Gouden Mannen

Handreiking voor de uitvoering van het programma Gouden Mannen

Stichting Gouden Mannen

2021

Colofon

Auteurs:
Roelof Langman (Stichting Gouden Mannen),
Magdy Khalil (Stichting Gouden Mannen),
Masha Spits (Mark Bench)

Ontwerp:
Erniël de Boer (Stichting Gouden Mannen)

Mede mogelijk gemaakt door:
ZonMw en Movisie

Met dank aan:
Alle uitvoerders, betrokkenen en deelnemers van het programma Gouden Mannen

Versie en Datum:
Versie 1 | September 2021

Plaats:
Amsterdam

Contactgegevens:
www.goudenmannen.nl | info@goudenmannen.nl

Inhoudsopgave

1. Inleiding	**5**	Bedoeling van de handreiking
2. Programma Gouden Mannen	**7**	Achtergrond, doel en uitvoering van het programma
3. Gouden Mannen Reis	**15**	Hoe ziet de klantreis van de Gouden Mannen er uit?
4. Randvoorwaarden	**24**	Wat heb je nodig om deze reis te faciliteren?
5. Onderbouwing	**26**	Waarom is deze reis nodig?
6. Literatuurlijst	**31**	
7. Bijlagen	**33**	

Gouden Mannen Handreiking

"Eerst voelde ik mij een robot, maar sinds Gouden Mannen voel ik mij weer mens. Ik heb zelfs mijn behandeling bij de psycholoog opgezegd"

Doel

Positievere gezondheid:
een verbeterd vermogen om zich aan te passen en eigen regie te voeren

Doelgroep

Mannen van middelbare leeftijd, met een persoonlijke en/of maatschappelijke achterstand

Onderdelen

- Werving en instroom
- Programma van 1,5 jaar opgedeeld in drie fases
- Activiteiten omtrent uitstroom en nazorg

Kwaliteit

- Uniformeren van uitvoering
- Monitoring en bewaking kwaliteit
- Aanscherping van de programma's en het aanbod

Organisatie

- Eén uitvoeringsorganisatie
- Welzijnsorganisatie met fijnmazig netwerk
- Samenwerking met partner-organisaties die onderdelen uitvoeren

Voorwaarden

- Persoonlijke aandacht
- Gastvrije locatie in de buurt
- Inzet kennis en ervaring van groep (groepswijsheid)
- Positieve Gezondheid als rode draad

Werving & Instroom

PR-pakket

- Landingspagina
- Folders
- E-mailadres
- Posters

Onderdelen Werving

- Wervingsactiviteiten
- Voorlichtingsbijeenkomsten
- Overbrugging / Voortraject
- Outreachende aanpak

Kernelementen Instroom

- Kennismakingsgesprek
- Goed beschikbaar netwerk van de coördinator
- Instroomtijd-overbrugging

Gouden Mannen Programma

Fase	Verbinding met jezelf	Verbinding met je omgeving	Verbinding met de wereld
Subdoelen	• Zelfvertrouwen • Inzicht behoeften, lichaam en geest • Communicatieve vaardigheden	• Relaties met anderen • Veerkracht en weerbaarheid • Communicatieve vaardigheden	• Zelfredzaamheid en participatie • Relaties met anderen • Veerkracht en weerbaarheid • Actieve copingvaardigheden
Kernelementen	• Gesprek voeren • Het internet verkennen • Positieve Gezondheid	• Voor jezelf opkomen • Samen iets organiseren • Zinvolle activiteiten in de buurt • E-mailen	• Eigen verhaal boven de tafel krijgen • Weer in je eigen verhaal komen • Je plek in de buurt vinden • Organisatievaardigheden oefenen • Coachingsgesprekken
Onderdelen	• Gezondheidsvaardigheden *Mannenwijzer* • Communicatieve vaardigheden *Taal & Computer I*	• Sociale vaardigheden *Assertiviteit & Sociaal Vaardig* • Communicatieve vaardigheden *Taal & Computer II*	• Verhalen delen *Storytelling* • Samenwerking *Doorstart*
Positieve Gezondheid	• Gevoel • Dagelijks Leven • Lichaam	• Meedoen • Dagelijks leven	• Zinvol Leven • Meedoen

Uitstroom & Nazorg

- Goed faciliteren van vervolgmogelijkheden
- Samenwerking met welzijnspartijen
- Overzicht in/ van de buurt-activiteiten en -initiatieven
- Vangnet voor oud-deelnemers
- Gouden Mannen netwerk
- Uitstroomgroep:
  - Competentieontwikkeling
  - Zelforganiserende vermogen
  - Projectmatig denken
  - Vergroten van (groeps)-zelfredzaamheid
  - Uitvoeren eigen initiatieven

Kwaliteit & Tijdlijn

Kennismakingsgesprek
Doorlopende werving

Proces

Meetwaarden en KPI's: *Mijn Positieve Gezondheid* — *Persoonlijke Ontwikkeling* — *Beleving en Ervaringen* — Resultaten in Dashboard

0-meting → 20 weken → 1-meting → 20 weken → 2-meting → 20 weken → Eind-meting → Nazorg
Zo lang als nodig

1. Inleiding

Dit is de handreiking voor het Gouden Mannen-programma. Hij is bedoeld voor:

- organisaties die dit programma op willen zetten. Zij kunnen erin lezen hoe dit programma eruit ziet, hoe het in de steigers gezet moet worden, wat voor locaties geschikt zijn, hoe een plan voor de uitvoering eruit kan zien en met welke partners je kunt samenwerken;
- begeleiders (trainers, coördinatoren, etc.) die in een lopend programma stappen. Zij kunnen erin lezen wat de achtergronden van het programma zijn, hoe het in elkaar zit en waarom en waar je goed op moet letten;
- partners in de buurt die mannen willen attenderen op het programma en/of willen samenwerken met de organisaties. Ze kunnen erin lezen wat de deelnemers mogen verwachten en waar ze naartoe werken.

Op het moment dat wij dit schrijven, wordt het programma uitgevoerd in Amsterdam-West, -Nieuw West, -Oost en Zuid. In Amsterdam Noord wordt het in de steigers gezet en er is concrete interesse vanuit Utrecht. Reden te meer om deze handreiking te ontwikkelen.

We schrijven deze handreiking omdat we in 2013 een programma hebben ontwikkeld, dat gaandeweg steeds verder is doorontwikkeld. Met dit programma weten we een moeilijk bereikbare doelgroep te bereiken, die er ook echt iets aan heeft. Dat is nu ook aangetoond in een evaluatieonderzoek naar het programma (Spits, Khalil, & Langman, 2021).

Bij de (door-)ontwikkeling van het programma hebben we in al die jaren waardevolle lessen geleerd die essentieel zijn voor de kwaliteit en het welslagen van het programma. Dat willen we in de lopende Gouden Mannen-programma's vasthouden en meegeven aan de organisaties die in hun eigen buurt zo'n programma willen opzetten. Met die bedoeling is deze handreiking geschreven.

Wat deze handreiking niet is, is een draaiboek met een stappenplan dat je alleen maar hoeft te volgen om op een nieuwe plek een nieuw programma te kunnen "draaien". Een Gouden Mannen-programma opzetten is iets anders dan schooltje spelen, er is geen curriculum en voor de doorzetters ligt er aan het einde geen diploma te wachten.

Toch heeft het programma wel degelijk een structuur die houvast biedt en bereikt het belangrijke doelen voor de deelnemers. Hoe die structuur eruit ziet en hoe je hem in de praktijk tot leven wekt, beschrijven we in deze handreiking. De volgende speerpunten zijn daarbij van belang:

1

Er is aandacht voor de kwaliteit van de onderlinge verhoudingen tussen de deelnemende mannen en de begeleiders. Die zijn gebaseerd op wederzijds respect, gelijkwaardigheid en kameraadschap. Iedere deelnemer wordt persoonlijk gezien en gewaardeerd. Er wordt op zijn aanwezigheid en bijdrage gerekend. De coördinatoren houden dat in de gaten en spreken daar zo nodig de begeleiders en deelnemers op aan.

2

Een coördinator voert met iedere deelnemer een kennismakingsgesprek over wat het leven voor hem zinvol en de moeite waard maakt en waar hij in de loop van het programma aan wil werken. Op dat onderwerp komen we in de loop van het programma nog een aantal keer terug. Het Spinnenweb Positieve Gezondheid (Huber, 2016) gebruiken we daarbij als onderlegger.

3

Deelnemers werken in een kleine, overzichtelijke en veilige groep van maximaal 15 mannen waarmee ze een persoonlijke band ontwikkelen. In die groep doorlopen ze het programma dat bestaat uit drie duidelijk afgebakende fasen van 20 weken elk. De fasen vormen op elkaar aansluitende stappen die gezamenlijk de kerndoelen omvatten: in de eerste fase werken de deelnemers aan verbinding met zichzelf, dus hun eigen lichamelijke en geestelijke welbevinden; in de tweede fase werken ze aan hun verbinding met de omgeving, hun buurt en hun stad, en aan de assertiviteit die daarvoor nodig is; en in de derde fase aan hun verbinding met de wereld, waarin ze de verhalen van hun eigen levensgeschiedenis met elkaar en met de wereld om hen heen delen en actieve betrokkenheid bij de stad ontwikkelen.

4

Het programma bestaat uit onderdelen die door verschillende partners kunnen worden uitgevoerd. In de eerste fase werken de deelnemers aan hun digitale en taalvaardigheden enerzijds en aan hun gezondheidsvaardigheden anderzijds; Mannenwijzer, waarin kennis over je welbevinden en je eigen invloed daarop wordt overgedragen en door de deelnemers wordt besproken. Dit onderdeel kan in een samenwerkingsverband van verschillende partners worden ingevuld, bijvoorbeeld een taalschool en een organisatie voor preventieve geestelijke gezondheidszorg. Hierbij is het de uitdaging om dit onderdeel kwalitatief goed op elkaar -en in samenhang met de kerndoelen van de opvolgende fasen- af te stemmen. Zo wordt er gecoördineerd een bijdrage geleverd aan het realiseren van de doelen van deze fase. In de tweede en derde fase bestaat een soortgelijke uitdaging voor de onderdelen Sociaal Vaardig, Verhalen Delen en Doorstart.

5

De ontwikkeling van het Gouden Mannen-programma is een doorlopend leerproces voor alle betrokkenen, waarbij er geleerd wordt van de uitvoering van het programma op verschillende plekken. Daarom is kwaliteitszorg een belangrijk aandachtspunt. Dit houdt onder meer in dat er gemonitord dient te worden of de deelnemers sociaal en communicatief vaardiger worden, of de essentiële elementen van het programma overal terug te vinden zijn en of de deelnemers en begeleiders genoeg plezier beleven aan hun betrokkenheid.

1.1 Leeswijzer Handreiking

Deze handreiking is uitgebreid en opgedeeld in verschillende hoofdstukken. Hoofdstuk 2 beschrijft de achtergrond en praktische kanten van het programma, de doelen, de doelgroep, de uitvoering, locatie en de algemene onderdelen, zoals positieve gezondheid. Hoofdstuk 3 omschrijft de Gouden Mannen reis; de werving en het kennismakingsgesprek, fase 1, 2 en 3 en de uitstroom en nazorg van het programma. Waarbij voor elke fase aangegeven wordt wat het doel en de kernelementen zijn, welke onderdelen het omvat en welke materialen nodig zijn. De kernelementen zijn die elementen die in een Gouden Mannen-programma niet mogen ontbreken. Bij alle noodzakelijke verscheidenheid in de invulling van Gouden Mannen-programma's op verschillende locaties, komen deze kernelementen in elke invulling terug. Hoofstuk 4 omschrijft de randvoorwaarden van het uitvoeren van het programma en hoofdstuk 5 tenslotte onderbouwt de werkzaamheid van het programma.

2. Programma Gouden Mannen

2.1 Achtergrond

In de grote steden leven veel mannen van middelbare leeftijd en ouder met een migratieachtergrond, die na gezondheidsproblemen, verlies van werk of beëindiging van hun huwelijk in een isolement dreigen te raken. Uit onderzoek blijkt dat deze problemen inderdaad vaker voorkomen onder ouderen met een migratieachtergrond. Zo beoordelen zij hun lichamelijke en psychosociale gezondheid minder goed dan 65-plussers die in Nederland zijn geboren. Daarnaast geeft bijna de helft van de Marokkaanse en Turkse migrantenouderen aan dat ze eenzaam is en weinig regie over het eigen leven ervaart (Fokkema, 2020). Ook komen psychische klachten vaker voor onder Nederlanders met een Turkse of Marokkaanse komaf, in vergelijking met Nederlanders die in Nederland geboren zijn (Schrier, Hogerzeil, De Wit, & Beekman, 2017; Stronks, Snijder, Lok, & Kunst, 2018). Tot slot blijkt eenzaamheid vaker voor te komen onder mannen (50%) dan onder vrouwen (45%) en vaker bij Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond in vergelijking tot Amsterdammers met een Nederlandse achtergrond (Dijkshoorn, Schönenberger, & Verhoeff, 2017).

Oorzaken hiervoor zijn divers, en hangen samen met een lage sociaaleconomische positie, lage sociaal-culturele integratie (bijvoorbeeld beperkte taal- en gezondheidsvaardigheden), ongezonde leefstijl (bijvoorbeeld weinig lichamelijke beweging, roken en een ongezond voedingspatroon) en ervaringen met discriminatie (Conkova & Lindenberg, 2018). Deze groep mannen is dus een belangrijke doelgroep voor preventieve interventies, zodat hun problemen niet ernstiger worden. Vaak zijn ze op zoek naar gelegenheden om nieuwe betekenisvolle contacten te ontwikkelen met generatie- en lotgenoten en naar een nieuwe manier van betrokkenheid bij hun omgeving. Ze hebben er baat bij om de daar nodige taal- en digitale en sociale vaardigheden te ontwikkelen, samen met lotgenoten na te denken over hun plaats in de wereld en gezamenlijk nieuwe contacten te leggen en initiatieven te nemen.

Het programma Gouden Mannen is opgezet om hen daarvoor een context te bieden. Het bestaat uit een reeks wekelijkse bijeenkomsten waarin in de loop van anderhalf jaar een aantal concrete stappen vooruit worden gezet. De rode draad wordt gevormd door het concept Positieve Gezondheid, ontwikkeld door Machteld Huber (2016, 2017, 2019). Machteld Huber definieert gezondheid als het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. In deze visie is gezondheid niet meer het domein van de zorgprofessionals, maar van ons allemaal. Daarbij gaat het om intersectorale vormen van samenwerking tussen verschillende organisaties, waarbij de behoeftes van de doelgroep centraal staan. De deelnemers aan het Gouden Mannen-programma werken dan ook aan zelfgekozen doelen. De thema's van de bijeenkomsten worden in onderling overleg gekozen. Het programma Gouden Mannen is een combinatie van intensieve persoonlijke aandacht en wekelijkse activiteiten. Daarbij gaat het niet alleen om ontmoeting en het bevorderen van sociale contacten, maar ook om gezondheidsbevordering, welzijn, participatie en soms ook om zorg.

Het programma is in 2013 opgestart als initiatief van de Stichting Kantara-Brug. In maart 2020 heeft Stichting Gouden Mannen het programma overgenomen en ontwikkelt het door. Stichting Gouden Mannen voert het programma niet meer zelf uit, maar ondersteunt partners bij de uitvoering door documentatie als deze handreiking, procesbegeleiding, evaluatieonderzoek en kwaliteitszorg. Daarbij werkt Stichting Gouden Mannen samen met verschillende organisaties die expertise hebben op het gebied van geestelijke gezondheidszorg, welzijn en maatschappelijk werk. Het programma is gestart op locaties in Amsterdam-West. Sinds 2018 wordt het ook uitgevoerd op locaties in Nieuw-West en in 2020 is gestart met de uitvoering in Amsterdam-Zuid en -Oost.

2.2 Doel

Na afloop van het programma Gouden Mannen, hebben de deelnemers: Een positievere gezondheid (te weten, een verbeterd vermogen om zich aan te passen en eigen regie te voeren, in het licht van de praktische, fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven).

Dit wordt bereikt doordat de deelnemers de volgende subdoelen behalen:

- Vergroting zelfvertrouwen
- Vergroting inzicht in eigen behoeften, lichaam en geest
- Versterking communicatieve vaardigheden
- Versterking relaties met anderen
- Versterking veerkracht en weerbaarheid
- Versterking van actieve copingvaardigheden
- Vergroting zelfredzaamheid en participatie

- Dit betekent dat het programma Gouden Mannen bijdraagt aan een belangrijke stap vooruit in hun leven van de deelnemende mannen. De Gouden Mannen:

- hervinden hun veerkracht, hebben zicht op wat voor hen het leven zinvol en de moeite waard maakt en weten ze waaraan ze willen werken;

- hebben een netwerk opgebouwd van vrienden, bekenden, sleutelfiguren en contactpersonen van organisaties in de buurt waarmee ze betekenisvolle activiteiten ontwikkelen;

- ontlenen zelfbewustzijn aan de belangrijke gebeurtenissen die hen hebben gevormd, en vinden een plek in de buurt waarin ze hun burgerschap gestalte kunnen geven.

2.3 Doelgroep

De doelgroep van Gouden Mannen is mannen van middelbare leeftijd (ouder dan 50), met een migratieachtergrond en die een persoonlijke en/of maatschappelijke achterstand hebben.

2.4 Onderdelen

Gouden Mannen is een programma van 1,5 jaar, opgedeeld in drie fases. Voorafgaand aan het programma vindt de werving plaats en het kennismakingsgesprek. Fase 1, 2 en 3 zijn het daadwerkelijke programma. Elke van deze fase heeft haar eigen focus, onderdelen en bijbehorende subdoelen. Na afloop is er de mogelijkheid voor activiteiten omtrent uitstroom en nazorg. De drie fases van het programma zijn op de volgende pagina in tabel 1 weergegeven.

In de eerste fase draait het vooral om verbinding terug te vinden met jezelf, de pijlers van Positieve Gezondheid die met name een rol spelen in deze fase zijn Gevoel & Gedachten, Dagelijks Leven en Lichaam.

De subdoelen die worden bereikt in deze fase zijn vergroting van zelfvertrouwen, vergroting van inzicht in eigen behoeften, lichaam en geest en er wordt gestart met een versterking van de communicatieve vaardigheden. Dit alles wordt bereikt door de onderdelen in deze fase: gezondheidsvaardigheden, en communicatieve vaardigheden. De deelnemers komen weer in contact met zichzelf, doordat ze vaardigheden met de computer leren en met de Nederlandse taal. Deze vaardigheden worden direct ingezet bij de gezondheidsvaardigheden in deze fase, waarin ze leren over gezond leven, hun mentale gezondheid en herkennen hoe het met ze gaat. Dit wordt benadrukt door gezamenlijk te bewegen en ontspanningsoefeningen te doen.

In de tweede fase staat verbinding met de mensen om je heen, je omgeving, centraal. De pijlers van Positieve Gezondheid die in deze fase met name van belang zijn, zijn Meedoen en Dagelijks Leven. De subdoelen die bereikt worden zijn (verdere) versterking van communicatieve vaardigheden, versterking relaties met andere en versterking van veerkracht en weerbaarheid. Dit wordt bereikt door de onderdelen sociale vaardigheden, assertiviteit en communicatieve vaardigheden. De deelnemers staan meer in verbinding met de mensen om hen heen, doordat ze vaardigheden leren om voor zichzelf op te komen, in contact te blijven en zijn, en dit alles te oefenen door het organiseren van excursies.

In de derde fase staat de verbinding met de wereld centraal, dat wil zeggen met de maatschappij en je toekomst in de maatschappij. De pijlers die in deze fase het meeste van belang zijn, zijn Zinvol Leven en Meedoen. De subdoelen die bereikt worden in deze fase zijn een vergroting van zelfredzaamheid en participatie, versterking actieve copingvaardigheden en versterking van veerkracht en weerbaarheid. Dit wordt bereikt door het delen van verhalen en samenwerking door middel van excursies. De communicatieve en sociale vaardigheden die zijn geleerd in de eerste twee fases zijn voorwaardelijk om actieve copingvaardigheden te ontwikkelen. Doordat deelnemers hun eigen verhaal ontdekken, erop reflecteren, en het leren vertellen, ontdekken ze zichzelf verder. Ook door het luisteren naar elkaars verhalen worden de subdoelen bereikt. Interactie met de groep is in alle fasen van belang, en van meerwaarde voor het bereiken van de doelen. Tot slot wordt aan het eind van de derde fase (Doorstart) verder contact gemaakt met de maatschappij en hun netwerk, door het bezoeken van verschillende organisaties en verder na te denken over de toekomst.

Tabel 1. *Programma, onderdelen en subdoelen*

Programma Gouden Mannen – 60 weken					
Fasen (elk 20 weken)	**Onderdelen (naam)**		**Positieve Gezondheid**		**Subdoelen**
FASE 1: Verbinding met jezelf	Coaching door mentor	Gezondheidsvaardigheden (Mannenwijzer) Communicatieve vaardigheden (Taal & Computer I)	Kwaliteit van Leven	Gevoel Dagelijks Leven Lichaam	Vergroting zelfvertrouwen Vergroting inzicht in eigen behoeften, eigen lichaam en geest Versterking communicatieve vaardigheden
FASE 2: Verbinding met je omgeving		Sociale vaardigheden (Assertiviteit & Sociaal Vaardig) Communicatieve vaardigheden (Taal & Computer II)		Meedoen Dagelijks leven	Versterking relaties met anderen Versterking veerkracht en weerbaarheid Versterking communicatieve vaardigheden
FASE 3: Verbinding met de wereld		Verhalen delen (Storytelling) Samenwerking (Doorstart)		Zinvol Leven Meedoen	Vergroting zelfredzaamheid en participatie Versterking veerkracht en weerbaarheid Versterking actieve copingvaardigheden
DOEL: Na afloop hebben de deelnemers een positievere gezondheid. Dat wil zeggen: een verbeterd vermogen om zich aan te passen en eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven.					

2.5 Uitvoering

Het programma Gouden Mannen duurt 1,5 jaar. Voorafgaand aan de eerste fase, vindt de instroom plaats, dan volgen de drie fases van elk 20 weken (het inhoudelijk programma) en dan volgt de uitstroom. Alle onderdelen worden in een vaste groep gegeven. De groep is dan ook een zeer belangrijk aspect van Gouden Mannen. Gezamenlijkheid, omgaan met anderen, elkaar helpen, samenwerken, luisteren en vertellen zijn allemaal aspecten die gedurende die 1,5 jaar aan de orde zijn. Het is een langdurig programma én de groep zelf vormt een belangrijk aspect voor het behalen van de doelen: om die redenen is het van belang dat er zo min mogelijk tussentijds uitval is. Om dit zo veel mogelijk te voorkomen is er ruimte genomen vóór de eerste fase om te besteden aan instroom en werving. Er wordt dan gezamenlijk met de deelnemer bepaald of dit programma het juiste is, en de deelnemer deze commitment kan opbrengen. Verdere algemene kenmerken van het programma zijn laagdrempeligheid en toegankelijkheid. Een sfeer van vertrouwen is daarin essentieel.

2.6 Locatie

Een Gouden Mannen-programma werkt het beste op een laagdrempelige, gastvrije en toegankelijke locatie in de buurt. Gastvrijheid is voor deze kwetsbare groep een belangrijk aspect. Mannen in deze kwetsbare situatie, kunnen afschrikken als ze niet met de juiste bejegening behandeld worden. Als mannen zich niet welkom voelen, is er een risico dat ze vroegtijdig afhaken. Praktisch gezien, is het van belang dat deze locatie meerdere ruimtes heeft, en een gemeenschappelijke aankomst ruimte. De aanwezigheid van een keuken is van belang, niet alleen om koffie en thee te kunnen zetten, maar ook om bijvoorbeeld soep te maken. Verder wifi-verbinding en voldoende computers of laptops, een beamer en projectiescherm. Vanwege de duur van het programma, is het van belang om tijdig alle ruimtes te reserveren en in te plannen. Hoe meer contactmogelijkheden er zijn met andere buurtinitiatieven en/of activiteiten, hoe beter het is. Als van de deelnemers een eigen rol wordt verwacht bij het inrichten en leefbaar houden van de ruimte, is dat een voordeel. De Gouden Mannen-groepen moeten zich er thuis kunnen voelen, het wordt dan ook hun ruimte. Mede vanwege een locatie waar er meerdere groepen tegelijk aanwezig zijn, ontstaat er snel een Gouden Mannen-gemeenschap van drie parallelle groepen, een fase 1, een fase 2 en een fase 3-groep. De 'nieuwe mannen' uit de fase 1 worden opgenomen door de andere groepen. Die verbinding die gevormd wordt, betreft dus niet alleen binnen de groepen maar ook tussen de groepen. Zodoende gaan ze deel uitmaken van een gemeenschap. Voor de begeleiders is dit ook efficiënt; de begeleiding bij Taal & Computer kan voor de pauze aan de ene, en na de pauze aan een andere groep les geven. We hebben hier positieve ervaringen mee opgedaan in buurtvoorzieningen en bij het ROC van Amsterdam. Zie bijlage E en F voor een mogelijke invulling van een middagprogramma voor 3 parallelle groepen.

2.7 Organisatie

Het programma Gouden Mannen dient gecoördineerd te worden vanuit één uitvoeringsorganisatie, in nauwe samenwerking met verschillende partijen, die onderdelen binnen het programma verzorgen. Dit kan het best door een welzijnsorganisatie worden gedragen. Die heeft een fijnmazig netwerk van contacten in de buurt en ondersteunt een verscheidenheid aan activiteiten, waar de deelnemers er in de loop van het programma één aan toe kunnen voegen. Zo kunnen ze er één uitkiezen om samen hun schouders onder te zetten of ze kunnen zich er individueel bij aansluiten. Dat vraagt niet alleen aanpassingsvermogen van de deelnemers, maar ook van de organisatoren. Een welzijnsorganisatie heeft met beide kanten goede contacten.

Voor het onderdeel Mannenwijzer (gezondheidsvaardigheden) in fase 1 kan het beste worden samengewerkt met een partner die voor begeleiding door GGZ preventiewerkers kan zorgen. De ervaring leert dat die de kernelementen van de eerste fase inhoudelijk goed kunnen invullen. Goede samenwerking met de begeleider van het onderdeel Taal & Computer (communicatievaardigheden) is daarbij zinvol. Die kan aandacht besteden aan de woordenschat, de taal- en communicatievaardigheden die de deelnemers in staat stellen om uit dit onderdeel te halen wat erin zit. Voor het onderdeel Taal & Computer (communicatievaardigheden) in de fasen 1 en 2 kan het best worden samengewerkt met een taalaanbieder die cursussen Basisvaardigheden/NT1 en Digitale basisvaardigheden verzorgt. Van de begeleider wordt wel de nodige flexibiliteit gevraagd om het programma optimaal bij de inhoudelijke onderdelen in deze fasen

aan te laten sluiten.

Voor het onderdeel Assertiviteit in fase 2 kan worden samengewerkt met trainers uit de maatschappelijke dienstverlening (bijvoorbeeld Buurtteams, Amsterdam). Voor het onderdeel Sociaal Vaardig is het van belang om met trainers samen te werken bijvoorbeeld vanuit een organisatie die gespecialiseerd is in het ondersteunen van deze doelgroep, zoals de Regenboog Groep in Amsterdam. Het moet iemand zijn die de doelgroep kan ondersteunen zonder ze op sleeptouw te nemen. Voor het onderdeel Verhalen Delen in fase 3 kan de samenwerking worden gezocht met een partner die de kunst verstaat om mensen hun verhalen te laten ontdekken en vorm te geven, bijvoorbeeld het Storytelling Centre of de Stichting Taalvorming. Het onderdeel Doorstart in fase 3 kan het beste worden begeleid door iemand die de activiteiten en betrokken organisaties in de buurt goed kent. Meestal zal dat iemand zijn van een welzijnsorganisatie.

De partnerorganisaties staan in voor de professionaliteit van de betrokken begeleiders. Betrokkenheid van stagiaires en vrijwilligers is nodig en welkom. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor hun inzet blijft bij de professional liggen die hen begeleidt. Dit levert de volgende organisatiestructuur op:

a. Coördinatoren ondersteunen de begeleiders, vrijwilligers en stagiairs, zorgen voor de voorwaarden waaronder het programma wordt uitgevoerd, de inhoudelijke samenhang van het programma, de werving, de kennismakingsgesprekken met de deelnemers en het faciliteren van de voor- en nabespreking van de bijeenkomsten. Ze houden in de gaten of alle deelnemers betrokken zijn en gezien worden, en voeren persoonlijke gesprekken met hen wanneer dat nodig is. Coördinatoren zijn bij voorkeur HBO opgeleid, richting social work.

b. Trainers nemen deel aan de voor- en nagesprekken en vullen de bijeenkomsten van hun eigen onderdeel in (Taal & Computer, Mannenwijzer, Sociaal Vaardig, Verhalen Delen of Doorstart). Deze trainers hebben expertise opgebouwd vanuit hun eigen vak.

c. Vrijwilligers werken vanuit de doelstellingen van het programma mee met coördinatoren en begeleiders in een ondersteunende rol.

d. Stagiairs krijgen een specifieke rol die past bij hun stagedoelen en -opdrachten.

Deze organisatie draagt dan een programma

a. Met maximaal drie parallelle groepen, één per fase

b. die twintig wekelijkse bijeenkomsten hebben per half jaar

c. waarna iedere groep één fase opschuift, één groep uitstroomt en ruimte maakt voor een nieuwe groep.

2.8 Groep

Het hele programma bestaat uit wekelijkse groepsbijeenkomsten van drie uur. Iedere bijeenkomst bestaat uit twee delen, een deel voor en een deel na de pauze. De verschillende onderdelen (Taal & Computer, Mannenwijzer, Assertiviteit, Sociaal Vaardig, Verhalen Delen en Doorstart) worden verzorgd door verschillende begeleiders. Er is ook een coördinator die de voortgangs- en evaluatiegesprekken organiseert en de samenhang en kwaliteit van het programma in het oog houdt. Het groepsaspect is binnen het programma Gouden Mannen van groot belang. Ze leren niet alleen met elkaar, maar ook van elkaar. De mannen vinden her-en erkenning bij elkaar en vaak worden er ook vriendschappen gevormd. Zo zijn de ontvangst- en pauze-momenten voor de deelnemers belangrijke sociale momenten. Zo ontstaan er soms wandel- en keukengroepen. De wandelgroep kan een uurtje eerder komen om gezamenlijk een wandeling in de buurt of in het park te maken. De keukengroep verzorgt voor alle deelnemers die komen een pan soep. Dit alles verstevigt de sociale cohesie. Op grond van ervaringen blijkt de ideale groepsgrootte circa 15 deelnemers te zijn.

2.9 Positieve Gezondheid

De rode draad in het Gouden Mannen-programma is het begrip Positieve Gezondheid, ontwikkeld door Machteld Huber (Huber, 2019; Huber, van Vliet, & Boers, 2016; Huber, van Vliet, Giezenberg, et al., 2016).

Zij vat gezondheid niet (negatief) op als afwezigheid van ziekte, maar (positief) als de veerkracht die we nodig hebben om met de uitdagingen van het leven om te gaan. Toen ze zelf ernstig ziek was, merkte ze dat haar arts een smaller begrip van gezondheid had dan zij zelf. Voor hem ging het er vooral om haar ziekte te behandelen; zij ontdekte dat ze op zoek wilde naar de veerkracht die haar in staat stelde om met haar ziekte om te gaan. Dat leek haar niet alleen voor haarzelf van belang, maar voor onze hele maatschappij. We worden ouder, de medische wetenschap gaat vooruit en we leven langer met meer chronische klachten. Wat daarmee op de agenda komt te staan is de uitdaging om met die klachten toch een goed en zinvol leven te leiden. Dit brede begrip van gezondheid als het vermogen om te gaan met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven, is Positieve Gezondheid. In het onderzoek dat zij deed, ontdekte zij dat dit brede begrip van gezondheid breed gedragen wordt onder patiënten en (in iets mindere mate) verplegend personeel.

Veel deelnemers aan het Gouden Mannen-programma hebben te maken gehad met fysieke klachten, emotionele tegenslagen en sociale problemen en hebben er moeite mee om die veerkracht op te brengen, ook al omdat ze het gevoel hebben gekregen dat ze er alleen voorstaan. Het Gouden Mannen-programma biedt hen een alternatief voor het slachtofferschap: het ontmoeten van mannen die in een soortgelijke situatie zitten, handvatten om hun situatie in kaart te brengen en ondersteuning bij het ontwikkelen van initiatieven om er iets aan te doen.

In tabel 2 staan de zes aspecten van Positieve Gezondheid beschreven. Ze vormen de spandraden van het Spinnenweb Positieve Gezondheid, de grafische voorstelling van het begrip die we gebruiken in het kennismakingsgesprek en de voortgangsgesprekken met de deelnemers. Voor het gemak noemen we die spandraden de pijlers van Positieve Gezondheid (hoewel geen van ons ooit een spinnenweb met pijlers heeft gezien).

Deze zes pijlers van Positieve Gezondheid komen ook terug in het Gouden Mannen-programma:

a. in de eerste fase, waarin het gaat om de verbinding met jezelf, zijn dat vooral gevoelens en gedachten, dagelijks leven en mijn lichaam;

b. In de tweede fase, over de verbinding met je omgeving, zijn dat vooral meedoen en dagelijks leven;

c. In de derde fase, over je verbinding met de wereld, is dat vooral zingeving en meedoen.

Tabel 2. *Pijlers Positieve Gezondheid*

Positieve Gezondheid	
GEVOEL & GEDACHTEN:	Omgaan met je gevoelens, jezelf accepteren, omgaan met verandering, grip hebben
MEEDOEN:	Sociale contacten, serieus genomen worden, samen leuke dingen ondernemen, jezelf kunnen uiten, steun en begrip van anderen krijgen
DAGELIJKS LEVEN:	Zorgen voor jezelf, kunnen werken of leren, je grenzen kennen, kennis van gezondheid, kunnen plannen, hulp kunnen vragen, roken, alcohol en drugs gebruiken
ZINVOL LEVEN:	Zinvol leven, vertrouwen hebben in de toekomst, levenslust, doelen en dromen hebben, keuzes maken, situaties accepteren, dankbaarheid
KWALITEIT VAN LEVEN:	Gelukkig zijn, genieten, balans ervaren, je veilig voelen, fijne omgeving ervaren, prettig wonen, omgaan met je geld
LICHAAM:	Je gezond voelen, energie hebben, lichamelijke klachten en pijn, gezond eten, slapen, conditie, sporten en bewegen

2.10 Persoonlijke Aandacht

In het Gouden Mannen-programma werken we met groepen mannen. Daarbij is het ook belangrijk dat elke deelnemer zich persoonlijk gezien voelt en persoonlijk aandacht krijgt. Een coördinator ziet hierop toe. Deze taak ligt bij de coördinator omdat die bij alle wisselingen van trainers bij het programma betrokken blijft.

Bij die persoonlijke aandacht hoort:

- Een goed kennismakingsgesprek: Daarmee begint de persoonlijke aandacht van elke deelnemer binnen het Gouden Mannen-programma. De uitkomst is dat de deelnemer een begeleider heeft die hij kent en vertrouwt, en dat de begeleider weet wie de deelnemer is en wat hij belangrijk vindt. De begeleider heeft contactgegevens van de deelnemer, zodat hij gebeld kan worden.

- Een SMS-groep, WhatsApp-groep of e-maillijst. Op deze lijst doen de begeleiders mededelingen over het programma en nodigen ze de deelnemers uit voor de volgende bijeenkomst. De deelnemers kunnen de lijst ook gebruiken om onderling boodschappen uit te wisselen. Dit blijkt zeer belangrijk te zijn, en het is van belang dat het gebruik ervan veel aandacht behoeft. Zo is het voor de deelnemers niet direct makkelijk om zelf te gebruiken om bijvoorbeeld voor een bijeenkomst af te zeggen; het is een kwestie van tijd en geduld.

- Nabellen als een deelnemer een bijeenkomst heeft gemist. Als een deelnemer zich niet heeft afgemeld voor een bijeenkomst waarop hij niet aanwezig was, wordt hij binnen 24 uur opgebeld met de vraag hoe het met hem gaat en de mededeling dat we hem gemist hebben. Belangrijk is dat dit niet eisend of dwingend gebeurt, maar belangstellend. Het gesprek moet bevestigen dat de deelnemer belangrijk is voor de groep en gemist wordt als hij er niet is.

- Er is een korte lijn naar maatschappelijk werk. Soms kunnen deelnemers hun aandacht moeilijk bij de bijeenkomst houden omdat er een probleem in hun privé-situatie speelt waarbij maatschappelijk werk zou kunnen helpen. Bij het Gouden Mannen-programma hoort dat deze deelnemers snel geholpen kunnen worden, liefst nog tijdens de bijeenkomst.

- Het Spinnenweb. Na het kennismakingsgesprek komen de deelnemers aan het einde van iedere fase terug op het Spinnenweb Positieve Gezondheid, in totaal dus vier keer. Ze hebben een account op mijnpositievegezondheid.nl en voeren daar hun scores in, zodat ze die in de loop van het programma met elkaar kunnen vergelijken. We bespreken hoe de mannen zich in de loop van het programma ontwikkelen en wat dit betekent voor waar ze aan willen werken.

- Goede gesprekken tussendoor. De coördinatoren houden in de gaten hoe het met de deelnemers persoonlijk gaat. Als daar aanleiding toe is, voeren ze een rustig gesprek met individuele deelnemers, zodat die kunnen vertellen wat hen bezighoudt. De coördinatoren denken met hen mee over het vinden van oplossingen en eventueel nodige hulp.

- Onderlinge kameraadschap. De begeleiders stimuleren onderlinge kameraadschap, het nemen van gezamenlijke initiatieven en de ontwikkeling van vriendschappen.

Gouden Mannen Reis

"Eerst voelde ik mij een robot, maar sinds Gouden Mannen voel ik mij weer mens. Ik heb zelfs mijn behandeling bij de psycholoog opgezegd"

Instroom & Werving

- Huisarts & POH
- GGZ-coach
- WPI
- Buurtteam
- Toeleiders
- UWV

Gouden Mannen Programma

Fase 1 Verbinding met jezelf	Fase 2 Verbinding met je omgeving	Fase 3 Verbinding met de wereld
Taal	Sociaal Vaardig	Story Telling
Computer	Assertiviteit	Coaching
Geestelijke Gezondheid	Taal II	Coaching II
Mannenwijzer	Computer II	Zelfredzaamheid & Samenwerking
Blok 1 & 2 - 20 weken	Blok 3 - 10 weken Blok 4 - 10 weken	Blok 5 & 6 - 20 weken

Positieve gezondheid als rode draad van het programma

	Fase 1	Fase 2	Fase 3
Dit ga je leren	• Gezondheidsvaardigheden • Communicatieve vaardigheden	• Sociale vaardigheden • Communicatieve vaardigheden	• Verhalen delen • Samenwerken
Dit ga je doen	• Gesprek voeren • Het internet verkennen • Positieve Gezondheid	• Voor jezelf opkomen • Samen iets organiseren • Zinvolle activiteiten in de buurt • E-mailen	• Eigen verhaal boven de tafel krijgen • Weer in je eigen verhaal komen • Je plek in de buurt vinden • Organisatievaardigheden oefenen

Uitstroom & Nazorg

- Zelfstandige uitstroom
- (Vrijwilligers) Werk
- Ondersteuning
- Vangnet
- Bewoners-initiatieven

3. Gouden Mannen Reis

Gouden Mannen is een programma van 1,5 jaar, opgedeeld in drie fases. Voorafgaand aan het programma vindt de werving plaats en het kennismakingsgesprek. Fase 1, 2 en 3 zijn het daadwerkelijke programma. Elke van deze fase heeft haar eigen focus, onderdelen en bijbehorende subdoelen. Na afloop is er de mogelijkheid voor activiteiten omtrent uitstroom en nazorg.

3.1 Werving en kennismakingsgesprek

Het is van groot belang dat het Gouden Mannen-programma laagdrempelig is. Het moet voor mannen die er belangstelling voor krijgen, gemakkelijk zijn om snel een eerste indruk te vormen en aan een activiteit te gaan deelnemen. Er is energie nodig om die stap te zetten, en het is niet de bedoeling om de mannen die dat hebben opgebracht, meteen weer in de wachtstand te zetten.

In verschillende buurten in Amsterdam zijn vrijblijvende bijeenkomsten gestart met mannen die belangstelling hebben om met de Gouden Mannen mee te gaan doen. Deze bijeenkomsten zijn open voor iedereen uit de doelgroep die een keer wil aanschuiven. De bijeenkomsten zijn gezellig en ze gaan ook ergens over. Mannen die geïnteresseerd zijn geraakt in Gouden Mannen, kunnen zich meteen aansluiten bij zo'n laagdrempelige activiteit in de buurt. Als die deelname bevalt, voert hij een kennismakingsgesprek met een coördinator. In dit persoonlijke gesprek wordt het programma toegelicht en wordt gezamenlijk het Spinnenweb van mijn positieve gezondheid ingevuld. Hierdoor kan er een keuze gemaakt worden of deelname aan het programma passend is.

Iedere deelnemer weet zich persoonlijk gezien door de andere deelnemers aan het programma, door de begeleiders en door de coördinator. Deze fase is bedoeld om zowel vanuit de deelnemer, als de coördinator, een weloverwogen besluit tot deelname te maken. De kernelementen van de werving en instroom zijn de volgende:

a. Een persoonlijk kennismakingsgesprek tussen de deelnemer en coördinator

b. Een goed beschikbaar netwerk van de coördinator, met:

   i. deelnemers en voormalig deelnemers aan het Gouden Mannen-programma, die zin hebben om er mond-tot-mondreclame voor te maken onder hun vrienden en bekenden;

   ii. gemeentelijke instellingen die contact hebben met de doelgroep, zoals de Sociale Dienst;

   iii. instellingen voor maatschappelijk werk en dienstverlening in het kader van de WMO;

   iv. instellingen voor psychosociale ondersteuning en hulpverlening en geestelijke gezondheidszorg;

   v. huisartsen;

   vi. organisaties die horen tot het netwerk van de Stichting Gouden Mannen.

3.1.1 Onderdelen

Deze fase bestaat uit de werving en het kennismakingsgesprek. Deze werving bestaat uit de organisatie van vrijblijvende en toegankelijke bijeenkomsten in verschillende wijken in Amsterdam. Tijdens deze bijeenkomsten worden er thema's besproken die ook binnen het Gouden Mannen-programma terugkomen en oefeningen gedaan, zoals ontspanningsoefeningen en bewegen in de buurt. We hopen dan dat de deelnemers aan deze activiteiten vervolgens graag en gemakkelijk de overstap naar het Gouden Mannen-programma maken. Als dat zo is, volgt er een kennismakingsgesprek. In bijlage A is een voorbeeld voor een kennismakingsformulier te vinden. Voor de potentiële deelnemer levert dit gesprek een duidelijk beeld op van het Gouden Mannen-programma en wat het voor de deelnemers betekent om eraan mee te doen. Bij het kennismakingsgesprek wordt het Spinnenweb Positieve Gezondheid doorgenomen, zodat hij ook reflecteert op waar hij staat in relatie tot de dingen die het leven zinvol en de moeite waard maken. De coördinator daagt hem uit om ook aan te geven waar hij aan wil werken. Voor de coördinator levert het kennismakingsgesprek dan ook een beeld op van de potentiële deelnemer zelf, hoe het met hem gaat en waar zijn motivatie ligt om met het programma mee te doen. In het gesprek wordt daarmee ook een begin gemaakt met de persoonlijke aandacht waarop de deelnemer in de loop van het programma kan rekenen.

Op basis van het kennismakingsgesprek kan de deelnemer een weloverwogen beslissing nemen over aansluiting bij het Gouden Mannen-programma. Het is van belang dat hij zich daarbij niet onder druk gezet voelt. De beslissing om mee te doen is aan hem, en het is verstandig om hem daarbij enige bedenktijd te geven. Een kennismakingsgesprek is geen selectiegesprek. Als een potentiële deelnemer in het gesprek duidelijk kan maken hoe het met hem gaat, hoe hij in het leven staat, welke belemmeringen hij daarbij ervaart en hoe hij eraan wil werken om die te overwinnen, kan hij aan het programma meedoen.

Het is belangrijk om het kennismakingsgesprek in het Nederlands te voeren, omdat Nederlands, vanwege de uiteenlopende culturele achtergronden van de deelnemers, in het programma zelf de voertaal is. Het is geen bezwaar als het taalgebruik van de potentiële deelnemer wat moeizaam is. Er is in binnen het programma zelf volop gelegenheid om het spreken in het Nederlands over de dingen van het leven te oefenen en daar handiger in te worden.

3.1.2 Materialen

Bijlage A:	Kennismakingsgesprek Gouden Mannen Formulier
Bijlage C:	Mijn Positieve Gezondheid
Bijlage D:	Gouden Mannen reis
Bijlage L:	De Gouden Mannen reis omschreven voor de deelnemers

3.2 Gouden Mannen: Fase 1 Verbinding met Jezelf

In de eerste fase wordt kennisgemaakt met de groep. Het bestaat uit twee onderdelen, die parallel lopen; Mannenwijzer en Taal & Computer. De deelnemers vinden een groep lotgenoten bij wie ze gehoor vinden en die hun zorgen en hun plezier met hen willen delen. Daar is kameraadschap, gezelligheid en rust. Je kunt er lachen en een goed gesprek voeren dat ergens over gaat. Je ontwikkelt je er: je taalvaardigheid gaat vooruit, je kunt beter met digitale apparaten omgaan en je leert nuttige dingen die je in staat stellen om je evenwicht te bewaren en goed voor jezelf en je naasten te zorgen. Daar heb je meteen wat aan in je dagelijks leven.

In deze eerste fase wordt ook de basis gelegd voor de volgende stap in het programma. Door beter in je vel te zitten, beter met elkaar op te schieten en te kunnen overleggen over wat je samen wilt gaan doen, leggen de deelnemers de basis voor fase 2: het ondernemen van gezamenlijke excursies in de stad en de ontwikkeling van de assertiviteit die daarvoor nodig is.

3.2.1 Doel

In de eerste fase wordt met name gewerkt aan de volgende subdoelen:

- Vergroting zelfvertrouwen
- Vergroting inzicht in eigen behoeften, lichaam en geest
- Versterking communicatieve vaardigheden

3.2.2 Kern

De kernelementen van de eerste fase zijn:

a. Het pingpong-spel van het gesprek. We leven niet in ons eentje, we kunnen onze ervaringen, onze vragen en onze gedachten met elkaar delen. Daar worden we wijzer en sterker van. Maar een goed gesprek voeren is ook een kunst, zeker in de lastige Nederlandse taal. Hoe stel je elkaar goede vragen, zodat je te weten komt wat je wilt weten? Hoe geef je een echt antwoord, waar de ander iets aan heeft? Hoe maak je duidelijk dat je iets niet begrijpt, zonder je gezicht te verliezen? Hoe leg je iets uit en kom je te weten dat de ander je echt begrepen heeft? Hoe kom je zelf aan de bal in het gesprek? En hoe leg je hem weer bij een ander neer, zodat iedereen aan het woord en tot zijn recht komt? Dit doen we vooral door zulke gesprekken te voeren, en te kijken wat we beter kunnen doen als iets niet helemaal lukt.

b. Het internet en wij. Onder je laptop en achter je mobiele telefoon zit het internet. Je gebruikt het om met anderen te communiceren, via e-mail, zoom of whatsapp. Je kunt er ook oneindig veel informatie vinden, over je huis, je buurt, je stad, de wereld en de geschiedenis. Daarvoor moet je wel weten hoe de knoppen werken, hoe je berichtjes ontvangt en verstuurt en waar je informatie vindt waar jij echt iets aan hebt. Over alles wat je leven zinvol en de moeite waard maakt, zoals bewegen, gezond eten, omgaan met stress en de geschiedenis van jouw buurt en van mensen zoals jij. Die informatie moet je dan ook nog rustig kunnen lezen en kijken of je hem goed begrepen hebt. Samen lukt dat beter dan in je eentje.

c. Positieve Gezondheid. Wat maakt het leven zinvol en de moeite waard? Hoe ga je om met ziekte en tegenslag? Hoe denken mensen als jij en ik daarover, en hoe kijken dokters en verzekeringsmensen daar tegenaan? Wat vind jij het belangrijkst? Hoe kun je daaraan werken, en hoe kun je elkaar daarbij ondersteunen? De deelnemers vullen voor zichzelf het Spinnenweb Positieve Gezondheid in en bespreken waar ze in en buiten het programma aandacht aan besteden.

d. Bewegen. Ons lijf heeft het nodig om te bewegen, ook als we zelf liever rustig zitten. Hoe prettig bewegen eigenlijk is, merk je pas als je het doet. Je krijgt meer zin in je leven en je hoofd wordt er rustig van. Hoeveel beweging is goed voor een mens? Kun je het ook overdrijven? Hoe beweeg je goed en plezierig? Hoe maak je daar een gewoonte van? En wat kun je daarbij aan elkaar hebben?

e. Slaap. Waarom slapen we eigenlijk? Wat is de functie van slaap, voor ons eigen lichaam en voor het verwerken van onze belevenissen? Wat heb je nodig om goed te slapen, en hoe kun je daar zelf voor zorgen?

f. Gezond eten. Wat zit er in onze voeding, en wat hebben we nodig? Waar eten we teveel van, en waarvan te weinig? Welke tradities van lekker en gezond eten worden ons aangereikt door onze verschillende culturen? Wat kunnen we van elkaar leren, en waar willen we zelf op letten?

g. Nadenken en piekeren. Onze hersenen zijn altijd bezig, met dromen, herinneren, vooruit denken, problemen onderzoeken en oplossingen bedenken. Soms is dat nuttig en prettig, soms is het vervelend, als er veel nare gedachten voorbij komen. Gelukkig hebben we daar zelf ook wat invloed op. Hoe kun je zo nadenken dat je er ook iets aan hebt? Hoe kun je stoppen met piekeren, of alleen piekeren als je dat zelf wilt?

h. Uitdaging, ontspanning, verveling en stress. Op wat je in je leven overkomt, heb je een beetje invloed. Je kunt jezelf rust gunnen als je iets ingrijpends hebt meegemaakt. Je kunt nieuwe uitdagingen opzoeken als je daaraan toe bent. Wat merk je als je onder te grote druk staat en stress ervaart? Wat doet dat met je, en wat kun je er zelf mee doen? Hoe kun je steun vinden bij anderen, en hoe kun je een ander steunen? Hoe zoek en vind je je balans?

3.2.3 Onderdelen

De eerste fase bestaat uit twee onderdelen: Mannenwijzer en Taal & Computer. Ze lopen parallel; vaak bestaat een bijeenkomst in de eerste fase uit een Taal & Computer-les voor, en een bijeenkomst Mannenwijzer na de pauze, met verschillende begeleiders. Maar de onderdelen maken deel uit van dezelfde fase en hebben deels hetzelfde doel. Daarom is het nodig dat ze naadloos op elkaar aansluiten en de begeleiders optimaal samenwerken. Dat lukt als de begeleiders ervan uitgaan dat ze samenwerken binnen hetzelfde leerproces, dat ze met de groep Gouden Mannen doorlopen. Dat leerproces is samengesteld uit een aantal elementen:

a. Het gaat uit van de eigen kennis, ervaringen en overtuigingen en vragen die de deelnemers zelf meebrengen. We gaan er niet vanuit dat de deelnemers niets weten, of dat wat ze al denken te weten er eigenlijk niet toe doet. Zij zijn de deskundigen als het over hun eigen leven gaat. Zij bepalen wat voor hen belangrijk is en wat ze willen bereiken. Wat telkens weer de uitgangssituatie is van het leerproces, bespreken de begeleiders met de deelnemers.

b. Er wordt nieuwe informatie aangeboden. In het leerproces wordt die informatie verwerkt, dus op zijn begrijpelijkheid, betrouwbaarheid en bruikbaarheid getoetst. Snappen we het? Is het wel waar? Kunnen we er iets mee? Wat dan?

c. Het verwerken van de nieuwe informatie in de eigen kennis en het eigen leven verloopt in vier stappen[1]:

   i. Aandacht en bewustzijn. Waar hebben de deelnemers zelf belangstelling voor, hoe denken ze erover, wat is voor hen het belang en welke risico's zien ze?

   ii. Motivatie. Wat willen de deelnemers graag, welke mogelijkheden zien ze en hoe zien ze de invloed die ze zelf kunnen uitoefenen?

   iii. Actie. Wat gaat ieder voor zich, en wat gaan we samen doen? Plannen maken, afspraken maken, dingen doen, werken aan de vaardigheden die ervoor nodig zijn, bespreken en omgaan met de belemmeringen

   iv. Gedrag. Wat zijn onze gewoonten als het over dit onderwerp gaat? Hoe kunnen we nieuwe inzichten en nieuwe activiteiten opnemen in ons leven, zodat ze een gewoonte worden.

Een zinvolle taakverdeling tussen begeleiding Taal & Computer en Mannenwijzer kan er zo uitzien:

- Uitgaan van eigen vragen deelnemers:

  i. Het boven tafel krijgen van het eigen verhaal en de eigen vragen van de deelnemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

  ii. Vanuit Mannenwijzer wordt kennis ingebracht over belangrijke aandachtspunten: welke vragen stel je de deelnemers, waar vraag je op door?

  iii. Vanuit Taal & Computer wordt vaardigheid in het luisteren, samenvatten en doorvragen ingebracht, hoe krijg je het verhaal van de mannen echt op tafel?

- Aanbieden nieuwe informatie:

  i. Vanuit Mannenwijzer worden onderwerpen en aandachtspunten aangedragen op basis van het programma en de eigen vragen van de deelnemers

[1] Dit zijn de factoren die terugkomen in het I-Change model en deze verklaren -volgens dit model- veranderingen in gedrag (de Vries, 2017; de Vries, Mesters, Van de Steeg, & Honing, 2005).

ii. Vanuit Taal & Computer wordt gekeken welke teksten en informatiebronnen op internet geschikt zijn om te worden behandeld. En welke taal- en digitale vaardigheden nodig zijn en geoefend moeten worden om die teksten te kunnen behandelen.

iii. Het kiezen van geschikte werk- en gespreksvormen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid

- Verwerken nieuwe informatie in het eigen leven:

i. Ruimte maken en ondersteunen van de cyclus aandacht, motivatie, actie en gedrag is een gezamenlijke verantwoordelijkheid

ii. Vanuit Mannenwijzer wordt inhoudelijk structuur en richting gegeven aan de gesprekken en activiteiten

iii. Vanuit Taal & Computer wordt ondersteuning geboden bij de communicatievaardigheden en het gebruik van internet bij het doorlopen van de cyclus

3.2.4 Materialen

Bijlage C:	Mijn positieve gezondheid
Bijlage E:	Voorbeeld programma fase 1
Bijlage J:	Handvatten voor het inrichten van de bijeenkomsten
Bijlage K:	Agenda van een bijeenkomst

3.3 Gouden Mannen: Fase 2 Verbinding met je Omgeving

In de eerste fase zijn de deelnemers met elkaar verbonden geraakt, zijn ze veerkrachtiger geworden en hebben meer zelfvertrouwen gekregen. In de tweede fase gaan we daar iets mee doen in onze relatie met onze buurt en de stad. In eerste instantie ontwikkelen we onze assertiviteit: ons vermogen om voor onszelf op te komen en ook de ander iets te gunnen, zo belangrijk in de omgang met je kinderen, je vrouw, je huisarts en met de buren, bijvoorbeeld over de huisvuilcontainer. Vervolgens zetten we onze sociale, taal- en computervaardigheden in om plekken in de stad te vinden die een bezoek waard zijn. We leggen ook contact met de mensen die daarbij horen, om te bespreken wat mogelijk is en om afspraken te maken.

Ook in deze fase lopen de twee onderdelen, Sociaal Vaardig en Taal & Computer, parallel en sluiten ze bij elkaar aan. Want als je je vleugels uitslaat in de buurt om daarbij voor jezelf en elkaar iets voor elkaar te krijgen, dan heb je daar ook nieuwe taal- en digitale vaardigheden voor nodig. Ook in deze fase zijn er raakvlakken op de gebieden woordenschat, gespreksvaardigheden en digitale vaardigheden.

In de tweede fase staan de deelnemers meer met elkaar in verbinding en zijn als groep meer op elkaar gericht en kennen elkaar beter. Tijd om in gezamenlijkheid meer aandacht voor elkaars leven te krijgen en de dingen die daarbij horen. De bijeenkomsten zijn dat ook gericht op Assertiviteit en Sociaal Vaardig(er) worden.

3.3.1 Doel

In de tweede fase wordt met name gewerkt aan de volgende subdoelen:

- Versterking relaties met anderen
- Versterking veerkracht en weerbaarheid
- Versterking communicatieve vaardigheden

Dit wordt bereikt doordat de deelnemers:

a. hun relatie met hun sociale omgeving, hun buurt en de stad ontwikkelen,

b. sociale vaardigheden, te weten durven praten, leren luisteren, vragen stellen, inleven etc.

c. hun vaardigheid om voor zichzelf op te komen en ook de ander iets te gunnen, hun assertiviteit ontwikkelen

d. met elkaar samenwerken in projecten die hun belangstelling hebben, zoals excursies of ontmoetingen in de stad

e. hun onderlinge relatie verdiepen door samen dingen te ondernemen en er de verantwoordelijkheid voor te delen

3.3.2 Kern

Net als voor de eerste fase is er in deze fase een aantal kernelementen die in een Gouden Mannen-programma niet mogen ontbreken, omdat de ervaring leert dat ze onmisbaar zijn bij het werken aan de doelen van deze fase.

De kernelementen van de tweede fase zijn:

a. Zinvolle activiteiten in je buurt, en hoe je daaraan mee kunt doen. In veel buurten bestaan netwerken van mensen die hun buurt een prettiger plek willen maken voor de bewoners. Soms zijn er ook organisaties die deze netwerken ondersteunen. We bespreken waar je zulke activiteiten kunt vinden, hoe je eraan mee kunt doen en hoe je contact legt.

b. Voor jezelf opkomen met respect voor de ander. Als je nieuwe contacten legt of dingen met mensen regelt, is het belangrijk om assertief te zijn. Je komt dan voor je eigen belangen op en gunt een ander ook wat, op basis van respect en gelijkwaardigheid. Daar hoort zelfvertrouwen bij, een assertieve houding en assertief taalgebruik, mondeling en per e-mail. We laten dat aan elkaar zien en oefenen ermee. Rollenspellen

c. Samen iets organiseren, hoe pak je dat aan? Als je met een groep anderen iets wilt organiseren, komt daar veel bij kijken: informatie verzamelen, plannen maken, overleggen, beslissingen nemen en geld regelen. In deze fase ontwikkelen en oefenen we de daarvoor nodige vaardigheden, zodat we ze voor onszelf kunnen gebruiken. Gezamenlijk een excursie voorbereiden, maken en evalueren. We gebruiken de ontwikkelde vaardigheden om ten minste één excursie te organiseren, uit te voeren en na te bespreken.

d. E-mailen met iemand die je niet persoonlijk kent. Hoe schrijf je een goede e-mail aan een sociaal werker of andere medewerkers bij de gemeente? Hoe doe je dat helder, zakelijk en niet te stijf, ook als je niet zo handig bent in het schrijven van het Nederlands? Daar zijn tips en oefeningen voor. We hebben die vaardigheid nodig bij het organiseren van een excursie.

3.3.3 Onderdelen

Het onderdeel Sociaal Vaardig, omvat oefeningen in sociale vaardigheden en assertiviteit. Assertiviteit is gericht op beter voor jezelf op kunnen komen. Veel deelnemers hebben moeite met ‘nee’ zeggen en ze vinden officiële gesprekken voeren vaak nog moeilijk. Vanuit verschillende uitgangspunten wordt hier in de training aandacht aan besteed. Dit onderdeel is gericht op het vergroten van het zelf-organiserend vermogen, daar wordt in gezamenlijkheid excursies in wijk, stadsdeel of ergens anders in de stad voor georganiseerd. In 10 weken gaan deelnemers zelf bepalen waar men met elkaar heengaat en ze regelen alles zelf.

Hierin staat voorop dat deelnemers met plezier met elkaar samenwerken. Zelf hun creativiteit zullen moeten aanspreken, (on)mogelijkheden moeten zien op te lossen. Zo dienen ze het met elkaar eens te worden over de manier hoe het kan worden aangepakt, structuur aangebracht moet worden (noteren, financiën etc.), afspraken gemaakt moeten worden met elkaar en met organisaties, voor zichzelf opgekomen moet worden indien nodig maar ook compromissen gesloten moeten worden.

Zie voorbeeld in bijlage F voor een indeling van het programma.

Een zinvolle taakverdeling tussen begeleiding Taal & Computer en Assertiviteit / Sociaal Vaardig kan er zo uitzien:

- Uitgaan van eigen vragen deelnemers:

  i. Het boven tafel krijgen van waar de deelnemers belangstelling hebben en wat ze willen ondernemen, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

  ii. Vanuit Sociaal Vaardig wordt kennis ingebracht over het ontwikkelen van sociale vaardigheden zoals assertiviteit en over hoe je een excursie voorbereidt en uitvoert.

  iii. Vanuit Taal & Computer wordt vaardigheid in het vergaderen ingebracht: hoe regel je samen dingen met plezier, zonder al te veel verwarring en ruzie?

- Aanbieden nieuwe informatie:

  i. Vanuit Sociaal Vaardig worden onderwerpen en aandachtspunten aangedragen op basis van het programma en de eigen vragen van de deelnemers

  ii. Vanuit Taal & Computer wordt gekeken welke teksten en informatiebronnen op internet behulpzaam zijn bij het ontwikkelen van assertiviteit en het organiseren van excursies.

  iii. Het kiezen van geschikte werk- en gespreksvormen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid

- Verwerken nieuwe informatie in het eigen leven:

  i. Ruimte maken en ondersteunen van de cyclus aandacht, motivatie, actie en gedrag is een gezamenlijke verantwoordelijkheid

  ii. Vanuit Sociaal Vaardig wordt inhoudelijk structuur en richting gegeven aan de gesprekken en activiteiten

  iii. Vanuit Taal & Computer wordt ondersteuning geboden bij de communicatievaardigheden en het gebruik van internet bij het doorlopen van de cyclus

3.3.4 Materialen

Bijlage F:	Voorbeeld programma fase twee
Bijlage H:	Voorbeeld Sociaal Vaardig
Bijlage J:	Handvatten voor het inrichten van de bijeenkomsten
Bijlage K:	Agenda van een bijeenkomst

3.4 Gouden Mannen: Fase 3 Verbinding met de Wereld

In de tweede fase hebben de deelnemers hun onderlinge relaties verdiept, samengewerkt bij het organiseren van ontmoetingen en het bezoeken van plekken in de stad, en hebben ze hun veerkracht en weerbaarheid vergroot door aan hun assertiviteit te werken.

In de derde fase bouwen ze hier op twee manieren op voort. Eerst door betekenis aan de eigen levensgeschiedenis te geven door herinneringen op een narratieve manier te analyseren en vervolgens door het eigen verhaal te delen. Ze werken toe naar een presentatie waarin ze hun verhaal aan de wereld vertellen en zo de plaats innemen die hen toekomt. Daarnaast onderzoeken ze de mogelijkheden om samen of ieder afzonderlijk een activiteit te ontwikkelen in de buurt. Zo vinden de deelnemers hun draai buiten het Gouden Mannen-programma, zodat ze uiteindelijk kunnen uitstromen.

3.4.1 Doel

In de derde fase wordt met name gewerkt aan de volgende subdoelen:

- Vergroting zelfredzaamheid en participatie
- Versterking relaties met anderen
- Versterking veerkracht en weerbaarheid
- Versterken van actieve copingvaardigheden

Dit wordt bereikt doordat de deelnemers:

a. het verhaal van hun leven delen met elkaar en met de wereld;

b. leren hoe ze actief kunnen omgaan met verschillende gebeurtenissen in hun leven;

c. voor zichzelf en met elkaar zinvolle activiteiten vinden in de buurt en daaraan deelnemen, en

d. bijdragen aan hun familie, hun buurt en de stad en daar erkenning voor vinden.

3.4.2 Kern

Net als voor de eerste twee fasen is er in de derde fase een aantal kernelementen die in een Gouden Mannen-programma niet mogen ontbreken, omdat de ervaring leert dat ze onmisbaar zijn bij het werken aan de doelen van deze fase[2].

De kernelementen van de derde fase zijn:

a. *Betekenis uit je eigen verhaal halen*. Herinneringen aan het verleden vormen je. Het is voor de mannen belangrijk om daar betekenis aan toe te kunnen kennen, die een fundament voor

[2] Veel van onderstaande informatie komt uit de volgende bronnen: (Barel, 2020, 2021)

het heden en de toekomst bieden. Dat gaat verder dan de anekdote, ofwel het opsommen van feiten en gebeurtenissen. Zodra je het verhaal gaat maken en dit vervolgens aan anderen vertelt, worden de herinneringen opnieuw verbeeld, zowel in het hoofd van de verteller als dat van de luisteraar. Door- aan de hand van het toepassen van een aantal gerichte oefeningen - narratief naar je eigen leven te kijken en je eigen verhaal vervolgens ook te spiegelen, wint hun dat verhaal eenvoudig en krachtig aan betekenis. Dit leidt tot een vergroot vermogen te reflecteren en versterkt de mentale veerkracht en weerbaarheid. Als jouw verhaal mag bestaan, dan mag jij bestaan. Dat komt tenslotte naar voren in de presentatie waar we naartoe werken. Het delen van deze verhalen leidt niet alleen tot persoonlijke groei, het versterkt het onderling vertrouwen en vergroot de creatieve mogelijkheden van de groep. Het hernieuwde bewustzijn van je verhaal draagt bij aan een zinvol leven, waarin je je rechtmatige plaats in de wereld voluit kunt innemen.

b. *Je plek in de buurt vinden.* Gezamenlijk ga je op zoek naar een plek in de buurt, waar je je draai vindt en je bijdrage kunt leveren. De deelnemers bespreken wat ze zoeken, leggen contacten om de mogelijkheden te inventariseren en af te wegen, om iets te vinden wat bij de eigen wensen en mogelijkheden past en goed genoeg is. Beginnen met het innemen van deze plek, en het zoeken van de ondersteuning die nodig is om deze duurzaam en los van het Gouden Mannen-programma te kunnen voortzetten.

c. *Organisatievaardigheden oefenen*. We oefenen de vaardigheden, zoals die in fase 2 zijn behandeld, die nodig zijn om een activiteit gezamenlijk te plannen, uit te voeren, bij te sturen en na afloop te evalueren. Hoe zorg je dat iedereen bezig is met wat de bedoeling is? Hoe zorg je dat iedereen zijn steentje kan bijdragen en dat je van iedereen iets meeneemt? Hoe zorg je dat je samen tot zo goed mogelijke beslissingen kunt komen? Als je dit onder de knie krijgt, kun je steeds beter met anderen samenwerken en beleef je daar steeds meer plezier aan.

3.4.3 Onderdelen

De onderdelen Je Verhaal Delen en Doorstart kunnen gelijktijdig en na elkaar uitgevoerd worden. Als ze gelijktijdig worden uitgevoerd, kan een zinvolle taakverdeling bij de begeleiding er zo uitzien:

- Uitgaan van eigen vragen deelnemers:
  - i. Het aanzetten tot het maken en analyseren van eigen herinneringen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
  - ii. Vanuit Doorstart wordt kennis ingebracht over belangrijke aandachtspunten: welke vragen stel je de deelnemers, waar vraag je op door?
  - iii. Vanuit Verhalen Delen wordt vaardigheid in het luisteren, samenvatten en doorvragen ingebracht.
- Aanbieden nieuwe informatie:
  - i. Vanuit Doorstart worden onderwerpen en aandachtspunten aangedragen op basis van het programma en de eigen vragen van de deelnemers
  - ii. Het kiezen van geschikte werk- en gespreksvormen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Verwerken nieuwe informatie in het eigen leven:
  - i. Ruimte maken en ondersteunen van de cyclus aandacht, motivatie, actie en gedrag is een gezamenlijke verantwoordelijkheid
  - ii. Vanuit Doorstart wordt inhoudelijk structuur en richting gegeven aan de gesprekken en activiteiten
  - iii. Vanuit Verhalen Delen wordt ondersteuning geboden bij de communicatievaardigheden en het gebruik van internet bij het doorlopen van de cyclus

Als de onderdelen na elkaar worden uitgevoerd, ligt het voor de hand om te beginnen met Verhalen Delen en verder te gaan met Doorstart. Daarbij is het belangrijk dat het stokje tussen beide onderdelen goed wordt doorgegeven, bijvoorbeeld doordat de begeleider van Doorstart aanwezig is bij de presentatie aan het einde van het onderdeel Verhalen Delen, meedoet aan het eindgesprek en met de deelnemers bespreekt wat ze hiervan willen meenemen bij de doorstart.

3.4.4 Materialen

Bijlage G:	Voorbeeld programma derde fase
Bijlage I:	Module Storytelling
Bijlage J:	Handvatten voor het inrichten van de bijeenkomsten
Bijlage K:	Agenda van een bijeenkomst

3.4 Gouden Mannen: Uitstroom en Nazorg

Deelnemers die het programma hebben voltooid, kunnen terugvallen op hun Gouden Mannen-netwerk als ze dat nodig hebben. Sommige mannen zijn nog niet helemaal klaar om zelfstandig hun weg te vinden. Ze blijven liever nog even bij een groep. Voor hen is er de mogelijkheid om extra contact te houden. In deze uitstoomgroep die dan ontstaat wordt aan deelnemers -in de context van een aantal slim opgezette projecten- collectief een laatste impuls gegeven aan hun competentieontwikkeling. Daarbij wordt toegespitst op het verbeteren van hun zelforganiserende vermogen, projectmatig denken en het vergroten van hun (groeps)zelfredzaamheid. In die projecten willen we hen tevens leren hoe ze hun weg kunnen vinden naar vormen van financiering; bijvoorbeeld het aanvragen van middelen uit buurtbudgetten, met als kerndoel: dat onze uitgestoomde deelnemers door het uitvoeren van hun eigen initiatieven het gevoel krijgen dat ze nuttig zijn voor anderen en dat ze weer meedoen.

Hiervoor is het van belang dat de coördinatoren een overzicht hebben van de buurtactiviteiten en buurtinitiatieven die vanuit de Gouden Mannen zijn ontwikkeld en weten hoe oud-deelnemers hiermee in contact kunnen komen.

4. Randvoorwaarden

4.1 Competenties uitvoerders

Er zijn verschillende uitvoerders bij het Gouden Mannen-programma betrokken. We sommen ze hier op en geven aan welke competenties ze nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen:

- Coördinator(en): moeten het programma ontspannen kunnen coördineren vanuit een goed inzicht in zijn structuur (de fasen met hun doelstellingen, de essentiële elementen per fase en de onderdelen), met bijzondere aandacht voor de inbedding van het programma in zijn omgeving (de buurt en de betrokken partners) en voor de samenwerking tussen de begeleiders van de onderdelen. Ze moeten kunnen functioneren op hbo-niveau.

- Trainers:

  i. Mannenwijzer: gekwalificeerd preventiewerker ggz

  ii. Taal & Computer: professioneel docent basisvaardigheden

  iii. Sociaal Vaardig en Doorstart: gekwalificeerd medewerker maatschappelijke dienstverlening / sociaal werker

  iv. Verhalen Delen: welzijnswerker/sociaal werker of taaldocent die cursus Storytelling heeft gevolgd, bijvoorbeeld bij het Storytelling Centre in Amsterdam

- Vrijwilligers: moeten op voet van gelijkwaardigheid kunnen deelnemen aan de activiteiten, respectvolle relaties met de deelnemers kunnen ontwikkelen en zelf kunnen meedoen bij het delen van persoonlijke informatie, bijvoorbeeld bij het invullen van het Spinnenweb Positieve Gezondheid.

Het netwerk van Gouden-Mannen projecten onder de paraplu van het Gouden Mannen-programma is een lerende organisatie. Het leren vindt plaats binnen en tussen de projecten. De Stichting Gouden Mannen organiseert hiervoor activiteiten waarvan een kwaliteitsimpuls uitgaat naar de verschillende projecten. Denk aan scholings- en intervisiebijeenkomsten. Organisaties die een Gouden Mannen-project uitvoeren, committeren zich met een samenwerkingsovereenkomst aan het deelnemen aan deze bijeenkomsten.

De taken en verantwoordelijkheden staan uitgewerkt in bijlage M.

4.2 Implementatieplan

Stichting Gouden Mannen kan organisaties die het programma willen uitvoeren hierin begeleiden. Gezamenlijk kan een traject opgestart worden, waarbij uiteindelijk organisaties zelf het programma kunnen coördineren, met hun lokale samenwerkingspartners.

Organisaties die een Gouden Mannen-project uitvoeren, committeren zich aan het deelnemen aan het kwaliteitsprogramma van het Gouden Mannen-programma. In het kader van dat programma wordt uit-

gevoerd, of dit leidt tot tevredenheid van de deelnemers en begeleiders (inclusief vrijwilligers en stagiaires) en of de gestelde doelen ermee worden gehaald.

Zie bijlage N voor een voorbeeld aanvraag procesbegeleiding Gouden Mannen in Amsterdam Noord.

4.3 Kwaliteitsplan

De Stichting Gouden Mannen heeft een kwaliteitsplan opgesteld, gericht op het:

- Aanscherpen van de programma's en het aanbod van de stichting (doorlopende leerlijn).
- Uniformeren van de kwaliteit en uitvoering/ resultaten van de verschillende programma's.
- Monitoring en bewaking van de kwaliteit van de programma's.

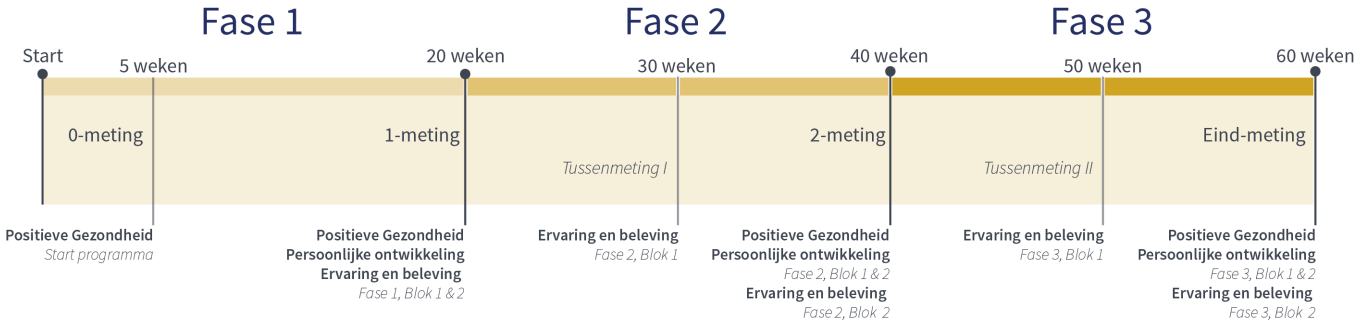
De kwaliteitsplan metingen komen in een KPI-dashboard met geanonimiseerde data terecht waarin de kwaliteit van uitvoering, **beleving** van de Gouden Mannen programma's, de **Positieve Gezondheid** en de **persoonlijke ontwikkeling** van deelnemers kan worden gemeten en getoetst. Voor het ophalen van de benodigde data vindt viermaal een meting plaats door middel van het afnemen van een vragenlijst in combinatie met een persoonlijk gesprek. Zie ook onderstaand meetplan.

Aan de basis van deze metingen ligt de Mijn Positieve Gezondheid vragenlijst, aangevuld met vragen over de resultaten van de afgelopen fase/thema's en hoe de mannen en de begeleiders de trainingen hebben ervaren.

Zie Bijlage B voor de opzet van het Kwaliteitsplan

4.4 Materialen

Bijlage B:	Opzet Kwaliteitsplan
Bijlage M:	Rollen met taken en verantwoordelijkheden
Bijlage N:	Implementatieplan, voorbeeld aanvraag Amsterdam Noord



4.5 Begroting

Coördinatie uren: (weving, kennismakingsgesprekken, programmamanagement en begeleiding)
16 uur per week gebaseerd op 2 groepen per jaar, instroom februari en september

Uitvoeringsuren: ureninzet externe partners:

- Communicatievaardigheden (taal en computer): 120 uur
- Positieve gezondheid en gezondheidsvaardigheden (Arkin en GGZ inGeest): 60 uur
- Assertiviteit: 30 uur
- Sociale vaardigheden (Regenbooggroep, Amsterdam): 30 uur
- Story Telling: Story Telling Centre, Amsterdam: 40 uur

5. Onderbouwing

5.1 Probleem en Oorzaak

Het programma Gouden Mannen is gericht op oudere mannen met een migratieachtergrond en die een achterstand ervaren. In Amsterdam werd duidelijk dat er een substantiële groep was, die zich eenzaam voelde en een persoonlijke en/of maatschappelijke achterstand ervaarde. Factoren die kunnen leiden tot grotere problemen, zoals (verergering van psychische-en lichamelijke klachten en zelfs dakloosheid. Tevens bleek dit een groep te zijn die niet goed bereikt konden worden met preventieve interventies.

Deze ervaringen komen overeen met gegevens uit onderzoek. Zo beoordelen Marokkaanse en Turkse migrantenouderen hun lichamelijke en psychosociale gezondheid minder goed dan ouderen die in Nederland zijn geboren. Daarnaast geeft bijna de helft van de Marokkaanse en Turkse migrantenouderen aan dat ze eenzaam is en weinig regie over het eigen leven ervaart (Fokkema, 2020). Ook komen psychische klachten vaker voor onder Nederlanders met een Turkse of Marokkaanse komaf, in vergelijking met Nederlanders die in Nederland geboren zijn (Schrier et al., 2017; Stronks et al., 2018). Meer specifiek voor Amsterdam geldt dat van de Turkse Amsterdammers 24% te kampen heeft met depressieve symptomen, terwijl dit voor 6% van de autochtone Amsterdammers geldt. Ook Marokkaanse Amsterdammers hebben vaker depressieve symptomen dan autochtone Amsterdammers (Ikram et al., 2016; van den Boom et al., 2017). Tot slot blijkt eenzaamheid relatief vaak voor te komen in Amsterdam. Gevoelens van matige of ernstige eenzaamheid komen vaker voor onder mannen (50%) dan onder vrouwen (45%) en vaker bij Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond in vergelijking tot Amsterdammers met een Nederlandse achtergrond (Dijkshoorn et al., 2017).

Het is dus van belang dat specifiek voor deze doelgroep, oudere mannen met een migratie achtergrond, er een programma is dat gericht is op een positievere gezondheid.

5.2 Uitgangspunten

Belangrijk uitgangspunt van het programma Gouden Mannen is de kracht van de groep. De groep is een essentieel onderdeel van de werkzame factor van dit programma. Ze leren van en met elkaar, vinden steun bij elkaar en geven elkaar hulp.

Een ander belangrijk uitgangspunt is de visie op Positieve Gezondheid. In dit programma wordt uitgegaan van mogelijkheden en ontwikkelingen. Alle elementen om positievere gezondheid te ervaren komen aan bod.

Tot slot is de persoonlijke aanpak is belangrijk punt. Doordat het een langdurig programma is, is er veel tussentijds contact. De man wordt gezien, wordt gecoacht en krijgt persoonlijke aandacht. Niet alleen van de begeleiders, maar ook van de mannen in de groep. Er wordt zodoende een netwerk opgebouwd, van mensen en organisaties in de wijk, waardoor de positieve effecten bestendigd blijven.

3.3 Verantwoording

In de grote steden leven veel mannen van middelbare leeftijd en ouder met een migratieachtergrond, die na gezondheidsproblemen, verlies van werk of beëindiging van hun huwelijk in een isolement dreigen te raken. Deze groep loopt een risico op verdere eenzaamheid, psychische klachten en fysieke problemen.

Uit onderzoek blijkt dat migranten gevoeliger zijn voor het ontwikkelen van psychische klachten door een aantal extra risicofactoren. In termen van het bio-psychosociale model zijn dit met name risicofactoren die voortvloeien uit de psychosociale aspecten van het model. Zo zouden migranten door hun migratie -of die van hun ouders- en de daarbij komende gevolgen kwetsbaarder zijn voor het ontwikkelen van psychische klachten (Lassetter & Callister, 2009). In de literatuur wordt in dat kader gesproken over de 'condition migrante', waarmee gedoeld wordt op de gevolgen van een migratie (Ghane, Visser, & de Jong, 2013; Mikado, 2012). Dit betreft alle mogelijke stresserende situaties en gebeurtenissen waarmee migranten te maken kunnen hebben, zoals heimwee en rouw, het leven en opgroeien in meerdere culturele contexten, intergenerationele-en opvoedingsproblematiek, sociale isolatie, eenzaamheid en ervaren discriminatie (Rogers-Sirin, Melendez, Refano, & Zegarra, 2015). Ervaren discriminatie en beperkte participatie zijn dan ook extra risicofactoren voor mensen met een migratie achtergrond, deze hebben een negatief effect op de algehele gezondheidstoestand en op het zelfvertrouwen (Broudy et al., 2007; Schmitt, Branscombe, Postmes, & Garcia, 2014; Schrier et al., 2017).

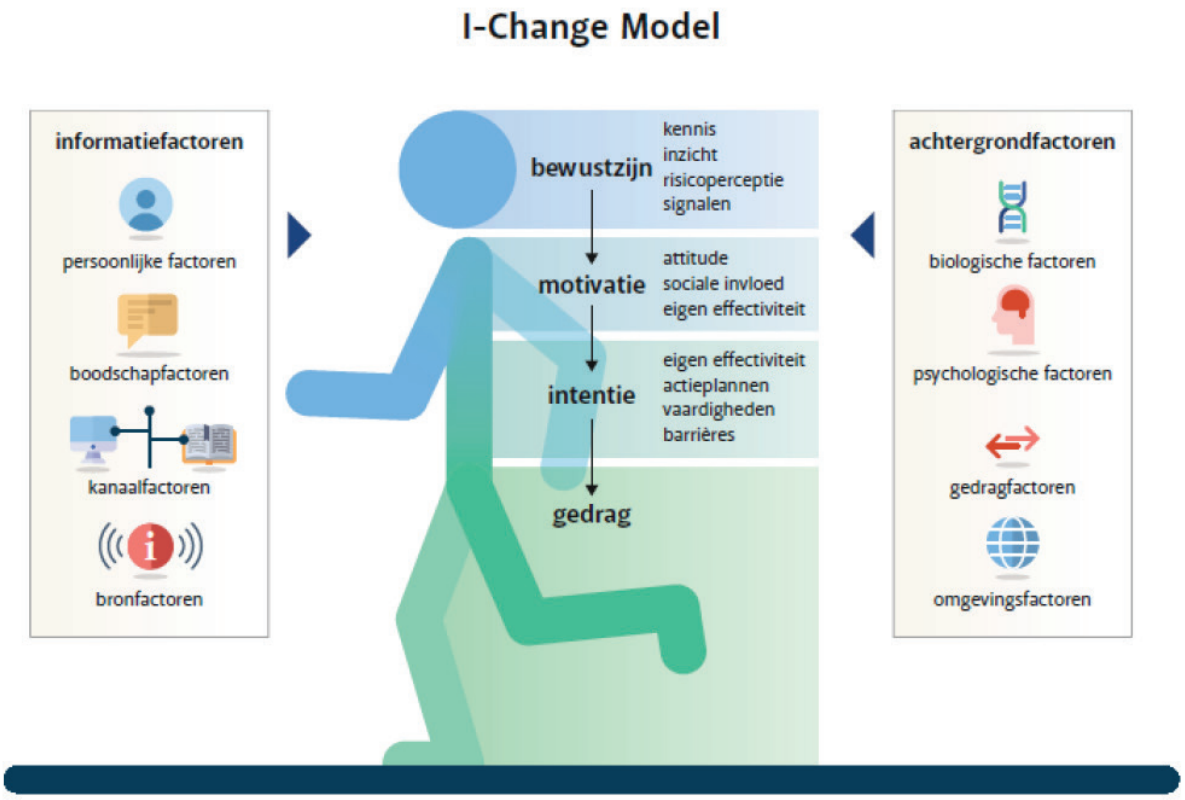
Als tweede vormen gebrekkige gezondheidsvaardigheden een verhoogd risico op het ontwikkelen van een depressie (van den Muijsenbergh, 2019). Het blijkt dat veel migranten, mede door een hoog percentage laaggeletterden onder hen, vaker beperkte gezondheidsvaardigheden hebben dan autochtonen (Bakx, Saan, & Singels, 2006; Fouarge, Houtkoop, & van der Velden, 2011). Deze beperkte gezondheidsvaardigheden en taalproblemen dragen bij aan de vergroting van de fysieke en psychische problemen, omdat ze daardoor de weg naar hulpverlening minder snel vinden (Kristiansen, Razum, Tezcan-Güntekin, & Krasnik, 2016).

Samenvattend hangt de slechtere gezondheid van niet-westerse oudere migranten samen met de volgende risicofactoren: een lage sociaaleconomische positie, lage sociaal-culturele integratie (bijvoorbeeld beperkte taal- en gezondheidsvaardigheden), ongunstige leefstijl (bijvoorbeeld weinig lichamelijke beweging, roken en een ongezond voedingspatroon), ervaring met discriminatie (Conkova & Lindenberg, 2018).

Deze oorzaken zijn te vinden in het bio-psychosociale model en komen ook terug in het I-Change Model van De Vries. Dit model verklaart verandering van motivatie en gedrag en is een integratie van verschillende theorieën (de Vries, 2017; de Vries et al., 2005). Een schematische weergave van het model is te zien in figuur 1 op de volgende pagina.

Het I-Change model veronderstelt dat gedrag een gevolg is van iemands bewustzijn, diens motivatie en eventuele actietendens – te weten de bereidheid om een bepaalde handeling uit te voeren. Deze bewustzijns-, motivatie- en actietendens factoren worden niet alleen beïnvloed door de redelijk stabiele predispositiefactoren -zoals eerder benoemd-, maar ook door informatie die verstrekt wordt, de zogenaamde informatiefactoren (Information factors in figuur 1), te weten de kwaliteit van een boodschap, het kanaal en de bron.

Deze bewustzijns-, motivatie- en actietendens factoren spelen dus een belangrijke rol bij het veranderen van gedrag, daarom is het van belang om de oorzaak te zoeken in deze factoren, die te beïnvloeden zijn via informatiefactoren. De bewustzijnsfactoren spelen een rol, doordat het ontbreken van de juiste informatie (gezondheidsvaardigheden) er toe leidt dat iemand zich niet bewust is van wat er precies aan de hand. De motivatiefactoren doelen onder andere op een gebrek aan zelfvertrouwen, self-efficacy, en vaak een gebrek aan sociale steun. Deze hebben ook invloed op de actietendens factoren, die wijzen op het gebrek aan het maken van plannen om iets te veranderen, de hoeveelheid barrières die men (denkt) te hebben om het gedrag te veranderen en het gebrek aan vaardigheden om het gedrag te veranderen (de Vries, 2017; de Vries et al., 2005; de Vries & Vluggen, 2020).



Figuur 1. *Infographic van het Integrated Change Model (de Vries & Vluggen, 2020)*

De aan te pakken factoren betreffen dan ook factoren op het gebied van bewustzijn, motivatie en actie. Met het aanpakken van die aspecten worden de verschillende subdoelen behaald, zoals weergegeven in tabel 3.

Tabel 3. *Aan te pakken factoren, subdoelen en aanpak*

AAN TE PAKKEN FACTOREN	SUBDOELEN	AANPAK	HOOFDDOEL
BEWUSTZIJN	Vergroting inzicht in eigen behoeften, eigen lichaam en geest	Gezondheidsvaardigheden (Fase 1) Communicatievaardigheden (Fase 1 en 2)	Een positievere gezondheid: een verbeterd vermogen om zich aan te passen en eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven.
MOTIVATIE	Vergroting zelfvertrouwen Versterking relaties met anderen Versterking veerkracht en weerbaarheid	Gezondheidsvaardigheden (Fase 1) Sociale vaardigheden (Fase 2) Communicatievaardigheden (Fase 1 en 2)	
ACTIE	Vergroting zelfredzaamheid en participatie Versterking communicatieve vaardigheden Versterking actieve copingvaardigheden	Communicatievaardigheden (Fase 1 en 2) Verhalen delen (Fase 3) Samenwerking (Fase 2 en 3)	

Per factor zal hierna toegelicht worden hoe en wanneer deze wordt aangepakt en welke subdoelen daarmee bereikt worden. Als eerste wordt aangegeven welke informatiefactoren hierbij worden ingezet.

Informatiefactoren

Integrale aanpak

Er is in Nederland steeds meer aandacht voor programma's die meerdere facetten van gezondheid aanpakken (zoals de gecombineerde leefstijlinterventies). Het is van belang dat er persoonlijke gezondheidsinterventies zijn, die gaan over bewustzijn en vaardigheden, met aandacht voor de maatschappij en het sociale netwerk, specifiek voor ouder wordende volwassenen met een migratieachtergrond (Kristiansen, Razum, Tezcan-Güntekin, & Krasnik, 2016). Hierbij wordt tevens aangegeven dat het, overeenkomstig de gecombineerde leefstijlinterventies, van belang is dat er samengewerkt wordt tussen verschillende sectoren, zoals de gezondheidszorg, de buurthuizen, culturele instellingen, taalscholen. Op deze manier kan een dergelijk programma bijdragen aan een positievere gezondheid voor deze mannen, op een inclusieve manier (Kristiansen et al., 2016).

Bericht

Dit programma reikt informatie aan, maar gaat ook vooral om het toepassen van die informatie en het doen. Zo wordt er, naast het aanreiken van informatie, geoefend met de vaardigheden, excursies georganiseerd, gesport en bewogen, veel gepraat en geluisterd. Daarnaast biedt dit programma op informeel niveau nog meer. Doordat de mannen een lange periode met elkaar in contact staan, en een plek hebben om samen te komen, wordt er veel informele informatie uitgewisseld. Dit draagt bij aan 'versterking relaties met anderen' en 'versterking communicatieve vaardigheden'. Maar ook aan hun 'vergroting van hun zelfvertrouwen' doordat ze ervaren dat ze meer kunnen.

Kanaal

Het gegeven dat het programma in een groep plaatsvindt is een van de belangrijke informatiefactor. Het dient als het kanaal, maar ook de bron. Deze groep dient als peer-netwerk en draagt bij aan het bereiken van alle subdoelen, maar met name 'versterking relaties met anderen' en 'versterking communicatieve vaardigheden'. Juist voor deze groep is dit van belang, omdat de sociaal-culturele bronnen die migranten bezitten van belang zijn voor hun gezondheid (Conkova & Lindenberg, 2018).

Bron

Het programma wordt uitgevoerd door verschillende samenwerkende instanties. Elke instantie werkt vanuit haar eigen expertise. Hierdoor krijgen de mannen niet alleen te maken met verschillende sectoren en professionals, maar leren ze van experts binnen hun eigen gebied.

Persoonlijk

Tot slot is er een persoonlijke band, zowel tussen de mannen onderling, als tussen de mannen met de begeleiders en coördinatoren. Elke man heeft een persoonlijk begeleider / coach, met wie er afstemming en gesprekken zijn.

Bewustzijn

De bewustzijnsfactoren worden voornamelijk aangepakt in de eerste fase. De mannen krijgen dan gezondheidsvaardigheden aangereikt (Rademakers, 2014; van den Muijsenbergh, 2019). Er wordt ingegaan op de relatie tussen lichaam en geest. Ook wordt geoefend met vaardigheden om dit bewustzijn te versterken, vaak in de vorm van ontspanningsoefeningen. Deze gezondheidsvaardigheden dragen bij aan het behalen van het subdoel 'vergroting inzicht in eigen behoeften, eigen lichaam en geest'. In de eerste fase krijgen de mannen ook communicatievaardigheden. Zij oefenen met de Nederlandse taal en computervaardigheden. Dit draagt ook bij aan meer inzicht in eigen behoeften en dient als start voor het vergroten van de communicatievaardigheden.

Motivatie

De motivatiefactoren worden aangepakt in de eerste en tweede fase. Attitude heeft betrekking op de waargenomen consequenties van het gedrag. Het bestaat volgens dit model uit twee subcomponenten: de beliefs over de consequenties van het gedrag die zowel positief als negatief kunnen zijn én de affectieve evaluatie van deze consequenties (Ajzen & Fishbein, 1991). Voorts omvat sociale invloed de normen die naasten hebben ten aanzien van het gedrag, maar ook modeling, leren van het observeren van anderen, alsmede sociale steun die je krijgt van je omgeving. Dit programma bereikt veel op het gebied van sociale

steun, doordat alle onderdelen plaatsvinden in een groep en er veel wordt samen gedaan, niet alleen wordt daarmee de norm in de groep gezet over gezond leven, ook leert men dat samen zijn -met gelijkgestemde anderen- prettig is, men ziet daarmee goede voorbeelden en ondervindt sociale steun (Gustafsson, Berglund, Faronbi, Barenfeld, & Ottenvall Hammar, 2017). Daarnaast krijgen de mannen in de tweede fase sociale vaardigheden, waar ze onder andere oefenen met assertiviteit. Al deze aspecten dragen bij aan het subdoel 'versterking relaties met anderen'. Door de combinatie van de sociale vaardigheden en communicatievaardigheden wordt ook het subdoel 'versterking veerkracht en weerbaarheid' bereikt. De gezondheidsvaardigheden uit de eerste fase dragen mede bij aan 'vergroting van zelfvertrouwen'. Tot slot is self-efficacy van belang voor de motivatie, dat wil zeggen de inschatting van de eigen mogelijkheden om het gedrag te kunnen veranderen (de Vries, 2017; de Vries et al., 2005).

Doordat de mannen oefenen met nieuw, assertief en open gedrag, krijgen ze vertrouwen in hun eigen kunnen op dit gebied en wordt hun self-efficacy vergroot en ervaren ze de positieve effecten van het nieuwe gedrag. Daarnaast wordt hun self-efficacy vergroot omdat zij zien dat mannen zoals zijzelf in de groep dit ook leren; dit alles vergroot het zelfvertrouwen.

Actie

Onder de actietendens factoren vallen plannen die gemaakt worden en behouden blijven om het gedrag te kunnen doen, vaardigheden om het uit te voeren en vermindering van barrières die in de weg staan. De gewenste doelen worden vastgesteld en er wordt bekeken welke barrières er zijn om dit doel te bereiken. Veel voorkomende barrières bij de doelgroep zijn schuldenproblematiek en taalbarrières, tevens zijn ze niet altijd op de hoogte wat de mogelijkheden zijn in de wijk. Doordat in deze interventies deze barrières zoveel mogelijk worden ondervangen, door het aanleren van communicatie vaardigheden, oefenen met de Nederlandse taal, het omgaan met een computer en internet en het opbouwen van contacten in de wijk, zal er een vergroting van de zelfredzaamheid en participatie plaatsvinden. Er worden hen in gezamenlijkheid vaardigheden aangeleerd, dit draagt bij aan hun 'versterking communicatieve vaardigheden'. Dit wordt ook gedaan door het delen van levensverhalen. Door het vertellen van je eigen levensverhaal en het luisteren naar die van anderen komen vrijwel alle subdoelen van dit programma bij elkaar. Ze kunnen het doordat ze zich bewust zijn geworden van hun eigen behoeften en versterkt zijn in hun communicatievaardigheden en omdat hun relaties met anderen versterkt zijn. Dat ze zich kunnen uiten op deze manier, zorgt voor een vergroting van zelfvertrouwen, en versterking van veerkracht en weerbaarheid. Dit alles versterkt hun zelfredzaamheid en participatie.

Tot slot wordt hiermee bereikt dat de mannen een positievere gezondheid zullen ervaren. Daarvoor wordt het Spinnenweb tussentijds regelmatig besproken met de mannen. Hierdoor kan gewerkt worden aan hun eigen persoonlijke doelen. Aan het eind van het traject hebben zij een positievere gezondheid. Daarmee hebben zij een verbeterd vermogen om zich aan te passen en eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven (Huber, 2019; Huber, van Vliet, & Boers, 2016; Huber, van Vliet, Giezenberg, et al., 2016).

6. Literatuurlijst

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1991). The influence of attitudes on behavior. In D. AlbarracÇðn, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), The handbook of attitudes (pp. 173-221). Mahwah: New Jersey: Erlbaum.

Bakx, J., Saan, H., & Singels, L. (2006). Werkdocument gezondheidsvaardigheden en diversiteit (Health literacy). Nationaal Instituut Gezondheidsbevordering en Ziektepreventie (NIGZ).

Barel, A. (2020). Storytelling en de wereld. Amsterdam: ITFB.

Barel, A. (2021). Sterker staan met je eigen verhaal. Utrecht: Ten Have.

Broudy, R., Brondolo, E., Coakley, V., Brady, N., Cassells, A., Tobin, J. N., & Sweeney, M. (2007). Perceived ethnic discrimination in relation to daily moods and negative social interactions. J Behav Med, 30(1), 31-43. doi:10.1007/s10865-006-9081-4

Conkova, N., & Lindenberg, J. (2018). Gezondheid en welbevinden van oudere migranten in Nederland: Een narratieve literatuurstudie. Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie, 49(6), 223-231. doi:10.1007/s12439-018-0268-2

De Greef, M. (2009). Leren voor Leven: Een eigen plek in het dagelijks leven. Velp: Spectrum CMO Gelderland.

de Vries, H. (2017). An Integrated Approach for Understanding Health Behavior. In Psychology and Behavioral Science International Journal (Vol. 2).

de Vries, H., Mesters, I., Van de Steeg, H., & Honing, C. (2005). The general public's information needs and perceptions regarding hereditary cancer: an application of the Integrated Change Model. Patient Education and Counseling, 56(2), 154-165.

de Vries, H., & Vluggen, S. (2020). Persoonlijke gezondheidscounseling via e-health. Huisarts en wetenschap, 63(12), 50-53. doi:10.1007/s12445-020-0930-0

Dijkshoorn, H., Schönenberger, M., & Verhoeff, A. (2017). Eenzaamheid in Beeld. Factsheet Amsterdamse Gezondheidsmonitor 2016. Amsterdam: GGD Amsterdam.

Fokkema, T. (2020). Migranten van het eerste uur: een verloren generatie op leeftijd? 1. Sociologie, 15(2), 209-233.

Fouarge, D., Houtkoop, W., & van der Velden, R. (2011). Laaggeletterdheid in Nederland. Den Bosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Geerts, W., & van Kralingen, R. (2016). Handboek voor leraren: Uitgeverij Coutinho.

Ghane, S., Visser, J., & de Jong, J. (2013). Behandeling van etnische minderheden. In P. M. G. Emmelkamp & C. A. L. Hoogduin (Eds.), Van mislukking naar succes in de psychotherapie (pp. 113-135). Amsterdam: Uitgeverij Boom.

Gustafsson, S., Berglund, H., Faronbi, J., Barenfeld, E., & Ottenvall Hammar, I. (2017). Minor positive effects of health-promoting senior meetings for older community-dwelling persons on loneliness, social network, and social support. Clin Interv Aging, 12, 1867-1877. doi:10.2147/cia.S143994

Huber, M. (2019). Positieve Gezondheid - de status anno 2019. Bijblijven, 35(8), 7-17. doi:10.1007/s12414-019-0079-6

Huber, M., van Vliet, M., & Boers, I. (2016). Heroverweeg uw opvatting van het begrip 'gezondheid'. Ned tijdschr Geneeskd, 160.

Huber, M., van Vliet, M., Giezenberg, M., Winkens, B., Heerkens, Y., Dagnelie, P. C., & Knottnerus, J. A. (2016). Towards a 'patient-centred' operationalisation of the new dynamic concept of health: a mixed methods study. BMJ Open, 6(1), e010091. doi:10.1136/bmjopen-2015-010091

Ikram, U. Z., Snijder, M. B., Wit, M. A., Schene, A. H., Stronks, K., & Kunst, A. E. (2016). Perceived ethnic discrimination and depressive symptoms: the buffering effects of ethnic identity, religion and ethnic social network. Social psychiatry and psychiatric epidemiology, 51(5), 679-688.

Kristiansen, M., Razum, O., Tezcan-Güntekin, H., & Krasnik, A. (2016). Aging and health among migrants in a European perspective. Public Health Reviews, 37(1), 20. doi:10.1186/s40985-016-0036-1

Lassetter, J. H., & Callister, L. C. (2009). The Impact of Migration on the Health of Voluntary Migrants in Western Societies A Review of the Literature. Journal of Transcultural Nursing, 20(1), 93-104. Retrieved from ISI:000261658300010

Mikado. (2012). Intercultureel addendum bij de Multidisciplinaire richtlijn depressie. Mikado. Utrecht.

Rademakers, J. (2014). Kennissynthese Gezondheidsvaardigheden: Niet voor iedereen vanzelfsprekend. Utrecht: Nivel.

Rogers-Sirin, L., Melendez, F., Refano, C., & Zegarra, Y. (2015). Immigrant perceptions of therapists' cultural competence: A qualitative investigation. J Professional Psychology: Research, 46(4), 258.

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. Psychological Bulletin, 140(4), 921.

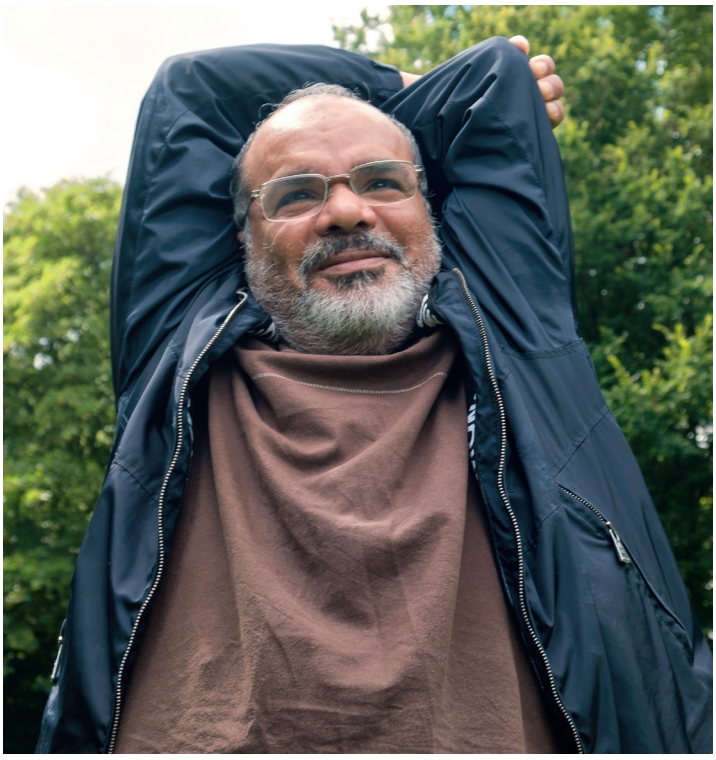
Schrier, A. C., Hogerzeil, S. J., De Wit, M. A., & Beekman, A. T. (2017). Depressie en angst bij Turkse en Marokkaanse minderheidsgroepen in Nederland: prevalentie, symptomen, risico-en beschermende factoren in de algemene bevolking. Een systematische review. Tijdschrift voor Psychiatrie, 59(1), 30-39.

Spits, M., Khalil, M., & Langman, R. (2021). Gouden Mannen. Procesevaluatie - intern rapport. Gouden Mannen / Mark Bench. Amsterdam.

Stronks, K., Snijder, M., Lok, A., & Kunst, A. (2018). Higher prevalence of depressive symptomatology in ethnic minority groups in the Netherlands is independent of generation status and socio-cultural integration. European Journal of Public Health, 28. doi:10.1093/eurpub/cky047.088 %J European Journal of Public Health

van den Boom, W., Dijkshoorn, H., Janssen, A., van Santen, D., Verhagen, C., & Wijffels, C. (2017). Gezondheid in Beeld. Resultaten Amsterdamse Gezondheidsmonitor 2016. Amsterdam: GGD.

van den Muijsenbergh, M. (2019). Gezondheidsverschillen vragen om persoonsgerichte, integrale zorg door eerstelijns- en publieke gezondheidszorg. Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen, 97(1), 36-39. doi:10.1007/s12508-019-0223-9



Bijlagen

Bijlage A	**34**	Kennismakingsgesprek Gouden Mannen Formulier
Bijlage B	**41**	Opzet Kwaliteitsplan
Bijlage C	**42**	Positieve Gezondheid
Bijlage D	**44**	Gouden Mannen Reis
Bijlage E	**45**	Voorbeeld Programma Fase 1
Bijlage F	**47**	Voorbeeld Programma Fase 2
Bijlage G	**49**	Voorbeeld Programma Fase 3
Bijlage H	**50**	Voorbeeld Fase 2 Sociaal Vaardig
Bijlage I	**52**	Module Storytelling
Bijlage J	**66**	Handvatten voor het inrichten van de Bijeenkomsten
Bijlage K	**69**	Agenda van een bijeenkomst
Bijlage L	**71**	De Gouden Mannen reis, voor de mannen zelf
Bijlage M	**73**	Rollen met taken en verantwoordelijkheden Gouden Mannen
Bijlage N	**75**	Implementatieplan Voorbeeld Aanvraag Procesbegeleiding Amsterdam Noord
Bijlage O	**81**	Gouden Mannen Certificaat van Deelname en Diploma

Bijlage A: Kennismakingsgesprek Gouden Mannen

Personalia

Achternaam	
Voornaam	
Adres	
Postcode	
Woonplaats	
Mobiele telefoon	
Huistelefoon	
E-mailadres	
Geboortedatum	
Geboorteplaats en -land	
Datum Intake	
Intaker	
Verantwoordelijkheid Begeleider	

Doelen

Wat zijn uw verwachtingen voor het programma?

Welke wensen heeft u voor het programma?

Waar heeft u behoefte aan binnen het programma?

Wat zou u graag willen bereiken met het programma?

Vragenlijst (Positieve) Gezondheid

1. Lichaam

Hoe is het met uw lichaam?

Hoe slaapt u momenteel?

Gebruikt u medicijnen? Zo ja, welke?

Cijfer	
Wilt u aan dit onderdeel werken?	

2. Hoofd

Hoe is het in uw hoofd?

Heeft u daar hulp bij?

Bent u tevreden met hoe het met u gaat? Waarom wel of niet?

Cijfer	
Wilt u aan dit onderdeel werken?	

3. Zingeving

Wat vindt u leuk in uw leven?

Welke dingen zou u nog willen doen?

Wat is nu belangrijk voor u?

Cijfer	
Wilt u aan dit onderdeel werken?	

4. Kwaliteit van leven

Hoe woont u?

Bent u tevreden met waar en hoe u woont?

Kunt u goed rondkomen?

Cijfer	
Wilt u aan dit onderdeel werken?	

5. Meedoen

Hoe lang woont u in Nederland? Hoe bent u hier gekomen?

Hoe is het contact met uw familie?

Heeft u vrienden?

Stel u heeft een probleem, heeft u dan iemand om dit mee te bespreken?

Ziet u dagelijks veel mensen? Vindt u dat u genoeg mensen om u heen heeft?
Waarom wel/niet?

Wat voor werk doet/deed u? Wat voor cursussen/opleidingen heeft u vroeger gedaan?

Wat doet u zo al de hele week?

Cijfer	
Wilt u aan dit onderdeel werken?	

6. Dagelijks leven

Kunt u goed voor uzelf zorgen? Kunt u bijvoorbeeld zelf koken, boodschappen doen, de was doen?

Eet u gezond/sport u?

Weet u hoe u zo nodig hulp kan krijgen van officiële instanties? Bent u bekend met DigiD?

Cijfer	
Wilt u aan dit onderdeel werken?	

Opmerkingen begeleider:

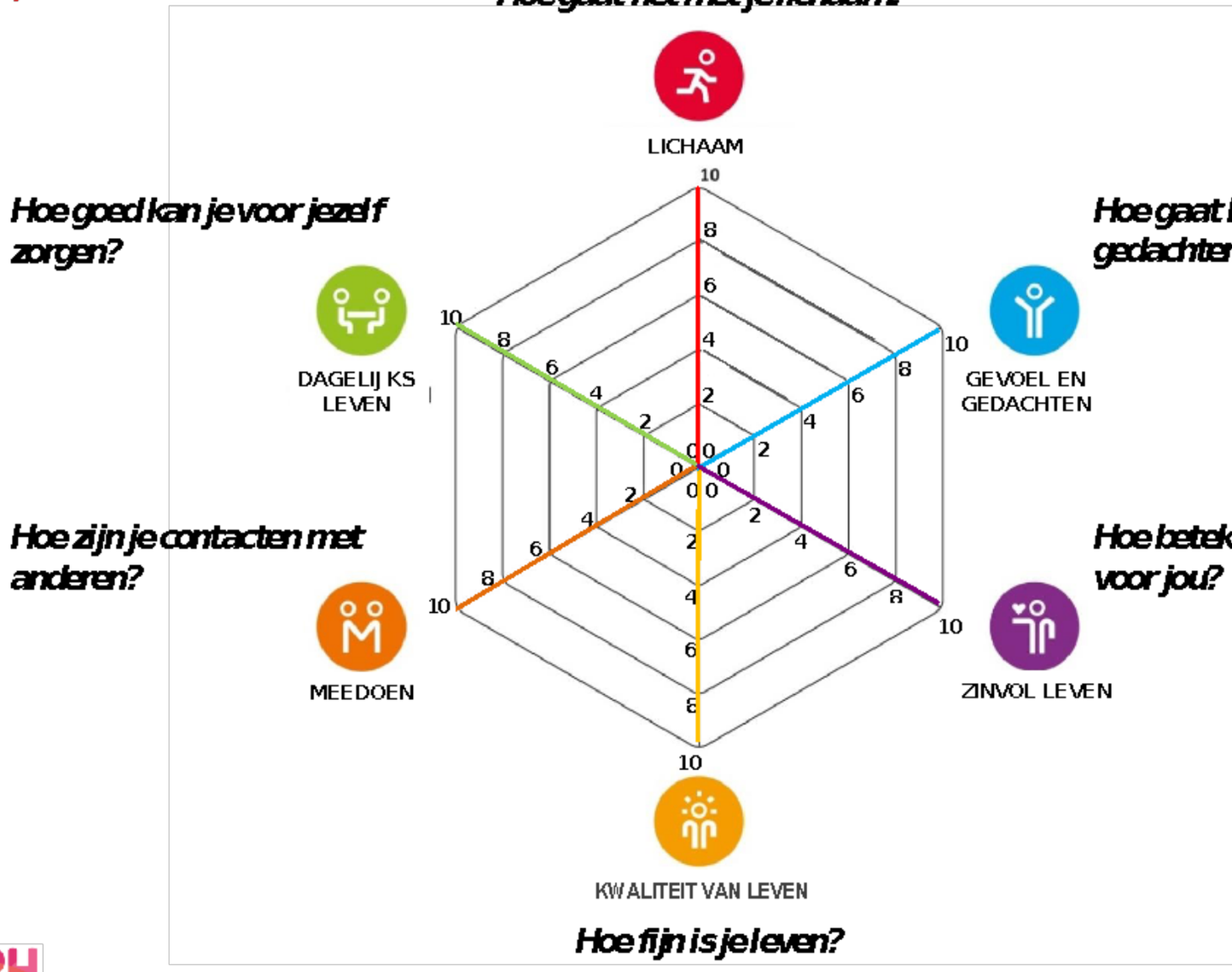
Op de volgende pagina vind je het **Positieve Gezondheid Spinnenweb**, wat laat zien hoe het per levensdimensie met iemand gaat op het moment van invullen. Door het spinnenweb zelf in te vullen krijgt een deelnemer daar beter inzicht in.

Laat de deelnemer zelf zijn score per dimensie invullen in het geprinte spinnenweb. Je kan hem eventueel helpen met de cijfers die hierboven zijn ingevuld. Zo kan de deelnemer alvast kennismaken met Positieve Gezondheid.
Natuurlijk nog wel in overeenstemming met de deelnemer.

Zo gaat het met mij

A'dams gespreksinstrument Mijn Positieve Gezondheid
Versie 6.4-cijfers

GGD Amsterdam



Bron: www.mijnpositievegezondheid.nl

Meer informatie: Francisca Flinterman GGD Amsterdam
fflinterman@ggd.amsterdam.nl

Bijlage B: Opzet Kwaliteitsplan

Meetdoelen

De Stichting Gouden Mannen heeft een kwaliteitsplan opgesteld, met als doel:

- Aanscherping van de programma's en het aanbod van de stichting op basis van de metingen (doorlopende leerlijn).
    - Uniformeren van de kwaliteit en uitvoering/resultaten van de verschillende programma's.
    - Monitoring en bewaking van de kwaliteit van de programma's.
        - Voor het *kwaliteitslabel* Gouden Mannen.

Meetbehoeften

Met het kwaliteitsplan worden de volgende prestatie indicatoren gemeten en bijgehouden:

- Persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers qua Positieve Gezondheid
- Persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers qua vaardigheden en resultaten trainingen
- Beleving van de deelnemers met de Gouden Mannen programma's / Kwaliteit van uitvoering

Meetmomenten

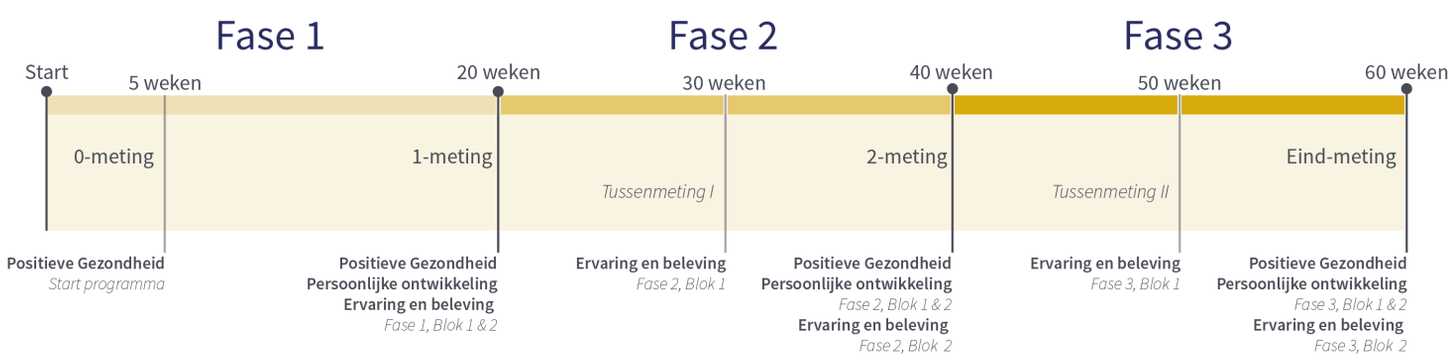
Er vindt viermaal een meting plaats door middel van het afnemen van een vragenlijst die als input wordt gebruikt voor het persoonlijk gesprek met elke deelnemer tijdens elke fasewisseling:

- 0-meting: Week 5 - Tijdens Mannenwijzer / Taal & Computer
- 1-meting: Week 20 - Na de eerste fase
- 2-meting: Week 40 - Na de tweede fase
- Eind-meting: Week 60 - Na de derde fase/aan het einde van het programma.

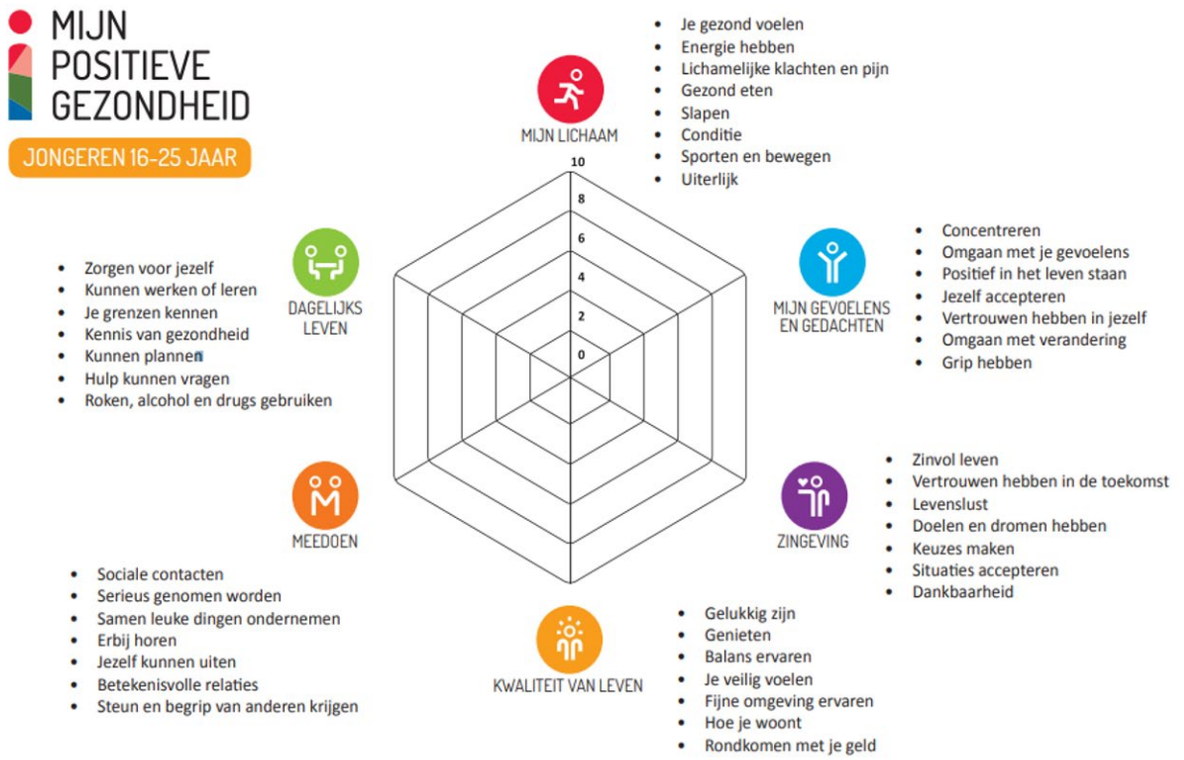
Aan de basis van deze metingen ligt de Mijn Positieve Gezondheid vragenlijst, aangevuld met vragen over de resultaten van de afgelopen fase en hoe de mannen de training en fase hebben ervaren.

Halverwege de tweede en derde fase, is er ook een korte vragenlijst om de ervaring en beleving van de cursussen tijdens het eerste blok van die fase te meten.

Meetplan



Bijlage C: Mijn Positieve Gezondheid



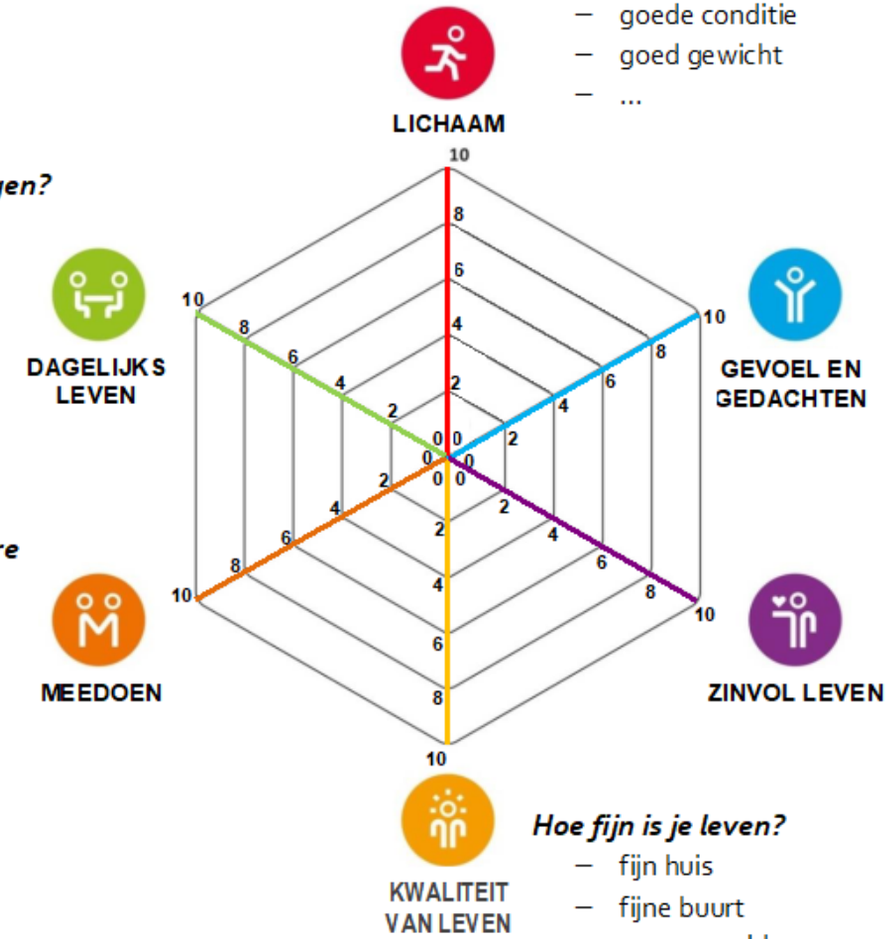
Zo gaat het met mij

A'dams gespreksinstrument Mijn Positieve Gezondheid
Versie 6.4-cijfers

GGD Amsterdam

Hoe gaat het met je lichaam?
- kunnen bewegen
- kunnen slapen
- geen klachten en pijn
- goede conditie
- goed gewicht
- ...

Hoe goed kan je voor jezelf zorgen?
- huishouden doen
- gezonde leefstijl
- omgaan met geld
- grenzen stellen
- hulp kunnen vragen
- ...



Hoe gaat het met je gevoel en gedachten?
- goed humeur
- kunnen onthouden
- kunnen nadenken
- geen verslaving
- blij met jezelf
- ...

Hoe zijn je contacten met andere mensen?
- vrienden hebben
- contact met anderen
- erbij horen
- (vrijwilligers-) werk
- liefde en intimiteit
- ...

Hoe betekenisvol is je leven voor jou?
- dankbaarheid
- acceptatie
- vertrouwen in de toekomst
- iets doen voor anderen
- geloof of ideaal
- ...

Hoe fijn is je leven?
- fijn huis
- fijne buurt
- genoeg geld
- veilig voelen
- kunnen genieten
- ...

Bron: iPH www.mijnpositievegezondheid.nl

Meer informatie: Francisca Flinterman GGDAmsterdam
fflinterman@ggd.amsterdam.nl

Gouden Mannen Reis

"Eerst voelde ik mij een robot, maar sinds Gouden Mannen voel ik mij weer mens. Ik heb zelfs mijn behandeling bij de psycholoog opgezegd"

Gouden Mannen Programma

Instroom & Werving

- Huisarts & POH
- GGZ-coach
- WPI
- Buurtteam
- Toeleiders
- UWV

Fase 1 — Verbinding met jezelf

Blok 1 & 2 - 20 weken

- Taal
- Computer
- Geestelijke Gezondheid
- *Mannenwijzer*

Fase 2 — Verbinding met je omgeving

Blok 3 - 10 weken

- Assertiviteit
- Sociaal Vaardig
- Taal II
- Computer II

Blok 4 - 10 weken

Fase 3 — Verbinding met de wereld

Blok 5 & 6 - 20 weken

- Story Telling
- Coaching
- Coaching II
- Zelfredzaamheid & Samenwerking

Positieve gezondheid als rode draad van het programma

	Fase 1	Fase 2	Fase 3
Dit ga je leren	• Gezondheidsvaardigheden • Communicatieve vaardigheden	• Sociale vaardigheden • Communicatieve vaardigheden	• Verhalen delen • Samenwerken
Dit ga je doen	• Gesprek voeren • Het internet verkennen • Positieve Gezondheid	• Voor jezelf opkomen • Samen iets organiseren • Zinvolle activiteiten in de buurt • E-mailen	• Eigen verhaal boven de tafel krijgen • Weer in je eigen verhaal komen • Je plek in de buurt vinden • Organisatievaardigheden oefenen

Uitstroom & Nazorg

- Zelfstandige uitstroom
- (Vrijwilligers) Werk
- Ondersteuning
- Vangnet
- Bewoners-initiatieven

Bijlage E: Voorbeeld programma Fase 1

Uitvoering Taal & Computer: Taalaanbieder Basisvaardigheden/NT1 en Digitale basisvaardigheden
Uitvoering Mannenwijzer: Prezens (GGZ inGeest) en/of Arkin Preventie; Amsterdam

Wk	Thema	Taal & Computer	Mannenwijzer Onderwerp	Mannenwijzer Doel	Mannenwijzer Werkvorm	Verwijzing Draaiboek
1	Kennismaken 1	Opstarten en inloggen	groepsgesprek + informeren		Cursus/ gespreksgroep	
2	Kennismaken 2	Zoeken op internet	groepsgesprek + informeren		Cursus/ gespreksgroep	
3	Kennismaken 3		groepsgesprek + informeren		Cursus/ gespreksgroep	
4	Positieve gezondheid 1	Werken met oefenen.nl	Spinnenweb Positieve gezondheidsspel	Psycho-educatie Eigen kracht(bronnen) versterken Ervaringen delen	Cursus/ gespreksgroep	www.iph.nl
5	Positieve gezondheid 2	**0-meting**: Eigen scores invullen				
6	Positieve gezondheid 3	Samen tekst lezen				
7	Lichaam & geest 1	oefenen.nl	Pijn / Vermoeidheid Psychische klachten Lichamelijke klachten Stress	Psycho-educatie Eigen kracht(bronnen) versterken Ervaringen delen	Cursus/ gespreksgroep	Lichte dagen donkere dagen/ Liever bewegen dan moe/ Omgaan met stress
8	Lichaam & geest 2	Samen tekst lezen				
9	Draagkracht&-last 1	oefenen.nl	Oorzaken Balans Discriminatie Rouw en verlies	Psycho-educatie Eigen kracht(bronnen) versterken Ervaringen delen	Cursus/ gespreksgroep	Omgaan met stress Ouderwijzer
10	Draagkracht&-last 2	Samen tekst lezen				

Wk	Thema	Taal & Computer	Mannenwijzer Onderwerp	Mannenwijzer Doel	Mannenwijzer Werkvorm	Verwijzing Draaiboek
11	(Ont)spanning 1	oefenen.nl	Ontspanningsoefeningen Meditatie Wakker kloppen	Psycho-educatie Eigen kracht(bronnen) versterken Ervaringen delen	Cursus/ gespreksgroep	Omgaan met stress/ Liever bewegen dan moe
12	(Ont)spanning 2	Samen tekst lezen				
13	Gezond Leven / Levensstijl 1	oefenen.nl	Eten / Slapen / Bewegen Plezierige activiteiten Sociale contacten Structuur en regelmaat	Psycho-educatie Eigen kracht(bronnen) versterken Ervaringen delen	Cursus/ gespreksgroep	Omgaan met stress/ Liever bewegen dan moe
14	Gezond Leven / Levensstijl 2	Samen tekst lezen				
15	Zingeving 1	oefenen.nl	Waarden / Dankbaarheid Religie / Feestdagen Muziek / Kunst	Eigen kracht(bronnen) versterken Ervaringen delen	Cursus/ gespreksgroep	Ouderwijzer/ Op zoek naar zin/ de verhalen die we leven
16	Zingeving 2	Samen tekst lezen				
17	Invloed van Gedachten 1	oefenen.nl	Piekeren / Piekerstop Complimenten Persoonlijke kwaliteiten Ankers	Psycho-educatie Eigen kracht(bronnen) versterken Ervaringen delen	Cursus/ gespreksgroep	Omgaan met stress Kwaliteitenspel Ouderwijzer
18	Invloed van Gedachten 2	Samen tekst lezen				
19	Omgang met anderen 1	oefenen.nl	Sociale vaardigheden Assertiviteit / Grenzen aangeven Zelfvertrouwen / Vriendschap	Psycho-educatie Eigen kracht(bronnen) versterken Ervaringen delen	Cursus/ gespreksgroep	Assertiviteit/ Ouderwijzer
20	Positieve Gezondheid 4 Omgang met anderen 2	**1- meting:** Scores invullen + vergelijken				

Bijlage F: Voorbeeld programma Fase 2

Uitvoering Taal & Computer: Taalaanbieder Basisvaardigheden/NT1 en Digitale basisvaardigheden
Uitvoering Assertiviteit: bijvoorbeeld buurtteams, maatschappelijk dienstverlening, Amsterdam
Uitvoering Sociaal Vaardig: bijvoorbeeld Regenbooggroep, Amsterdam

Wk	Thema	Taal & Computer	Assertiviteit
1	Kennis-making	Kennismakingsgesprek voeren	Betekenis naam
2	Grenzen	Google; Opzoeken & Bespreken: Universele verklaring van de rechten van de mens. Grenzen aangeven; betekenis, soorten, je eigen grenzen	Grenzen aangeven; Wat zijn je grenzen? Gevoel/lichaam/eigen spullen Rollenspel: geef aan wat je grenzen zijn/waar deze liggen
3	Grenzen / Assertiviteit	Begrippen: wat is assertief- sub assertief-agressief. Opzoeken begrippen, uitleg geven en bespreken	Assertief-Sub assertief-Agressief Rollenspel spelen over de assertiviteitsvormen.
4	Grenzen / Assertiviteit	Discussie RvdM en Nederland. Herhalen van de begrippen assertief, sub assertief en agressief.	Voortzetting/herhaling 2de bijeenkomst. Grenzen aangeven & Rollenspel
5	Nee zeggen	Nee zeggen en voor jezelf opkomen. Communicatieregels bespreken. Bijlage opstellen regels in de groep. Waarom moeten wij voor onszelf opkomen?	Nee zeggen en voor jezelf opkomen. Communicatieregels herhalen. Rollenspel: bedenk een situatie waarin je NEE kan zeggen. Rollen omdraaien.
6	Nee zeggen	Gesprek/discussie voeren over ervaringen met een autoriteit. Voorbeelden; huisarts, UWV, DWI. Balie- en telefoongesprekken etc.	Nee zeggen en voor jezelf opkomen. Communicatieregels herhalen. Rollenspel: bedenk een situatie waarin je NEE kan zeggen. Rollen omdraaien.
7	Omgaan met kritiek	Kritiek geven/ontvangen. Begrippen individueel opzoeken. Gesprek voeren over belang van kritiek in onze relaties en de valkuilen.	Rollenspel; kritiek geven/ontvangen en de valkuilen
8	Conflict-hantering	Wat zijn conflicten, opzoeken en bespreken. Wat zijn overlevingsstrategieën en wat betekenen de begrippen vechten, vluchten, bevriezen. Tips over vergroten zelfvertrouwen, digitaal noteren.	Terugkijken naar de rollenspellen van vorige bijeenkomst. Rollenspel over omgaan met kritiek met behulp van de geleerde overlevingsstrategieën vechten-vluchten-bevriezen.
9	Rollen-spellen	Voorbespreken afronden training in laatste bijeenkomst volgende week.	Oefenen met de thema's van de afgelopen trainingsbijeenkomsten.
10	Evaluatie, afsluiting	Digitaal vastleggen verslag ervaringen afgelopen training. Bespreken wat er goed was en waar nog tips voor te geven zijn.	Evalueren afgelopen training. Evaluatie met de groep; Wat heeft de groep gemist in deze training Wensen en tips voor volgende trainingen

Wk	Thema	Taal & Computer	Sociaal vaardig
11	Vooruit-blik	Tekst lezen	Ideeën inventariseren
12	Excursie I/ deel 1	Tekst een excursie maken/ Stadspassen regelen	Keuze bestemming middels onderzoeken website + gericht zoeken op google
13	Excursie I/ deel 2	Gericht zoeken op google/ Zoeken informatie	Afspraken maken en notuleren/ Rondleiding etc. regelen
14	Excursie I uitvoeren		
15	Excursie I /verwerken Excursie II / deel 1	Vergaderen/ evalueren Gericht zoeken op google/ Zoeken informatie	Ervaringen vastleggen/ Doel volgende excursie bepalen Afspraken maken en notuleren/ Rondleiding etc. regelen
16	Excursie II uitvoeren		
17	Excursie II verwerking Excursie III/ deel 1	Vergaderen/ evalueren Gericht zoeken op google/ Zoeken informatie	Ervaringen vastleggen/ Doel volgende excursie bepalen Afspraken maken en notuleren/ Rondleiding etc. regelen
18	Excursie III uitvoeren		
19	Excursie III verwerking	Vergaderen/ evalueren	Ervaringen vastleggen/
20	Evaluatie training	Gezamenlijk de ervaringen met elkaar bespreken. Mijn Positieve Gezondheid invullen	Alle ervaringen delen met anderen buiten de groep middels een vorm van presenteren aan de anderen.

Bijlage G: Voorbeeld programma Fase 3

Uitvoering Story Telling: Story Telling Centre, Amsterdam
Uitvoering Doorstart: Coördinerende organisatie

Wk	Thema	Story telling
1	Kennismaken en teambuilding	Kennismaking Oefeningen in samenwerken
2	Teambuilding en creativiteit stimuleren	Wat is het mooiste lied dat je kent? Zing het! En het mooiste verhaal dat je kent? Vertel het!
3	Creativiteit stimuleren en bewustzijn creëren: wat is een verhaal	Kennismaking met het vertellen van verhalen Hoe belangrijk is luisteren? – oefening
4	Wie ben ik?	Tree of Life oefening
5	Wat is mijn verhaal?	Way of life Deelnemers leren hoe een heldenverhaal in elkaar zit: Welke heldenverhalen hebben ze zelf meegemaakt? Hoe vertel je ze spannend?
6	Wat is mijn verhaal II?	
7	Verhalen delen en spiegelen	Mannen luisteren naar verhalen en analyseren deze
8	Verhalen teruggeven	De deelnemers werken toe naar hun verhaal. Hoe zet je ze overtuigend neer? In welke volgorde? Hoe ondersteun je elkaar bij het neerzetten van je verhaal? Aan wie laat je het zien, wie nodig je uit? Wat is een goede plek om ze te laten zien? De presentatie is in de tiende bijeenkomst.
9	Samenwerken	
10	Toekomstverhalen en afscheid nemen	Analyse van wat er in de afgelopen bijeenkomst naar voren kwam Verwerken naar een toekomst verhaal
	Thema	**Doorstart**
11	Balans opmaken	Persoonlijke balans / Groepsbalans
12	Wat wil ik na GM?	Doelen formuleren; Individueel en Gemeenschappelijk
13	Netwerk	Netwerk onderzoeken en vastleggen
14	Afscheid	Hoe nemen we afscheid van Gouden Mannen en elkaar? Wie nodigen we uit of waar willen we op bezoek voor informatie over
15	Bezoek	Ruimte voor uitnodigen diverse organisaties om te praten en informeren of op bezoek te gaan (Buurtwerkers hierbij betrekken)
16	Bezoek	
17	Bezoek	
18	Coachingsgesprekken	Individueel / groep
19	Voorbereiding afscheid	Afstemmen en voorbereiden afscheid en presentatie
20	Afscheid met presentatie	Presentatie Uitreiking certificaten

Bijlage H: Voorbeeld Fase 2 Sociaal Vaardig

Sociaal vaardig/ Gespreksstof

Tijdens deze training werken we aan de sociale vaardigheden van de deelnemers.
Of vaardigheden die ten goede komen aan een prettige omgang met anderen.
Daarnaast kunnen de deelnemers elkaar beter leren kennen en contact onderhouden of misschien zelfs vriendschappen opbouwen.
Dit laatste bleek nog tamelijk ingewikkeld. Veel van de mannen zijn trots en terughoudend in het aangaan van vriendschappen. De contacten tijden de bijeenkomsten zijn zeer gezellig, de mannen praten “open” over verschillende onderwerpen.
Ook de uitstapjes die we ondernemen stellen de mannen op prijs. Ze zetten dit helaas niet op eigen kracht voort.

Als ik zou emigreren naar Saoedi-Arabië dan krijg ik te maken met een andere cultuur dan de mijne. Er zijn regels waar ik me aan moet conformeren om een bestaan op te bouwen.
In Nederland gelden ook “regels” deze zijn echter minder duidelijk, verschillen ook per subcultuur.
Tijdens de training sociaal vaardig gaan we praten over deze “ongeschreven regels”.
Het geeft de deelnemers houvast in hun sociale contacten binnen de Nederlandse samenleving.

Daarnaast is het goed om te praten over de achtergrond van waarden die belangrijk zijn in onze samenleving. De achtergrond van autonomie en vrijheden in onze samenleving kun je uitleggen als losbandigheid of onverschilligheid maar komen ook voort uit zwaarwegende waarden in onze cultuur.

Onderwerpen die aan bod zijn gekomen:

- Wat betekent sociaal vaardig? Heb je vrienden/kennissen. Ga je om met mensen die op jou lijken? De rol van humor. Probeer je wel eens nieuwe dingen?
- Om het wij/jullie op basis van culturele achtergrond te doorbreken, hebben we verschillende lessen besteed aan verschillende subculturen binnen de samenleving. De hokjes waarin mensen worden geplaats. De groepen waar je bij wilt horen. De uiterlijke kenmerken. Zo hebben we het gehad over yuppen, kakkers, studenten, krakers, geitenwollensokken, Jordanezen, proleten. Maar ook de problemen die mensen met elkaar kunnen hebben.
- Oud geld en nieuw geld. Waar hebben mensen ontzag voor. Wie zijn jouw helden. Sterke leiders, rode Porsches etc.
- Waarom brengen de Nederlandse buren hun kind niet naar de school in de buurt, maar naar een school ver weg? Keuze voor de basisschool. Zijn alle scholen goed? Wat zijn criteria waar ouders naar kijken bij het kiezen van een school. Zwarte en witte scholen.
- Vrouwenemancipatie, vrouwen die werken. Verdienen mannen en vrouwen evenveel. De rolverdeling van werk en huishouden.
- Milieubewust. Geen autorijden, afval scheiden, duurzaamheid, vegetarisch eten, diervriendelijkheid. Biologisch eten, keurmerken etc.
- Drugs, vrijheid eigen verantwoordelijkheid. Zelf keuzes maken
- Zorg voor de kinderen, opvoeding. Opvoeden in een andere cultuur. Ga je anders om met jouw zoon dan met jouw dochter? De rol van de man in het huishouden, in de relatie met zijn vrouw. Trouw je uit liefde? Gemengde huwelijken/ gearrangeerde huwelijken. Interculturele relaties.
- Europese verkiezingen en de stellingen.
- Zorg voor elkaar, ouderen, kwetsbare mensen, bejaardentehuizen, respect, orgaandonatie
- Vrijheid van meningsuiting, hoe ga je om met verschil van mening, andere overtuigingen?

- Waar ben je over vijf jaar? Plannen maken, In welke mate heb je je eigen toekomst in de hand? Of voeg je je naar jouw lot en is het aan Allah?
- Verbeteren van jouw taalvaardigheid. Wat is daarvoor nodig? Qua inzet, concentratie, ruimte (tijd).

Binnen de groep voelden de deelnemers zich veilig genoeg om met elkaar in discussie te gaan. Veel van de onderwerpen kwamen aan bod met een flinke dosis humor. De grondhouding was dat mensen heel nieuwsgierig waren naar elkaar en dat je over onderwerpen praatte die je normaal niet met anderen besprak.
Een enkeling kwam weinig aan het woord, dat had vaak ook te maken met verlegenheid en een mindere taalvaardigheid.
Maar een steeds grotere groep mengde zich in de discussies en lieten zichzelf zien. Hier is ook een rol voor de trainer. Als de deelnemers vroegen hoe ik over een bepaald onderwerp dacht, dan probeerde ik daar zo eerlijk mogelijk antwoord op te geven.
Met een verwijzing naar het meldpunt van Thierry Baudet die de indoctrinatie van al die links georiënteerde meesters en juffen wil tegengaan 😉
Daarnaast was er ook een stagiaire, een vrouwelijke vrijwilliger en een dochter van één van de vrijwilligers aanwezig die vanuit hun perspectief meededen.
Uitgangspunt was dat je weet en respecteert dat mensen een andere mening hebben. Dat je nieuwsgierig bent naar elkaar. En dat je elkaar alleen beter leert kennen als je jezelf durft te laten zien. Als je je op de vlakte houdt dan sluit je je af voor contact met anderen.

Ook hebben we verschillende uitstapjes gedaan:
het Rijksmuseum
This is Holland
De Look out toren
De Haag de Tweede kamer
Een rondvaart.

We maken gebruik van de stadspas.

Bijlage I: Module Storytelling

Auteur: Arjen Barel, Storytelling Centre

Grondslag: reminiscentie en mentale weerbaarheid

Onze werkwijze gaat uit van de veronderstelling dat iedereen als een dramaturg betekenis kan halen uit zijn of haar eigen leven en daarmee de grip op het leven kan vergroten, waardoor ook beter met onvoorspelbaarheid omgegaan kan worden. Dit behoeft misschien toelichting.

Leven is het leren om op een constructieve manier om te gaan met verandering en onzekerheden, zaken waar we zelf geen invloed op hebben.

Het gebruik van verhalen om betekenis te geven, om dat omgaan met verandering te faciliteren, noemen we bezig zijn met de dramaturgie van het leven. Dit staat tegenover het nemen van de regie.

Dramaturg van je eigen leven

Misschien dat dit wat meer uitleg behoeft, zeker omdat het begrip dramaturgie niet bij iedereen bekend zal zijn. Dramaturgie is de leer die het theaterspel bestudeert en beschrijft. Vanuit de klassieken stoelt het vooral op de geschriften van Aristoteles. Er zijn banden met de literatuur en andere kunsten en recent wordt het woord ook in andere vakgebieden gebruikt, bijvoorbeeld in de wetenschap en de marketingcommunicatie. Uiteindelijk is de dramaturg degene, die de betekenis van een (creatieve) constructie analyseert en uitlegt. Soms draagt hij ook inhoudelijk bij, meestal tekstueel[1], aan het tot stand komen van die constructie.

Heden, verleden en toekomst

Het is een misvatting dat je als dramaturg alleen de verhalen over het verleden bestudeert en analyseert. De toekomst is namelijk ook een verhaal. Sterker nog, alles is een verhaal behalve het moment waarop we dit schrijven en tegen de tijd dat we aan de volgende zin bezig ben zijn dat moment alweer een verhaal geworden. We bestaan uit verhalen en vormen ons leven eruit. De Ierse filosoof Richard Kearney schrijft daar bijvoorbeeld over:

‘Verhalen vertellen is voor mensen even fundamenteel als eten. Eigenlijk nog fundamenteler, want voedsel houdt ons in leven, maar verhalen geven ons leven waarde. Zij maken ons mensen tot wat we zijn.’

Daarbij zijn wij ervan overtuigd dat geestelijke gezondheid en veerkracht baat heeft bij het constant aanvullen van de verzameling aan verhalen. Dat hoeven niet altijd grote, spannende en avontuurlijke verhalen te zien. Ook in kleine, op het oog onbetekenende verhalen zit een waarde. Net zoals het niet alleen maar over positieve verhalen hoeft te gaan. Ook, en misschien wel juist, verhalen over tegenslag geven glans.

[1] De term dramaturg wordt ook wel voor toneelschrijver gebruikt.

Wij baseren dit onder meer door ons werk met de Gouden Mannen. Deze mannen hebben allemaal een migratie achtergrond, zijn doorgaans de vijftig gepasseerd en delen een aantal kenmerken: ze hebben weinig sociaal vangnet omdat ze familie achterlieten in het land van herkomst en hier misschien wel een gezin opbouwden, maar die omgeving verloren door scheiding. Ze hebben allemaal klappen van het leven gehad, fysiek en mentaal, wat vaak geleid heeft tot psychische problemen zoals depressie en gevoelens van eenzaamheid. Gedeeld wordt dat de toekomst als één groot zwart gat gezien wordt, waar alleen maar met angst naar uitgekeken wordt.

Het is duidelijk wat hier mentaal aan de hand is, maar kunnen we dat ook narratief bekijken? We gaven al aan dat voor deze mannen de toekomst geen verhaal is. Als je met ze begint te werken kom je erachter dat ook het verleden nauwelijks nog een verhaal is, het is verworden tot een notie dat er gebeurtenissen zijn voorgevallen, maar er zijn geen narratieve verbanden meer, waardoor alle betekenis verloren lijkt te zijn. Het enige dat over is, is het heden, dat door het ontbreken van het verleden en de toekomst heel leeg is geworden. Want door het ontbreken van die lading is het verhaal van het heden ook vrijwel uitgewist en is er – zover zij weten – niemand die ernaar wil luisteren. Christien Brinkgreve beschrijft dit heel krachtig in haar boek *Vertel, over de kracht van verhalen*:

De waarde van verhalen kan nog fundamenteler zijn: ze kunnen ervoor zorgen dat mensen niet uitgewist worden. Het is de ultieme vernietiging als je niet meer kunt vertellen wat je hebt meegemaakt, omdat mensen het niet geloven, of niet geïnteresseerd zijn.

Het verhaal van deze mannen bestaat vrijwel niet meer. En dus bestaan zij zelf ook nauwelijks meer. Dat is de staat waarin ze het programma binnenkomen.

Gelukkig gaan ze na anderhalf jaar heel anders weg. Namelijk als mannen die er mogen zijn en weer zin hebben om – voor zover het in hun kunnen ligt – actief deel te nemen aan de maatschappij. Hun verhaal is terug. Hoe doen we dat?

Zonder ons werk te onderschatten, is de basis van wat we doen uiterst eenvoudig. Gebruik makend van wat de mensheid al tussen de 50.000 en 135.000 jaar doet, laten we deze groep hun verhaal weer herontdekken. We beginnen daarbij met het terughalen van het verleden, door op basis van verschillende oefeningen en methoden te werken aan herinneringen. In eerste instantie ligt de nadruk vooral op mooie herinneringen, maar al vrij snel is daar ook plaats voor de minder positieve gebeurtenissen, de tegenslagen en tegenstand die ervaren is. Op een gegeven moment halen we die herinneringen naar het nu. Wat betekenen ze voor ‘het zijn’ op dit moment? Wat heeft het omgaan met tegenslag je geleerd wat heeft de hulp van anderen je gebracht? Zoals eerder beschreven, is de reis van de held is hierin een krachtig hulpmiddel, omdat het (een deel van) de levensloop van eenieder heel helder in beeld kan brengen.

We merkten, dat als het vertrouwen in het heden - door het volgen van deze werkwijze - weer toegenomen is, er ook weer ruimte komt voor dromen. Ofwel de toekomstverhalen. Het is interessant om te zien dat die dromen in eerste instantie bescheiden bleven en vooral de korte termijn besloegen. Naarmate de tijd vorderde en het fundament verder versterkt werd, werden die dromen ook groter, hoewel de realiteit nooit uit het oog verloren werd.

Verleden, heden en toekomst worden als het ware weer met elkaar in lijn gebracht, wat een basis biedt voor het ondernemen van actie, klein of groot. Als vervolgens ook naar dat verhaal geluisterd wordt, dan wint het snel aan betekenis en de verteller aan mentale veerkracht[2]. Hij mag weer bestaan en heeft daarmee zijn toekomst terug.

De oorsprong en waarde van herinnering

Het woord herinnering verwijst naar een herbeleving. Op het moment dat je je een verhaal uit je verleden herinnert, beleef je dat moment als het ware opnieuw. In lijn met wat we boven beschreven over verleden, heden en toekomst, is het herinneren eigenlijk het proces van het verleden naar het heden halen. Het woord zelf zegt het eigenlijk al: her – inneren, ofwel weer-inneren of opnieuw innemen. Dus in essentie: het opnieuw internaliseren van een gedachte aan een gebeurtenis of een reeks gebeurtenissen.

Het mooie is dat je zelf een keuze kan maken in welke herinneringen je plaats geeft in de verzameling waarmee je het pad naar de toekomst plaveit. De reikwijdte van het Nederlandse woord geeft hier slechts een beperkte houvast voor, maar het Engels biedt uitkomst vanuit een gedachte, die is ontwikkeld binnen de Narratieve Therapie.

Daarin wordt uitgegaan van het idee, dat identiteit voortkomt uit een vereniging van leven in plaats van uit een kern zelf. Deze vereniging van het leven heeft de belangrijkste figuren en identiteiten van iemands verleden, heden en toekomst als leden[3]. We bepalen daarbij zelf wie de leden van deze vereniging worden, ofwel, welke herinneringen we meenemen. Dit wordt *re-membering* genoemd, een waardevolle verbastering van *remembering,* die – als je die even tot jezelf laat doordringen – tot ontelbare nieuwe inzichten en perspectieven kan leiden. Het draagt bij aan de ontwikkeling van een veelstemmig identiteitsbesef en legt de basis voor betekenisgeving aan je eigen bestaan en het aanbrengen van samenhang door het leven te ordenen. Door *re-membering* kunnen we het leven een vorm geven die zich uitstrekt van het verleden naar de toekomst[4].

Als dramaturg ben je als het ware de leden-administrateur van je eigen vereniging. Jij bepaalt welke herinnering door de ballotage komt op basis van geschiktheid: het bevatten van een meer dan anekdotische betekenis en waarde. Bepaalde herinneringen zullen de eindstreep niet halen omdat ze misschien dierbaar maar ook onbeduidend zijn. Ze mogen in het verleden blijven rusten. Anderen krijgen een plek in de constructie die je identiteit vormt en verdienen het ook beter in beeld gebracht te worden.

---

[2] In de narratieve therapie wordt dit ook wel de definitionele ceremonie genoemd. Dergelijke ceremonies zijn rituelen die het leven van mensen erkennen en opwaarderen (White, p 135). Michael White schrijft hier uitgebreid over in zijn boek *Narratieve Therapie in de praktijk.*

[3] White, M., Narratieve Therapie in de praktijk, p. 109

[4] Myerhoff, B. Life history amongst the Elderly, Performance Visibility and remembering. In Ruby, j. (red.) A Crack in the Mirror: Reflexive perspective in Antropology, Philadelphia 182, P111

Het verleden als fundament voor het heden

Verleden, heden en toekomst zijn dus gelijkwaardig belangrijk om betekenis aan het leven te geven en tot actie aan te zetten. Hoewel ik eerder betoogde dat op het directe heden na alles een verhaal is, is er een essentieel verschil tussen de verhalen van het verleden en die van de toekomst. De eerste categorie is immers gekend, je hebt ze al meegemaakt terwijl de tweede nog tot het fictieve domein behoren. Het zijn dromen en wensen waarvan je niet weet of ze ooit werkelijkheid zullen worden, ofwel even tot het heden zullen behoren.

Daarmee willen we niet zeggen dat ze volledig afhankelijk zijn van het toeval. Je kunt het vervullen van dromen en wensen wel degelijk invulling geven omdat je, op basis van verhalen uit het verleden, keuzes kunt maken om ze dichter binnen handbereik te krijgen. Bovendien kun je je flexibiliteit trainen die ervoor zorgt dat het vervullen van die dromen en wensen fluïde blijft. Een ietwat ander resultaat leidt dan ook tot tevredenheid en het onvervuld blijven ervan slaat je niet meteen uit het lood.

De verhalen uit het verleden zijn het echte onderzoeksmateriaal op het moment dat je de reis van je leven in beeld wil krijgen om daar munitie te verzamelen voor toekomstige ontwikkeling. Die verhalen bestaan uit een hele grote verzameling aan herinneringen. Die hebben niet allemaal evenveel waarde en veel zijn bijna vergeten. Maar er zijn ook herinneringen die naar boven blijven komen, omdat ze gelinkt zijn aan dierbare of juist heel vervelende momenten. Meestal zijn dit momenten van grote veranderingen, bijvoorbeeld verhuizing, geboorte, huwelijk of verlies. Gebeurtenissen die overgangsrites markeren. Soms zijn het ook herinneringen aan hele kleine dingen.

Mentale reserve

Op het moment dat je met verhalen uit het verleden aan de slag gaat is waarheidsvinding niet het doel. Het gaat om de persoonlijke beleving. Dat principe geldt voor alle herinneringen en de betekenis die zij in zich dragen. Ze worden vanuit het verleden aan het heden toegevoegd en kunnen daarmee de verhalen voor de toekomst voeden. Op die manier bouw je een mentale reserve op.

Wat nu als het verleden vrijwel leeg is? Dat er nauwelijks herinneringen zijn om op te halen. Voor een mentaal gezond persoon is dit misschien een volstrekt vreemde gedachte. Maar voor verschillende groepen is dit de werkelijkheid. Want als het verleden – en dan met name het recente – niet zulke mooie herinneringen met zich meebrengt? Dan blijkt het soms heel moeilijk om andere herinneringen nog wel door te laten dringen.

Gevoed door ervaringen in het werken met diverse ‘kwetsbare’ groepen, herkennen we wat we zojuist beschreven bij anderen. De Gouden Manen zijn vaak lam geslagen door het leven. Ze stapelden tegenslag op tegenslag en raakten mede daardoor vaak in een depressie of kregen andere mentale klachten. Op het moment dat ze het programma binnenkomen, zijn ze alleen maar. Ze staan op overleven en verleden noch toekomst heeft enige waarde voor ze. In de psychologie wordt dit een permanente stresssituatie genoemd en wordt erop gewezen dat dit een enorme invloed heeft op het functioneren. Met name omdat de delen van de hersenen waar de vooruitblik gecreëerd wordt, de verbeelding ontstaat en waarmee we oplossingen kunnen verzinnen, de neo-cortex, geen signalen meer ontvangt en dus feitelijk inactief wordt.

Op het moment dat we met storytelling gaan werken, beginnen we met het stap voor stap terugbrengen van herinneringen, aan mooie gebeurtenissen maar ook aan tegenslagen en zware momenten. Die brengen we in kaart en halen we naar het heden. Dat doen we door de betekenis van die herinneringen te benoemen – vaak door ze op te schrijven– en te vertalen naar de huidige positie en situatie van de

verteller. Die gaat beseffen hoe hij gevormd is door die verhalen en hoe hij ervan kan leren voor het heden. We trainen hem om dramaturg over zijn eigen leven te worden.

De reis als metafoor

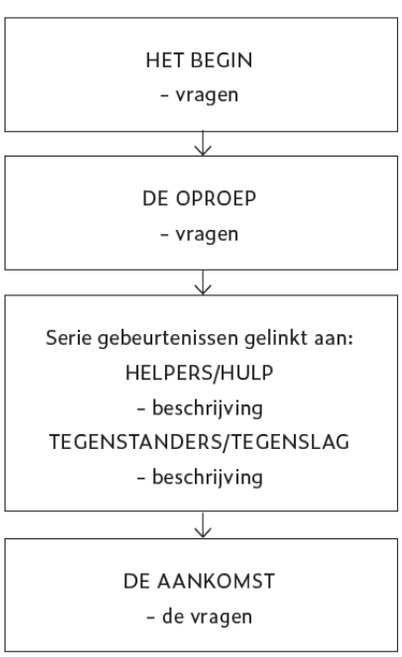
Om een goed inzicht te verkrijgen en je herinneringen betekenis te kunnen geven, is het belangrijk ze op een of andere manier gestructureerd vast te leggen. Daarvoor is de reis van de held , zoals oorspronkelijk ontwikkeld en beschreven door Joseph Campbell in *The Hero with the Thousand Faces,* een uitstekend hulpmiddel, omdat het logische verbanden inzichtelijk maakt en een analyse op basis daarvan ondersteunt. Om het niet te complex te maken, is de versimpelde versie een goed begin om eigen herinneringen als reizen op te tekenen.

Om dat op een goede manier te doen, hoef je slechts de vijf elementen van de reis te beschrijven en daar de betekenis ervan aan toe te voegen. Dit zijn:

- Het begin
- De oproep
- De helpers en de hulp
- De tegenstanders en de tegenslag
- De aankomst

Het helpt om hierbij ook visueel de opbouw van een reis aan te houden zoals in het onderstaande voorbeeld.

SCHEMATISCHE WEERGAVE REIS



Per onderdeel kun je specifieke vragen beantwoorden. Die vragen zijn richtinggevend maar niet sturend en richten zich met name op de verbeelding van de situatie. Zij zijn erop gericht om beelden terug te halen, maar niet om die meteen ook te interpreteren en analyseren. Dat gebeurt pas als het geheel wordt overzien.

Op het moment dat je (een deel) van deze vragen beantwoordt, ontstaat er een duidelijk beeld van de reis die je binnen de herinnering gemaakt hebt. Door deze in eerste instantie alleen maar te observeren,

wordt de logica en daarmee de betekenis van de verschillende elementen van die reis meestal vanzelf duidelijk. De volgende stap is om op basis van die observatie een analyse uit te voeren, door jezelf vragen te stellen die beginnen met 'Wat betekende … voor mij?'.

Bijvoorbeeld: wat betekende de tegenslag van het verliezen van een goede vriendschap voor mij? Of: wat betekende het doorzettingsvermogen dat ik op dat moment toonde, voor het verloop van de reis op dat moment? Hier komen observaties uit voort, die meestal door te trekken zijn naar andere momenten in het verleden. Een herinnering staat immers nooit op zichzelf. Het doorzettingsvermogen dat je observeert in één herinnering, is wellicht een kracht die je vaker gered heeft en daarmee een eigenschap om op te bouwen.

Het kernbegrip bij deze analyse is transformatie. Zoals eerder beschreven gaat elk (goed) verhaal over verandering, intern en extern. Het is belangrijk om bij het in beeld brengen van herinneringen de verandering te duiden. Dat kan ook door vragen te stellen zoals: wat heb ik van de gebeurtenis in de herinnering geleerd? Welk inzicht heb ik eraan overgehouden en hoe heeft me dat beïnvloed?

Dit is de basis voor het aan het werk gaan met de Gouden Mannen. Hieronder beschrijven we hoe je dit kunt vertalen naar concrete werkvormen.

Opzet in vier blokken

De totale module bestaat uit tien bijeenkomsten van drie uur, opgedeeld in vier blokken:

Blok 1: de opmaat voor vertrek

Blok 2: de reis van het individu

Blok 3: de groepsreis

Blok 4: de thuiskomst

Hieronder worden de blokken verder uitgewerkt. We gaan daarbij uit van twee a drie bijeenkomsten per blok. Het is echter aan de facilitator om het uiteindelijke programma op te stellen, ook op basis van de behoefte van een groep. Bij een groep die langer bij elkaar is, kan blok 1 wat verkort worden. Een groep waarin de taalvaardigheid niet bij iedereen even goed is, zal misschien langer nodig hebben om blok 2 en 3 goed te verwerken.

Blok 1: de opmaat voor vertrek

In dit blok staan de volgende onderdelen voorop:

- Kennismaken
- Teambuilding
- Creatieve vermogen activeren
- Leren luisteren

- Kennismaken

In de derde module hebben de deelnemende mannen als het goed is al twee modules met elkaar gewerkt. Daarom kan de kennismaking meestal kort blijven en geïntegreerd worden met de teambuilding.

Wel is het belangrijk dat er kennisgemaakt wordt met het team facilitators. Hier is het belangrijk dat er vanaf het eerste moment gewerkt wordt aan vertrouwen en gelijkwaardigheid (zie verder onder teambuilding).

Het naam spel, opgenomen in de bijlage met oefeningen, is altijd geschikt als start, ook omdat het narratieve aspect onmiddellijk onderstreept wordt.

- Teambuilding

De stap teambuilding is grofweg te verdelen in twee onderdelen:

    - Veiligheid creëren
    - Bouwen van een team dat elkaar vertrouwt

Het hangt af van de samenstelling en het niveau van de groep en het initiële gevoel van veiligheid, in welke volgorde activiteiten uit deze twee onderdelen ingezet kunnen worden en waar de nadruk op gelegd wordt.

Op het moment dat er gewerkt wordt met groepen waartussen geen of weinig vertrouwen bestaat, of een groep mensen die elkaar niet kennen – wat bij de Gouden Mannen meestal niet het geval is -, dan is het belangrijk om veel tijd en aandacht in teambuilding te investeren. Ook als het doel een openbare presentatie (voorstelling) is, is het raadzaam om veel ruimte te maken voor teambuilding. In dat geval is het belangrijk om het teambuilding aspect ook in het de vervolgstappen steeds weer terug te laten komen.

Veiligheid creëren

Veiligheid creëren kan door middel van verschillende oefeningen die in de bijlage zijn opgenomen. Maar eerst en vooral is het belangrijk werkafspraken te maken met de groep, om wederzijds vertrouwen op te bouwen.

Drie afspraken zijn van belang:

De afspraak dat alles wat binnen de vier muren van de ruimte gezegd wordt, die ruimte niet zal verlaten mits daar toestemming voor gevraagd en verkregen is.

De afspraak dat een persoonlijk verhaal iemand toebehoort en niet zomaar, zonder toestemming, doorverteld mag worden. Ook als deelnemers elkaars verhaal vertellen is het goed dat daar toestemming voor gevraagd wordt. De facilitator geeft ook aan dat hij of zij toestemming heeft gevraagd voor het gebruiken van de verhalen van anderen die in de workshop verteld worden.

Iedereen is gelijk, inclusief de facilitator. Sommige mensen hebben misschien een specifieke rol, maar dat betekent niet dat ze belangrijker zijn dan anderen. De groep stemt ermee in de verantwoordelijkheden die bij de rol horen te respecteren en te gehoorzamen.

Vertrouwen wordt ook gecreëerd als er vanaf het begin ‘gedeeld’ wordt. Dat houdt vaak ook in dat de facilitator bereid moet zijn om iets persoonlijks te delen. Vaak is het zelfs goed om in de eerste fase van de workshop een persoonlijk verhaal te vertellen.

Tip: zorg dat je als facilitator altijd twee of drie persoonlijke verhalen achter de hand hebt, liefst één wat lichtere en één wat zwaardere. Al naar gelang de dynamiek van de groep of het doel van de workshop kunnen deze verhalen ingezet worden.

Bouwen van een team dat elkaar vertrouwt

Het belang van teambuilding is reeds onderstreept. Zonder stevig team is de rest van de workshop vaak een lijdensweg, zeker als het doel is om dieper te gaan dan de oppervlakte van leuke verhaaltjes aan elkaar vertellen.

Daarom raden we aan om minimaal twee bijeenkomsten te investeren in het bouwen van een team. Het lijkt misschien dat deze tijd af gaat van de tijd die aan het trainen, maken en delen van een verhaal afgaat, maar in realiteit scheelt het tijd als je werkt met een goed op elkaar ingespeeld team. De volgende stappen kunnen veel sneller gezet worden als het team functioneert en – vooral – elkaar vertrouwt.

- Het creatieve vermogen activeren

'Ik kan helemaal niet vertellen,' is een vaak gehoorde opmerking aan het begin van een module, zeker als je werkt met mannen die niet gewend zijn dat er naar hen geluisterd wordt of die de taal niet optimaal beheersen

Daarom is het goed om aan het begin van de module de deelnemers alvast te laten oefenen met het vertellen van verhalen en het aan het activeren van hun eigen creatieve vermogen. Doordat de meeste oefeningen groepswerk zijn, is het voor de deelnemers nog niet meteen heel erg eng om iets te vertellen. De meeste oefeningen in deze fase, opgenomen in de bijlage, zijn ook vooral leuk om te doen; sommige zijn zelfs buitengewoon grappig. Ze brengen daarmee ontspanning in een groep en een goede energie die de deelnemers zin doet krijgen in de rest van de module.

Het hangt af van de groepsgrootte welke oefeningen het best gebruikt kunnen worden. De meeste oefeningen kunnen ook in andere fases van een workshop gebruikt worden, als *energizer*.

- Leren luisteren

Luisteren is misschien nog wel belangrijker dan vertellen. Allereerst is de luisteraar nodig om een verhaal tot stand te laten komen. Maar de luisteraar dient ook als spiegel voor dat verhaal, zeker als er gereageerd wordt op wat er zojuist verteld is. De interactie tussen verteller en luisteraar verrijkt en verdiept het verhaal.

De bespiegeling vindt overigens ook plaats in het hoofd van de luisteraar. Spiegelen ligt in het verlengde van het innemen van iemand anders perspectief. We bedoelen hiermee dat dit laatste een eerste stap en voorwaarde is om tot spiegeling te komen. Op het moment dat je het perspectief van iemand anders inneemt, ontstaat er reflectie. Je toetst je eigen perspectief aan dat van een ander en besluit op basis daarvan of je je opvatting of gedrag hetzelfde houdt of dat je dit wilt veranderen. Simpel gezegd: je leert een les uit het luisteren naar het verhaal van - en daardoor inleven in een ander.

Daarom is het goed om te leren luisteren. Daarvoor hebben we verschillende luisteroefeningen opgenomen in de bijlage. Die gaan allemaal uit van het eerst luisteren naar het verhaal van de ander en het vervolgens verwerken. Interviewen kan een techniek zijn die hierbij goed inzetbaar is. Ook oefeningen die gebruik maken van theatrale technieken, zoals het naspelen van het verhaal dat iemand zojuist gehoord heeft, worden hierbij ingezet.

Blok 2: de reis van het individu

In dit blok staan de volgende onderdelen voorop:

- Jezelf leren kennen
- Je eigen verhaal in beeld brengen en leren vertellen
- Reflecteren op je eigen verhaal/betekenis uit je eigen verhaal halen.
- Jezelf leren kennen

Doel van dit onder deel is om op zoek te gaan naar de narratieve identiteit van de mannen. Dat doen we door middel van de Tree of Life oefening.

De oefening

Geef de mannen een groot vel papier en een stift en vraag hen een boom te tekenen. Het gaat er niet om de artistieke kwaliteit van de tekening, het idee is alleen dat het verbeelden in de vorm van een boom leidt tot structuur. Laat voldoende ruimte om in de verschillende onderdelen van de boom woorden te kunnen schrijven.

Zorg dat de volgende onderdelen in de tekening aanwezig zijn:

De wortels, waarin ze opschrijven waarin ze geworteld zijn. Bijvoorbeeld wie hun familie is, waar ze geboren zijn, gewoond hebben en mensen en gebeurtenissen uit hun jeugd die se gevormd hebben. Laat de mannen elementen opschrijven die belangrijk voor ze zijn.

De grond waarop de boom rust. Hier schrijven ze op waar ze zich in het dagelijks leven mee bezig houden. Denk hierbij niet alleen aan werk, maar ook aan hobby's en andere activiteiten waar ze graag tijd aan besteden.

De stam, die staat voor waarden en talenten. Laat de mannen hier opschrijven waar ze waarde aan hechten en waar ze goed in zijn, volgens henzelf of volgens anderen.

De takken zijn je wensen en dromen voor de toekomst. Wat willen ze bereiken? Denk hierbij zowel aan de lange als aan de korte termijn.

Op de bladeren schrijven ze de namen van mensen, die hen hebben geholpen om te komen waar ze nu zijn of die hen kunnen helpen in het vervullen van hun wensen en dromen.

De vruchten staan voor wat ze willen achterlaten. Wat is hun geschenk aan de mensheid?

Neem de tijd om de mannen in al deze onderdelen woorden of zinnen in te laten vullen. Vraag hen dat te doen zoals zij willen. Er bestaan geen regels om zich aan te houden. Laat ze wel zoveel mogelijk eerlijk en spontaan zijn ten opzichte van zichzelf en probeer te voorkomen dat ze in de boom een beste versie van zichzelf weergeven. Daag hen uit daarbij ook te dromen, met name als ze de takken aan het invullen zijn. Laat ze niet te veel begrenzen door de realiteit.

Als de tekening af is kunnen ze 'm het beste even laten liggen om er daarna nogmaals goed naar te kijken en 'm op je in laten werken. Ook de anderen kunnen de bomen die gemaakt zijn bekijken. Stel dan vragen als: waarom heb je die persoon genoemd bij jouw wortels of als een van jouw bladeren? Of: waarom heb je juist deze waarden opgeschreven? Probeer daarbij ook verbanden te leggen tussen de verschillende onderdelen, waarbij het zal opvallen hoezeer de waarden en talenten die een plek hebben gekregen in de stam rusten op de wortels die zijn opgeschreven. Of dat de wensen en dromen, weergegeven in de takken, natuurlijk ontspruiten uit de waarden en talenten in de stam. Op die manier

legt de levensboom logische verbanden zichtbaar bloot en wordt het zo een wijsheid-boom met betrekking tot het verkrijgen van zelfkennis.

Stimuleer de mannen om ook elkaar te bevragen.

Afhankelijk van het niveau van de groep kan hier de ***storm of life*** nog aan toegevoegd worden: wat kan ervoor zorgen dat de boom die je zojuist getekend hebt omgeblazen wordt. Dat raakt vaak aan schaamte of systemische aspecten. Die kunnen ook in het volgende blok aan de orde komen, waarbij ook teruggegrepen kan worden op de transversale thema's.

Een oefening om schaamte in kaart te brengen is in de bijlage met oefeningen opgenomen.

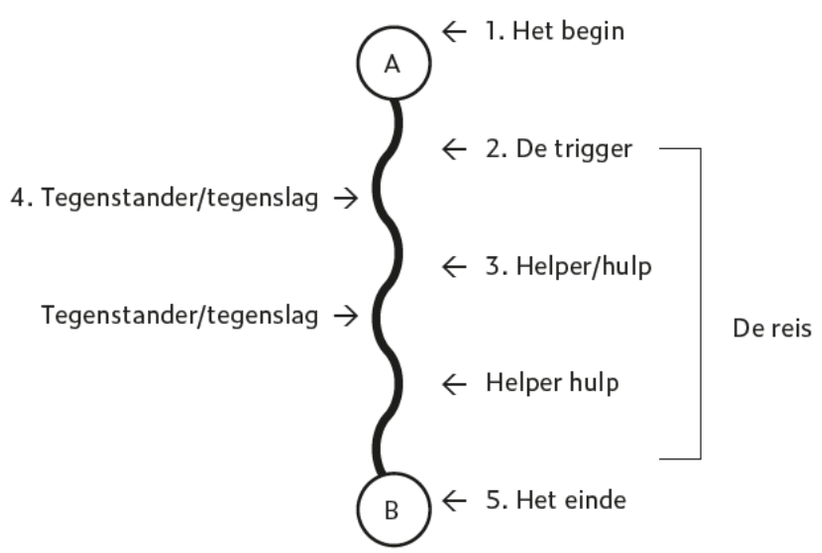
- Je eigen verhaal in beeld brengen en leren vertellen

Op het moment dat het onderzoek naar de narratieve identiteit in gang is gezet, is het goed om herinneringen in beeld te brengen. Op die manier worden verhalen uit het verleden in kaart gebracht en naar het heden gebracht om als basis voor toekomstverhalen te dienen. Hier is met de *Tree of life* al een voorzichtig begin in gemaakt.

Het is belangrijk dit gestructureerd te doen en daarvoor kan de *Way of Life* gebruikt worden, een invuloefening die de mannen in staat stelt om de verschillende stappen in de reis die elke herinnering is te beschrijven.

De oefening

De *Way of Life* volgt de volgende vereenvoudigde versie van de reis van de held:



Het is belangrijk om elke stap in die reis te beschrijven, waarbij met name de les die voortkomt het maken van de reis – ofwel uit het ophalen van de herinnering – voortkomt. Hieronder staan vragen die de mannen daarbij kunnen gebruiken. Vanzelfsprekend kunnen ze deze naar eigen inzicht veranderen en aanvullen.

Het begin (het beschrijven van de situatie)

Wat is het moment dat je verhaal begon?

Waar bevond je je?

Wie waren er aanwezig?

Wat was de sfeer?

De oproep (ofwel de 'op een dag/op een gegeven moment')

Wat was het moment dat je op reis ging?

Wat was de reden?

Wie was daarbij betrokken?

De helper (optioneel)

Wie heeft je op jouw reis geholpen?

Hoe heeft deze persoon jou geholpen?

De hulp (optioneel)

Wat heeft jou op deze reis geholpen?

Hoe zag deze hulp eruit?

De tegenstander (optioneel)

Welke tegenstander kwam je op jouw reis tegen?

Hoe werkte deze tegenstander jou tegen?

Hoe ben je omgegaan met deze tegenstander?

De tegenslag (optioneel)

Welke tegenslag maakte je mee op jouw reis?

Waarom was het een tegenslag?

Hoe ben je omgegaan met deze tegenslag?

De aankomst

Wat was de laatste gebeurtenis op jouw reis?

Waar bevond je je?

Wie waren er aanwezig?

Hoe was de sfeer?

Welke les(sen) kun je uit het maken van de reis halen?

Als de mannen de (meeste) vragen hebben ingevuld, kunnen ze het verhaal vertellen. Het verhaal heeft waarschijnlijk aan logica gewonnen en is daardoor ook een beter verhaal geworden, een verhaal waarnaar geluisterd wordt. Dit zullen de mannen in het vertellen ook merken.

- Reflecteren op je eigen verhaal/betekenis uit je eigen verhaal halen

Door de mannen (al) deze vragen te laten beantwoorden, ontstaan er narratieve verbanden en daarmee betekenis. Deze komt niet altijd meteen naar de oppervlakte. Daarom is het belangrijk om de Way of life te bespreken, individueel met de mannen of in de groep.

Tip: verdeel het werken met de *Way of Life* over twee bijeenkomsten, omdat het een nogal bewerkelijke oefening is die veel van de mannen vraagt. Het is goed om de eerste bijeenkomst te besteden aan het in kaart brengen van de herinnering om de bijeenkomst erop in te gaan op de les(sen) die geleerd is/zijn en het betekenis halen uit de verhalen die ontstaan zijn.

Blok 3: De groepsreis

In dit blok staan de volgende onderdelen voorop:

- Delen
- (Terug)geven
- Spiegelen
- Empathisch vermogen vergroten
- Delen

In de voorgaande blokken hebben de mannen al leren luisteren naar elkaars verhalen, maar in dit blok wordt de nadruk daar nog eens extra op gelegd. Er wordt meer over bepaalde thema's gesproken, waarin aan de mannen gevraagd wordt om verhalen uit hun eigen leven te delen met elkaar. De transversale thema's en de verhalen die als aanzet gebruikt kunnen worden, zijn opgenomen in een van de bijlages.

In deze fase is het belangrijk dat de gesprekken niet alleen maar leiden tot discussie, waarin de een op de ander reageert. Juist het bieden van ruimte voor het delen van verhalen en het aandachtig luisteren staat voorop. Dit betekent dat de facilitator deze ruimte moet creëren en bewaken, door op sommige momenten door te vragen en heel duidelijk de code te stellen dat verhalen niet onderbroken mogen worden. Eventueel kan het werken met een *talking stick* een goede manier zijn om dit op een leuke wijze te reguleren.

- (Terug)geven

Het is belangrijk dat de mannen weer op elkaar gericht raken. Daarom introduceren we het principe van iets aan elkaar teruggeven. Dit houdt in dat de mannen iets voor elkaar kopen en met een boodschap aan elkaar geven. Dit kan gekoppeld worden aan Sinterklaas of aan een andere gelegenheid.

Eventueel kunnen de mannen ook een ansichtkaart naar elkaar sturen. Hiervoor kan ook een van de sets uit de picture your story toolkit gebruikt worden (https://pictureyourstory.eu/wp-content/uploads/2020/06/Postcards.pdf).

De mannen worden uitgenodigd om zich tot de ander te verhouden en zich in het perspectief van de ander te verplaatsen. Wat zou een andere man leuk vinden om te krijgen of te lezen? Bovendien is het fijn om iets te ontvangen, vergezeld van mooie woorden. Het vergroot de eigenwaarde.

- Spiegelen

Reeds in het eerste blok komt spiegelen aan de orde. Maar omdat de mannen inmiddels een aantal weken verder zijn en gewerkt hebben aan het ontdekken en onder woorden brengen van hun narratieve identiteit, is het mogelijk om op een dieper niveau te spiegelen en nog meer betekenis aan het luisteren

naar het verhaal van de ander te verbinden. Door hier actief op te reflecteren, bijvoorbeeld door te vragen wat de mannen uit het verhaal van een nader halen met betrekking tot hun eigen leven, wordt dit proces van spiegelen gestimuleerd.

Dit kan ook gecombineerd worden met een oefening in het innemen van verschillende perspectieven, gebruik makend van een bekend verhaal zoals een sprookje. Zo'n oefening wordt in de bijlage met oefeningen besproken. Hierbij dient wel aangemerkt te worden dat dit geen zeer eenvoudige oefening is en deze wel wat vraagt van de capaciteiten van de groep.

- Empathisch vermogen vergroten

Alle bovenstaande onderdelen zijn erop gericht het empathisch vermogen van de mannen te vergroten. Dit ook vanuit de gedachte dat je geen empathie voor jezelf kunt voelen als je dit niet voor een ander kunt voelen. Hierin blijft wederzijdse waardering het kernbegrip.

Die empathie kan ook getraind worden door het luisteren naar verhalen. Daarom raden we aan om vooral in dit blok te werken met de transversale thema's en de verhalen die daarbij horen. We geloven bovendien dat de gesprekken over die thema's in dit blok dieper zullen zijn omdat de mannen nog meer vertrouwd met elkaar en met de facilitators zijn en hebben geleerd hoe ze hun eigen verhalen op een goede manier kunnen vertellen. Hoewel deze kennis niet altijd tot de meest perfect vertelde verhalen zal leiden (iets wat ook nooit ons doel is), denken wel dat de training erin betere verhalen oplevert, wat ook de luisterervaring vergroot.

Blok 4: de thuiskomst

In dit blok staan de volgende onderdelen voorop:

- Samenwerken
- Naar buiten treden
- Toekomstverhalen
- Afscheid nemen (rouw)
- Samenwerken

Als een opmaat naar de uitstroom module die volgt op de storytelling module, werken de mannen samen aan het maken van een kleine presentatie. Het idee is dat ze een aantal verhalen die ze gedeeld hebben gaan presenteren aan een klein publiek. Hiervoor moeten de verhalen een aantal keer goed doorgenomen en gerepeteerd worden. Daarnaast moet er gezorgd worden dat er publiek is en dat dit goed verzorgd wordt. Het kan ook zijn dat enkele mannen geen verhaal willen vertellen. Voor hen kan er dan een ander rol on de presentatie gevonden worden, bijvoorbeeld het zorgen voor eten en drinken of de ontvangst van het publiek. Uiteindelijk is het belangrijk dat de presentatie een gezamenlijke inspanning van de mannen is waarbij de facilitators alleen maar bijsturen als dit even gewenst is.

- Naar buiten treden

Dit is de presentatie zelf. Maar er kan ook gedacht worden aan het opnemen van de verhalen. Belangrijk is dat het presenteren van de verhalen, op welke wijze ook, bijdraagt aan het vergroten van de eigenwaarde van de mannen. Het verhaal bestaat en mag bestaan.

- Toekomstverhalen

De mannen worden gevraagd om over de toekomst na te denken, op basis van de verhalen die ze vertelt hebben. Hierbij wordt teruggegrepen op de wensen en dromen die ze in de Tree of Life hebben opgeschreven. Daarbij wordt gevraagd of ze nu ook meer of andere toekomstdromen hebben en hoe ze de haalbaarheid daarvan inschatten.

- Afscheid nemen (rouw**)**

Het is belangrijk om de reeks bijeenkomsten op een goede manier af te sluiten. De ervaring leert dat de mannen verandering lastig vinden en vooral moeite hebben met het idee dat ze niet meer samenkomen. Hoewel er op de module storytelling nog een uitstroommodule volgt, is het goed om dit afscheid alvast te introduceren en om ook de betekenis van afscheid nemen te onderstrepen. Hierbij kan de nadruk ook gelegd worden op de ontwikkeling die de mannen hebben doorgemaakt, in het gehele Gouden Mannen traject tot dan toe en binnen de module storytelling. Het is goed om daarbij terug te grijpen op de tastbare resultaten, zoals de tekeningen die in de tree of life oefening zijn gemaakt, de way of life overzichten en eventueel de foto's van de presentatie en de podcasts. Op die manier wordt de reis die de mannen in tien weken gemaakt hebben nogmaals inzichtelijk gemaakt en geduid.

Eventueel kan hiervoor weer de Way of life gebruikt worden, met dan het moment dat de storytelling module aanving als startpunt en deze laatste bijeenkomst als eindpunt. Wie of wat heeft de mannen geholpen in het ontwikkelingsproces en wat heeft ze tegengewerkt? Wat hebben ze ervan geleerd en welke wijsheid hebben ze verkregen om op door te bouwen in hun eigen wereld?

Bijlage J: Handvatten voor het inrichten van de Bijeenkomsten

In deze bijlage geven we handvatten voor het inrichten van de bijeenkomsten. Hoe zorg je dat alle deelnemers met hun aandacht bij de bijeenkomst zijn, zich gezien en gehoord weten en er zoveel mogelijk van meenemen? Dat hangt natuurlijk voor een groot deel af van de sociale en didactische vaardigheden en de deskundigheid van de begeleiders. Maar het hangt ook af van de structuur van de bijeenkomsten: waar begin je mee, hoe sluit je af, hoe ga je om met onderlinge verschillen, hoe bied je informatie aan en hoe zorg je dat de deelnemers die goed kunnen verwerken?

Over de structuur van de bijeenkomsten gaat deze bijlage.

Persoonlijke aandacht

Het hart van het Gouden Mannen-programma is de persoonlijke aandacht. Wat het programma onderscheidt van veel andere programma's is de persoonlijke aandacht. Wat dat inhoudt beschrijven we hier kort.

Actief leren

Een belangrijk uitgangspunt van het Gouden Mannen-programma is dat de deelnemers er een actieve rol in spelen. Ze nemen actief deel en leren actief. Het programma is bedacht om hen een context te bieden waarin ze de regie over hun eigen leven kunnen versterken. Dat begint bij het kennismakingsgesprek, waarin ze hun eigen oordeel geven over hoe het met hen gaat en waar ze aan willen werken. Het komt terug in de bijeenkomsten, waarin de deelnemers invloed hebben op themakeuze, de invulling van de bijeenkomsten en andere aspecten van de praktische organisatie. Dit betekent niet dat de coördinatoren en begeleiders achterover leunen en de deelnemers vragen: wat denk je er zelf van? Ze nemen voluit hun verantwoordelijkheid voor het organiseren en inhoudelijk invullen van de bijeenkomsten. Maar zijn daarbij ook steeds in gesprek met de deelnemers: past dit? Heb je hier iets aan? Vind je het zinvol, en heb je er plezier in? Wat gaat goed, wat kan beter?

Dat is iets anders dan het uitvoeren van een programma dat al ergens op de plank ligt, dus voor deze doelgroep ook wel geschikt zal zijn. En ook iets anders dan schooltje spelen.

Een goede leeromgeving

Wat is een goede leeromgeving? Welke elementen van de leeromgeving dragen het meeste bij aan de effectiviteit van de lessen in het volwassenenonderwijs? In de afgelopen tien jaar heeft Maurice de Greef daar veel onderzoek naar gedaan (De Greef, 2009) . Daarbij keek hij niet alleen naar wat deelnemers van hun cursus hebben opgestoken. Hij keek ook naar sociale inclusie, dus naar de mate waarin ze echt iets zijn opgeschoten met hun nieuw verworven kennis en vaardigheden: of ze meer zichzelf zijn en zich daar goed bij voelen, of ze meer regie hebben over hun dagelijks leven en of ze er in hun omgeving meer bij zijn gaan horen. Allemaal effecten die helemaal passen bij de doelstellingen van het Gouden Mannen-programma.

Hij zag twee elementen van de leeromgeving die daar een sleutelrol in spelen:

- Wat de deelnemers in de lessen leren, sluit nauw aan bij wat ze kunnen gebruiken in hun dagelijks leven, en
- ze hebben zelf invloed op wat ze leren en hoe ze dat doen.

Door de lessen te beginnen met een voorbespreking en af te sluiten met een evaluerende nabespreking, hebben de deelnemers inzicht in wat ze doen en waarom en kunnen ze invloed uitoefenen op de ontwikkeling van het programma.

Daarnaast is het verstandig om keuzemogelijkheden in te bouwen voor de groep als geheel (“zullen we volgende week nog een keer praten over goed slapen, of zullen we aan de slag gaan met gezond eten?”) of voor individuele deelnemers (“wie wil uitzoeken hoe het zit met de Berlage-brug, en wie gaat uitzoeken hoe dat zit met de nummers van de bruggen in Amsterdam?”).

Binnenkomen en weer weggaan

Een wezenlijk element van Gouden Mannen is dat de deelnemers weten dat ze belangrijk zijn voor het programma en voor de andere deelnemers. Ze worden gehoord en gezien, door de begeleiding en door elkaar. Het is goed om dit vorm te geven aan het begin en het einde van elke bijeenkomst. Aan het begin wissel je uit hoe het met iedereen gaat, ook de begeleiders. Aan het einde bespreek je hoe iedereen weggaat. Door deze twee elementen onderdeel te maken van de agenda bij elke bijeenkomst, zorg je dat de kennis over ieders welbevinden gedeelde kennis is. Je onderstreept ook dat iedereen even belangrijk is. Iedereen weet: in deze groep doet iedereen ertoe, ik ook.

Voorbespreken, uitvoeren, terugkijken

Het is een goed idee om iedere bijeenkomst te beginnen met een korte voorbespreking. Wat wil je gaan doen en wat wil je ermee bereiken? De deelnemers kunnen aangeven of ze het zinvol vinden en welke accenten ze willen zetten. Aan het einde van de bijeenkomst kijk je terug op wat je gedaan hebt. Was het wat je je had voorgenomen? En hebben we bereikt wat we ermee wilden bereiken? De voor- en nabespreking geven de deelnemers de ruimte om eigen regie te nemen. Ze snappen wat de zin is van de activiteiten die ze uitvoeren, en kunnen eigen wensen, leerdoelen en kritiek inbrengen.

In het onderwijs staat dit bekend als het VUT-model; Voorbespreken, Uitvoeren, Terugkijken (Geerts & van Kralingen, 2016). Het model is ontwikkeld om de autonomie van leerlingen te vergroten, omdat dit een positieve invloed heeft op hun leerproces. Het past daarom goed in het streven om deelnemers regie te gunnen over hun eigen leerproces. En dat is weer nodig om onderwerpen en vaardigheden te laten aansluiten bij hun dagelijks leven.

Kennisoverdracht

Een deel van wat deelnemers van het programma meenemen, zijn vaardigheden: dingen die je kunt doen. Bijvoorbeeld de vaardigheid om je laptop op te starten, in te loggen en informatie over gezond eten te zoeken op internet. Of de vaardigheid om een e-mail op te stellen waarin je vraagt of je een bezoek aan een bepaald museum kunt brengen. Of om iets wat je je afvraagt, aan anderen voor te leggen en samen na te denken over het antwoord.

Bij het aanbieden van nieuwe vaardigheden is het verstandig om vier stappen te doorlopen:

1. *Je laat zien hoe het moet.* Bijvoorbeeld door je scherm te delen en stap voor stap in te loggen, internet op te starten en zoekopdrachten in te tikken, terwijl je uitlegt wat je doet. Of door samen een goede voorbeeld-email te lezen en te bespreken hoe hij is opgebouwd.
2. *Je voert de taak gezamenlijk uit.* Een deelnemer of jij deelt zijn scherm en je bespreekt samen wat er moet gebeuren om op internet te komen en goede zoekopdrachten te geven. Of je praat samen over de e-mail die je wilt opstellen en hoe die moet worden opgebouwd. Deelnemers stellen gedachten en delen van zinnen voor, die je verwerkt in de e-mail en intikt.

3. *Deelnemers voeren de taak begeleid uit.* Bijvoorbeeld door in groepjes te werken aan het uitvoeren van de taak, waarbij de begeleiders rondjes lopen, meekijken en goede raad geven, maar het werk aan de deelnemers overlaten.
4. *Deelnemers voeren de taak zelfstandig uit.* Ze nemen (alleen of in groepjes) een taak op zich en brengen het resultaat in de groep.

Vooral door stap 2, het gezamenlijk uitvoeren van de taak, stappen de deelnemers veel gemakkelijker over hun beginschroom heen en leren ze veel van elkaar. Je vermijdt situaties waarin je van deelnemers vraagt om iets te doen waarvan ze zelf denken dat ze het nog helemaal niet kunnen.

Omgaan met verschillen

Vaak zijn er vrij grote verschillen tussen de deelnemers: verschillende culturele achtergronden, verschillende levensgeschiedenissen, uiteenlopende taal- en digitale vaardigheden. Het kan een grote uitdaging zijn om bijeenkomsten te hebben waarin iedereen zich gehoord en betrokken voelt. Toch is precies dat de bedoeling. Het kan dan voor de hand liggen om de groep te verdelen in niveau-groepjes, bijvoorbeeld beginners, halfgevorderden en gevorderden. Dat kan, maar er zijn ook nadelen aan. Je kunt scheve ogen krijgen in de groep: waarom hij wel bij de halfgevorderden en ik niet? En het maken van niveaugroepen kan de verschillen binnen de groep vergroten als de gevorderden zich sneller ontwikkelen dan de halfgevorderden en beginners. Het opdelen van de groep leidt dan tot een soort hiërarchie die je eigenlijk niet wilt, en versterkt die ook nog eens.

Als je de groep liever bij elkaar houdt en toch wil dat iedereen werkt vanuit zijn eigen belangstelling en met zijn eigen vaardigheden, kun je het volgende proberen:

- In een groepsgesprek kun je erop letten dat iedereen eraan kan deelnemen met zijn eigen gespreksvaardigheden. Ruwweg zijn dat: a. luisteren, vragen om uitleg als je iets niet begrijpt, vragen beantwoorden en een reactie geven op wat anderen zeggen; b. je mening geven en toelichten, vragen aan anderen stellen en laten merken dat je het antwoord begrijpt, vragen van anderen beantwoorden en toetsen of het antwoord begrepen is; c. het gesprek mee sturen, in herinnering roepen wat de bedoeling is, bijdragen om bij het onderwerp te blijven en naar een goede uitkomst op zoek te gaan. Je kunt dan mikken op een spontaan en interessant gesprek waaraan iedereen bijdraagt wat hij kan, wat per persoon heel verschillend kan zijn. Je zult merken dat de deelnemers hun aandacht bij het gesprek kunnen houden als dat lukt, en bij de terugblik aangeven er tevreden over te zijn.

- Bij een project zoals een excursie kun je een taakverdeling afspreken, zodat elke deelnemer binnen de eigen mogelijkheden een actieve bijdrage aan het programma kan leveren. Je kunt bijvoorbeeld een coördinatiecommissie vormen van drie deelnemers die de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de excursie dragen. De groep als geheel kan dan een “te doen”-lijst maken en bijhouden. Items uit deze lijst kunnen als taak worden gegeven aan individuele deelnemers of tweetallen.

- Bij individueel werk, bijvoorbeeld met oefenen.nl, is het niet zo erg als de taalvaardigheden uiteen lopen. Iedereen zit toch achter zijn eigen PC. Zodra iedereen iets heeft gevonden wat voor hem “leuk moeilijk” is, is iedereen wat dat betreft gelijk.

Bijlage K: Agenda van een bijeenkomst

Wat is een goede structuur voor de bijeenkomsten? Hieronder staat een voorbeeld ter inspiratie, gebaseerd op de agenda van de bijeenkomsten in Amsterdam-West tot 2018.

Tijd	*Wie*	*Wat*	*Waarom*
12.00 - 12.30	Coördinatoren, begeleiders, vrijwilligers, stagiairs	Voorbespreking. Wat is de bedoeling vandaag, wat gaan we doen, waar gaan we op letten	Alle leden van het ondersteunend team hebben overzicht, kunnen op elkaar aansluiten en voor elkaar inspringen
12.00 - 13.00	Begeleidend team, deelnemers	Inloop met koffie, thee en eventueel soep.	Iedereen die binnenkomt, wordt begroet en vindt aansluiting. Iedereen snapt wat er gaat gebeuren in de bijeenkomst als geheel.
13.00 - 14.25		Bijeenkomst voor de pauze, invulling van één onderdeel per groep	
14.25 - 14.35		Pauze met koffie, thee	Groepen mengen, contactmogelijkheden tussen de groepen
14.35 - 16.00		Bijeenkomst na de pauze, invulling van één onderdeel per groep	
16.00 - 16.30	Coördinatoren, begeleiders, vrijwilligers, stagiairs	Nabespreking. Is gelukt wat is afgesproken? Wat is er gebeurd dat iedereen moet weten? Aandachtspunten voor komende week en volgende bijeenkomst	Ervaringen worden in het team gedeeld, zodat iedereen overzicht heeft. Kans om samen te leren, te leren van ervaringen en het programma samen te ontwikkelen

Bij drie parallelle groepen kan het ruimtegebruik er zo uitzien:

Tijd	*Ruimte A*	*Ruimte B*	*Ruimte C*
12.15 - 13.00	Voorbespreking		
12.00 - 13.00	Inloop met koffie & thee en eventueel		

	soep		
13.00 - 14.25	Groep A, fase 3: Verhalen Delen	Groep B, fase 2: Sociaal Vaardig	Groep C, fase 1: Taal & Computer I
14.25 - 14.35	Pauze		
15.35 - 16.00	Groep A, fase 3: Verhalen Delen	Groep C, fase 1: Mannenwijzer	Groep B, fase 2: Taal & Computer II
16.00 - 16.30	Nabespreking		

Bijlage L: De Gouden Mannen reis, voor de mannen zelf

De volledige reis voor de mannen zelf

Waar begin je aan als je mee gaat doen met een Gouden Mannen-programma? Voor welke reis geef je je op, wat ga je meemaken en wat moet je daarvoor doen? In dit hoofdstuk beschrijven we het programma vanuit het gezichtspunt van de deelnemers, om hen duidelijkheid te maken wat ze van het programma kunnen verwachten en wat er van hen wordt verwacht.
Allereerst betekent meedoen met de Gouden Mannen dat je mee gaat doen in een groep mannen zoals jij. Mannen die wat hebben meegemaakt en die graag weer in contact willen komen met mensen zoals zijzelf, zoals jij. Mannen die een nieuwe stap in hun leven willen zetten en daarvoor willen werken aan dingen waar ze zich niet zo handig in voelen, zoals omgaan met je mobiele telefoon of laptop en de Nederlandse taal. En die dingen te weten willen komen die voor hen van belang zijn, zoals hoe je voor jezelf zorgt als je ouder wordt, waar er zinvolle activiteiten in je buurt zijn waar je aan mee kunt doen en hoe je samen met andere mannen nieuwe dingen onderneemt.
Al snel ervaar je wat een Gouden Mannen-groep bijzonder maakt. Er ontstaat een sfeer van vertrouwen, waarin iedereen welkom is. Het is er gezellig en je maakt lol met elkaar. Je vindt er kameraadschap en je draagt daar ook aan bij, omdat je gelijkwaardig bent aan elkaar, in een warme groep. In die groep ben je een deelnemer die gemist wordt als hij een keer niet kan. (Daarom heeft de programma uitvoerder graag dat je afbelt als je niet kunt komen. Ben je er niet, dan belt de programma uitvoerder je even om te vertellen dat we je gemist hebben en om te vragen hoe het met je gaat).

Werving en kennismakingsgesprek

Als je belangstelling hebt om mee te doen, praat je eerst met een coördinator die naar je verhaal luistert en doorvraagt, en vooral geïnteresseerd is in jouzelf, wat jou bezig houdt en wat jij wilt. De coördinator laat je ook iets zien wat hij het Spinnenweb Positieve Gezondheid noemt. Dat gaat over alle dingen die het leven zinvol en de moeite waard maken: je eigen lichaam, je gevoelens en gedachten, zingeving en kwaliteit van leven, meedoen in je omgeving en goede gewoonten in je dagelijks leven. Hij legt duidelijk uit waar dat over gaat en vult het met je in. Zo komt je iets te weten over hoe het met jouw leven is: waar je tevreden mee bent, wat minder gaat en waar je graag aan wil werken. Ieder half jaar start er een nieuwe groep, dus misschien dat je even moet wachten. Mogelijk is er al wel een andere activiteit waar je alvast aan mee kunt doen, zoals een bijeenkomst met andere mannen waarin je praat over de dingen van het leven, dingen uitzoekt met je mobiele telefoon, een wandeling maakt in de buurt en lichaamsoefeningen leert die je thuis kunt doen, of samen in het park.

Fase 1: verbinding met jezelf

Als je nieuwe groep begint, maak je eerst kennis met elkaar. Hoe heet je, wie heeft je je naam gegeven, wat betekent je voor-/achternaam en ben je er tevreden mee? Wat vind jij mooie plekken in de stad, wat zit je dwars, waar wil jij aan gaan werken? Dingen die je voor een deel al met de coördinator besproken hebt, maar nu hoor je ze van elkaar. Dat geeft herkenning, je ziet dat je er niet alleen voor staat. Ook komt er iemand les geven in computer- en taalvaardigheden, doe je verschillende spellen waardoor je plezier hebt en zodat je kunt werken aan waar jij beter in wilt worden. Ook komt er iemand die veel weet van de zorg voor je gezondheid van lichaam en geest. Je leert er dingen over wat je kunt doen om goed te slapen, gezond te eten, om te gaan met de uitdagingen van je leven met minder stress, over hoe je na kunt denken als dat nodig is, en minder kunt piekeren. In dit eerste half jaar werk je samen aan de verbinding met jezelf: je zorg voor jezelf in het leven van elke dag.

Fase 2: verbinding met je omgeving

Na een half jaar ben je klaar met fase 1 en begin je aan fase 2. Je vult nog een keer het spinnenweb in: hoe gaat het nu met al die dingen die je lezen zinvol en de moeite waard maken? Is er iets verbeterd? Gaan er dingen minder? En het allerbelangrijkste: ben je toegekomen aan waar jij aan wilde werken? En nu je er nog eens naar kijkt, waar wil je nu aan werken? In deze fase gaat de aandacht naar je verbinding met je omgeving: de buurt en de stad. Je kijkt samen naar waar interessante dingen te doen zijn, bijvoorbeeld met je stadspas. Je legt contact, door te bellen of te e-mailen, om te kijken waar je naartoe kunt en of je daar iemand kunt spreken. Daar is ook assertiviteit voor nodig: de vaardigheid om duidelijk te maken wat jij wil en daarvoor op te komen, en tegelijk een respectvolle relatie op te bouwen met de ander. Tot slot ga je in iedere bijeenkomst weer werken aan je computer- en taalvaardigheden die nodig zijn om dit te doen.

Fase 3: verbinding met de wereld

Aan het einde van deze fase doe je alweer een jaar mee met de Gouden Mannen. Daar komt nog een half jaar bij, waarin je samen onderzoekt welke levenservaringen je hebben gemaakt tot degene die je nu bent. Wat heb je doorstaan? Welke kracht heb je in jezelf ontdekt? Wat heb je van anderen meegekregen? Wie zijn er belangrijk voor je? Wie hebben je geholpen? Wat heb je anderen gegeven? Dat levensverhaal is iets om kracht en trots aan te ontlenen, ook als je de uitdagingen van vandaag aangaat. Je gaat op zoek naar die verhalen, je neemt de tijd om ze te vertellen en ernaar te luisteren; je leert ze zo te vertellen dat het lijkt of ze opnieuw gebeuren. Je maakt er een kleine voorstelling van, voor elkaar, je begeleiders en als je wilt voor een paar vrienden en kennissen. Hierdoor leer je verdiepende vragen te stellen en jezelf te presenteren. Met het delen van die verhalen werk je aan je verbinding met de wereld, wat de wereld, dat zijn wij met elkaar. Dan wordt het tijd om met je nieuwe zelfvertrouwen en je nieuwe vaardigheden op zoek te gaan naar een plek in je gemeenschap of de buurt: een eigen project, vrijwilligerswerk of betaald werk, een plek om zo nu en dan bij elkaar te komen. Iemand die de buurt goed kent en daar veel contacten heeft, helpt je daarbij. En voor je aan het einde van deze derde fase afscheid neemt van het programma, kijk je nog een keer naar het Spinnenweb Positieve Gezondheid. Hoe sta je er nu voor? Wat gaat beter, wat minder en waar ga je nu aan werken?

Uitstroom en nazorg

Na anderhalf jaar stopt je deelname aan Gouden Mannen. Dat betekent niet dat je de andere Gouden Mannen nooit meer ziet. Je ziet elkaar op straat, bij vrijwilligerswerk of zelfs bij een gezamenlijke maaltijd, als het je lukt om dat te organiseren. Je hebt een netwerk, waarin je elkaar kunt vinden, elkaar goede raad kunt geven en samen nieuwe initiatieven nemen. Je kunt ook aankloppen bij je coördinator, bijvoorbeeld om te horen hoe je contact kunt leggen met andere deelnemers, wie je kunt benaderen met een voorstel voor een project of hoe je budget kunt regelen voor iets wat je in de buurt wilt gaan doen. Je hebt Gouden Mannen misschien niet echt meer nodig, maar je kunt er altijd op terugvallen.

Bijlage M: Rollen met taken en verantwoordelijkheden Gouden Mannen

Rollen	Taken en verantwoordelijkheden
Management en beleid	• Teammanagement/aansturing team • Beleidsontwikkeling • Bewaken van de doelstellingen en overeengekomen afspraken met partners, directie en financiers • Acquisitie/fondsenwerving • Externe communicatie • Financiën • Aanspreekpunt voor stichting Gouden Mannen (bestuurlijk overleg)
Programmacoördinator Gouden Mannen	• Procesmanagement en aansturing team GM (ondersteunen, faciliteren, coachen, zorgt voor scholing en deskundigheidsbevordering medewerkers, vrijwilligers/ stagiaires, etc.) • Zorgt voor een jaarplanning • Coördineren inhoudelijk programma Gouden Mannen in afstemming met kwaliteitseisen stichting Gouden Mannen; aanspreekpunt voor programma Gouden Mannen stedelijk (inhoudelijk overleg met andere GM partners) • Aanspreekpunt voor interne/externe samenwerkingspartners (zorgt voor samenwerkingsafspraken, ontwikkelen en onderhouden netwerk voor werving, aanvullende activiteiten en uitstroom) • Randvoorwaarden scheppen voor uitvoering programma Gouden Mannen (organisatie, mensen en middelen) • Aanspreekpunt voor betrokken medewerkers, management en samenwerkingspartijen • Monitoren uitvoering programma Gouden Mannen op bereik, kwaliteit en effecten • Deelname activiteiten vanuit stichting Gouden Mannen (stedelijk aanbod, uitwisseling, training enz.)
Uitvoering begeleiding	• Zorgdragen voor de werving, instroom, doorstroom en uitstroom Gouden Mannen • Uitvoering van de intakeprocedure en intakes (in samenwerking met stagiaires) • Begeleiding, aanspreekpunt en aansturing stagiaires • Werven, aansturen en begeleiden van vrijwilligers • Aanspreekpunt voor de groepen (contact onderhouden met mannen, persoonlijke begeleiding en aandacht, etc…) • Aanspreekpunt voor betrokken begeleiders samenwerkingspartners • Het ondersteunen en monitoren van de mannen om te komen tot duurzame participatie • Het ontwikkelen, organiseren en uitvoeren van aanvullende activiteiten, gericht op activeren en empowerment van de Gouden Mannen

	• Coördinatie, monitoring en aanspreekpunt klantvolgsysteem (bereikregistratie, klanttevredenheid vragenlijsten, evaluaties ..) • Overleggen van monitorgegevens tbv kwaliteitseisen stichting Gouden Mannen (invullen spinnenwebgegevens, geanonimiseerd) • Betrekken van en contact onderhouden met betrokkenen begeleiders / uitvoerders samenwerkings- en netwerkpartners • Deelname activiteiten vanuit stichting Gouden Mannen (stedelijk aanbod, uitwisseling, training enz.)
Stagiaires	• Werving en contact onderhouden deelnemers • Persoonlijke begeleiding/ contactpersoon deelnemers • Ontwikkeling deelnemers bijhouden in klantvolgsysteem • Uitvoeren en verslaglegging diverse programmaonderdelen
Vrijwilligers	• Doceren van diverse programmaonderdelen • Ondersteunen tijdens diverse programmaonderdelen • Registratie (aanwezigheid) • Verwijzen

Bijlage N: Implementatieplan

Voorbeeld Aanvraag Procesbegeleiding Amsterdam Noord

Aanvraag kennisoverdracht en procesbegeleiding Gouden Mannen Noord

Inleiding

Vanuit de staat van de Stad Amsterdam enquête in het najaar van 2016 komt naar voren dat 17% van de geënquêteerde mannen van 50 jaar en ouder in Amsterdam sterk sociaal geïsoleerd is.

Stichting Gouden Mannen voert sinds 2010 het programma Gouden Mannen uit. Dit programma is bedoeld om kwetsbare mannen van 40 jaar en ouder te begeleiden zodat ze meer zelfregie en grip op hun leven krijgen en zodoende naar eigen vermogen weer een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving.

Het programma is de afgelopen jaren met succes in stadsdeel West uitgevoerd, sinds 2018 in stadsdeel Nieuw West, vanaf 2019 in Zuid en in 2020 ook in Oost.

Stichting Gouden Mannen wil met de door haar opgebouwde expertise en de Gouden Mannen methodiek *(https://www.movisie.nl/publicatie/gouden-mannen),* ook elders in de stad een bijdrage leveren aan het terugdringen van het aantal kwetsbare mannen. Gouden Mannen wordt hiervoor door het Oranje Fonds begeleid en financieel ondersteund in het kader van het zogenaamde Groei-programma.

In 2020 is er vanuit Amsterdam Noord door De Sociale Maatschap interesse geuit in het programma Gouden Mannen. Dit contact is begonnen bij de directeur-bestuurder Will van Schendel en vervolgens via Jacqueline van der Willigen, Manager De Sociale Maatschap, en diverse medewerkers verder opgepakt.

Na een aantal overleggen is op 2 maart j.l. door De Sociale Maatschap besloten om Gouden Mannen Noord uit te gaan voeren. Hiervoor stelt de organisatie intern 16 uur per week beschikbaar aan haar medewerkers om het programma uit te voeren.

De wens vanuit De Sociale Maatschap is om in 2021 te starten met het programma Gouden Mannen Noord. Stichting Gouden Mannen brengt hiervoor de aanvraag uit, waarin de fases van de kennisoverdracht en procesbegeleiding beschreven worden. Deze aanvraag wordt gedaan bij het Oranje Fonds.

Wat doet de stichting Gouden Mannen
Stichting Gouden Mannen levert een programma van trainingen, gericht op het blijvend verbeteren van de zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van 40+ mannen, veelal met een migratieachtergrond.

Het programma is beproefd, effectief en duurt 1.5 jaar, verdeeld over 3 modules van 20 trainingen van 4 uur.

Het programma van Gouden Mannen focust op het respectvol omgaan met elkaar, het verminderen van stress- en gedragsproblemen, het ontwikkelen van empathie en (zelf)reflectie en het verbeteren van communicatie en presentatievaardigheden.

Doelstelling van de stichting
De stichting Gouden Mannen richt zich op het overdragen van kennis omtrent het programma Gouden Mannen aan welzijnsorganisaties met de bedoeling dat die het programma in één tot anderhalf jaar tijd, volledig zelfstandig kunnen uitvoeren.

Hoe?
- Door overdracht en training van de noodzakelijke organisatorische kennis.
- Door overdracht en training van de noodzakelijke programma-inhoudelijke kennis.
- Verbetering van de programmakwaliteit en programmaeffectiviteit.
- Verbetering van de meetbaarheid van deelnemersprogressie.
- Verbetering van de meetbaarheid van de kwaliteit en effectiviteit van uitvoering.

De doelgroep
Deelnemers aan het programma kampen met een tekort aan zelfvertrouwen in combinatie met problemen met (mentale en lichamelijke) gezondheid (afgekeurd), de thuissituatie (echtscheiding) en/of op de arbeidsmarkt (ontslag). Dit uit zich in gevoelens van isolement en depressie. Niet zelden hebben ze schulden en externaliserende vormen van sociale incompetentie zoals angst, onmacht, opvoedingsproblemen of huiselijk geweld. De deelnemers hebben geen of weinig betekenisvolle contacten buiten hun eigen familie en wonen veelal in probleemwijken.

Khalid
Ik was net gescheiden en ik schaamde me. Praten over problemen was een taboe. Ik raakte dakloos. Het begon weer beter te gaan toen ik meedeed met de Gouden Mannen. Bij de Gouden Mannen voelde ik me geen nummer meer en er werd goed naar mij geluisterd.

Adry
Ik had 22 jaar bij Dirk vd Broek gewerkt. Op een gegeven moment had ik last van mijn enkel en moest ik geopereerd worden. Na mijn operatie werd ik ontslagen. Uiteindelijk kwam ik ook terecht bij de Gouden Mannen. Ik heb geleerd hoe ik met mijn boosheid om kan gaan. Ik heb geleerd hoe ik problemen op kan lossen. Ik begin mensen ook weer te vertrouwen

Wat is Gouden Mannen

Achtergrond

Gouden Mannen is een programma van diverse onderdelen, gericht op het verminderen van psychosociale problematiek en het ontwikkelen van sociale competenties voor een doelgroep van 40+ mannen – veelal met een migratie achtergrond - met persoonlijke en/of maatschappelijke achterstand(en).

Het programma is beproefd, effectief en duurt 1,5 jaar, verdeeld over 3 modules van ieder 20 sessies van 4 uur.

Het programma Gouden Mannen richt zich op het (respectvol) omgaan met elkaar, empathie, communicatievaardigheden, (zelf)reflectie, verminderen van stress- en gedragsproblemen en presenteren.

Gouden Mannen is opgestart als initiatief van Kantara-Brug, wordt uitgevoerd door een veelheid aan partners en heeft vanaf het startjaar 2010 meer dan 800 deelnemers bereikt.

De doelgroep

Deelnemers kampen aan een tekort aan zelfvertrouwen in een combinatie met problemen met lichamelijke en geestelijke gezondheid (afgekeurd), de thuissituatie (echtscheiding) en/of op de arbeidsmarkt (ontslag). Dit uit zich in gevoelens van isolement en depressie. Niet zelden hebben de deelnemers schulden en meer externaliserende vormen van sociale incompetentie (zoals angst, huiselijk geweld). De deelnemers komen veelal uit probleemwijken.

Methodiek

De methodiek van het Gouden Mannen programma is gefundeerd op versterking van sociale- en communicatievaardigheden en geïnspireerd door technieken uit het improvisatietheater en storytelling. Het programma Gouden Mannen is een domein overschrijdende interventie en werkt vanuit de visie van Positieve Gezondheid van Machteld Huber. Daarbij gaat het om innovatieve vormen van samenwerking tussen verschillende organisaties, waarbij de behoeftes van de Gouden Mannen centraal staan. Het programma Gouden Mannen is een combinatie van persoonlijke aandacht en wekelijkse activiteiten. Daarbij gaat het niet alleen om ontmoeting en het bevorderen van sociale contacten, maar ook om gezondheidsbevordering, welzijn, participatie en soms ook om zorg.

Gouden Mannen wordt door zijn uitvoeringspartners, zoals Combiwel, Dynamo, SEZO, Daadkr8 en SOOZ beschouwd als een effectieve, actualiserende interventie. Vandaar dat deze organisaties de lokale uitvoering in hun gebieden verzorgen.

Doelstellingen

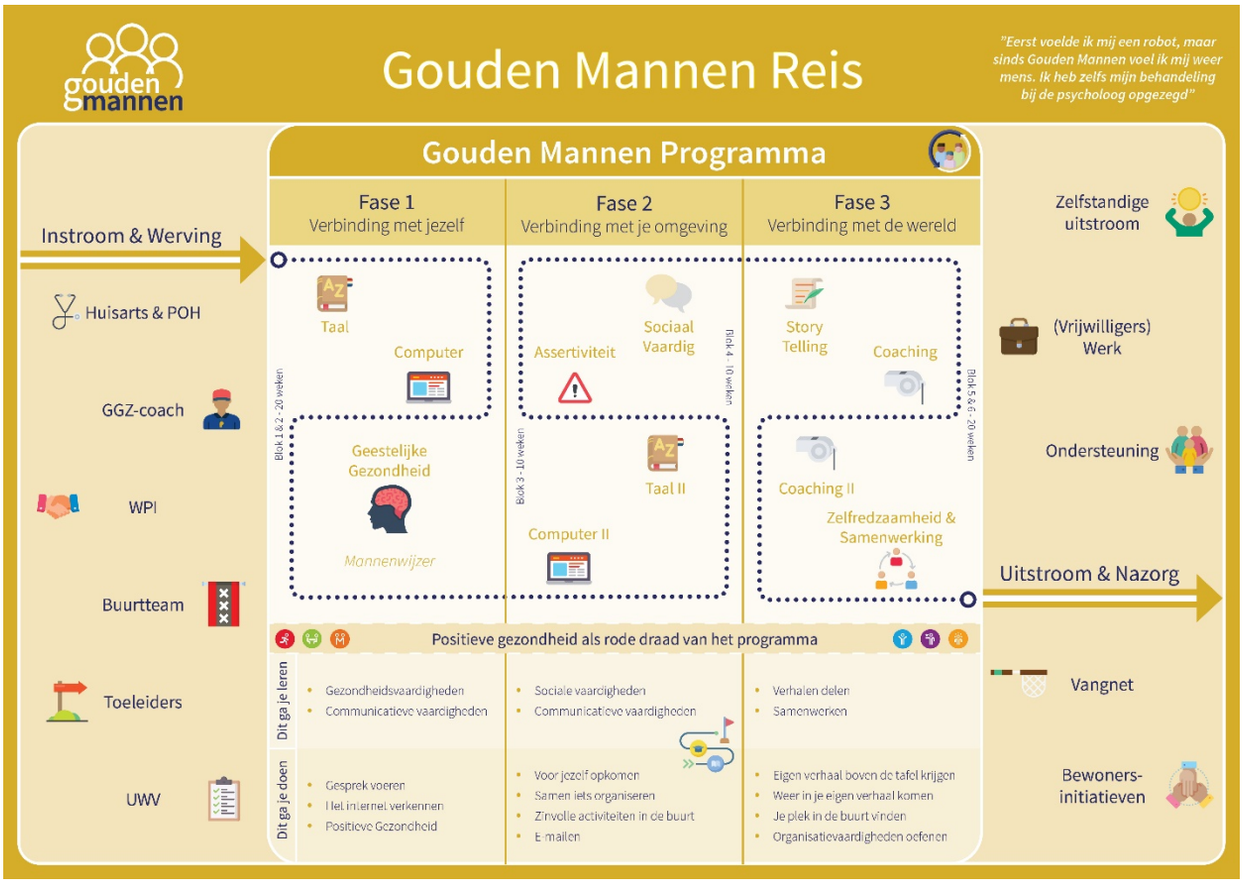
Dat de deelnemers - door ontwikkeling van hun socio-emotionele instrumentarium een positieve grondhouding ontwikkelen naar zichzelf en anderen, meer onderdeel gaan uitmaken van hun gemeenschap, het gevoel ontwikkelen dat ze aan hun directe (gezins-) omgeving een bijdrage kunnen leveren en actief ‘pro-sociaal’ gedrag vertonen. Hiermee draagt Gouden Mannen bij aan de bevordering van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en maatschappelijke participatie van haar deelnemers.

Voor Gouden Mannen staat de bevordering van het welzijn van de deelnemers waarmee zij werkt, voorop en ambiëren wij dat onze deelnemers een toename in de ‘kwaliteit van leven’ ervaren.

Doorlooptijd

Het programma Gouden Mannen is een *doorlopende leerlijn*. We gaan met deelnemers een samenwerking aan voor 18 maanden, oftewel 3 blokken van elk 20 weken. In die achttien maanden begeleiden we elke deelnemer individueel naar een vervolg. Dit vervolg kan zeer divers zijn omdat het altijd een persoonlijk traject betreft om nog meer mee te doen. Dit loopt van ontmoeting, mannengroep, educatie, zelforganisatie, activiteiten, vrijwilligerswerk tot en met opleiding en werk.

De reis van de Gouden Mannen



De opdracht kennisoverdracht en procesbegeleiding Gouden Mannen Noord

Stichting Gouden Mannen gaat als procesbegeleider het programma Gouden Mannen Noord in samenwerking met De Sociale Maatschap verwezenlijken. Deze opdracht loopt van maart 2021 tot december 2022 en omvat de volgende fasen:

- Initiatiefase januari 2021 – maart 2021
- Definitiefase: maart 2021 – mei 2021
- Ontwerpfase: mei 2021 – juli 2021
- Voorbereiding: juli 2021 – september 2021
- Realisatie: september 2021 – januari 2022
- Nazorg (in overleg): januari 2022 – december 2022

De kennisoverdracht en procesbegeleiding behelst de verkenning en de implementatie tot aan overdracht van de methodiek Gouden Mannen.

1. **Initiatiefase**

- Gesprekken met De sociale Maatschap over opdracht
- Opdrachtformulering
- Aanvraag Oranje Fonds
- Verbetering aanvraag Oranje Fonds

2. Definitiefase

- Doelgroep analyse en behoeftepeiling
- Gesprekken met medewerkers De Sociale Maatschap (commitment en inbedding)
- Gebiedsanalyse organisaties: gesprekken met en betrekken van potentiele lokale partners bij de verschillende fases van het project (instroom, programmering, doorstoom, uitstroom) uitvoering Gouden Mannen (deels al opgepakt)
- Verkennende gesprekken door De Sociale Maatschap met Stadsdeel Noord (in verband met mogelijke aanvraag Sociale Basis 2022)
- Advisering over te nemen stappen

<u>Resultaat</u>

- Analyse van de doelgroep, kansen en mogelijkheden wat betreft werving (instroom) (input door De Sociale Maatschap)
- Intern draagvlak voor uitvoering programma(onderdelen) Gouden Mannen (input door De Sociale Maatschap)
- Extern draagvlak voor uitvoering programma(onderdelen) Gouden Mannen (input door De Sociale Maatschap)
- Draagvlakgesprekken bij lokale overheid (input door De Sociale Maatschap)
- Advies voor coördinerende partij De Sociale Maatschap voor de uitvoering (met partners) om naar implementatie van integrale aanpak Gouden Mannen Noord te komen (door Stichting Gouden Mannen nav input De Sociale Maatschap)

3. Ontwerpfase

- Ontwerp integrale aanpak door gedeeld eigenaarschap (programmering)
- Werkbijeenkomst Gouden Mannen (intern en extern)
- Voorbereiden van programma-, werk- en jaarplanning

<u>Resultaat</u>

- Werksessie(s) met betrokken medewerkers/partijen
- Implementatie afspraken afgerond en gedeeld met betrokkenen (jaarplanning, gedeeld eigenaarschap)
- Begroting Gouden Mannen in beeld en ureninzet
- Geïmplementeerd programma Gouden Mannen in Noord

4. Voorbereidingsfase

- Training en coaching op methodiek Gouden Mannen o.a. Positieve Gezondheid, intakeprocedure, coaching deelnemers, monitoring
- Procesbegeleiding; meedenken, advisering, ondersteuning en coaching
- Werving aansturen

<u>Resultaat</u>

- Getraind team met missie, visie en aanpak Gouden Mannen
- Overdracht van methodiek
- Groep van 15 mannen, klaar voor de start

5. Realisatiefase

- Procesbegeleiding van medewerkers en partnerorganisaties
- Overdracht werkzaamheden
- Procesbewaking

Resultaat

- Medewerkers en partners in staat om programma zelfstandig uit te voeren
-

6. Nazorgfase

- Evaluatie
- Nazorg (op maat)
- Bijstellingen

Resultaat

- Zicht op bijstellingen
- Bijgestelde programmering indien nodig
- Afspraken over nazorg ingericht
- Evalueren bestendigen en continueren (duurzaam)

Uiterlijk december 2022 zal de volledige implementatie worden overgedragen aan De Sociale Maatschap.

6. Ureninzet

Fase	**Aantal uren voor stichting Gouden Mannen**
Initiatie	12
Definitie	22
Ontwerpfase	44
Voorbereiding	52
Realisatie	72
Nazorg 2022 (in overleg)	In overleg
Subtotaal	**202**
Inzet doorontwikkeling kwaliteitsbewaking nav overleg Oranje Fonds	**30**
Totaal	**232**

Certificaat van Deelname en Diploma

De Stichting Gouden Mannen verklaart dat

Naam

het Gouden Mannen programma met succes heeft afgerond en daarmee benoemd wordt tot *Gouden Man*.

De Gouden Mannen examencommissie heeft daarnaast, na ampel beraad, unaniem besloten dit diploma te voorzien van de distinctie:

Cum Laude

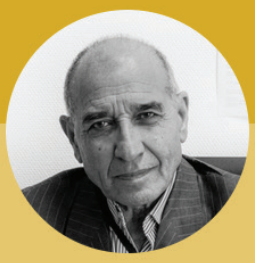
Dit vanwege de getoonde toepassing van de opgedane kennis, het behalen der programmadoelstellingen en het vertoon van positieve inzet bij extra curriculaire activiteiten en de ondersteuning van mede-deelnemers

.....	.....
Voorzitter Stichting	*Deelnemer*
.....	.....
Begeleider West	*Begeleider Nieuw West*

Ervaringen met het Programma Gouden Mannen

"Ik wil wel meedoen en de eenzaamheid tegenwerken maar weet niet hoe. Dus heb ik iemand nodig die roept: "Kom naar buiten", en dat doet Gouden Mannen"

Khalid



"Iedereen ziet z'n eigen problemen, maar als je die van een ander hoort dan begrijp je beter hoe de wereld in elkaar zit en voel je je minder eenzaam"

Altaf

"Eerst voelde ik mij een robot, maar sinds Gouden Mannen voel ik me weer mens. Ik heb zelfs mijn behandeling bij de psycholoog opgezegd. Ik had hem niet meer nodig"

Nail

"Gouden Mannen groeit snel. Dat komt door de mensen die het programma draaien, maar vooral door de Gouden Mannen zelf."

Sylvia den Hollander, SEZO

"De kern is kameraadschap en gelijkwaardigheid: tussen deelnemers onderling en tussen deelnemers en begeleiders"

Roelof Langman, SOOZ

"Gouden Mannen zorgt voor verbinding, steun en perspectief."

Mirjam Algera, Arkin BasisGGZ

gouden mannen