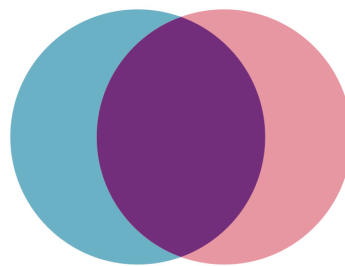




Rapport
Inventarisatie draagvlak – MenCare
Nederland
September – December 2019

In opdracht van Emancipator



Emancipator

voor mannen en emancipatie

Rachel Ploem
Consultant – *Meaningful Connections*





Inhoudsopgave

	Uitkomsten Verkenning MenCare	3
1	Introductie	5
2	Onderzoeksvragen	7
3	Uitkomsten verkenning	8
3.1	Huidige ontwikkelingen – door de lens van het socio-ecologische model	8
3.2	Betrokken vaderschap, verdeling zorg-arbeid en arbeidsmarkt	9
3.3	Onderwijs, jongens & zorg, en mannen	12
3.4	Mannen in zorgende beroepen	13
3.5	Betrekken van jongens en mannen bij preventie van gender gerelateerd geweld	14
3.6	Emancipatie zorgzame mannelijkheid	16
3.7	Aansluiting bij beleidsplannen van de overheid.	18
3.8	Behoefte aan verbinding tussen diverse velden – MenCare Nederland	19
3.9	Hoe ziet MenCare Nederland eruit?	19
3.9.1	Vormen van MenCare Nederland	19
3.9.2	Emancipator als trekker	21
3.10	Wie zijn potentiële financiers van MenCare Nederland?	22
3.11	Discussiepunten en dilemma's	23
4	Conclusie en vervolgstappen	24
	Annexen	
	Annex 1 Socio-ecologisch model	27
	Annex 2 Innovatietheorie	28
	Annex 3 MenCare Nederland presentatie 19.11.2019	29
	Annex 4 The MenCare Commitment for Governments	30
	Annex 5 Beleidsplannen van de overheid	31
	Annex 6 Filmfestival 'Men Matter' - Concept	32
	Annex 7 Overzicht van geïnterviewden	33



Uitkomsten Verkenning – MenCare Nederland

1. Meerwaarde van MenCare beweging

Men-Care achtige bewegingen bestaan al, het gaat om het borgen in de vorm van een bredere MenCare beweging waarin de verschillende velden met elkaar verbonden worden. De thematische gebieden zijn: betrokken vaderschap, verdeling zorg-arbeid, mannen in zorgende beroepen, jongens & zorg en mannen in het onderwijs, en preventie van gender gerelateerd geweld. Een brede visie en langer termijn perspectief dienen samen te gaan met concrete doelen en resultaten op de korte termijn. De huidige bewegingen en ontwikkelingen vinden met name plaats op het individuele, inter-relatieve en maatschappelijke vlak. Meer slagkracht is nodig, niet alleen ten behoeve van het vergroten van bewustzijn en gedragsverandering, maar vooral ook ter wille van institutionele inbedding, daarbij meer dan nu het geval is aansluiting vindend bij bestaande en toekomstige overheidsplannen en beleid en het bedrijfsleven.

Belangrijke strategieën van MenCare zijn:

- Netwerken, verbinden en verbreden
- Capaciteit ontwikkeling/ Faciliteren van 'linking & learning'
- Pleitbezorging/Institutionele inbedding

Vormen van MenCare Nederland:

Productiehuis, Digitaal platform, Open Podium, Digitale nieuwsbrief, Platform van rolmodellen, Campagnes, Strategische samenwerkingen op specifieke thema's, samenwerking met/financiering door bedrijfsleven, Versterking van de verbinding met internationale bewegingen zoals MenCare: A Global Fatherhood Campaign en MenEngage.

2. Rol van Emancipator – Trekker

Emancipator wordt gezien als de organisatie met expertise op het gebied van mannen, mannelijkheid en emancipatie. De kracht van Emancipator ligt in thema overstijgend en strategisch uitzoemen, en het concreet uitwerken op specifiek niveau en veld in nauwe samenwerking en afstemming met betrokken spelers. Het is daarbij van belang om voortdurend te kunnen schakelen tussen strategische doelen en praktisch handelen. Het inleven en aansluiten bij de behoeften, taal en proces van anderen en daar instrumenteel mee om kunnen gaan, zijn belangrijke vaardigheden. Per slot heeft een ieder recht op een eigen weg. Om de rol van trekker in de MenCare beweging te kunnen spelen, wordt institutionele ondersteuning van Emancipator als een voorwaarde gezien.



3. Concrete en snelle resultaten versus lange adem

Spanning bestaat tussen concrete en snelle resultaten terwijl het om een verandering van diepgewortelde maatschappelijke en culturele normen rondom mannelijkheid en vrouwelijkheid gaat. Projectfinanciering en pilots bieden onvoldoende tijd om tot die veranderingen te komen en om ingezette wegen institutioneel te borgen. Om hieraan tegemoet te komen wordt gepleit voor continuering van financiering van meerjarige trajecten, inclusief institutionele ondersteuning. Een twee-sporen beleid is aan te raden, bestaande uit specifieke ondersteuning van jongens & mannen en emancipatie trajecten, en uit het mainstreamen in overheidsbeleid/budget en monitoring, in zorg- en onderwijs enz.

4. 'Grote zus en kleine broer' – Linking&Learning

Het landschap van emancipatie bestaat uit oudere, sterke én nieuwe, jonge organisaties. Vrouwenrechten, -en LHGBT emancipatie organisaties kennen een lange geschiedenis en zijn na decennia van noeste arbeid gepokt en gemazeld in aanpak, strategie, lobby, en effectief in bereik en resultaat. Hier staat tegenover een relatief jonge mannenbeweging, bestaande uit tal van organisaties, initiatieven, campagnes en een-pitters. In het belang van gender gelijkheid op elke niveau van het socio-ecologisch model zijn strategische samenwerkingen tussen het palet van 'volwassen' en jonge organisaties van belang, mede op basis van complementariteit en samen-sterker. Kunde, ervaring en vaardigheden verschillen, aandacht, tijd en middelen voor leren, uitwisselen, documenteren van 'best practices' zijn sterk aan te bevelen. Het is raadzaam om hiervoor expliciet tijd en geld op te nemen in financieringsvoorstellen.

5. Financiering

Multi-financieringskanalen, waaronder overheid, fondsen, crowd-funding en bedrijfsleven zijn nodig. De allianties gefinancierd door OCW zullen binnenkort geëvalueerd gaan worden en de uitkomsten vormen belangrijke input voor vervolffinanciering, mede afhankelijk van het politieke landschap op dat moment. Uitkomsten van deze verkenning kunnen ingezet worden voor nieuwe aanvraag. Het Oranjefonds verkent behoeften en mogelijkheden om een vervolg te geven aan Man 2.0 project. Betrokken organisaties hebben behoefte aan een platform uitgesproken, wat nauw overeenkomt met de inzet van MenCare gericht op versterken van onderlinge verbindingen tussen diverse velden. Eerste verkenningen met het bedrijfsleven dienen nader te worden onderzocht, daarbij gebruikmakend van bestaande expertise binnen het netwerk met fondswerving, marketing enz. Belangrijk advies is om de taal van de ander te spreken en in te leven in dienst perspectief en belang, zonder het 'hogere' doel uit het oog te verliezen. Het productiehuis wil o.a. met behulp van crowd-funding nieuwe initiatieven financieren.





1. Introductie

Nederland staat voor een uitdaging. De arbeidsmarkt verandert door technologische ontwikkelingen, flexibilisering, vergrijzing, decentralisering en bezuinigingen. Dit vraagt om het optimaal benutten van het talent en potentieel van werkend, zorgend en lerend Nederland. Dit lukt alleen wanneer ieder individu zich breed kan oriënteren, een toekomst kan ambiëren, met voldoende mogelijkheden zijn om werk, zorg en leren te combineren. Daarbij is het belangrijk dat men niet wordt begrensd door normen over wat mannen en vrouwen 'horen te doen': de zogenaamde genderstereotypen. Deze hangen bovendien vaak samen met LHBTI-, etnische-, klasse- en leeftijdsgebonden stereotypen.

De alliantie Werk.en.de Toekomst zet zich in voor het doorbreken van deze genderstereotypering, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, en voor het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren. Werk.en.de Toekomst is een samenwerking van Atria, Emancipator, de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) en VHTO (Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek) en wordt gesteund door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Tegen deze achtergrond heeft in opdracht van Emancipator een verkenning plaats gevonden naar draagvlak voor een bredere MenCare- beweging met als doel zorgzame mannelijkheid ten behoeve van gendergelijkheid in de Nederlandse samenleving te stimuleren. De focus van MenCare is mannen in zorgende beroepen, jongens & zorg in het onderwijs, betrokken vaderschap, eerlijke verdeling van (onbetaalde) zorg-arbeid en – verantwoordelijkheden, zorg-arbeid en de noodzakelijke veranderingen op de arbeidsmarkt. Tevens is verbinding gelegd met preventie van gender gerelateerd geweld en het betrekken van jongens en mannen bij het veranderen van een cultuur die geweld bagatelliseert, normaliseert en uitlokt.

In de verkenning is de consultant, Rachel Ploem, in afstemming met Emancipator in gesprek gegaan met onder meer:

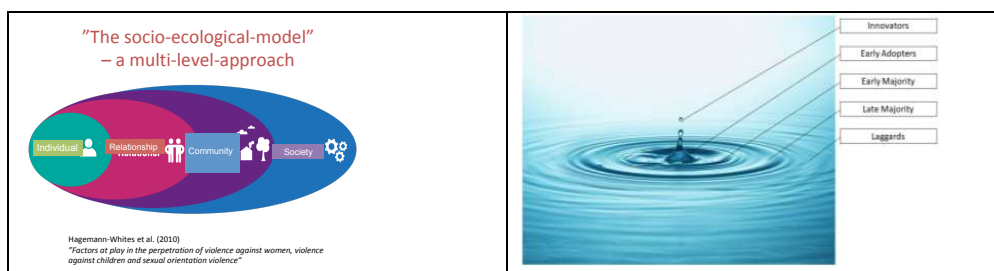
- Sleutfiguren op het terrein van betrokken vaderschap, mannen in de zorg, jongens en mannen in het onderwijs, preventie van gender gerelateerd geweld
- Potentiele donoren ter ondersteuning van MenCare
- Huidige en toekomstige spelers uit het maatschappelijke veld betrokken bij emancipatie, en jongens en mannen

De duur van de consultancy beperkte de mogelijkheid om met alle betrokkenen en relevante partijen in gesprek te gaan, maar heeft voldoende informatie opgeleverd om een beeld te kunnen vormen van een draagvlak voor een MenCare beweging.



Socio-ecologisch model en Innovatie theorie (zie Annex 1)

De verkenning heeft gebruik gemaakt van het zgn. socio-ecologische model ¹. Stereotiepe gender normen en gedrag liggen vaak diep verankerd, zichtbaar op het individuele, relationele, maatschappelijke, institutionele en politieke niveau, die elkaar onderling en wederzijds beïnvloeden en versterken. Wanneer verandering wordt beoogd ten behoeve van emancipatie en gelijkwaardige gender verhoudingen, zal er op alle niveaus geïntervenieerd moeten worden

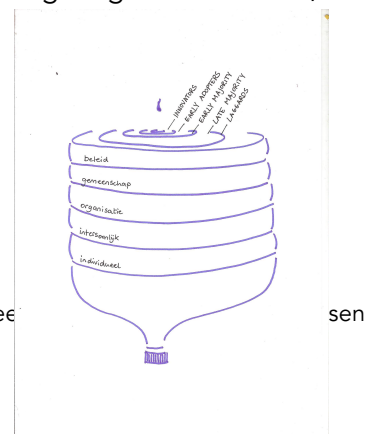


Innovatietheorie

De innovatietheorie van Rogers (2003) onderscheidt vijf stadia en daarmee vijf groepen in de verspreiding en acceptatie van een innovatie. Voor een gender transformatieve benadering is ten eerste de veranderkracht van 'innovators' en 'early adopters' nodig. De innovators zijn 'change agents' die anderen direct of indirect beïnvloeden. De early adopters zijn de eersten om de innovatie ook toe te passen, doordat zij zich aansluiten worden ze ook 'change agents' in hun omgeving of werkveld. Dit 'sneeuwbal effect' leidt op den duur tot een exponentiële versnelling en acceptatie.

In de praktijk blijkt de dynamiek van het innovatiemodel op elk niveau van het ecologisch model opnieuw te werken en innovators, early adapters, early majority etc. op te leveren. Ook binnen en tussen de huidige projectpartners is sprake van deze dynamiek. Steeds weer is het zaak te kijken welk 'laaghangend fruit' er is, hoe we de dynamiek een stapje verder kunnen helpen.

Beide modellen samengevoegd, ziet er als volgt uit:



¹ Dit model van Urie Bronfenbrenner (1979), analyseert en intervineert op het niveau van individu, familie, gemeenschap, instituties en politiek.



2. Onderzoeksvragen en aanpak

In de periode vanaf eind september en half december 2019 hebben gesprekken plaatsgevonden, telefonisch, in direct contact ofwel door deelname aan verschillende bijeenkomsten, waaronder de Deltaplan bijeenkomst op 2 oktober, de Emancipator - Denktank-bijeenkomst op 10 oktober, de Regioplan bijeenkomst over preventie van kindtrauma op 28 oktober, en de kennisbijeenkomst Man 2.0 op 28 november bij Vadercentrum de Mussen in Den Haag, georganiseerd door het Oranjefonds.

Geïnterviewde zijn betrokken bij of werkzaam in een of meerdere MenCare velden, waaronder vaderschap, verdeling zorg-arbeid, 'zorgverantwoordelijkheid', zelfzorg/hulpvraag/spiritualiteit/ontwikkeling, mannen in onderwijs, mannen in (thuis)zorg en hulpverlening, mannen in kinderopvang, en mannen bij preventie van geweld.

De volgende onderzoeksvragen zijn leidend geweest in gevoerde gesprekken:

1. Wat is volgens jou/jouw organisatie de meerwaarde van MenCare Nederland
2. Hoe ziet MenCare Nederland er voor jou/jouw organisatie uit?
3. Wat is jou/jouw organisatie (potentiele) rol in MenCare Nederland?
4. Wie zijn (potentiele) belangrijke spelers van MenCare Nederland, wie ontbreken er?
5. Wie zijn potentiele financiers van MenCare Nederland?

De eerste resultaten van de verkenning zijn door de consultant via een video vanuit de 3^e MenCare Global Meeting in Rabat, Marokko, gedeeld tijdens een door Emancipator georganiseerde Expert bijeenkomst op 19 november 2019 binnen het kader Werk.en.deToekomst.

De uitkomsten van de inventarisatie zullen als basis dienen voor een geplande werk-conferentie mid-2020. Tijdens deze werk-conferentie zullen betrokkenen uit de diverse velden bijeen komen om samenwerkingsplannen verder uit te werken. De uitkomsten van deze conferentie dienen vervolgens als voeding voor nieuwe financieringsronde vanuit het Ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Sport. Op deze manier wordt er voortdurend voortgeborduurd op wat er al gebeurt waarin geleerde lessen verwerkt, met als doel het MenCare gedachtegoed verder gestalte te laten krijgen in de Nederlandse samenleving.



3. Belangrijkste uitkomsten verkenning

3.1 Huidige ontwikkelingen – door de lens van het socio-ecologische model

Emancipatie heeft veel in beweging gebracht en het leven van meiden en vrouwen in grote mate veranderd en verbeterd. Tegelijkertijd bestaan er nog forse uitdagingen, zoals de ongelijke verdeling van zorg-arbeid, salaris achterstand, geringe vertegenwoordiging van vrouwen aan de top en in de politiek, ongewenst seksueel gedrag en geweld, met name maar niet uitsluitend tegen vrouwen enz. In de [Gender Gap Index](#) 2019 van denktank World Economic Forum (WEF) daalt Nederland 11 plaatsen naar de 38ste positie. Vrouwen bekleden in Nederland nog steeds een gering aantal functies in de politiek en qua economische participatie hebben vrouwen overwegend een parttimebaan ² Beperkende gender opvattingen en rollen zijn hier mede debet aan, waar niet alleen vrouwen last van hebben. De kosten van restrictieve normen omtrent mannelijkheid vergen eveneens een tol van mannen. De rolverdeling onthoudt mannen van zorgtaken en beroepen. Mannen zijn vaker betrokken bij risicovol gedrag, bij verkeersongevallen, overmatig drank- en drugsgebruik, depressie, zelfmoord, bij en bij seksueel ongewenst gedrag en andere vormen van geweld. Men spreekt om die reden ook wel van 'The Costs of the Man Box'. Daarom, er is nog veel werk aan de winkel. Voor en door vrouwen, voor en door mannen, ter wille van de noodzakelijke veranderingen op individueel, relationeel maatschappelijk, institutioneel en politiek vlak. Ten behoeve van een gezondere, gelijkwaardige, zorgzame en gelukkigere samenleving voor allen.

Op diverse MenCare terreinen zijn tal van mannen (emancipatie)-organisaties, groepen en individuen actief. Er zijn er speciale campagnes zoals White Ribbon, en er bestaan speciaal jongens en mannen gerichte programma's, zoals IMAGINE, Lefgozers, Trotse Zonen Trotse Vaders. Naast de al langer bestaande organisaties zoals VDRS, Daadkr8, Mankracht, Dona Daria, ontstaan nieuwe groepen en organisaties, zoals het Vader café en Mannencirkels in o.a. Amsterdam met een focus op persoonlijke, soms ook spirituele ontwikkeling, mannengroepen zoals 'Relaxed met je Ex', door Feniks in Tilburg)³. Meestert bundelt de krachten van mannelijke leerkrachten in het basisonderwijs om de verhoudingen mannen (30%)-vrouwen (70%) meer in balans te brengen. Het Vadercentrum de Mussen in de Schilderswijk in Rotterdam bestaat sinds kort naast het Vadercentrum Adam.

² <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

³ 'Relax met je Ex'-mannen groep is laagdrempelig initiatief van Feniks, en biedt een plek aan gescheiden mannen om te delen en leren van vaardigheden, gericht op de verbetering van de relatie met de ex ter wille van beter contact met de kinderen.



Deze en nog veel meer ontwikkelingen reflecteren een maatschappelijke behoefte aan en verandering van een meer zichtbare rol van mannen in relatie tot emancipatie, diversiteit, vaderschap enzovoorts. Patricia Oomen, directeur van Dona Daria in Rotterdam spreekt over een *'maatschappelijk omkantelpunt. Jongens en mannen zijn meer betrokken bij vernieuwing maar hadden lange tijd weinig plekken waar ze naar toe konden gaan'*. Overigens vinden deze ontwikkelingen plaats in een tijd waarin de roep naar sterk –mannelijk- leiderschap eveneens luider klinkt dan voorheen, kijk naar Trump, Erdogan, zo voegt zij eraan toe.

De kracht van al het werk ligt in de positieve benadering van mannen, mannelijkheid, mannen als deel van de oplossing, om vandaaruit geraakt te worden en in beweging te komen, ondersteund en aangevuld door (landelijke) campagnes, trainingen, advocacy enz. Waar het eerder erop leek dat emancipatie vooral migratie-mannen betrof, groeit het aantal initiatieven onder witte mannen en in gemengde groepen. Hoezeer er ook sprake is van een toename van bewegingen onder individuele mannen, organisaties, en activiteiten in de wijken, de institutionele inbedding heeft nog een flinke slag te slaan. *Het moet voorbij de individuele focus, nu ontbreekt nog te vaak een systemische aanpak, zegt Masha Trommel (Women-Inc). Het gaat om het belang van thema's uitwerken op macro, meso en micro niveau, en 'op elke niveau stakeholders in kaart brengen, hun belangen en taal verstaan, een boodschap daarnaar vertalen'.*

De verkenning heeft tot beter inzicht geleid in wat er in de verschillende deelgebieden gebeurt. Vanuit een beschrijving per veld volgt een aantal aanbevelingen voornamelijk gericht op het versterken van de onderlinge verbindingen ter wille van een breder draagvlak voor emancipatie en zorgzame mannelijkheid en meer strategische samenwerking gericht op een culturele omslag en institutionele verandering.

3.2 Betrokken vaderschap, verdeling zorg-arbeid en arbeidsmarkt

Bij mannen die zelf vader werden ontstond jaren geleden de behoefte zich daarop beter voor te bereiden dan het bestaande arsenaal aanvankelijk te bieden had. Vadergroepen geven de gelegenheid om samen met andere aanstaande vaders stil te staan bij een wezenlijke verandering in het leven. Vaderschaps cursussen, in aanvulling op zwangerschaps cursussen voor vrouwen (en soms partners) zijn ontwikkeld. Uitbreiding van partnerverlof is met miv 1 januari ingegaan als resultaat van een intensief en strategisch lobbytraject, door Bernard van Leer, Rutgers en Women-Inc vorm gegeven (Vaderschapsplatform), in nauwe samenwerking met andere organisaties, zoals VDRS en Emancipator (Vader zoekt verlof). Van 5 dagen partnerverlof vanaf 1 januari 2019, zal het in mid-2020 worden uitgebreid tot 6 weken (o.b.v. 70% salaris). Nu zijn de vaders aan zet! Wordt er genoeg gemobiliseerd? Jeugdarts Harry Roo zegt hierover: *'Er is geen voorlichting, en de*



media besteden er geen aandacht aan. Het zou mooi zijn als er fondsen komen voor voorlichting. Waar zijn die 6 weken voor? Kan vader die besteden om de badkamer te verbouwen? Of is het anders bedoeld? Ja, we moeten uitleggen waar die wet voor bedoeld is. Dit kan je ermee, dus pak die kans!'.⁴ Uit *The State of Dutch Fathers* (2019)⁵ blijkt dat meer mannen gebruik willen maken van verlof, maar in werkelijkheid dat niet doen vanwege sociale normen en de vrees dat het hun carrière zal beïnvloeden. 20% stelt kindervens uit tot volledig vaderschapsverlof (early adopters) en ruim 50% zweeft daartussen. Die laatste is een interessante groep om je op te richten (late majority), zegt Ilze Smit van Rutgers. VDRS stelt een Postbus 51 campagne voor. Campagnes zullen zich echter niet alleen op attitude verandering moeten richten, maar vooral een gedragsverandering beogen, stelt Karlijn de Blécourt (Rutgers). Ondertussen signaleert David Borman, verloskundige, verschuivingen. Hij bespeurt een verandering ten aanzien van vaderschaps cursussen, 'eerst werd er lacherig over gedaan, nu vertellen mannen erover op hun werk'. Dergelijke cursussen worden vooralsnog uit eigen zak betaald en zijn daarmee slechts toegankelijk voor een beperkte groep (witte) mannen. In omliggende landen, waaronder Duitsland, worden vader cursussen vergoed door de verzekering. Het is interessant om deze mogelijkheid ook in Nederland te onderzoeken. Het momentum is nu. Het biedt een kans aan verzekeringsmaatschappijen om als moderne speler in te springen op een veranderend klimaat, ondersteund met nieuwe wetgeving en een groeiende behoefte onder moderne mannen en vrouwen aan een actieve vaderrol en een eerlijkere balans zorg-arbeid. Het belang van het kind is ermee gediend, in die zin gaat er ook een preventieve waarde vanuit. Om dit te realiseren is er verdergaand samenspel nodig tussen relatief jonge vader-mannen emancipatie organisaties, zoals VDRS en Emancipator, en sterke (advocacy) organisaties zoals Rutgers, Women-Inc en Bernard van Leer Stichting.

'Bovenwater gebeurt er veel, onder water moet er nog veel gebeuren. Als je kijkt naar (overheid)instanties en bedrijven, dan is er nog veel werk te doen, zegt Marius van Regteren, oprichter van VDRS. Eerder genoemde jeugdarts Harry Roo, biedt workshops aan o.a. consultatiebureaus om vaders als belangrijke doelgroep mee te nemen. In hoeverre deze insteek breed weerklank vindt bij andere gezondheidszorginstanties en ingestoken wordt in de opleiding van huisartsen, verloskundigen, kraamzorg enz. is niet geheel duidelijk. Wel werkt Rutgers samen met TNO binnen het kader van Centering Pregnancy aan een partnermodule, waardoor tijdens de zwangerschap vaders meer betrokken kunnen zijn. Dit lijkt op een stap richting institutionele verankering, door zich te richten op professionals die direct betrokken zijn rondom de geboorte en de ontwikkeling van het kind.

⁴ Uit interview door Marcel Vergeer met Harry Roo consultatiebureau arts, november 2019.

⁵ https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/The%20State%20of%20Dutch%20Fathers_2019_Rutgers.pdf



Richting het bedrijfsleven vinden eveneens interessante initiatieven plaats. Women-Inc en VDRS. bieden cursussen aan over vaderschapsverlof en verandering van cultuur, waarbij zorg niet langer aan vrouwen wordt gekoppeld maar als een gezinsverantwoordelijkheid wordt beschouwd. *'Als mannen massaal méér verlof op gaan nemen, dan is er geen discriminatie meer, want dan wordt hun rol net als die van vrouwen en wordt het meer gemeengoed,* zegt Prof. Renske Keizer (Erasmus Universiteit)⁶hierover. Terugkomend op een eerdere opmerking over vergoeding van vaderschaps cursussen, is het devies om slim te opereren en meerdere vliegen in een klap te vangen. Bied cursussen over vaderschapsverlof aan mannen werkzaam bij verzekeringsmaatschappijen (VGZ, Zilveren Kruis), zodat deze bewustere werknemers zich intern hard kunnen maken voor opname van vaderschaps cursussen in het verzekeringspakket.

Onderzoek – Vaderschap - Institutionele verandering

Het belang van onderzoek wordt sterk benadrukt. Wetenschappelijke inzichten en kennis dienen de onderbouwing van advocacy en lobby. Mankracht in Groningen onderhoudt nauwe banden met o.a. Vaders in Beeld, verbonden aan de VU en Universiteit van Leiden⁷. Op participatieve wijze worden onderzoeksvragen geformuleerd, breder dan alleen vaderschap, denk ook aan bijv. stress-werk. Telkens monden deze vragen uit in nieuwe samenwerkingsverbanden, zo vertelt Bernard Schlimbach vanuit Groningen. Prof. Renske Keizer, en Dr. Nicole Lucassen, verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam tonen in hun recente onderzoek dat de rol van vaders in de opvoeding van kinderen niet wezenlijk anders is dan die van moeders in gelijk speelveld, wat als belangrijke richtlijn geldt voor VDRS o.a.. Nikki van der Gaag verwijst naar het Fatherhood Institute in Engeland, wat zich steeds minder richt op vadergroepen maar meer op de noodzakelijke institutionele veranderingen rondom vaderschap.

Internationaal MenCare – Global Fatherhood Campaign

In november 2019 vond de 3^e MenCare Global meeting plaats in Rabat, Marokko, bijgewoond door de consultant vanuit Emancipator, wat tevens gelegenheid bood om de advocacy casus 'Uitbreiding vaderschapsverlof' van Rutgers i.s.m. Women-Inc en Bernard van Leer te presenteren⁸. Een aantal voor MenCare Nederland relevante uitkomsten zijn hieronder weergegeven:

- [The MenCare Commitment](#) *'Make the commitment to accelerate men's uptake of 50 percent of the unpaid care work, starting with 50 minutes more care work per day'*⁹. Het verdient aanbeveling om deze MenCare Commitment te vertalen naar Nederlandse context en mee te nemen in het politieke en

⁶ Uit: **Vaders Aan Zet 8 november 2019. Aandachtspunten t.b.v. het bestuur Stichting Betrokken Vaderschap**, Marcel Vergeer

⁷ <http://www.vadersinbeeld.nl/>.

⁸ Zie impressie video, door Rachel Ploem, Expert meeting Emancipator/Werk.en.de.Toekomst, 19.11.2019).

⁹ <https://men-care.org/what-we-do/advocacy/the-mencare-commitment/>



institutionele werk, gericht op betrokken vaderschap en gelijke verdeling zorgarbeid (zie toegevoegd in Annex 4)

- Lidmaatschap MenCare internationaal door onderschrijving van uitgangspunten door organisaties in Nederland is aan te raden aan organisaties in Nederland. Het bevordert de verbindingen en uitwisseling tussen Nederland en Internationaal, en vice versa.

- AÇEV¹⁰, een Turkse organisatie implementeert evidence-based educatieve programma's voor kinderen, ouders en jonge vrouwen. Er is een speciaal programma voor vaders. Uitwisseling met organisaties in Nederlands die werken met de Turkse gemeenschap en een nadere verkenning van vormen van samenwerking lijken interessant. In zomer 2020 biedt AÇEV een Training of Trainers aan voor facilitatoren van vadersgroepen. Contacten tussen ACEV, Emancipator en Vadercentrum Adam zijn gelegd.

- Vadercentrum Berlin¹¹: biedt workshops aan aanstaande vader, heeft een brochure ontwikkeld voor professionals betrokken rondom de geboorte, vrij verkrijgbaar bij Familienplanung¹². Vaderschaps cursussen worden vergoed door de verzekering in Duitsland. Dit is onder druk van niet alleen aanstaande vaders maar ook hun partners bereikt. De informatie is gedeeld met o.a. Emancipator, VDRS, Rutgers en Bernard van Leer, als een inspirerend voorbeeld voor nader onderzoek naar vergoeding door Nederlandse Verzekeringsmaatschappijen.

3.3 Onderwijs, jongens & zorg en mannen

Onlangs organiseerde de sectororganisatie voor het primair onderwijs (PO-raad¹³) samen met het Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs (LOBO) en Meestert een conferentie in Ede over diversiteit in het onderwijs. Het ging vooral over meer mannen voor de klas, hoewel het belang van diversiteit in brede zin onderkend werd. Onderzoek toont keer op keer geen verschillen aan tussen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten en schoolprestaties. Er bestaan steeds meer initiatieven om mannen binnen te krijgen en vast te houden in het onderwijs (mentorgroepen, begeleiding aan het begin loopbaan, de kleutergroep stage pas in 2e jaar van de Pabo enz).

De inhoud van het onderwijs berust nog steeds op gender stereotiepe beelden, zo is onlangs opnieuw in onderzoek aangetoond. In Nederlandse schoolboeken komen veel minder vrouwelijke dan mannelijke personages voor, en ook relatief weinig personages met een niet-westerse achtergrond. Ook is er sprake van impliciete stereotypering. Dat ontdekte Judi Mesman, hoogleraar Interdisciplinary study of

¹⁰ <https://www.acev.org/en/our-international-work/#>

¹¹ eberhard.schaefer@vaeterzentrum-berlin.de; www.vaeterzentrum-berlin.de;

¹² <https://www.familienplanung.de/schwangerschaft/vater-werden/>

¹³ PO-Raad (sectororganisatie voor het primair onderwijs (PO)). De vereniging behartigt de gemeenschappelijke belangen van de schoolbesturen in het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs).





societal challenges, na bestudering van alle in Nederlandse brugklassen gebruikte schoolboeken voor Nederlands en wiskunde¹⁴.

De onderwijsraad komt binnenkort met advies naar aanleiding van Kamervragen over jongens in het onderwijs. Karin Hoogeveen (Sardes) spreekt nadrukkelijk haar hoop uit dat de PO-raad zich sterk zal maken voor het aanpakken van heersende beelden en gender stereotypen binnen het onderwijs. Vertegenwoordigers, aanwezig tijdens de Ede conferentie, van de PO-Raad (Nienke van der Steeg, Pim de Vente), Fontis - Hogeschool Kind en Educatie (directeur Astrid Venes), en Meestert (Robert-Jan Kooiman) staan open voor nadere kennismaking, uitwisseling en mogelijke samenwerking met Emancipator.

VHTO richt zich op meiden en techniek en ICT. Akke Visser is verheugd over de samenwerking met Emancipator op het terrein van jongens&zorg. Het gaat om het veranderen van eenzelfde cultuur die *techniek* als 'cool' en mannelijk wordt beschouwd en waarin meiden een achterstand hebben, en *zorg* als vrouwelijk bestempelt en daarmee automatisch een lager imago heeft en daarmee minder aantrekkelijk voor jongens en mannen is. Intensivering van samenwerking ter wille van meer meiden in de techniek en meer aandacht voor jongens&zorg in het onderwijs en meer mannen in de zorg vanuit een gender transformatieve insteek ligt in het nabije verschieft. De Alliantie Werk.en.de Toekomst biedt daarvoor een goed kader om concrete stappen tussen Emancipator en VHTO verder uit te werken.

3.4 Mannen in zorgende beroepen

Mannen in kinderdagverblijven

Een van de sectoren waarin weinig mannen werkzaam zijn, zijn kinderdagverblijven. Mede door diverse casussen van seksueel misbruik is het een uiterst gevoelige kwestie geworden. De druk op kinderdagverblijven vanuit ouders om geen mannen toe laten is groot. Bij organisaties heerst de angst om klanten te verliezen waardoor gemakkelijk aan die druk tegemoet wordt gekomen, in combinatie met regels en protocollen om risico's tot een minimum te beperken. Het roept vragen op over de samenleving waarin we onze kinderen willen laten opgroeien. De relatie tussen man-zijn, intimiteit, seksualiteit en kinderen lijkt ernstig vervormd. De aanpak komt repressief en preventief over, in plaats van ruimte bieden aan dialoog, stilstaan bij de zorgen van ouders en samen te werken aan herstel van een gezonde relatie tussen kinderen, mannen, seksualiteit en intimiteit enz. Een van de geïnterviewde, Rick Ploemen sprak hierover uit eigen ervaring. *'Tijdens mijn stage in een kinderdagverblijf werd ik verrast door wat ik meemaakte. Ik mocht een meisje niet helpen toen ze klaar was met plassen, want de ouders zouden zo direct binnen kunnen komen'*. Rick zet zich in als activist, door actief gebruik te maken van sociale

¹⁴ <https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2019/11/onderzoek-schoolboeken-judi-mesman>



media. Als deskundige wil hij bijdragen aan gesprekken met ouders., maar is weinig op de hoogte van activiteiten, kanalen en mogelijkheden op andere terreinen waarin emancipatie van mannen zich afspeelt. Een suggestie is om bijvoorbeeld aan te haken bij de dialooggesprekken in de wijken in Rotterdam, door Dona Daria Rotterdam mede georganiseerd. Creative en vruchtbare initiatieven kunnen bijdragen aan de normalisering van zorgzame en ondernemende mannen die met al hun talenten met en voor kinderen willen werken. Belangrijk is dan wel dat betrokken organisaties en individuen elkaar weten te vinden, gefaciliteerd door bijvoorbeeld een digitaal netwerk.

Mannen en mantelzorg

In een studie van Emancipator en Movisie over mannen en mantelzorg¹⁵, wordt gesteld: *'Zorgzaamheid is een traditioneel vrouwelijke eigenschap die alleen bij uitzondering aan mannen wordt toegekend. In werkelijkheid is ruim 40 procent van alle mantelzorgers een man. Wanneer het gaat om zorg voor de eigen partner op latere leeftijd, verlenen mannen zelfs even vaak mantelzorg als vrouwen. Mannelijke mantelzorgers zijn met andere woorden een grote groep die je niet over het hoofd wilt zien als je aan de slag gaat met mantelzorgers'.*

Mannen en zorgende beroepen en mantelzorg kampen met heersende gender opvattingen. Tegelijkertijd 'schreeuwen' deze beroepenvelden om arbeidskrachten, denkend aan de zorg voor ouderen, personeel in ziekenhuizen, het onderwijs enz. Er zijn arbeidsterreinen waar met name mannen worden geconfronteerd met werkeloosheid. Het overbruggen van de vraag naar arbeidskrachten in zorgende beroepen en (werkeloze) mannen verdient meer aandacht en actie gericht op een positieve connotatie tussen zorg-mannen en mannelijkheid. Dat begint al met aandacht voor jongens & zorg in de opvoeding en in het onderwijs, hierboven beschreven.

3.5 Betrekken van jongens en mannen bij preventie van gender gerelateerd geweld

Het 'Deltaplan', gefinancierd door OCW, richt zich op het betrekken van jongens en mannen bij preventie van geweld tegen meisjes en vrouwen. Het brengt tal van betrokken organisaties uit het maatschappelijke veld bijeen om interventies en leren op elkaar af te stemmen.

Verschillende geïnterviewde geven aan het belangrijk te vinden om het onderwerp van geweld breed te benaderen, zonder daarmee afbreuk te doen aan het harde gegeven dat seksuele en andere vormen van gender gerelateerd geweld vooral meiden en vrouwen treffen. Maar jongens en mannen meteen aanspreken op hun

¹⁵ Mannen en Mantelzorg, niet te missen!, door Emancipator en Movisie, 2016. Auteurs Wilco Kruiswijk, Mariette en Hanne van Rooijen



vermeende daderschap werkt vaak niet. Mannen voelen zich meteen verdacht. En ook zij hebben te maken met ongewenst gedrag, binnen hetero- en seksueel diverse relaties. Zie een fragment uit het jeugdjournaal waarin jongens vertellen over seksueel geweld ervaring en waarin schaamte zo mogelijk nog een sterkere rol speelt. <https://jeugdjournaal.nl/artikel/2306107-er-is-te-weinig-aandacht-voor-seksueel-misbruik-bij-jongens.html>. 1 op de 3 misbruikte mannen en 1 op de 4 misbruikte vrouwen heeft het nooit aan iemand verteld (Iva Bicanic). Erkenning van getraumatiseerde ervaringen van mannen vergroot de bereidheid om open te staan voor verandering, ten behoeve van hun partner, kinderen, zich zelf, en de bredere samenleving. Het gaat niet om een zgn. hiërarchie van lijden, eerder om een verschil in kwetsbaarheid, waarbij een ieder recht heeft op hulp. Het gaat bovenal om het openbreken en veranderen van de onderliggende cultuur die gender gerelateerd geweld tolereert of soms zelfs stimuleert. Het gaat om de cultuur die ervoor zorgt dat er weinig mannen in zorg/onderwijs werken, dat mannen niet/minder voor kinderen zorgen omdat dat 'een vrouwending' is, dat mannen zich niet aangetrokken voelen tot taal die het over 'voelen' heeft, etc. Dit is het overkoepelende probleem waarin MenCare verandering wil brengen.

Vanuit het deltaplan worden door Emancipator trainingen geboden aan jongens en mannen om te reflecteren op die beperkende gender normen, op man-zijn en mannelijkheid vanuit een positieve insteek. Een dergelijke benadering wordt herhaaldelijk benoemd als wat de kracht van MenCare zou moeten zijn, namelijk luisteren naar verhalen zonder oordeel, en de schadelijke kanten van man-zijn en mannelijkheid ombuigen naar ruimte om te mogen zijn wie je wilt zijn, namelijk mens! Dit is precies hetgeen waar het feminisme voor vrouwen voor stond en staat. En daarom is feminisme goed voor mannen, zoals Jens van Tricht in zijn boek beschrijft.

Een programma van de overheid voor de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling in de periode 2018-2021 is *Geweld hoort nergens thuis: Aanpak huiselijk geweld en kindermishandeling*. Hanna Harthoorn van Deltaplan licht toe dat het om een systeemgerichte benadering gaat met betrekking tot het gezin en het beoogt domein overstijgend te zijn door veiligheid en zorg met elkaar te verbinden. Met resultaat. *'Waar eerder de pleger niet in beeld was, doet dat perspectief er nu ook toe waardoor contacten beter verlopen'*. Op de vraag of er ook vanuit een gender perspectief gekeken wordt naar huiselijk geweld, blijkt dat (nog) niet het geval. *'Veel aandacht gaat uit naar de nieuwe manier van werken in het kader van de transitie naar decentralisatie en men wordt overspoeld door meldingen'*. Het blijft dus nog zoeken naar aanknopingspunten en ingangen om een gender perspief m.bt zowel vrouwen als mannen te integreren in aanpak van huiselijk geweld. Ondertussen kunnen contacten tussen opvang huiselijk geweld en vader- en mannengroepen in wijken (Relaxed met je ex bijv.) nog meer verkend en versterkt kunnen worden.



Terugkomend op de framing van het Deltaplan, het betrekken van jongens en mannen bij preventie van geweld tegen meisjes en vrouwen, is een meer inclusieve benadering aan te bevelen. Daarmee zou meer tegemoet gekomen worden aan de diverse vormen en complexe realiteit van geweld. Een van de uitdagingen is om donoren in deze bredere, inclusieve benadering mee te nemen. Ervaring van Rutgers met het FLOW fund, waarbij eveneens de focus aanvankelijk lag op aanpak van 'Violence against Women', laat zien dat op basis van onderbouwde argumentatie de insteek van 'Gender Based Violence' financieel gehonoreerd is.

3.6 'Emancipatie en zorgzame mannelijkheid' – Taal en imago

Organisaties en activiteiten die werken met jongens en mannen (vaders) handelen al dan niet vanuit een expliciet emancipatie perspectief. Vaak zijn initiatieven ontstaan vanuit een individuele behoefte aan bijvoorbeeld versterking van de relatie tussen vader en kind, vanuit een maatschappelijk isolement van werkeloze (migranten) mannen, vanuit de wens meer mannen voor de klas, of seksuele voorlichting gericht op meiden en jongens. Daar staan projecten tegenover die juist het veranderen van kwellende normen rondom gender en mannelijkheid als uitgangspunten nemen, zoals Lefgozers, Trotse Zonen Trotse Vaders die helaas niet altijd geïntegreerd zijn in reguliere programmering en budgettering.

Veel mannen met een mogelijke hulpvraag worden (nog) niet bereikt. Nathan de Vos, schrijver van *Man O Man*, drukt het als volgt uit: *'Zelfhulp onder vrouwen is big business, maar mannen nemen hun levensgeluk vaak niet serieus'*¹⁶. Er zit iets in de cultuur van man-zijn en mannelijkheid die niet alleen voorkomt dat mannen zorgen en voor 'vrouwenberoepen kiezen, maar ook voorkomt dat onzekerheden, frustraties en worstelingen gedeeld worden met anderen. Zelfmoord onder mannen ligt tweemaal zo hoog als onder vrouwen. In diverse interviews en tijdens de Kennisbijeenkomst *Man 2.0* – op 28 november 2019, georganiseerd door het Oranje Fonds, werd uitvoerig stil gestaan bij het feit dat veel mannen zich niet aangesproken voelen door de taal van emancipatie, zorgzame mannelijkheid of geweld tegen vrouwen. Het zijn onder meer deze mannen die niet doorhebben dat ze aan het vastlopen zijn. Patricia Oomen, directeur van *Dona Daria* signaleert wel degelijk een behoefte aan ondersteuning bij mannen in Rotterdam. *'Er is behoefte aan training, maar vaak zijn de drempels hoog. Het is belangrijk om aanbod niet meteen te richten op 'voelen', dat spreekt mannen niet aan. Er is vooral behoefte aan vraag-antwoord, oplossingsgericht'*, zo stelt Oomen. Taal is belangrijk om niet bij voorbaat weerstand op te roepen. Abdallah Mehrnaz, directeur van *Bureau Trias Pedagogica* gebruikt liever de term 'Huiselijk Geluk', als ingang om met vaders (en partners) in gesprek te gaan over relaties, geweld, communicatie enz. De mannen

¹⁶ <https://www.volkskrant.nl/mensen/nathan-vos-zelfhulp-onder-vrouwen-is-big-business-maar-mannen-nemen-hun-levensgeluk-vaak-niet-serieus~bb4a231d/>





van de Denktank spreken over 'zorgende mannelijkheid', en Hanna Harthoorn (Deltaplan) verwijst naar 'zorgend vaderschap'. *Zorgzame mannelijkheid vervangen door MenCare*, klinkt al veel beter, zegt ook Marieke Ruinaard (expert op het gebied van huiselijk geweld).

Maar hoe voorkom je dat het emancipatie perspectief, vrouwen rechten en gender gelijkheid uit het oog verloren worden? Iris van Huis is een van de onderzoekers van de Radboud Universiteit die met het Man 2.0 Programma hebben meegelopen. Zij is vorig jaar gepromoveerd, op '[Engaging men in gender equality. How social interventions for disadvantaged men in The Netherlands impact on gender equality](#)'. Hierin beschrijft ze hoe in de meeste interventies het streven naar gendergelijkheid naar de achtergrond verdwijnt ('verwatert') door allerlei mechanismen die (gevoeligheden van) de mannen centraal stellen.

Hoe vind je dan de juiste balans tussen strategisch en praktisch handelen? Het vergt een voortdurend zoeken naar een acceptabele vertaling naar juiste ingangen, taal, en aansluiting bij de belevingswereld van de ander. Interesse tonen en het simpelweg luisteren naar verhalen zonder (voor)oordeel is vaak de eerste stap. (H)erkenning en gehoord voelen maken nieuwe deuren open, zónder dat dat betekent dat uitgangspunten zoals rechten van vrouwen, gelijkwaardigheid en geweldloosheid losgelaten worden. Kritische bewustwording doet inzien dat aan de zogenaamde priveleges van mannen ook een prijskaart hangt, en daarin is men niet alleen. Het persoonlijke wordt politiek. Ga vooral in contact met jongens en mannen daar waar ze al zijn, 'langs de lijn', als vrijwilliger bij sportfaciliteiten, de rappers, in theehuizen, op het werk enz., zo wordt aangegeven. Ton van Elst en anderen ontwikkelden jaren geleden vanuit TransAct de zgn. mannelijkheidscoderingen. Die werken tegelijkertijd als beschrijving van hoe mannen (vaak) handelen en als voorschrift van hoe ze moeten handelen, en vormen tegelijkertijd een ingang om met mannen in gesprek te gaan over de valkuilen en het risico om daarin te blijven hangen. Ton van Est heeft de mannelijkheidscoderingen bij het begin van het Man 2.0 programma meegegeven aan alle deelnemers en ze bleken inspirerend en overzichtelijk te werken.

Factor tijd speelt eveneens een rol waardoor opvattingen en aanpak veranderen met meer oog voor de positie van vrouwen en gender gelijkheid. Een illustratie daarvan is de ontwikkeling die VDRS momenteel doormaakt. Aanvankelijk werd gedacht dat vrouwen al genoeg geëmancipeerd zijn en dat nu vaders aan de beurt zijn. Bovendien werd ervan uitgegaan dat de rol van de vader echt anders is dan die van de moeder, en daarmee uniek. Onderzoek bewijst het tegendeel, beiden spelen een gelijke rol waar het gaat om hechting en veiligheid. In *Vaders Aan Zet! Aandachtspunten t.b.v. het bestuur Stichting Betrokken Vaderschap - 8 november 2019*, van Marcel Vergeer, is de insteek dan ook breder dan vader en kind. Het gaat



over het veranderen van systemen door het werken aan vooroordelen bij mannen en vrouwen en aan beleidsveranderingen.

3.7 Aansluiting bij beleidsplannen van de overheid

Institutionele inbedding van jongens en mannen vanuit een emancipatie perspectief binnen overheidsbeleid zal mogelijk duurzamer blijken dan kortdurende projecten zonder opvolging. Te denken valt aan bijvoorbeeld, *Maatregelen in het Nationaal Preventieakkoord: Een rookvrije generatie in 2040*; *CenteringPregnancy™*: een nieuwe vorm van verloskundige zorg¹⁷; *Kansrijke start: de eerste 1000 dagen van het kind* (zie Annex 5)

Beleidsplannen vinden uitwerking op nationaal en gemeentelijk niveau in nauwe samenspraak en samenwerking met een breed palet aan betrokken spelers. Ze bieden aanknopingspunten voor maatschappelijke organisaties om het gender perspectief te integreren. Zo is bijvoorbeeld Bernard van Leer nauw betrokken bij *Kansrijke start; de eerste 1000 dagen*. Op landelijk niveau schijnt een geplande campagne zich echter geheel op 'moeders' te richten. 'Onder het mom dat we dan beter weten wat de uitkomsten zijn', citeert Leontien Peeters een uitspraak van een ambtenaar. Het klinkt als een gemiste kans. Groeiende evidence toont het positieve effect aan van betrokken vaderschap, voor kind, gezin, relatie en zijn eigen welzijn. Zie onder andere de drie versies van State of World's Fathers (<https://promundoglobal.org/programs/state-of-the-worlds-fathers/>). Bovendien is vaderschapsverlof onlangs uitgebreid. De focus van *Kansrijke start* ligt op de ontwikkeling van het kind. Grijp die kans, zegt Nikki van der Gaag (internationaal consultant) om bredere thema's vervolgens ter sprake te brengen. De ingang van het kind is ook in meer conservatievere kringen een acceptabele ingang om vaders er meer bij te betrekken. Bovendien gaat daar nu blijkbaar het geld naar toe, speel daar op in, zo benadrukt van der Gaag.

Ondertussen blijven organisaties zoals Rutgers een belangrijke rol spelen in het politieke domein (2^{de} Kamer, ministeries en Europees) en lanceerde zij onlangs de plan-je-verlof tool via 24baby.nl¹⁸. Samen met TNO CenteringPregnancy wordt gewerkt aan een partnermodule, waardoor tijdens de zwangerschap vaders meer betrokken kunnen zijn en gaat aandacht uit naar betrekken van jongens en mannen bij gebruik van anticonceptie, voorlichting op scholen, en Nu Niet Zwanger. Verbinding leggen met de eerder genoemde trainingen voor professionals door jeugdarts Harry Roo ontwikkeld is aan te bevelen.

¹⁷ <https://www.centeringhealthcare.nl/zorgverleners/pregnancy/>

¹⁸ <https://www.24baby.nl/geboorte/kraamtijd/vaderschapsverlof/>



3.8 Behoeftte aan verbinding tussen diverse velden – MenCare Nederland

De behoefte aan en het belang van een bredere MenCare beweging in Nederland wordt onderkend, al wordt tegelijkertijd verwezen naar bestaande MenCare-achtige bewegingen.

Er vindt veel plaats in de diverse MenCare velden, men is echter lang niet altijd bekend met wat er gebeurt op andere terreinen gerelateerd aan jongens, mannen en emancipatie. MenCare Nederland zou moeten voorzien in het bevorderen van die verbindingen tussen de diverse velden, ter wille van samenwerken, afstemmen, vergroten, doorverwijzen enz. Het gaat om het faciliteren van dwarsverbindingen tussen de diverse velden ten behoeven van meer draagvlak voor verandering van sociale normen en emancipatie van jongens en mannen, waaronder zorgzame mannelijkheid. Elke vorm van ontwikkeling dient tegelijkertijd de emancipatie van meiden en vrouwen ten goede te komen.

Een belangrijk aandachtspunt is, onder meer benadrukt door Karin Hoogeveen (Sardes); *'hoe borg je het? Het gaat nu vooral om kortdurende projecten die weer ophouden'*. Er zal bovendien rekening gehouden moeten worden met de beperkte tijd die er is voor aanvullende MenCare activiteiten. Veel organisaties hebben te maken met geringe menskracht en middelen, met andere woorden, er zal additionele financiering nodig zijn voor MenCare.

3.9 Hoe ziet MenCare Nederland eruit?

3.9.1 Vormen van MenCare Nederland:

Productiehuis

Tijdens een brainstorm met de Denktank (met o.a. Wigger Verschoor, Wilco Peter Kruiswijk, Stijn Schenk, Jens van Tricht, Hannah Mars) werd enthousiast nagedacht over het opzetten van een Productiehuis. Het werd als volgt omschreven: inhoudelijk gedreven, met duidelijk doel, gericht op impact, aanbieden van producties, coaching, theater, in creatieve vormen van samenwerking. Gerund vanuit een ondernemingsgeest met freelancers, niet geïnstitutionaliseerd, en gefinancierd door crowd-funding (gering laag bedrag (50.000) als vliegwiel), in samenwerking met het bedrijfsleven en andere partijen.

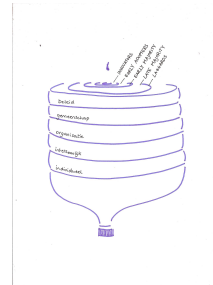
Digitaal Platform

Een digitaal platform als een plek waar men elkaar makkelijk vindt, dwars door de verschillende velden heen, ter wille van afstemming, samenwerking, uitwisseling, geïntegreerde aanpak enz.





Het is aan te bevelen om het digitaal platform in te richten volgens het socio-ecologische model en de innovatie theorie. Hierdoor wordt in een oogopslag zichtbaar en inzichtelijk wie op welk niveau actief is, en hoe je samenwerking kunt versterken met spelers actief op andere niveaus van thema, ter wille van versterking en effectieve veranderingen op alle niveaus.



Nieuwsbrief

Een regelmatige digitale update, in navolging van andere landen, met nieuws over activiteiten over 'zorgzame mannelijkheid' in diverse velden draagt bij aan de onderlinge uitwisseling, verbinding, cohesie, draagvlak vergroting enz. Emancipator kan als secretariaat dienen voor de nieuwsbrief, gevuld door bijdragen van een ieder/organisatie organisaties, actief op de diverse schillen van het socio-ecologisch model.

Open Podium

Open Podium biedt ruimte voor maatschappelijk debat over 'Men Matter', met als doel en op basis van:

- Ontmoeting
- Vrijblijvend/zonder actieplan
- Ter inspiratie

Wie kan dit bieden? Te denken valt aan Emancipator, Fabriek69, roulerend en aansluitend bij stedelijke initiatieven en stadsdialogen (Rotterdam, Donna Daria)? De eerdere ervaring van Women-Inc met het bieden van een Open Podium aan vrouwen is interessant om nader te onderzoeken.

Campagnes – Postbus 51

Postbus 51 campagne, geopperd door VDRS, zou zich moeten richten op bewustmaking van uitbreiding van vaderschapsverlof, vanuit een win-win-win, goed voor vrouwen, goed voor vaders, goed voor kinderen.

Aanlooptijd is 6-9 maanden ter voorbereiding, 1 juli wordt niet gehaald. Getrokken door bijv. VDRS, gedragen en ondersteund door velen. Het moment is NU!

Platform van rolmodellen

Kijkend naar wat er al is en versterken:

- Ambassadeurs





- Voordoeners: Vaders in echt onderwijs, D-base,
- Werk.en.de Toekomst: vrouwen als voorbeelden, als beeldenbrekers

Branding MenCare

What's in the name? Belangrijk om naar de branding te kijken en afspraken te maken over gebruik van internationaal MenCare naam, logo op basis van onderstreepte principes. Zie: <https://men-care.org/about-mencare/guiding-principles/>

Let wel, principes zijn uitgewerkt met betrekking tot vaderschap. Indien MenCare Nederland een breder veld bestrijkt, is aanpassing aanbevolen. Advies is om deze op te rekken, inclusief jongens&zorg in het onderwijs, mannen in zorgende beroepen., betrokkenheid bij preventie van geweld. Zie ook de link met MenEngage principes: <http://menengage.org/membership-terms/>

Nader overleg met MenCare-Internationaal over gebruik van logo en aanpassing van principes is aanbevolen.

Verbinding met MenCare: A Global Fatherhood Campaign¹⁹

Nederlandse organisaties kunnen lid worden van MenCare Internationaal, door ondertekening van principes, waardoor ontwikkelingen internationaal gevolgd kunnen worden en informatie over Nederland internationaal gedeeld kunnen worden.

Analoog aan MenCare Internationaal, kan overwogen worden om Nederlandse organisaties betrokken bij MenCare Nederland soortgelijke principes te laten onderschrijven, zie branding.

3.9.2 Emancipator als trekker

Emancipator wordt gezien als een belangrijke motor van MenCare Nederland, in nauwe samenwerking met partners/organisaties/projecten actief op specifieke deelterreinen. **Als** trekker heeft Emancipator vanuit deskundigheid een overstijgende, strategische, faciliterende en coördinerende rol.

De kracht van Emancipator zou moeten liggen in thema overstijgend en strategisch uitzoomen, en concreet uitwerken op specifiek niveau in nauwe samenwerking/afstemming met partners op specifieke terreinen/deelgebieden. Het is daarin cruciaal om voortdurend te kunnen schakelen tussen strategisch en praktisch handelen. Het inleven en aansluiten bij de ander en daarmee instrumenteel om kunnen gaan vormen belangrijke vaardigheden. Masha Trommel van Women-Inc verwoordt het als volgt: *'Emancipator, Jens, is breed gericht, heeft veel kennis en is visionair. Om verandering te consolideren moet je met*

¹⁹ <https://men-care.org/>



stakeholders in gesprek, hun taal verstaan, strategisch opereren wat betekent dat je niet alles kan doorpakken, maar weten wat je wel kunt bereiken'.

Om MenCare Nederland mogelijk te maken is institutionele –financiële- versterking van Emancipator aanbevolen.

Belangrijke strategieën:

1. Netwerken, verbinden en verbreden
2. Capaciteit ontwikkeling/ Faciliteren van 'linking & learning'
3. Pleitbezorging/Institutionele inbedding

3.10 Wie zijn potentiële financiers van MenCare Nederland?

Funding - Productiehuis

Relatief gering bedrag nodig, 50.000 Euro zou als vliegwiel moeten dienen, t.b.v. snel geld, drager van boodschap, geven en weer opnieuw investeren.

Crowd-funding, op basis van marketing en 'de kunst van het verleiden'. Startkapitaal is nodig. Wiggert Verschoor, Stijn Schenk en Jens van Tricht gaan er verder over nadenken. Jens uit zijn ambivalentie t.a.v. het bedrijfsleven, hoe pak je dat goed aan? Gesprekken vinden ondertussen wel plaats met o.a. met Gilette. Wiggert, een ervaren 'money mobiliser', biedt zijn diensten aan!

Oranjefonds

Tijdens de Kennisbijeenkomst Man 2.0 – op 28 november 2019 georganiseerd door Mirjam Lammers en Pim Achterkamp van Oranje fonds is gesproken over de behoefte aan een platform, mede ingebracht door Magdi Khalil (Daadr8). Emancipator wil graag betrokken zijn bij het uitwerken van dit idee dat nauw samenvalt met MenCare Nederland.

OCW

OCW financiert strategische allianties die binnenkort geëvalueerd gaan worden. De uitkomsten zullen richting geven aan de nieuwe kaders voor financiering vanaf 2023, mede afhankelijk van de politieke realiteit op dat moment. Emancipatie van jongens en mannen wordt gewaardeerd, Directie Emancipatiezaken maakt zich daar intern hard voor, maar de overheid is groot en versnipperd waardoor het lang niet altijd wordt meegenomen. De directie kan een faciliterende rol bieden bij de geplande mid-2020 conferentie en zorgdragen voor het benaderen van relevante ambtenaren.

3.11 Discussiepunten en dilemma's

Alliantie - Beweging: What's in the Name?

Verschillende personen/organisaties reflecteren op Alliantie versus Beweging of Community). Gaat het om een nieuwe alliantie of beweging? Wat is het verschil, of

22





gaat het vooral om en-en? Allianties, gesteund met overheidsgeld bieden kader voor samenwerking, maar bereiken of mobiliseren daarmee niet perse mensen, groepen van onderop. Hoe voeden allianties een bredere beweging van onderop, en hoe staan initiatieven in de wijken, ontstaan uit behoeften van mannen, vrouwen, jongeren in contact met allianties?

Het werken binnen de huidige allianties, gefinancierd door OCW, laat bovendien weinig tijd en ruimte over voor additionele –onbetaalde- activiteiten, zeggen onder andere Froukje Gaasterland (Atria) en Karin Hoogeveen (Sardes). Creativiteit en innovatie, het inspelen op nieuwe ontwikkelingen en de actualiteit komen daarmee gemakkelijk in de verdrukking.

Taal, toon en imago

MenCare staat voor het betrekken van jongens en mannen bij zorgzame mannelijkheid en gender gelijkheid. Echter, de uitdaging ligt in de vertaling en uitwerking ter wille van een breed bereik (majority). Taal en toon spreken lang niet altijd aan, creëert weerstand, wat vraagt om een flexibele, open en creatieve houding, inclusief van Emancipator. Ruimte aan en erkenning van 'meerdere wegen naar Rome/Mekka' is waarschijnlijk effectiever dan te sturend optreden. MenCare als term of 'zorgende mannelijkheid' wordt als sterker gezien dan 'zorgzame mannelijkheid'. Een positieve benadering, als een van de kernpunten in het werken met jongens en mannen, blijft van toepassingen ook als er vanuit andere aanvliegroutes met jongens en mannen gewerkt wordt.

Concrete actie en snelle resultaten versus lange adem

Spanning bestaat tussen concrete resultaten terwijl het om een verandering van diepgewortelde maatschappelijke normen rondom mannelijkheid en vrouwelijkheid gaat. *'Dat kan nooit snel. Jens' benadering is positief, benadert telkens de machtsverschillen en het belang van veranderingen in man-vrouw beelden in de samenleving. Dat vergt een lange adem, daarvoor zijn geen eenvoudige oplossingen', benadrukt Karin Hoogeveen (Sardes).* Met name culturele veranderingen en institutionele inbedding kosten tijd, wat haaks staat op de behoefte aan snelle en concrete resultaten. Projectfinanciering en pilots bieden evenmin voldoende tijd om tot gewenste veranderingen te komen en om ingezette wegen te borgen. Om hieraan tegemoet te komen wordt gepleit voor continuering van financiering van meerjarige trajecten, inclusief institutionele ondersteuning van organisaties zoals Emancipator. Een twee-sporen beleid is aanbevolen, enerzijds gericht op ondersteuning van specifieke jongens & mannen en emancipatie trajecten, anderzijds gericht op het zgn. mainstreamen van deze insteek in overheidsbeleid, budget en monitoring, in zorg- en onderwijs curriculum enz.

'Grote zus en kleine broer' – Linking&Learning

In het landschap van emancipatie, kom je sterke én nieuwe, jonge organisaties tegen. Vrouwenrechten, -en LHGBT emancipatie kennen een lange geschiedenis en



zijn na decennia van noeste arbeid gepokt en gemazeld in aanpak, strategie, lobby, en effectief in bereik en resultaat. Tegelijkertijd zijn er vrouwenorganisaties en netwerken, zoals de Nederlandse Vrouwen Raad met een nog steeds vrij expliciete focus op vrouwen. Schoorvoetend zijn eerste stappen richting betrekken van jongens en mannen bij emancipatie gezet, openstaand voor verdere verkenning o.a. in samenwerking met Emancipator, licht Leyla Hamidi (NVR) toe.

Tegenover gedegen en volwassen vrouwen- en SRGR organisaties staat een nieuwe, jonge mannenbeweging, bestaande uit tal van organisaties, initiatieven, campagnes en een-pitters.. In het belang van emancipatie van allen en de samenleving in zijn geheel zijn strategische samenwerkingen tussen het palet van 'volwassen' en jonge organisaties van groot belang, mede op basis van complementariteit en de formule van samen-sterk.

Het documenteren van ervaringen draagt bij aan een klimaat van leren en verbinden. De advocacy casus "Uitbreiding van vaderschapsverlof, geïnitieerd door Bernard van Leer samen met Rutgers en Women-Inc is daar een goed voorbeeld van. Het gedegen advocacy werk is op zichzelf uiterst succesvol gebleken, met uitbreiding tot 6 weken als resultaat. Echter, 'de stem van vaders miste', zegt Kate van de Krol (Rutgers), een punt om mee te nemen in vervolgstappen. Kunde, ervaring en vaardigheden verschillen, aandacht, tijd en middelen voor leren, uitwisselen, documenteren van 'learning practices' zijn sterk aan te bevelen. Het is raadzaam om hiervoor expliciet tijd en resources vrij te maken binnen allianties, organisaties, projecten en programma's, waarbij een procesmatige insteek meer oplevert dan een resultaatgerichte aanpak.

4. Conclusie en vervolgstappen

Draagvlak voor MenCare in Nederland is aanwezig, al wordt ook aangegeven dat er al MenCare-achtige bewegingen bestaan. De meerwaarde van MenCare ligt in het maken van verbindingen tussen MenCare-gerelateerde gebieden ten behoeve van het stimuleren van emancipatie van jongens en mannen en zorgzame mannelijkheid, al wordt bij voorkeur gesproken over 'MenCare' vanwege de positievere connotatie.

Vanuit socio-ecologische lens gekeken, vinden bewegingen met name plaatst op het individuele, inter-relatieve en maatschappelijke vlak, in mindere mate op politieke terrein. Meer slagkracht is vooral nodig voor de noodzakelijke culturele verandering onder de 'majority', en voor de institutionele inbedding van emancipatie van jongens en mannen, binnen overheid, instituten, binnen de zorg, onderwijs, bij het bedrijfsleven enz. De rol van media is nauwelijks meegenomen in deze verkenning, terwijl deze wel degelijk een grote invloed heeft op de bevestiging danwel verandering van traditionele man-vrouw beelden.

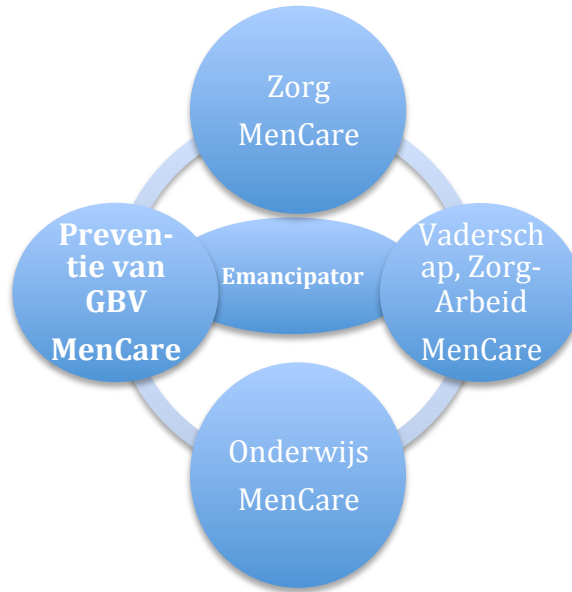
Een twee-sporen beleid is aan te bevelen, bestaande uit specifieke ondersteuning van specifieke jongens & mannen en emancipatie trajecten/projecten, en het zgn.





mainstreamen van MenCare in de diverse velden, in overheidsbeleid, budget en monitoring, in zorg- en onderwijs curriculum, in het bedrijven enz.

Emancipator wordt als belangrijke trekker genoemd van MenCare vanwege de overstijgende visie en deskundigheid, nauw samenwerkend met partners en organisaties actief op diverse terreinen. Institutionele ondersteuning wordt als voorwaarde genoemd.



Daarnaast is het van waarde als bestaande en sterke organisaties samen met jongere en nieuwe organisaties strategische samenwerkingen verder kunnen ontwikkelen, met ruimte voor leren en documenteren van 'best practices'. Het socio-ecologisch model en innovatie theorie zijn behulpzaam om op elk moment in kaart te brengen wat al gebeurt en waar het versterkt moet worden.

Rapport 'Verkenning naar draagvlak MenCare Nederland'

Verspreiden van het rapport door Emancipator onder betrokken organisaties en contacten in het netwerk is aanbevolen, gebruikmakend van interne nieuwsbrief, gevolgd door discussie en reflectie een doorvertalen naar de geplande werkconferentie mid-2020.

Het is daarbij sterk aan te bevelen om de uitkomsten van deze verkenning te verbinden met het onlangs uitgebrachte advies van Marcel Vergeer aan het bestuur van VDRS, zie eerder genoemd. Op basis van beide uitkomsten kan gekeken naar waar en hoe men elkaar kan versterken en samenwerken.



Doel werk-conferentie mid-2020

Betrokkenen uit diverse MenCare velden die de verschillende niveaus van het socio-ecologische model vertegenwoordigen komen bijeen om:

- Inzichten en ervaringen uit te wisselen
- Onderlinge (dwars)verbindingen versterken
- Verbinding en samenwerking vertalen in concrete plannen

De werk-conferentie is dan een nieuwe start van een vervolg proces, uitmondend in een nieuwe subsidieaanvraag aan het Ministerie van OCW (2023).

Datum: 1 juli om daarmee de start van 6 weken vaderschapsverlof te markeren.

Locatie: Hip, low profile, Rotterdam, Amsterdam, elders....

Financiers: Alliantie Werk.en.de Toekomst

Trekker: Emancipator i.s.m. betrokken organisaties

Ideeën:

- De conferentie wordt geopend met een grootschalige SPEED-DATE waarin mannen en vrouwen uit het maatschappelijk veld, overheden, universiteiten, bedrijfsleven, wijk-organisaties, individuen, laagdrempelige mannengroepen, musici, rappers, performers, cineasten enz. elkaar opzoeken en verbinden.
- Werk-conferentie verbinden aan een Filmfestival 'Men Matter', (zie annex 6)



Annex 1

Socio-ecologisch model

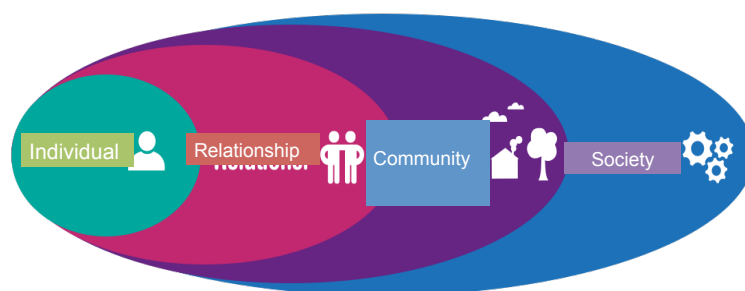
In de socio-ecologische benadering van Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1979; CDC, 2015) worden gender- en machtsrelaties op verschillende niveaus tegelijk geadresseerd. Deze benadering biedt continue impact in de samenleving op verschillende niveaus:

- Individueel niveau
- Interpersoonlijk niveau
- Instellingsniveau
- Gemeenschapsniveau
- Beleidsniveau

Op elk niveau zijn verschillende acties nodig om tot transformatie te komen. Zo zal een brede publiekscampagne kunnen zorgen voor bewustzijnsverandering op een aantal niveaus, maar voor een daadwerkelijke transformatie in het denken en handelen zijn ook andere gerichte interventies nodig. Per niveau kunnen dat zeer verschillende interventies zijn, zoals bijvoorbeeld workshops, lobby of activisme.

Voor een continue, optimale impact en een daadwerkelijk gender transformatieve benadering moeten de krachten worden gebundeld en moet er gezamenlijk, tegelijkertijd, strategisch worden ingezet op al deze niveaus. In deze strategie worden bestaande programma's, interventies en campagnes gecombineerd, en daarmee de kracht en expertise van de partners. Daarnaast zullen er extra acties worden ontwikkeld, gericht op de niveaus en doelgroepen die we nu nog niet voldoende bereiken, of waar een extra offensief nodig is voor transformatie.

*"The socio-ecological-model"
– a multi-level-approach*



Hagemann-Whites et al. (2010)

Annex 2

Innovatietheorie

De innovatietheorie van Rogers (2003) onderscheidt vijf stadia en daarmee vijf groepen in de verspreiding en acceptatie van een innovatie. Voor een gender transformatieve benadering is ten eerste de veranderkracht van 'innovators' en 'early adopters' nodig. De innovators zijn 'change agents' die anderen direct of indirect beïnvloeden. De early adopters zijn de eersten om de innovatie ook toe te passen, doordat zij zich aansluiten worden ze ook 'change agents' in hun omgeving of werkveld. Dit 'sneeuwbaaleffect' leidt op den duur tot een exponentiële versnelling en acceptatie.

In de praktijk blijkt de dynamiek van het innovatiemodel op elk niveau van het ecologisch model opnieuw te werken en innovators, early adapters, early majority etc. op te leveren. Ook binnen en tussen de huidige projectpartners is sprake van deze dynamiek. Steeds weer is het zaak te kijken welk 'laaghangend fruit' er is, hoe we de dynamiek een stapje verder kunnen helpen.



Annex 3

MenCare Nederland

Uitkomsten verkennend onderzoek door Rachel Ploem - 19 november 2019

Doel: Het stimuleren van zorgzame mannelijkheid en gendergelijkheid in de samenleving door het verbinden van diverse velden, te weten:

- *Mannen in zorgende beroepen*
- *Jongens & zorg in het onderwijs*
- *Betrokken vaderschap in combinatie met eerlijke verdeling van zorg-arbeid*
- *Betrekken van jongens en mannen bij voorkomen gender gerelateerd geweld*

De kracht van MenCare Nederland: Het verbinden van verschillende velden ten behoeve van zorgzame mannelijkheid; Een positieve benadering van jongens, mannen en mannelijkheid; Het tactisch en strategisch uitzoemen en concreet uitwerken op specifieke issues; In nauwe samenwerking en afstemming met diverse spelers op specifieke deelgebieden.

Strategieën

- Netwerken en verbinden
- Capaciteitsontwikkeling
- Beleidsbeïnvloeding en verankering

Emancipator als motor en spin in het web, in nauwe samenwerking met partners/organisaties/individuen actief op verschillende deelterreinen

Mogelijke vormen

Productiehuis, digitaal platform, open podium, platform voor rolmodellen, lidmaatschap, in combinatie met strategische allianties

Socio-ecologisch model

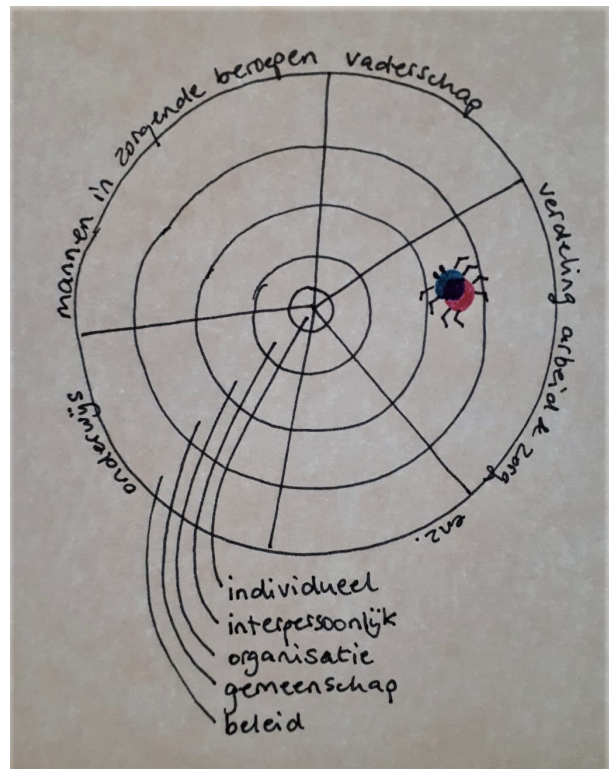
Mapping van organisaties ten behoeve van strategische slagkracht voor individuele, relationele en culturele verandering, en institutionele en politieke verankering.

Planning

Werk-conferentie mid 2020. Uitwerken van actieplannen met stakeholders uit verschillende velden.

Financiering

Overheid, fondsen, productiehuis, lidmaatschap, bedrijfsleven etc.





Annex 4



The MenCare Commitment for Governments

50 MINUTES, 50 PERCENT

Take the MenCare Commitment to put shared care into action and achieve gender equality.

We commit to accelerate men's uptake of 50 percent of the unpaid care work by taking action on the following five issues that have the power to transform care:

1. **Equal, fully paid, non-transferable parental leave for all parents**, as a supplement to maternity leave, not an alternative.
2. **State-supported, high-quality childcare** that facilitates the full participation in economic activities for all parents and provides young children with gender equality education.
3. **Policies in the health sector to engage men in prenatal visits, childbirth, postnatal care**, and father-specific parent training to build men's skills, confidence, and competence and to promote shared decision-making and good communication.
4. **Comprehensive communications campaigns and school-based approaches** to promote young men's and boys' involvement in care work, prevent genderbased violence, teach the value of care to both boys and girls, and promote equitable, nonviolent, caring relationships.
5. **Regular data on time use in unpaid care work** and how it is divided between women and men, girls and boys, used to measure progress toward equality, and to inform policy-making and budgeting decisions.

Who can make the MenCare Commitment? *Representatives of governments, who have the authority to make public commitments and/or influence policies, budgets, and legislations across the above five issues which will transform care.*

How to make the MenCare Commitment: *Email info@men-care.org and say you would like to make the MenCare Commitment.*



Annex 5

Beleidsplannen van de overheid

Hierbij een overzicht van enkele lange-termijn beleidsplannen die ingangen bieden voor versterken van en/of het integreren van een gender perspectief:

Maatregelen in het Nationaal Preventieakkoord

Door roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik aan te pakken kan de gezondheid van heel veel Nederlanders verbeteren. Daarom heeft de Rijksoverheid een Nationaal Preventieakkoord gesloten. Daarin staan afspraken tussen meer dan 70 verschillende organisaties in Nederland.

Een rookvrije generatie in 2040.

Dat is één van de hoofdpunten uit het Nationaal Preventieakkoord, dat door ruim 70 organisaties uit zorg, bedrijfsleven, overheden en onderwijs is opgesteld. De Buurtsportcoaches van Sport Support geven hier invulling aan door sportverenigingen en -accommodaties te helpen om hun complex rookvrij te maken.

CenteringPregnancy™: een nieuwe vorm van verloskundige zorg²⁰

CenteringPregnancy™ is meer dan alleen het aanbieden van zorg in of het geven van voorlichting aan een groep zwangeren. Werken met een groep zwangere vrouwen en eventueel hun partners vraagt een andere aanpak dan bij een individueel consult. Zorgverleners moeten deels informeren en voorlichten maar vooral discussies kunnen faciliteren en groepsprocessen begeleiden. Vragen, raad en oplossingen die vanuit de groepsdynamiek tot stand komen, kunnen leiden tot betere en efficiëntere begeleiding. En dat is precies wat CenteringPregnancy™ wil bereiken.

Om de kwaliteit van CenteringPregnancy™ te garanderen en te borgen is er een actief begeleidingstraject voor implementatie. Het implementatietraject bestaat dan ook uit advisering op praktijkniveau, training van alle medewerkers, intervisie, visitatie en certificering.

Kansrijke start: Kabinet investeert in eerste 1000 dagen kind

Het hoofddoel van het stimuleringsprogramma is het ondersteunen van (GIDS-) gemeenten bij het bouwen dan wel versterken van lokale coalities en het delen van kennis rondom de eerste 1000 dagen van kinderen. Met speciale aandacht voor kwetsbare gezinnen. De bedoeling is dat overal in het land lokale coalities rondom de eerste 1000 dagen worden opgericht. Deze coalities bestaan bij voorkeur uit gemeenten, zorgverzekeraars, JGZ, wijkteams, huisartsen, verloskundigen, medewerkers uit de kraamzorg en gynaecologen. Zij maken met elkaar afspraken over het inzetten van effectieve maatregelen rondom de zwangerschap, bijvoorbeeld over het verbeteren van de voorlichting over anticonceptie en een gezonde zwangerschap bij (kwetsbare) ouders. In onder andere Tilburg, Den Haag, Heerlen, Hoogeveen en Rotterdam zijn de eerste coalities al gevormd.

²⁰ <https://www.centeringhealthcare.nl/zorgverleners/pregnancy/>



Annex 6

Filmfestival 'Men Matter' – IDEE/CONCEPT

'Men Matter' Filmfestival ingevuld en georganiseerd rondom MenCare: Vaderschap en zorg-arbeid verdeling; jongens&zorg in het Onderwijs' mannen in zorgberoepen; Preventie van gender gerelateerd geweld. Films gevolgd door debat en workshops, media, strategie en actieplannen.

Vaderschap en Work-Life balans

Films:

Zie MenCare clips, Nederlandse films.

Thema's:

- Draagvlak vergroten voor opnemen vaderschapsverlof
- Vaderschapscursus vergoed door verzekeringen
- Vadersgroepen
- Verdeling arbeid-zorg
- Verbinding met emancipatie vrouwen (carrière, glazen plafond, salarisachterstand)
- Institutionele inbedding (beleid, capaciteit/training, uitvoering)

Mannen in Zorgberoepen

Films:

- Jagten: man in kinderdagverblijf verdacht van misbruik:

Thema's:

- (On)mogelijke verbinding tussen man-mannelijkheid-intimiteit en kinderen
- Aanpakken richting kinderdagverblijven
- Andere beroepen
- Institutionele inbedding (beleid, capaciteit/training, uitvoering)

Jongens en Zorg in het Onderwijs

Films:

- No More Boys and Girls – Can our kids go gender free
<https://www.bbc.co.uk/programmes/p05d9kmz>

Thema's:

- Tools jongens&zorg
- Debat: Boys will be boys' versus Gender neutrale opvoeding
- Institutionele inbedding (beleid, capaciteit/training, uitvoering)

Jongens en mannen bij preventie van GBV

Films:

- Preventie XX
- Jongens/mannen ook slachtoffer

Thema's:

- Aanpak en tools die werken
- Institutionele inbedding (beleid, capaciteit/training, uitvoering)

Locatie: Hip, low profile, Rotterdam(?) - **Financiers:** Link met filmwereld, culturele wereld, samen met partners, aanhaken bij Movies that Matter Film Festival e.a/





Annex 7

Interviews Verkenning MenCare Nederland

Individuen - Consultants

Marcel Vergeer	Adviseur Bestuur VDRS	marcel@vdrs.nl
Marieke Ruinaard	Consultant	marieke@ruinaard.nl
Rick Ploemen	Mannen Kinderopvang	rickindekinderopvang@outlook.com
Stijn Schenk	Ondernemer, initiator	schenk.amsterdam@gmail.com
Wigger Verschoor	Vader, betrokkene	wiggerverschoor@hotmail.com
Wilco Kruijswijk	Mantelzorg	wilco@gelukkigierwijspad.nl

Organisaties

Atria	Froukje Gaasterland	F.Gaasterland@atria.nl
Deltaplan	Hanna Harthoorn	hanna.harthoorn@regioplan.nl
Dona Daria	Patricia Ooms	p.ooms@donadaria.nl
Emancipator	Jens van Tricht	jens@emancipator.nl
	Hannah Mars	hannah@emancipator.nl
Feniks	Laurens Kleijntjens	laurens.kleijntjens@fenikstilburg.nl
Mankracht Groningen	Bernard Schlimbach	B.Schlimbach@mjd.nl
Meestert	Robert-Jan Kooiman	r.kooiman@meestert.nl
NVR	Leyla Hamidi	L.Hamidi@de-nvr.nl
Rutgers	Ilze Smit,	i.smit@rutgers.nl
	Kate van de Krol	k.vandekrol@rutgers.nl
	Karlijn de Blécourt	kadeble@gmail.com
	Willy van Berlo	w.vanberlo@rutgers.nl
Sardes	Karin Hoogeveen	k.hoogeveen@sardes.nl
VDRS	Marius van Regteren	marius@vdrs.nl
Vaderschapscursus	David Borman	info@vadercursus.nl
VHTO	Akke Visser	visser@vhto.nl
Women-Inc	Masha Trommel	masha@womeninc.nl
Expert Meeting Man 2.0 28.11.2019	Daadkr8 (Magdy Khalil), Trias Pedagogica, Vadercentrum Adam, Vadercentrum de Mussen, Patrick Timmermans (www.vadervisie.nl/), Nathan de Vos	

Donoren/financiers

Oranje fonds	Mirjam Lammers	mirjam.lammers@oranjefonds.nl
	Pim Achterkamp	pim.achterkamp@oranjefonds.nl
Bernard van Leer Stichting	Leontien Peeters	Leontien.Peeters@bvleerf.nl
	Sam Sternin - indep consultant	https://www.linkedin.com/in/sam-sternin/
OCW-Dir. Emancipatie	Kirsten Rolink	k.m.rolink@minocw.nl
Internationaal		
ACEV-Turkije	Hasan Deniz	hasan.deniz@acev.org www.acev.org/en/
Nikki van der Gaag	MenCare consultant	nikkivdg@yahoo.co.uk
Eberhard Schaefer	Berlin Father's Center-	eberhard.schaefer@vaeterzentrum-berlin.de



