegen in het uit de taboesfeer halen van het onderwerp: het bespreken, uitwisselen en delen van ervaringen. Grote winst is het op gang brengen van discussie: over wat acceptabel is, over culturele aspecten, over de bewegingen en ontwikkelingen binnen de gemeenschappen, over rechten en manieren van straffen, over religie en interpretaties van religieuze teksten en over manieren om ruzies op te lossen. Ook zijn mensen wegwijs gemaakt: als het nodig is zijn er verschillende instanties en instellingen beschikbaar.

De wijze waarop de debatten en trainingen tot stand zijn gekomen wordt hieronder kort beschreven.

## 1 Project voor mannen: 'Razjel dayeb' (arabisch voor 'een eerbare, goede man')

الرجل الطيب

### Achtergrond en werkwijze

#### Intermediairs

Een verandering van opvattingen onder allochtone mannen, die moet leiden tot een andere attitude ten opzichte van hun naasten, kan het meest effectief vanuit de eigen groep plaatsvinden. Daarom heeft Variya een aantal mannen met een niet-westerse achtergrond benaderd vanuit haar eigen netwerk en de netwerken van de samenwerkende organisaties. Met deze mannen is een intakegesprek gevoerd. Selectie vond plaats op basis van een zekere mate van aanzien binnen de eigen sociale omgeving en de wijze waarop zij een modern manbeeld uitdragen. Uiteindelijk heeft Variya tien intermediairs geselecteerd, veelal van Turkse afkomst, maar ook met een Marokkaanse en een Molukse achtergrond, die in drie bijeenkomsten getraind zijn om debatten te leiden.

#### Training

De training bestond uit het vergroten van hun inhoudelijke kennis met betrekking tot mannelijkheid en vrouwelijkheid, relationeel geweld en groepsprocessen. Ook zijn ze bekendgemaakt met de methodiek voor het debat. Ter ondersteuning kregen de intermediairs een 'koffertje' met achtergrondinformatie, foldermateriaal en informatie over preventie en hulpverlening.

#### Wervingsactiviteiten

De intermediairs zijn mannen met een groot netwerk. Zij hebben een actieve bijdrage geleverd in het leggen van contacten met organisaties waar debatten georganiseerd zijn. Daarnaast is Variya het project begonnen met een startbijeenkomst waarvoor alle allochtone zelforganisaties in Overijssel, maar ook onderwijsinstellingen en andere belanghebbenden waren uitgenodigd. Doel van de startbijeenkomst was bekendheid te geven aan het project en om met potentiële afnemers van de debatten afspraken te maken. Op de startbijeenkomst waren ongeveer 35 personen aanwezig, voornamelijk vertegenwoordigers van zelforganisaties en maatschappelijke instellingen. De wervingsactiviteiten hebben geresulteerd in 17 debatten.

Circa 500 personen uit de doelgroep zijn bereikt. Het project is goed ontvangen en verschillende gemeenten en instellingen hebben aangegeven het ingezette bewustwordingsproces bij met name jongeren verder te willen stimuleren.

### **Bevindingen**

Uit de debatten blijkt dat veel allochtone jongeren zich het principe van 'gelijkheid van man en vrouw' nog niet hebben eigengemaakt. 'De cultuur' wordt nog te vaak als excuus gebruikt voor geweld en onderdrukking van meisjes en vrouwen.

Een andere opvallende bevinding is dat kennis op het gebied van man-vrouw verhoudingen, gezien vanuit de Koran, ontbreekt. Met name jongeren zijn zeer gevoelig voor argumenten waarin de Koran aangehaald wordt waar het gaat om man/vrouw verhoudingen. Culturele aannames en geloof worden onvoldoende gescheiden, wat nadelig kan zijn voor de emancipatie van allochtone vrouwen. Tenslotte hangt de bewegingsvrijheid van vrouwen en meisjes samen met de ideeën die men heeft over normen en waarden op het gebied van relatievorming en seksualiteit. Veel deelnemers ervaren een grote kloof tussen de wijze waarop vanuit hun cultuur wordt omgegaan met relaties en de manier waarop autochtonen dat doen.

*Opvallend: Soms vonden deelnemers dat ze ten onrechte werden aangevallen als man, alsof alle mannen gewelddadig zijn. Ze beschouwen wat thuis bij mensen gebeurt als privé-zaak of hebben het gevoel dat de gemeenschap zwart wordt gemaakt met dit thema.*

*Als het vertrouwen eenmaal is gecreëerd, is met mannen heel goed over deze zaken te praten: over hoe geweld in hun eigen opvoeding een rol speelde, ze soms zelf onmachtig zijn en niet goed weten hoe ze met hun problemen, spanning of teleurstelling moeten omgaan.*

## 2 Project voor vrouwen: 'Fempowerment:' grenzen herkennen en grenzen aangeven

### Achtergrond en werkwijze

Een ander instrument om het thema relationeel geweld aan de orde te stellen, is de weerbaarheidstraining "Fempowerment": grenzen herkennen en grenzen stellen. Met deze training wil Variya een nadrukkelijke bijdrage leveren aan het bewustwordingsproces bij allochtone vrouwen dat zij gelijkwaardig zijn aan mannen en dat geweld binnen een relatie niet normaal is.

### Trainsters

Ook voor deze methodiek geldt dat zij het beste uitgevoerd kan worden door vrouwen uit de migrantengemeenschappen zelf. In samenwerking met de Overijsselse Turks Islamitische Vrouwen Organisatie (OTIVO) hebben we circa 30 kadervrouwen uit diverse Overijsselse gemeenten getraind om de weerbaarheidstraining aan hun achterban te kunnen geven. De trainsters zijn heel actief aan de slag gegaan met het werven van deelnemers en het organiseren van trainingen, zowel via hun eigen vereniging als vanuit hun eigen netwerk. Inmiddels hebben zo'n 200 vrouwen de weerbaarheidstraining gevolgd.

### Vervolg

De meeste deelnemers geven aan behoefte te hebben aan een vervolg. Graag zouden zij het geleerde willen verdiepen zodat zij het beter 'eigen' kunnen maken en daadwerkelijk in de praktijk van alledag kunnen toepassen. De trainsters willen graag een professionaliseringslag maken: meer vaardigheden leren en goed begeleid worden bij het geven van de training.

### Bevindingen

Deelnemers tussen de 45-65 jaar gaven in eerste instantie aan dat zij het nut van de training niet inzag: 'Ik ben al zolang zo geweest'. Naarmate de training vorderde veranderde hun houding en vonden zij het wel degelijk interessant; al was het maar om te leren hun grenzen aan te geven in het contact met hun kleinkinderen! Verder gaven ze aan dat er al heel wat verandert is in vergelijking met 10 – 20 jaar geleden; Zij hebben nooit geleerd om grenzen aan te geven en de meerderheid van de deelnemers vindt het een goede ontwikkeling dat steeds meer vrouwen dat wel leren.

Vrouwen tussen de 30- 45 jaar willen heel graag hun eigen grenzen stellen zonder dat zij belemmert worden door hun omgeving. Zij twijfelen echter of datgene wat ze geleerd hebben in de training ook toepasbaar is in de praktijk: 'Deze dingen kun je niet binnen een dag veranderen en ook de cultuur maakt het er niet makkelijker op'. Ze zien op tegen de weerstand vanuit het gezin. Een aantal vrouwen is direct met het geleerde aan de slag gegaan. De cursus heeft hen meer zelfvertrouwen gegeven.

Voor jonge vrouwen geldt dat zij al veel meer vertrouwd zijn geraakt met het nadenken over hun eigen persoonlijke ontwikkeling. Op school worden ze voortdurend aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid en de keuzes die ze maken. Dit is prettig en biedt perspectief, maar de andere kant van de medaille is dat ze soms het gevoel hebben in twee werelden te leven: van huis uit zijn er verwachtingen die soms haaks staan op de verwachtingen vanuit de samenleving. Daarom geven de deelnemers aan dat het belangrijk is dat jongeren zelf gaan nadenken. Bijvoorbeeld over de rolverdeling tussen man en vrouw. 'Voordat je trouwt moet je daar wel met elkaar over gesproken hebben, zodat je niet voor verassingen komt te staan', is een veelgehoorde uitspraak.

*Opvallend: Lichamelijke mishandeling is het best herkenbaar. Informatie over psychologisch geweld is vaak nieuw. Op het gevoelsniveau wordt het vernederen, kleineren, manipuleren of dwingen wel herkend als vervelend, niet-prettig, verdrietig of naar, maar het wordt niet geassocieerd met 'geweld'. Door erover te praten komt bewustwording tot stand. Wat vrouwen voorheen als 'normaal' aanvaardden, wordt niet meer als vanzelfsprekend geaccepteerd. Ze leren hun eigen waardigheid en rechten als uitgangspunt te nemen.*



## **Deel 2 Methodiek voor mannen: ‘Razjel Dayeb’ (arabisch voor ‘een eerbare man’)**

### **1 Inleiding**

### **2 Het verloop van een debat**

- a. Introductie van de debatleider door een persoon met aanzien/gezag binnen de vereniging/organisatie
- b. Inleiding tot debat
- c. Het voeren van het debat
- d. Afsluiting van het debat

**Bijlage 1**    Format debat

**Bijlage 2**    Tekst bij korte inleiding tot het debat

**Bijlage 3**    Achtergrondinformatie bij de foto's

**Bijlage 4**    Tips voor het voeren van een debat



# 1 Inleiding

Voor u ligt het draaiboek van het preventieproject 'Razjel Dayeb'. Wij hopen u hiermee een leidraad te geven voor het leiden van een debat. Onderstaande teksten zijn voorbeelden van hoe u een debat zou kunnen voeren.

Uiteraard zal de wijze waarop in de verschillende organisaties het onderwerp gepresenteerd wordt en het verloop van het debat verschillen, afhankelijk van de samenstelling van de groep en de manier waarop de groep het thema oppakt. Daarnaast heeft ieder zo zijn eigen manier van presenteren. Naast deze ruimte voor verschillen, is het belangrijk dat het doel van de methodiek niet uit het oog wordt verloren, namelijk:

*Het bespreekbaar maken van verschillende vormen van mannelijk gedrag in verschillende situaties, met als doel: het voorkomen van relationeel geweld door een gedragsverandering bij mannen te stimuleren.*

Het draaiboek dient ter ondersteuning om deze doelstelling te behalen. Wij wensen u daarbij heel veel succes!



## 2 Het verloop van een debat

### 2a Introductie van de debattleider

Natuurlijk kan de debattleider zichzelf introduceren, maar wanneer het mogelijk is, is het beter wanneer een man met aanzien binnen de vereniging / organisatie de debattleider even kort introduceert. Op die manier weten alle deelnemers aan het debat dat de vereniging / organisatie belang hecht aan het onderwerp en vertrouwen heeft in de gespreksleider.

### 2b Korte inleiding tot het debat

De tekst die is opgenomen in **bijlage 2** kunt u gebruiken om het gespreksonderwerp in een historisch kader te plaatsen en aan te geven wat precies de bedoeling van de bijeenkomst is.

### 2c Het voeren van het debat (zie bijlage 1: format)

- In eerste instantie kunt u de deelnemers vragen welke kenmerken een 'Razjel Dayeb' heeft, vrij vertaald: wat verstaan de deelnemers onder 'De ideale man'. De genoemde kenmerken worden op een flip-over o.i.d. genoteerd en vormen de basis voor het verdere verloop van het debat.
- Daarna wordt gedebatteerd aan de hand van een viertal foto's. Hoogstwaarschijnlijk is er tijd te kort om alle foto's te bespreken. Dit is niet erg. Waar het om gaat is dat er een levendige discussie wordt gevoerd waarbij verschillende gedragsalternatieven naar voren worden gebracht. Wanneer het debat enkel een 'herhaling van zetten' oproept, wordt het tijd om een nieuwe foto in te brengen.
- Bij iedere foto staat de volgende vraag centraal:  
**Hoe reageert 'de ideale man' in deze situatie?**  
Houdt hierbij de in eerste instantie genoemde kenmerken van een 'Razjel Dayeb' in uw achterhoofd. Voor het aanreiken van gedragsalternatieven kunt u wellicht naar deze op somming verwijzen. Tevens is het belangrijk dat u als debattleider goed in de gaten houdt of het gaat om gewenst, dan wel om feitelijk gedrag. Wanneer bijvoorbeeld ingebracht wordt dat de ideale man gebruik maakt van geweld in bepaalde situaties, is het van belang om te kijken of de ideale man in dat soort situaties ook gedrag kan vertonen waarbij geen geweld wordt gebruikt (feitelijk gedrag).
- In **bijlage 3** is **achtergrondinformatie bij de foto's** opgenomen. Deze informatie kunt u gebruiken om richting aan de discussie te geven en om deze op gang te brengen.
- In **bijlage 4** worden **tips** gegeven voor het voeren van een debat. Lees deze zorgvuldig door.

### 2d. Afsluiting van het debat

Ter afsluiting van het debat is het goed om de discussie kort samen te vatten en conclusies uit het debat te trekken. Deze conclusies kunnen een opstap zijn om de deelnemers te informeren over de eventuele mogelijkheden om dieper op het onderwerp in te gaan.

Tenslotte is het belangrijk om de deelnemers te informeren over het Advies- en Steunpunt Huiselijk Geweld. Leg uit dat het steunpunt 24 uur per dag, 7 dagen per week telefonisch bereikbaar is voor iedereen die vragen heeft over relationeel geweld of hulp wilt op dit gebied. Eventueel kunt u folders uitdelen.

Telefoonnummer: 0900 1 26 26 26 (5 cent per minuut)

Afsluiten met dankwoord aan deelnemers voor hun bijdrage aan het debat.

## **Bijlage 1    Format debat    Tijdsduur: circa 120 min.**

### **5 min.            Introductie van de debatteerder**

Door een persoon met aanzien / gezag binnen de vereniging / organisatie

### **10 min.          Inleiding tot het debat**

- Verschuiving in de taakverdeling tussen mannen en vrouwen
- Opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid per cultuur: verschillen, maar ook veel overeenkomsten
- Verschillende vormen van mannelijk gedrag: keuzes zijn mogelijk
- Uitnodiging tot het invulling geven aan mannelijk ideaalbeeld

### **80 min.          Het voeren van het debat**

- Welke kenmerken heeft een 'Razjel Dayeb'? Wat verstaan de deelnemers onder 'De ideale man'?

#### **Pauze**

- Debatteren aan de hand van foto's: circa 15 tot 20 minuten per foto

### **20 min.          Afsluiting van het debat**

- Korte samenvatting geven
- Conclusie(s) trekken
- Informeren over Advies- en Steunpunt Huiselijk Geweld: folders uitdelen
- Dankwoord aan deelnemers voor hun bijdrage

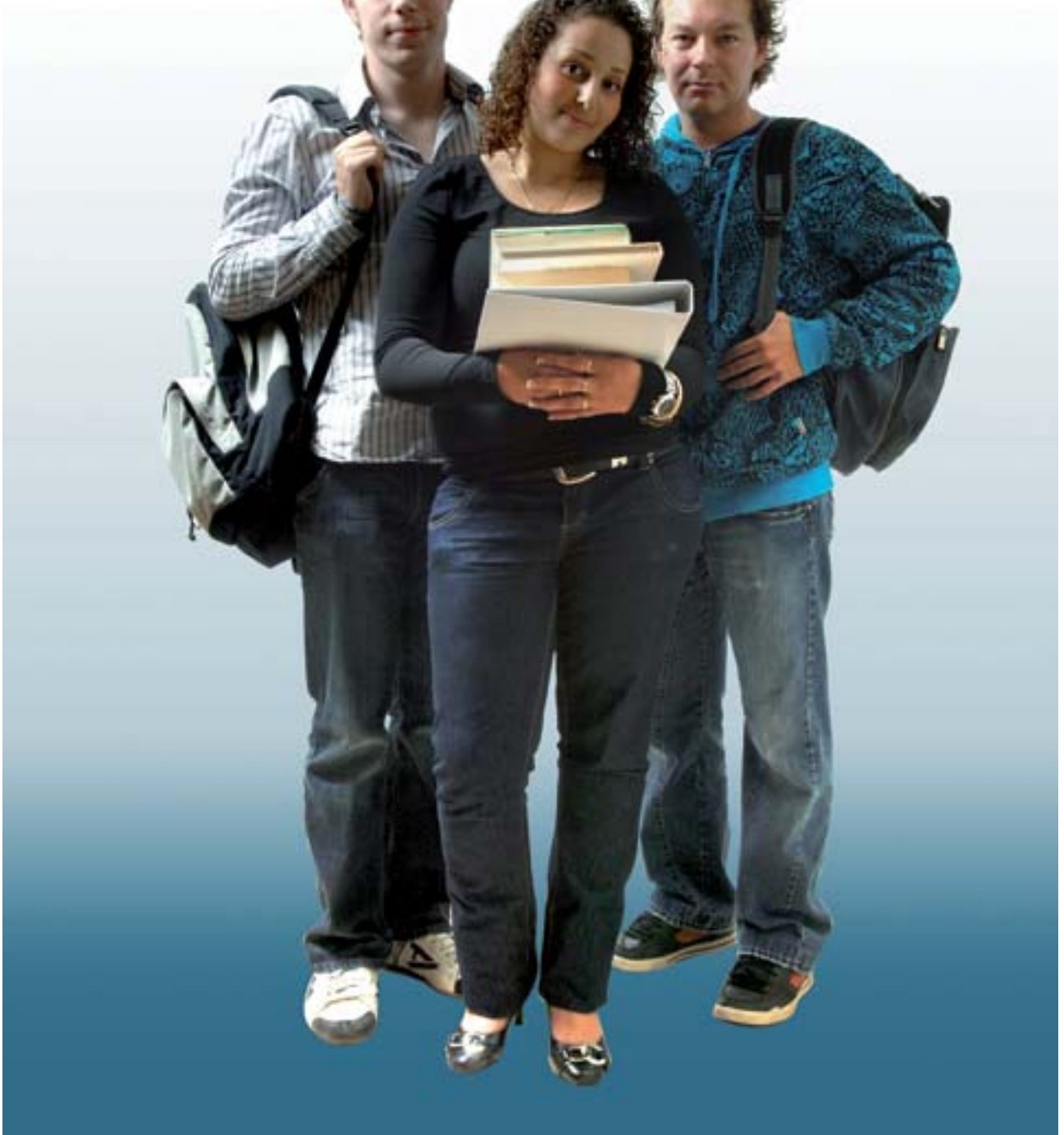
## Bijlage 2 Tekst bij korte inleiding tot het debat

In de prehistorie was een goede man een goede jager, die voldoende voedsel meebracht voor de clan. Nu worden heel andere eisen aan mannen gesteld. Bijvoorbeeld in de taakverdeling tussen mannen en vrouwen is er de laatste 30 jaar in heel Europa een behoorlijke verschuiving opgetreden. Vrouwen zorgen niet grotendeels alleen meer voor de kinderen maar nemen ook deel aan het arbeidsproces en van mannen wordt verwacht dat zij steeds meer zorgtaken op zich nemen.

Hoewel opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid per cultuur kunnen verschillen, zijn er ook vele overeenkomsten. Ook de Nederlandse man heeft moeite te bepalen welk gedrag nu wel of niet past bij dit nieuwe manbeeld. Voor allochtone mannen kan dit nog ingewikkelder zijn, omdat het leven in twee culturen het ingewikkelder maakt vast te stellen welke moderne opvattingen over mannelijkheid wel of niet in de eigen cultuur passen. Want ook in de eigen cultuur verandert het ideale manbeeld en worden er tegenwoordig andere eisen aan mannen gesteld.

In onze moderne samenleving zijn keuzes mogelijk, verschillende vormen van mannelijkheid kunnen naast elkaar bestaan. Verschillende generaties kunnen verschillende opvattingen hebben. Ik wil u graag uitnodigen met mij te onderzoeken welke vormen van mannelijk gedrag uw voorkeur hebben. Misschien kunnen bepaalde vormen van mannelijk gedrag vele voordelen bieden, waarbij mannen minder onder druk staan en meer ontspannen kunnen genieten van het gezinsleven.

Ik nodig u uit om met elkaar een begin te maken met het invullen van het mannelijke ideaalbeeld vanuit uw eigen waarden. Verschillen zullen daarin vermoed ik sterk naar voren komen. Verschillen kunnen de geest scherpen en het begrip vergroten. Als we niet met elkaar in gesprek komen over verschillen komen we nooit tot nieuwe inzichten. Ik wens ons allen een boeiende en vooral vruchtbare dialoog.



## **Bijlage 3   Achtergrondinformatie bij de foto's**

De foto's dienen in de volgende volgorde besproken te worden:

- 1   Studie**
- 2   Relatie**
- 3   Werk**
- 4   Verdeling van arbeid en zorg**

### **Foto 1        Studie**

Ouders vinden het belangrijk dat zonen en dochters studeren en een goede toekomst opbouwen. Het studentenleven gaat zowel binnen als buiten de hogeschool of universiteit uit van vrije omgang tussen mannen en vrouwen en jongens en meiden. Je studeert met elkaar en je hebt een sociaal leven met elkaar. Daarbij kan het voorkomen dat de studie naar keuze niet in de buurt is maar bijvoorbeeld in Amsterdam. Alleen al uit praktisch oogpunt zal zij op kamers moeten.

#### **Wat doet de ideale man als vader of als broer in deze situatie?**

Laat hij zijn dochter / zus vrij of beperkt hij haar in haar bewegingsvrijheid. Mag zij bijvoorbeeld deelnemen aan gezelligheidsactiviteiten, feestjes en dergelijke? Ook wanneer daar jongens bij betrokken zijn? In hoeverre is zij vrij in haar studiekeuze? Vindt de ideale man het goed dat zijn dochter een studie kiest waarbij het nodig is om op kamers te gaan wonen?

Hoe groot is de sociale controle vanuit de omgeving? Is sociale controle überhaupt nog wel mogelijk wanneer mannen en vrouwen in studie of werk automatisch met elkaar in contact komen? Zijn er grenzen en waar liggen die dan?

Achterliggende waarden:

- De vrouw als hoedster van de zedelijkheid en de familie-eer
- Sociale controle versus zelfregulatie (wij-georiënteerd / ik-georiënteerd)



## Foto 2      Relatie

Wanneer meisjes een opleiding volgen, komen zij in contact met medestudenten. De mogelijkheid bestaat dat zij verliefd worden op een Hollandse jongen.

### **Wat doet de ideale man als vader of als broer wanneer zijn dochter of zus thuiskomt met een jongen die niet behoort tot de eigen cultuur?**

Laat hij haar vrij in haar partnerkeuze of dient zij de relatie te beëindigen?

Wanneer zij de relatie dient te beëindigen, wordt dan verstoting als dreigement gehanteerd?

Wordt geweld toegepast wanneer de dochter niet gehoorzaamt aan het verzoek de relatie te beëindigen?

Hoe kan de 'ideale man', wanneer hij problemen heeft met de partnerkeuze van zijn dochter, dit dilemma oplossen zonder geweld of intimidatie?

Achterliggende waarden:

- Behoud van de eigen culturele en religieuze waarden versus individuele vrijheid
- Bescherming van de vrouw tegen haar eigen keuzes versus het recht om je eigen fouten te maken en daar de consequenties van te dragen



### Foto 3      Werk

Werkende vrouwen komen in aanraking met mannelijke collega's. Naast vergaderingen, koffiepauzes en lunches, zijn er natuurlijk ook meer informele bijeenkomsten zoals bedrijfsuitjes en afscheidsetentjes.

#### **Wat doet de ideale man als echtgenoot wanneer zijn vrouw actief deel wil nemen aan deze werkgerelateerde activiteiten?**

Geeft hij zijn werkende vrouw voldoende ruimte in de omgang met collega's, ook wanneer daar mannen met een zelfde culturele achtergrond deel van uitmaken? Waar liggen grenzen op dit terrein? Wat doet hij wanneer zijn vrouw deze grenzen overschrijdt? Hoe kunnen man en vrouw tot een oplossing komen die voor beiden acceptabel is?

Achterliggende waarden:

- De vrouw als hoedster van de zedelijkheid en de familie-eer
- De vrouw als spil binnen het gezin (weinig ruimte voor eigen, voor man onbekende, sociale contacten)



## **Foto 4      Verdeling van arbeid en zorg: man en vrouw doen het samen**

De vrouw werkt twee dagen op kantoor. Eén dag gaat het kind naar oma, de andere dag is vader thuis om voor de baby te zorgen. De man werkt dus vier dagen buitenshuis maar vandaag zorgt hij voor zijn kind en voor het huishouden (boodschappen doen, de was doen, stofzuigen en koken).

### **Is dit de ideale man? Is dit mannelijk gedrag?**

Wanneer vrouwen buitenshuis werken, zullen de zorg- en huishoudelijke taken verdeeld moeten worden om vrouwen niet over te belasten. Hoe zijn deze taken binnen jullie gezinnen verdeeld? Zijn jullie van mening dat mannen meer taken op zich zouden moeten nemen wanneer vrouwen werken? Zien jullie een bepaalde ontwikkeling op dit gebied? Met andere woorden, nemen jullie (schoon)zonen meer zorgtaken op zich dan dat jullie dat deden/doen? Wat vinden jullie van deze ontwikkeling? Wat verstaan jullie onder het begrip zorg: is dit enkel geld verdienen of betekent het ook je vrouw steunen in haar werkzaamheden, een luisterend oor bieden en zorgen dat de combinatie arbeid en zorg door haar gemaakt kan worden door hem zelf ook te maken?

Achterliggende waarden:

- Het is de taak van de vrouw om voor de kinderen en het huishouden te zorgen
- Vrouwen kunnen nu eenmaal van nature beter zorgen dan mannen
- De man zorgt voor zijn gezin door arbeid buitenshuis te verrichten

## Bijlage 4 Tips voor het voeren van een debat

- Wees open en uitnodigend
- Heb oog voor het verdelen van spreektijd, laat niet steeds dezelfde aan het woord
- Breek langpraters af met bijvoorbeeld de (vriendelijke) opmerking “ik moet u onderbreken want er zijn meer mensen die iets willen zeggen”
- Vraag ook ‘zwijgers’ naar hun mening
- Vat zoveel mogelijk samen en koppel steeds terug naar de hoofdpunten
- Hanteer een tijdslimiet per foto (15 tot 20 minuten), rond het af en introduceer het volgende onderwerp
- Behandel het publiek beleefd, wordt niet te persoonlijk
- De debatleider is in principe onpartijdig, maar staat 100% achter de boodschap dat geweld niet kan en mag
- Deze overtuiging kun je uitstralen door je vraagstelling, niet door veroordeling van de persoon
- Vergeet niet het hoofddoel: het vinden van alternatief mannelijk gedrag waar nodig
- Leg in de discussie het verband tussen wat een ideale man doet en wat het publiek zelf zou doen (verschil tussen ideaal en feitelijk gedrag)

# Deel 3 De weerbaarheidstraining 'Fempowerment': grenzen herkennen en grenzen aangeven

## Voorwoord trainershandleiding

Voor u ligt de training 'Fempowerment': grenzen herkennen en grenzen stellen.

Met deze training wil Variya zelforganisaties en andere geïnteresseerden een instrument aanbieden om groepen vrouwen weerbaarder te maken en te voorkomen dat ze slachtoffer worden van relationeel geweld. Door het volgen van de training wordt de mentale weerbaarheid van vrouwen vergroot, waardoor ook het zelfvertrouwen toeneemt en de vrouwen beter voor zichzelf kunnen opkomen in bedreigende situaties.

Aan de hand van oefeningen en groepsdiscussies in combinatie met rollenspelen, wordt het herkennen en het aangeven van de eigen grenzen geoefend. Zaken als houding en uitstraling, gespreksvaardigheden en het herkennen van grensoverschrijdend gedrag, komen uitgebreid aan bod.

De training bestaat uit drie dagdelen van drie uur en kan als een op zich zelfstaand traject worden aangeboden. Echter, aansluiting van de training bij een traject waarbij in eerste instantie relationeel geweld bespreekbaar wordt gemaakt, verdient de voorkeur.

Wij wensen u veel succes bij het geven van deze training.

Variya,  
Maatschappelijke ontwikkeling en integratie

## Achtergrondinformatie trainershandleiding

### Aanleiding

Het plegen van relationeel geweld komt zowel onder allochtone- als autochtone mannen voor, in alle sociale klassen. Onder allochtone mannen heersen echter in het algemeen andere normen ten aanzien van geaccepteerd gedrag en vrijheid van vrouwen. Culturele normen die de vrouw als het bezit en als hoedster van de familie-eer zien, kunnen een voedingsbodem zijn voor relationeel geweld tegen vrouwen en hen beperken in hun bewegingsvrijheid.

Het manbeeld in Nederland is in beweging en is steeds meer dat van een onafhankelijke partner in een gelijkwaardige relatie. In dit manbeeld zijn intimidatie en geweld een uiting van mislukken als man. Onder allochtone mannen is dit nieuwe manbeeld minder ver ontwikkeld. Bewust of onbewust bestaan onder – bepaalde groepen - allochtone mannen opvattingen over mannelijkheid die een bedreiging zijn voor de zelfstandigheid, gelijkwaardigheid en vaak ook de veiligheid van vrouwen.

Andere opvattingen ontstaan niet vanzelf. Diepgewortelde opvattingen veranderen moeizaam, maar zeker niet als ze niet bestreden worden. De training ‘Fempowerment’: grenzen herkennen en grenzen stellen, wil een nadrukkelijke bijdrage leveren aan het bewustwordingsproces bij allochtone vrouwen dat zij gelijkwaardig zijn aan mannen en dat geweld binnen een relatie niet normaal is.

### Doel van de training

Na de training kennen de deelnemers hun eigen grenzen. Op de eerste plaats ten aanzien van hun partner maar daarnaast ook ten aanzien van andere verwanten. Daarnaast biedt de training door middel van groepsdiscussie en rollenspelen gedragsalternatieven aan voor het stellen van de eigen grenzen. Zo worden de deelnemers mentaal weerbaarder, neemt hun zelfvertrouwen toe en kunnen de deelnemers beter voor zichzelf opkomen in bedreigende situaties.

## Beschrijving ‘Fempowerment’: grenzen herkennen en grenzen stellen

### Doelstelling 1e bijeenkomst

De doelstelling van de eerste bijeenkomst is dat de deelnemers zich realiseren in welke situaties zij het moeilijk vinden om hun eigen grenzen aan te geven.

Binnen de kennismakingsoefening wordt meteen al een aanzet gegeven om tot een omschrijving te komen van een lastige situatie. Vragen als ‘Welke rol heeft volgens jou de man binnen het gezin? En welke rol heeft de vrouw?’, ‘Zou je iets willen veranderen aan deze rolverdeling?’ en ‘Welke problemen denk je tegen te komen wanneer je iets zou willen veranderen?’, geven inzicht in situaties waar binnen de training op ingespeeld kan worden.

Na deze kennismakingsoefening wordt uitgebreid ingegaan op hoe wij onze grenzen kunnen herkennen, of beter gezegd, kunnen voelen. Er wordt gesproken over gevoelens die mensen kunnen krijgen wanneer er over hun grenzen wordt heengegaan en over het belang van het (h)erkennen van lichaamssignalen. Om lichaamssignalen te herkennen wordt een eenvoudig experiment uitgevoerd waarbij de deelnemers ervaren hoeveel ‘lichaamsruimte’ zij nodig hebben ten opzichte van elkaar en tevens leren om ‘stop’ te zeggen.

Daarna wordt er in kleine groepjes gesproken over het thema ‘opkomen voor jezelf’: Wat verstaan de deelnemers onder opkomen voor jezelf en in welke situaties wordt het belangrijk gevonden? Het is de bedoeling dat de deelnemers hieromtrent tot een aantal groepsconclusies komen, zodat het thema wordt afgebakend en de vrouwen een concreet beeld krijgen van waar zij bij ‘grenzen herkennen en grenzen stellen’ zoal aan kunnen denken. Herkenning vormt hierbij een belangrijk aspect:

Het gevoel dat andere vrouwen te maken hebben met soortgelijke situaties wekt vertrouwen en motiveert om samen te werken aan gedragsalternatieven. Het is dan ook belangrijk om patronen of terugkerende situaties te signaleren en te problematiseren.

De bijeenkomst is zo opgebouwd dat de deelnemers steeds meer eigen worden met elkaar en met het thema. De laatste oefening gaat dan ook uit van een situatie die door één van de deelnemers zelf is ingebracht. Eén van de vrouwen schetst kort en duidelijk een situatie waarin zij het lastig vindt om haar grenzen aan te geven. Door vragen te stellen krijgen de andere vrouwen een goed beeld van de situatie zodat zij in staat zijn om op basis van de gegeven informatie adviezen te geven.

De eigen inbreng van de vrouwen vormt een belangrijk onderdeel van de training. De kracht van de training zit namelijk in het feit dat de deelnemers gezamenlijk tot een invulling komen van het onderwerp: Waar liggen grenzen en hoe kun je ze stellen? Door lastige situaties onderling te bespreken wordt het de deelnemers duidelijk welke 'vanzelfsprekendheden' ter discussie komen te staan en welke mogelijkheden er zijn om grensoverschrijdende situaties op een positieve manier te veranderen.

### **Doelstelling 2e bijeenkomst**

De doelstelling van de tweede bijeenkomst is een verdieping van de vaardigheden om grenzen aan te geven. Aan de hand van een directe, Westerse aanpak die veel wordt gebruikt in assertiviteitstrainingen, worden manieren besproken om grenzen aan te geven welke voor de deelnemers aanvaardbaar zijn. Wellicht dat er in de directe, Westerse aanpak gedragsvormen zitten die de deelnemers aanspreken, maar het kan ook zijn dat dit niet het geval is gezien de culturele achtergrond van de vrouwen, waarin de groep veelal een belangrijke plaats inneemt en men in het algemeen geneigd is om meer indirect te communiceren in netelige situaties. Om helder te krijgen welke gedragsvormen bruikbaar zijn voor de deelnemers wordt aan de hand van rollenspelen geëxperimenteerd met verschillende gedragsalternatieven zodat de deelnemers aan het eind van de 2e bijeenkomst een lijst kunnen opstellen van adequaat gedrag bij (een dreiging van) grensoverschrijding. Wanneer de deelnemers het lastig vinden om een persoonlijke situatie na te spelen, kan ook gekozen worden voor het naspelen van elkaars situaties. Waar het om gaat is dat de verschillende gedragsalternatieven duidelijk worden en dat de vrouwen leren om grenzen aan te geven.

### **Doelstelling 3e bijeenkomst**

De doelstelling van de derde bijeenkomst kan kort worden samengevat, namelijk: het eigen maken van gedragingen die in de tweede bijeenkomst als adequaat zijn gekenmerkt, door deze gedragingen te oefenen in verschillende situaties door middel van het rollenspel.

# Trainershandleiding Cursus 'Fempowerment': grenzen herkennen en grenzen stellen

## Opzet voor drie bijeenkomsten

### Bijeenkomst 1:      **Introductie op het onderwerp en grenzen leren kennen**

#### 1. Kennismaking

- Uitleg van programma: vertrouwelijkheid, aanwezigheid, afbellen, wat kun je verwachten, doel (aanzet geven tot het herkennen van grensoverschrijdend gedrag binnen gezins-situatie en inzicht geven in mogelijkheden om grenzen aan te geven);
- Kennismakingsoefening: in 'carrouselvorm' elkaar 2 minuten interviewen.

#### 2. Inleiding van het thema 'Fempowerment': grenzen herkennen en grenzen stellen

Er wordt gewerkt aan het leren stellen van grenzen vanuit iemands persoonlijke ervaringen. De gezinssituatie van de deelnemers staat hierbij centraal. Om grenzen te kunnen stellen moet iemand inzicht hebben in hoe je je eigen grenzen kunt waarnemen, of beter gezegd, kunt voelen.

#### 3. Oefening: een experiment om erachter te komen hoeveel ruimte iemand nodig heeft (waarnemen van eigen grens).

#### 4. Pauze

#### 5. Omschrijving van het thema 'Opkomen voor jezelf'

In tweetallen komen de cursisten tot een:

1. omschrijving van een vrouw die 'opkomt voor haarzelf' (zoeken naar rolmodel);
2. aantal voorbeelden van situaties waarin het belangrijk wordt gevonden om grenzen te stellen;
3. aantal voorbeelden van persoonlijke ervaringen (zowel positieve als negatieve).

Van deze drie aandachtspunten wordt een samenvatting gemaakt (kernwoorden worden op een flap-over genoteerd).

#### 6. Plenaire bespreking: formuleren van conclusies

De nadruk ligt hierbij op het formuleren van een aantal groepsconclusies ten aanzien van het thema, naar aanleiding van de drie besproken aandachtspunten (zie punt 4).

#### 7. De incidentmethode

Eén van de vrouwen wordt gevraagd om kort en duidelijk een situatie te schetsen waarin zij zou willen leren om haar grenzen aan te geven. Door vragen te stellen krijgen de andere deelnemers een goed beeld van de situatie en zijn zij in staat om oplossingen aan te reiken. Degene die de situatie geschetst heeft krijgt zo een aantal gedragsalternatieven aangereikt om haar grenzen aan te kunnen geven.

#### 8. Afsluiting: Evaluatie van bijeenkomst (samenvatting/vragen en opmerkingen).

## **Bijeenkomst 2 :      Experimenteren met gedrag / vaststellen van adequaat gedrag**

### **1. Korte introductie op het programma**

Vragen en/of opmerkingen naar aanleiding van eerste bijeenkomst.

### **2. Gespreksvaardigheden**

Wat zijn volgens de deelnemers goede manieren om grenzen aan te geven?

### **3. Experimenteren met het aangeven van grenzen d.m.v. rollenspel**

- deelnemers experimenteren met gedragsalternatieven;
- deelnemers mogen 'inspringen'.

**Na iedere gespeelde situatie wordt deze plenair besproken:**

- Welke gedragingen vallen op?
- Is dit adequaat gedrag om je eigen grenzen aan te geven?

### **4. Pauze**

### **5. Vaststellen van adequate gedragingen om eigen grenzen aan te geven**

Naar aanleiding van de rollenspelen wordt door de deelnemers vastgesteld wat in hun beleving adequate gedragingen zijn om je grenzen aan te geven.

### **6. Afsluiting**

Deelnemers wordt gevraagd na te denken over een situatie die zij in de laatste bijeenkomst willen oefenen.

## **Bijeenkomst 3:      Oefenen van gedrag in verschillende situaties**

### **1. Korte introductie op het programma**

Vragen en/of opmerkingen naar aanleiding van vorige bijeenkomst.

### **2. Terugkoppeling bijeenkomst 2**

Evaluatie van adequate gedragingen om eigen grenzen aan te geven.

### **3. Rollenspel**

Oefenen van adequate gedragingen in verschillende situaties.

### **4. Pauze**

### **5. Vervolg rollenspel**

Oefenen van adequate gedragingen in verschillende situaties.

### **6. Evaluatie van training**

De volgende vragen worden hierbij besproken:

- Wat heb je geleerd van de training?
- Zie je concreet doelen voor in de toekomst?
- Heb je een idee hoe je die doelen kunt bereiken?

### **7. Afsluiting**



# 1e Bijeenkomst 'Fempowerment': grenzen herkennen en grenzen stellen

## 1. Kennismaking (40 min.)

Verwelkoming en korte introductie van de training (10 min.)

De trainer verwelkomt iedereen en start een namenrondje indien deelnemers elkaar niet kennen (namen op laten schrijven met stift – goed leesbaar – op A'4tjes en als bordjes opgevouwen voor iedereen op tafel laten staan). Vervolgens wordt kort weergegeven wat het programma is voor vandaag (punten op flip-over zetten) en de volgende bijeenkomsten. Heel belangrijk is de vertrouwelijkheid van de training aan te geven. Van iedere deelnemer wordt verwacht dat zij alles wat er binnen de training ter sprake komt voor haarzelf houdt. Tenslotte worden er wat huishoudelijke mededelingen gedaan over tijd en plek van de volgende bijeenkomsten en afspraken gemaakt over afzeggen. Indien er verder geen vragen zijn stapt de trainer over naar de kennismakingsoefening.

### **Voorbeeld tekst die de trainer in dit onderdeel kan gebruiken:**

*Het onderwerp van deze cursus is het herkennen en aangeven van je grenzen binnen je eigen gezinssituatie. Mijn doel is om jullie meer zicht te laten krijgen op waar je persoonlijke grenzen liggen en hoe je hier mee om kunt gaan. Met andere woorden, het doel van deze cursus is om jullie in het contact met familieleden te leren aangeven: Tot hier, en niet verder!*

*Ik wil jullie veel ruimte geven voor jullie eigen inbreng en ik ben dan ook van plan om jullie door middel van oefeningen én gesprekken actief bezig te laten gaan met dit thema.*

*Vandaag zullen we na een verdere kennismaking met elkaar al meteen beginnen om het onderwerp 'opkomen voor jezelf' nader uit te werken: In welke situaties vind je het moeilijk om voor jezelf op te komen en waarom vind je dat zo moeilijk?*

*Er valt veel over dit onderwerp te zeggen en we zullen de tijd dan ook goed in de gaten moeten houden. Aan het eind van deze bijeenkomst hoop ik dat we het onderwerp zo helder hebben gekregen dat jullie voor jezelf een doel kunnen formuleren waar jullie in de volgende bijeenkomst mee aan de slag kunnen.*

## **Kennismakingsoefening (25 min.)**

Ook als de vrouwen elkaar kennen is het goed om deze oefening te doen. De vragen dwingen de deelnemers na te denken over zaken waarbij ze niet elke dag stil staan.

### **Tekst voor trainer**

We gaan een zgn. 'carousel' kennismakingsoefening doen: De groep stelt zich in 2 rijen met stoelen op een zodanige wijze op dat iedereen tegenover iemand anders komt te zitten (bij een oneven aantal cursisten doet de trainer mee met de oefening). Je vertelt hoe je heet en praat 2 minuten met elkaar waarna op een teken van de trainer iedereen 1 stoel naar links opschuift. Met degene waar je dan tegenover komt te zitten praat je ook weer 2 minuten waarna dezelfde procedure zich herhaalt totdat iedereen 2 minuten met elkaar gepraat heeft. De onderwerpen waarover gepraat wordt worden door de trainer steeds aangegeven.

*Voorbeeld onderwerpen:*

1. Welke rol heeft volgens jou de man in het gezin? En welke rol heeft de vrouw?
2. Zou je iets willen veranderen aan deze rolverdeling? (zo ja, wat?)
3. Welke problemen denk je tegen te komen wanneer je iets zou willen veranderen aan deze rolverdeling?

## Nabespreking (5 min.)

Laat wat ruimte voor de cursisten om te reageren op elkaar en eventueel vragen aan elkaar te beantwoorden. Stap dan over naar de volgende oefening.

## 2. Inleiding van het thema 'Fempowerment': grenzen herkennen en grenzen stellen (5 min.)

### *Inleidende tekst voor trainer*

Hoe kunnen wij onze eigen grenzen herkennen, of beter gezegd, voelen? Wanneer er over de grenzen van vrouwen wordt heengegaan, reageren zij vaak op de volgende manieren:

- 'Ik voel me hulpeloos, verdrietig, ben verward en onzeker.'
- 'Ik ben woedend en agressief'
- 'Ik voel me als verlamd en ben sprakeloos'
- 'Ik word depressief'

Deze gevoelens krijg je pas wanneer je andere mensen al veel te ver over je grenzen hebt laten gaan. Er is maar één manier om grenzen op tijd te voelen: via je lichaam.

Via je lichaam voel je of je je bedreigd voelt of dat je een situatie erg vervelend vindt.

Ons lichaam liegt niet. Het reageert met een dichtgesnoerde keel, maagpijn, een vage onpasselijkheid, met plotselinge transpiratie of hartkloppingen. Deze signalen zijn dikwijls onopvallend, zodat je goed moet opletten om ze waar te nemen. Het hoofd, het verstand zal de lichaamssignalen soms niet willen opmerken omdat ze niet van pas komen. Misschien zegt het wel dingen als "Stel je toch niet zo aan!", "Neem jezelf niet zo serieus" en in een fractie van een seconde worden de lichaamssignalen van tafel geveegd.

Er is enige oefening voor nodig om lichaamssignalen te herkennen en er ook iets mee te doen. Vooral wanneer vrouwen hun hele leven voornamelijk voor en door andere mensen hebben geleefd, kost het tijd om jezelf weer te voelen. Zoals spieren gaan slapen als zij lange tijd niet gebruikt worden, zo wordt ook ons vermogen minder om naar onszelf te kijken als dit niet regelmatig getraind wordt.

## 3. Oefening: een experiment om erachter te komen hoeveel ruimte iemand nodig heeft: waarnemen van eigen grens (30 min.)

Om de deelnemers te trainen in het waarnemen van lichaamssignalen wordt een eenvoudig experiment uitgevoerd:

### *Uitleg voor trainer*

Vraag één van de deelnemers op enkele meters afstand tegenover u te gaan staan. Loop nu heel langzaam, zonder te spreken en zonder het oogcontact met haar kwijt te raken op haar toe, totdat u een punt heeft bereikt waarop u de afstand tot haar als prettig ervaart. U bent niet te dichtbij en niet te veraf. U kunt bij wijze van experiment ook nog verder op haar toelopen, om te ervaren hoe uw gevoel verandert.

Vraag de deelnemer nu hetzelfde te doen. U zegt 'stop' of steekt uw hand op als zij uw grenzen overschrijdt.

Wanneer u de oefening hebt voorgedaan en iedereen begrijpt wat de bedoeling is, kunnen de deelnemers in tweetallen zelf aan de slag. Laat iedereen ervaren:

- hoe het voelt om op de ander toe te lopen én
- hoe het voelt wanneer de ander op jou toeloopt (stop zeggen).

### **Nabespreking plenair (5 min.)**

Wissel na de oefening ervaringen uit. Vraag de vrouwen óf en hoe zij hun grenzen gevoeld hebben.

#### **4. Pauze:** (10 min.)

#### **5. Omschrijving van het thema ‘opkomen voor jezelf’ (30 min.)**

In twee- of drietallen (afhankelijk van de groepsgrootte) komen de cursisten tot een:

- 1 omschrijving van een vrouw die ‘opkomt voor haarzelf’ (rolmodel);
- 2 aantal voorbeelden van situaties waarin het belangrijk wordt gevonden om grenzen te stellen (denk aan verdeling van huishoudelijke taken, vrijetijdsbesteding maar ook aan omgangsvormen);
- 3 aantal voorbeelden van persoonlijke ervaringen.

#### **Schrijf de volgende vragen op een flip-over:**

- 1 Wat doet een vrouw die opkomt voor haarzelf?
- 2 Noem een paar situaties waarin je het belangrijk vindt om voor jezelf op te komen (denk aan verdeling van huishoudelijke taken, vrijetijdsbesteding maar ook aan omgangsvormen);
- 3 Noem een paar situaties waarin je bij wijze van spreken ‘stop’ zou willen zeggen tegen je partner en/of andere huisgenoten.

#### **6. Plenaire bespreking: formuleren van conclusies (25 min.)**

Vervolgens wordt er plenair gesproken over wat welk groepje heeft uitgewisseld. De trainer leidt dit groepsgeprek en schrijft op een flip-over in steekwoorden op wat de diverse groepjes hebben gezegd over de 3 vragen. Indien de cursisten nog vaag zijn gebleven over hoe zij in hun persoonlijke leven grensoverschrijdingen tegenkomen, probeert de trainer hen te stimuleren met concrete voorbeelden te komen.

#### **Conclusies formuleren**

De aansluitende stap in het programma is het formuleren van een aantal groepsconclusies ten aanzien van het thema ‘opkomen voor jezelf’, naar aanleiding van de drie besproken vragen.

Belangrijk aandachtspunt hierbij is: zien de vrouwen patronen of terugkerende situaties?

De conclusies worden op een flip-overvel opgeschreven.

#### **7. De Incidentmethode (30 min.)**

De incidentmethode gaat over gebeurtenissen waar de deelnemers niet goed raad mee weten. In de vorige oefening hebben de vrouwen nagedacht over situaties waarin zij ‘stop’ zouden willen zeggen tegen hun partner of andere huisgenoten. Eén van de vrouwen wordt gevraagd kort en duidelijk een situatie te schetsen waarin zij ‘stop’ zou willen zeggen. Daarna kunnen alle vrouwen van de groep haar vragen stellen zodat er meer informatie wordt gekregen over het voorval.

De vragen moeten zo gesteld worden dat er met 'ja' of 'nee' op geantwoord kan worden. Zijn er geen vragen meer dan bedenken de vrouwen voor zich wat de beste manier is om met deze situatie om te gaan. Degene die de situatie geschetst heeft krijgt zo een aantal oplossingen aangereikt en kan zelf kiezen welke voor haar bruikbaar zijn in de door haar geschetste situatie.

**8. Afsluiting (5 min.)**

De trainer vat de eerste bijeenkomst kort samen. Geeft daarna kort aan wat het programma is van de tweede bijeenkomst (+ wanneer en waar) en geeft de deelnemers gelegenheid voor vragen en/of opmerkingen.

## 2e Bijeenkomst 'Opkomen voor jezelf': grenzen herkennen en grenzen stellen

### 1. Verwelkoming en korte introductie op het programma (10 min.)

De trainer verwelkomt iedereen. Geeft vervolgens kort aan wat de onderwerpen van deze bijeenkomst zullen zijn en schrijft deze op een flip-over.

### 2. Gespreksvaardigheden (50 min.)

#### *Tekst voor trainer*

Om je eigen grenzen aan te kunnen geven zijn er een aantal vaardigheden die je toe zou kunnen passen in een gesprek. Die vaardigheden zijn:

- 1 Vaststellen wat je precies wilt of voelt;
- 2 Benoemen van het gedrag van de ander;
- 3 Noemen van de gevolgen van het gedrag voor jezelf;
- 4 Duidelijk en rechtstreeks zeggen wat je wilt.

Punten op flap-overvel noteren.

#### *Uitleg aan de hand van voorbeeld:*

Bijvoorbeeld, je wilt dat je man niet tegen je snauwt (punt 1).

"Ik vind dat je tegen me snauwt en daar word ik erg onzeker en verdrietig van (punt 2 en 3). Ik zou het fijn vinden wanneer je ophoud met snauwen en vriendelijk tegen me doet." (punt 4)

Dit is een hele directe, Westerse manier om te leren om op te komen voor jezelf. De vraag is of het ook jullie manier is. Wat vinden jullie van deze aanpak? Spreekt het jullie aan? Denk je dat het in jullie gezinssituatie zou werken of juist niet? In de vorige bijeenkomst hebben we de lastige situatie van ... besproken (de incidentmethode). Als mogelijke oplossingen gaven jullie het volgende aan: (genoemde punten op flap-over tonen).

Wat zijn de overeenkomsten / verschillen met de directe (Westerse) aanpak?

### 3. Experimenteren met het aangeven van grenzen d.m.v. rollenspel (60 min.)

De situaties waarbij de deelnemers in de vorige bijeenkomst hebben aangegeven 'stop' te willen zeggen (1e bijeenkomst punt 4: Omschrijving van het thema) worden opnieuw bekeken. De trainer vraagt de deelnemers gezamenlijk twee of drie situaties te kiezen die voor hen het meest herkenbaar zijn.

Deze situaties zullen in een rollenspel nagespeeld worden. Alle deelnemers worden uitgenodigd om 'in te springen' zodat verschillende gedragsalternatieven besproken kunnen worden. Het is de bedoeling om gezamenlijk te komen tot een reeks van adequate gedragingen om je eigen grenzen aan te kunnen geven.

#### *Tekst trainer*

Bekijk de lijst met lastige situaties opnieuw en probeer gezamenlijk twee of drie situaties te kiezen die jullie het meest bekend voorkomen. Deze situaties gaan jullie naspelen in een rollenspel.

Waarom nu een rollenspel?

Over je gedrag nadenken en praten is een begin, maar heeft een beperkte waarde. Een verandering in je gedrag bereik je door ander gedrag te oefenen. In een rollenspel kun je oefenen wat je in een bepaalde situatie wil zeggen of doen. Iemand anders neemt dan de rol van de tegenpartij op zich – bijvoorbeeld die van je man of een van je kinderen. Misschien vinden jullie het eerst een beetje spannend, maar al gauw zul je merken dat het ook heel leuk en leerzaam kan zijn.

De trainer vraagt aan de deelnemers of zij bereid zijn om een situatie voor de groep na te spelen. De trainer vraagt de overige deelnemers te letten op (noteren op flip-over):

De belangrijkste **punten die door de vrouwen zelf zijn genoemd** om grenzen aan te geven;

- **Lichaamshouding**  
Hoe zit of staat iemand? Staat iemand rechtop of ingezakt? Schouders nerveus opgetrokken of in een ontspannen positie omlaag? Hoe komt iemand een kamer binnen; schuifelt ze maar zo'n beetje naar binnen in de hoop niet op te vallen of loopt ze rustig naar binnen met haar hoofd omhoog en haar rug recht?
- **Oogcontact**  
Je blik kan ontspannen en vriendelijk zijn, of vijandigheid of verlegenheid tot uitdrukking brengen. Als je je blik afwendt, zul je daarmee vermoedelijk aangeven dat je je onzeker voelt. Iemand recht aankijken terwijl je een verzoek doet kan de boodschap aanzienlijk versterken. Dit is een lastig punt, aangezien het in sommige culturen niet gebruikelijk is om iemand recht aan te kijken. Toch is het belangrijk om te weten dat oogcontact in sommige situaties je positie versterkt.
- **Stem**  
Let op of je stem een jammertoon of misschien een verontschuldigende of vijandige toon heeft. Langzamer en hoorbaar spreken in plaats van een onverstaanbaar verhaal mompelen zal er in ieder geval voor zorgen dat je beter begrepen wordt.

Tevens wordt de groep uitgenodigd om 'in te springen', met andere woorden om het anders te doen wanneer zij daar aanleiding toe zien.

Na elke gespeelde situatie (circa 10 min.) wordt deze plenair besproken aan de hand van de bovengenoemde punten. Wat ging goed? Wat kon beter? Welke gedragingen worden in deze situatie als adequaat gezien? Probeer circa drie situaties op deze manier te bespreken.

#### 4. Pauze (10 min.)

#### 5. Vaststellen van adequate gedragingen om eigen grenzen aan te geven (35 min.)

De trainer bedankt de deelnemers voor hun actieve inbreng en vat de oefening kort samen. Op een flip-over worden de gedragsalternatieven genoteerd die door de vrouwen als adequaat grensaangevend gedrag worden gekenmerkt. Deze vormen het uitgangspunt voor de derde en laatste bijeenkomst waarin adequaat gedrag in verschillende situaties geoefend gaat worden.

#### 6. Afsluiting van bijeenkomst (15 min.)

De trainer vat de bijeenkomst samen en geeft de deelnemers de opdracht mee om een situatie te bedenken waarin zij het als adequaat vastgestelde gedrag kunnen oefenen in de derde bijeenkomst.  
Achtergrondinformatie trainershandleiding

### 3e bijeenkomst 'Fempowerment': grenzen herkennen en grenzen stellen

#### 1. **Verwelkoming en korte introductie op het programma** (5 min.)

De trainer verwelkomt iedereen. Geeft vervolgens kort aan wat de onderwerpen van deze bijeenkomst zullen zijn en schrijft deze op een flip-over.

#### 2. **Terugkoppeling naar bijeenkomst 2: adequate gedragingen om eigen grenzen aan te geven** (15 min.)

De trainer neemt de lijst met gedragsalternatieven door die aan het eind van bijeenkomst 2 door de deelnemers gezamenlijk is samengesteld. De bedoeling is dat deze gedragsalternatieven als uitgangspunt dienen bij het oefenen van adequaat gedrag in lastige situaties.

#### 3. **Rollenspel: het oefenen van adequaat gedrag** (60 min.)

De deelnemers hebben aan het eind van bijeenkomst 2 de opdracht gekregen om voor de 3e bijeenkomst een situatie te bedenken die zij willen oefenen. De trainer nodigt een deelnemer uit om de door haar gekozen situatie aan de groep voor te leggen en uiteen te zetten welk gedrag zij graag wil oefenen d.m.v. het rollenspel. Aan andere vrouw(en) wordt gevraagd de andere partij(en) te spelen. Voor elke situatie wordt circa 10 minuten uitgetrokken. Daarna wordt de nagespeelde situatie groepsgewijs besproken. Het is de bedoeling dat alle vrouwen die willen aan de beurt komen. Halverwege wordt 10 minuten gepauzeerd.

*Informatie voor de trainer:*

- lijst met adequate gedragsalternatieven moet goed leesbaar en zichtbaar zijn;
- Per rollenspel op flap-over de gespeelde situatie in steekwoorden beschrijven en adequaat gedrag dat geoefend wordt noteren;
- Feedback noteren.

#### 4. **Pauze** (10 min.)

#### 5. **Vervolg rollenspel** (60 min.)

Het oefenen van adequaat gedrag door middel van rollenspel wordt voortgezet (zie punt 3).

#### 6. **Afsluiting van rollenspel** (5 min.)

Ter afsluiting kan het volgende meegegeven worden:

*Tekst trainer*

Je hoeft absoluut niet te denken dat wanneer je bij het rollenspel een probleem de baas kunt, je ook maar meteen klaar moet zijn om het in het echte leven aan te pakken. Je zult je misschien nog heel lang niet klaar voelen om het probleem in het echte leven te lijf te gaan. Dat is best. Zie alleen in dat er alternatieve manieren zijn om een situatie aan te pakken. Denk aan hoe het voelt om je grenzen aan te geven; denk aan hoe het voelt om je vol zelfvertrouwen in plaats van angstig op te stellen. Wanneer je voelt dat je er klaar voor bent en die houding in de werkelijkheid wilt uitproberen, ga dan je gang. Maar alleen als jij je er klaar voor voelt.

#### 7. **Evaluatie** (20 min.)

- Wat heb je geleerd van de training?
- Zie je concreet doelen voor in de toekomst?
- Heb je een idee hoe je die doelen kunt bereiken?

#### 8. **Afsluiting** (5 min.)

De trainer bedankt de groep voor haar deelname en neemt afscheid.



# Nawoord

Met deze publicatie rondt Variya twee projecten af die in het teken stonden van het voorkómen en bestrijden van relationeel geweld binnen allochtone gezinnen. Het resultaat is met name gelegen in het grote bereik onder diverse migrantengemeenschappen in Overijssel. Hierdoor is meer inzicht gekomen in de situatie van allochtone mannen en vrouwen, in de knelpunten bij het oplossen van relationeel geweld en in hun behoeften en wensen op dit terrein. Variya heeft nu de taak om deze ervaringen en de ontwikkelde methodieken te implementeren. Wij hopen dat dit handboek daaraan een bijdrage kan leveren.

De relatie tussen cultuur en geweld is niet zo eenvoudig. Soms wordt het geweld goedgepraat vanuit de cultuur of met de koran in de hand. Volgens de traditionele cultuur moeten vrouwen gehoorzamen. Vrouwen hebben geleerd zich daaraan aan te passen en zijn eveneens de cultuurdragers ervan. De ontwikkeling naar meer eigenheid, zelfstandigheid en uiteindelijk naar individualiteit gaat langs de weg van verdere bespreking, bewustwording en vrijwording van achterhaalde opvattingen en onderdrukking. Dat is een geleidelijk proces. Vanuit verschillende disciplines zoals welzijn, onderwijs en de ggz, worden initiatieven ontwikkeld om een bijdrage te leveren aan dit proces. Echter, veel mannen en vrouwen die te maken hebben met relationeel geweld, worden (nog) niet bereikt.

Gezien het vele leed dat zich afspeelt achter de voordeur, is de noodzaak groot om aan migrantengroepen specifieke programma's aan te bieden die gericht zijn op voorlichting en preventie. Door te praten over relationeel geweld komt bewustwording tot stand: relationeel geweld is niet normaal. Tevens wordt door het delen van ervaringen de weerbaarheid verhoogd. Hierbij is het belangrijk om ook mannen uit te nodigen om over thema's als geweld en eer te praten. Dit is niet makkelijk maar toch zal er gezocht moeten worden naar manieren om ook mannen aan te spreken, en dan niet enkel als dader. De methodiek die gebruikt is binnen het project 'Razjel Dayeb' kan hierbij als voorbeeld dienen.

Om 'achter de voordeur' te komen is het van belang om een netwerk op te bouwen van goed opgeleide sleutelfiguren uit verschillende migrantengemeenschappen. Gedacht kan worden aan een lokaal of regionaal team van voorlichters en trainers die bijvoorbeeld ondersteund door het Advies en Steunpunt Huiselijk Geweld, preventieve activiteiten uitzetten. Alleen door allochtoon kader op te leiden en in te zetten bij voorlichtingsactiviteiten zal de doelgroep bereikt kunnen worden. Daarbij komt dat een geleidelijk proces vraagt om een lange adem. Variya pleit dan ook voor structurele inbedding van specifieke voorlichtingstrajecten binnen de ketenaanpak relationeel geweld om deze problematiek daadwerkelijk aan te pakken.





