

**Verslag Train de Trainer**  
**“Armoedebestrijding & Capacity Building**  
**vanuit een Genderperspectief”**  
**in Zuid-Afrika**  
**November 2006**



**TIYE International**  
Bienta Burleson  
Sayida Vanenburg  
Hellen Felter

## Doelstellingen

De train de trainer training Armoedebestrijding en Capacity Building vanuit een genderperspectief heeft de volgende doelstellingen:

- Een succesvol<sup>1</sup> projectvoorstel schrijven;
- Een project succesvol coördineren en uitvoeren;
- Een training verzorgen voor de eigen gemeenschap en/of groep die betrekking heeft op de twee bovenstaande punten.

## Dag 1 Empowerment en communicatie

Dag 1 stond in het teken van een introductie, gender, empowerment, capacity building en communicatie. Tijdens de introductie werd aan de trainees gevraagd aan te geven welke verwachtingen ze hadden van de training en of ze al ervaring hadden met projectaanvragen en projectmanagement. Hierdoor werden de trainers in de gelegenheid gesteld de training aan te passen aan de behoeften van de trainees. Na de introductie kwam duidelijk naar voren dat de meeste trainees de volgende verwachtingen hadden:

- Inzicht in hoe een succesvol projectvoorstel te schrijven;
- Kennis vergaren over hoe een bedrijf of organisatie op te zetten en te managen;
- Kennis en houdingsaspecten opdoen die noodzakelijk zijn bij projectmanagement.

Na de theepauze werden de trainees voorzien van kennis met betrekking tot het thema gender, capacity building en empowerment. De thema's gender en empowerment zorgden voor nogal wat discussie in de groep. Hoewel enkele oefeningen werden gedaan t.a.v. gender, zodat het begrip duidelijk werd, vonden een aantal 'jonge' mannen dat bepaalde rollen toebedeeld behoren te zijn aan vrouwen en dat heleboel vrouwen zich ook prettig voelen bij de huidige situatie in Zuid-Afrika (men kan van gedeeltelijke empowerment van vrouwen spreken in Zuid-Afrika). Een aantal vrouwen stelde hier duidelijk vragen bij. De veiligheid (de trainees waren, de groep, hun rol en de andere individuen in de groep, nog aan het aftasten) binnen de groep was nog niet gewaarborgd waardoor een groot aantal vrouwen nog niet actief participeerde in de discussie.

Na de lunch hebben de trainees een aantal oefeningen uitgevoerd op het gebied van effectieve communicatie en feedback gegeven



nadat zij voorzien waren van een beknopt theoretisch overzicht over deze thema's. In de middag was het een grotere uitdaging voor de trainers om de volle aandacht van de trainees te krijgen.

---

<sup>1</sup> Succesvol is een projectvoorstel dat goedgekeurd wordt door Novib/Oxfam.

Verbeterpunten:

- De theorieën concretiseren in de lokale context (PCM en logical framework uitleggen aan de hand van een dagelijks voorbeeld).
- In de voorbereiding duidelijke voorbeelden ontwikkelen bij de theorie. De Nederlandse trainers moeten tijdens de TdT, project cycle management en het logical framework ook zeer praktische toelichting krijgen.
- Zorgen voor een goede balans tussen theorie en praktijk bij PCM.

### **Dag 3 Financieel management, zelfstanding ondernemen & markt en prijs**

Dag 3 stond in het teken van de 5 financiële rapporten die Novib/Oxfam vereist nadat het projectplan is goedgekeurd.

Achtereen volgens zijn de liquiditeitsprognose, jaarlijkse operationele budget, financieel voortgangsverslag en de accountantsverklaring nader toegelicht. Het financiële aspect is voornamelijk uitgelegd door middel van voorbeelden en aan de hand van de vragen die de trainees hadden over het onderwerp met het gevolg dat dit onderdeel langer dan gepland in beslag nam. Om de aandacht van de trainees te behouden is besloten om de theorie van de jaarrekening naar dag 4 te verschuiven. Na de lunch kregen de trainees een introductie in zelfstanding ondernemen. Een groot deel van de trainees had aangegeven dat zij op de een of



andere manier iets voor zichzelf wilde beginnen daarom is besloten het onderdeel zelfstanding ondernemen uitgebreid te belichten tijdens de training om de trainees te voorzien van een realistisch beeld met betrekking tot zelfstanding ondernemen. Er werden enkele oefeningen gedaan met de trainees om hun eigen kwaliteiten en talenten in kaart te brengen. Dit heeft grote invloed gehad op de groep gezien het feit dat het in de Zuid-Afrikaanse cultuur niet gewoon is om op een dussdanige manier over jezelf te spreken. Aangezien de

veiligheid binnen de groep erg gegroeid was, kwamen de trainees met veel voorbeelden. Dit gaf een bevredigend gevoel voor de trainees. De tijd die oorspronkelijk ingepland was voor deze oefening was veel te kort en de trainers hebben besloten om hier toch meer tijd aan te besteden. De oefening “dromen over de toekomst” heeft ook grote impact achtergelaten bij de trainees, en het belang van netwerken kwam hier ook duidelijk naar voren. De dag werd afgesloten met de onderdelen markt, marketing en marktonderzoek. Aangezien de trainees hadden aangegeven na de lunch een interactiever programma te willen werd dit deel van de training zo ingedeeld dat alle theorie werd uitgelegd door middel van het stellen van open vragen en ervaringen en ideeën van de trainees over de markt, marketing en marktonderzoek. De trainees hadden op deze manier al invulling gegeven aan een deel van hun toekomstige projectplan.

Verbeterpunten:

- De theorie van financieel management verspreiden over verschillende dagen en elke dag een type rapport behandelen.

#### **Dag 4 Ondernemerschap, prijsbepaling, jaarrekening, project cycle management**

Vandaag stonden een aantal nieuwe thema's op de agenda en op verzoek van de trainees een herhaling van het thema project cycle management en logical framework. Duidelijk was te merken dat de vorige dag veel impact heeft gehad op de trainees. De sfeer binnen de groep was enorm verbeterd, over het algemeen had iedereen een heel goed gevoel over zichzelf en dat straalden ze ook uit.

De dag begon met de jaarrekening en prijsbepaling waarbij vooral het uitleggen van het berekenen van het break even point nogal wat voeten in de aarde had. Eerder in de week was het niveau verschil tussen de trainees al duidelijk geworden maar vooral bij het berekenen van het break even point werd dit extra zichtbaar.

Vanuit de groep was aangegeven dat er nog onduidelijkheid bestond over de werking van het PCM en het Logical Framework. Een aangepaste en simpele uitleg over het PCM en de verschillende fases hiervan werd nogmaals behandeld. Door te kijken naar de vragen die over dit onderwerp naar voren kwamen en te werken met heel simpele concrete voorbeelden uit het dagelijks leven en veel herhaling, werd bij een ieder het PCM duidelijk, en zag men het nut en de werking van het logical framework in. Het klassikaal invullen van het logical framework zorgde voor nog meer duidelijkheid.

Verbeterpunten:

- De financiële aspecten van het projectplan en het ondernemerschap moeten een prominenter rol innemen in het trainingsprogramma omdat de trainees op dit gebied weinig ervaring en kennis hebben. Om te garanderen dat de trainees de stof tot zich nemen is het belangrijk om makkelijke en



concrete voorbeelden op te nemen in dit trainingsdeel.

- Het zelf actief werken met de verschillende projectfases moet meer geïntegreerd worden binnen de training, omdat je PCM het beste leert door het zelf te doen, i.p.v. erover te leren.

Verbeterpunten:

- De theorie van financieel management verspreiden over verschillende dagen en elke dag een type rapport behandelen.

### Dag 5 Evaluatie

De ochtend begon met het kijken naar de structuur van een projectvoorstel. De trainees werkten in hun eigen project groepjes aan de body van hun eigen voorstel door middel van steekwoorden. Gekeken werd naar de context waarin het plan zich afspeelt, de specifieke problemen en kansen, de voorwaarden die nodig zijn om het plan te laten slagen en het proces wat het project zal doorlopen. Voor de koffie pauze was de basis gelegd voor 4 projectvoorstellen, waarvan 1 groepje bestond uit zelfstandige ondernemers die afzonderlijk hun eigen plan zullen uitwerken. De overige 3 projectgroepjes zullen zich richten op een educatief theater, toerisme en sociaal center. Na de koffie is er een actieplan opgesteld. Afsproken is dat de groep in zijn totaliteit eens per maand bijeenkomt. Maandelijks heeft iedere projectgroep een fase uit de projectcirkel afgerond, zodat er in februari 10 projectvoorstellen klaar liggen. De kleine projectgroepjes zullen vaker bijeenkomen om aan het projectvoorstel te werken. Elsie Mokgoebo zal in Zuid Afrika als coördinator optreden. De eerstvolgende afspraak waar de hele groep aanwezig zal zijn stond gepland op 23 november 2006.

De dag en de gehele training werd afgesloten met een grootschalige evaluatie. De trainees hebben twee enquêteformulieren ingevuld om zo aan te geven of de training aan hun verwachtingen heeft voldaan, of ze in hun behoefte zijn voorzien, en voor eventuele verbeterpunten. Naar voren kwam dat de trainees meer behoefte hadden aan interactieve oefeningen, waardoor de training niet statisch wordt. De algemene stemming was dat men erg tevreden was over de training, iedereen had zo zijn of haar voorkeur over een specifiek onderdeel. Wel kwam heel duidelijk naar voren dat men behoefte had aan meer tijd voor de training. Dit duidt ook op de verschillende behoeften en het verschil in niveau van de trainees. Het train-de-trainer aspect van de training is niet duidelijk uit de verf gekomen. Na het implementeren van de ingediende projectvoorstellen, zal een deel van de trainees wel ik staat zijn zelf de training voort te zetten aan een nieuwe groep.



## Persoonlijke noot

### Bienta

Door mee te doen aan het project 'Train de trainer, Armoedebestrijding en Capacity Building vanuit een genderperspectief, ben ik er achter gekomen dat ik het ontzettend leuk vind om mensen op een positieve manier te beïnvloeden. Tijdens het geven van de training in Zuid Afrika was mijn taakrol vooral het empoweren van de deelnemers en heb ik me ook grotendeels bezig gehouden met de persoonlijke ontwikkeling van de trainees. Ter voorbereiding aan de training heb ik me dan ook verdiept in groepsdynamische processen en de context waarin de training zou plaats vinden. De grootste uitdaging vond ik het geven van een training in het buitenland. Ik ben me vanaf het begin bewust geweest van het verschil Noord - Zuid. Daarom heb ik me verdiept in de huidige situatie van Zuid Afrika, en cultureel gebonden gewoontes en gebruiken, Dit door het lezen van naslagwerk en persoonlijke gesprekken met mensen uit die regio. Aanvankelijk vond ik het erg moeilijk om tijdens de training de vertaalslag te maken naar het Engels, maar gaande weg de training ging het me steeds makkelijker af.

Door het geven van verschillende workshops en presentaties heb ik onder andere de competentie verworven mensen te begeleiden in hun eigen persoonlijke ontwikkeling en de groepsdynamische processen te sturen. Achteraf reflecterend op de training, ben ik van mening dat ik bepaalde effecten van de training bij aanvang heb onderschat, Ik zie in dat het werken aan de persoonlijke ontwikkeling net zo van essentieel belang als de inhoudelijke informatie omtrent het schrijven van een projectplan volgens de voorwaarden van Oxfam\_Novib. De training heeft me laten inzien dat ik in de toekomst me nog meer wil verdiepen in het stimuleren en empoweren van mensen. Kortom, ik denk dat de training een dusdanige impact op me heeft gehad , een die ik niet zou willen hebben gemist.

### Sayida

Door het bezoek aan Zuid-Afrika heb ik de bevestiging gekregen dat ik aldaar de uitdagingen vind waar ik naar op zoek ben. Uit ervaring weet ik dat je als trainer uit het westen soms kan overkomen als de persoon die wel even komt vertellen hoe men in de lokale context het een en ander het beste kan uitvoeren. Tijdens de training was ik extra alert om mijzelf een dergelijke



houding niet aan te meten vooral tijdens de momenten dat een adhoc voorbeeld bedacht moest worden. Voordat ik een voorbeeld gaf, vroeg ik eerst aan de trainees mij te voorzien van de Zuid-Afrikaanse context om daarna met een passend voorbeeld te komen.

Tijdens het geven van de training kwam ik erachter hoe leuk ik het vind om training te geven en mensen te ontwikkelen door middel van het stimuleren van het eigen lerend vermogen. Gedurende de training was

ik voor een groot deel verantwoordelijk voor de theorie omtrent de inhoudelijke aspecten van de training. Ik vond dit een zeer grote uitdaging. Mede door het niveau verschil en het tijdsgebrek betwijfel ik of alle theoretische aspecten over zijn gekomen op een manier waarop de trainees het meteen kunnen toepassen (de tijd zal dit leren aangezien dit zichtbaar zal worden in de projectvoorstellen). Wat ik geleerd heb, is de theoretische onderwerpen zo concreet mogelijk vorm te geven om het niveau verschil in de groep te ondervangen. Daarnaast heb ik het als een gemis ervaren dat ik persoonlijk niet echt verantwoordelijk was voor de trainingsonderdelen die gericht waren op de persoonlijke ontwikkeling van de trainees. In het verleden heb ik dit onderdeel ook verzorgd en ook dit vind ik altijd een zeer uitdagende en interessant deel van trainen. Voor toekomstige trainingen ben ik van mening dat de trainers onderling een gebalanceerde verdeling moeten aanbrengen in de inhoudelijke thema's en persoonlijke ontwikkelingsaspecten van de training.

Samenvattend, de training in Zuid-Afrika heeft tot de volgende inzichten geleid. Ten eerste heb ik wederom kunnen ervaren hoe leuk ik het vind om door middel van training bij te dragen aan persoonlijke en duurzame ontwikkeling en hoeveel energie ik eruit krijg. Ten tweede heb ik ervaren dat ik het belangrijk vind om niet voor een deel van de training verantwoordelijk te zijn. Als laatste is Zuid-Afrika een land waar ik in de toekomst werkzaam zal zijn.

## **Hellen**

Het ACG project vond ik een uitdaging. Geen wonder dat Tiye er bijna vier jaar over heeft gedaan voordat het in uitvoering kon gaan. De uitdaging was van bijzonder belang voor mij om diverse redenen. Zowel de organisatorische als inhoudelijke factoren waren fascinerend. Vijf landen werden uitgekozen en ook de trainers moesten worden geselecteerd.

Ik besloot tenminste twee jongeren in mijn groep op te nemen. Hoewel gewezen werd op het generatie verschil en alles wat daarmee te maken had, stond mijn besluit vast.

Zij krijgen de vrijheid zelf met de materie aan de slag te gaan en bij vragen zij eventueel bij mij terecht konden. Ik ben erg blij met mijn keuze om met Sayida en Bienta naar Zuid Afrika te vertrekken en ben bijzonder trots op de manier waarop zij zich hebben geprofileerd en gemanifesteerd. Er werd heel hard gewerkt, nagedacht, geïmproviseerd en geanalyseerd, maar ook veel gelachen.

Mijn gevoel voor waardering en respect voor Sayida en Bienta is alleen maar gegroeid en toegenomen. Zij hebben op uitmuntende wijze dit pilot project, waar nog veel aan haperde tot een succesvolle uitvoering gebracht.

Wederom heb ik gezien (geleerd) hoe vele (ook deze) jongeren zich zeer deskundig en professioneel kunnen opstellen. De eerlijke enthousiaste houding, de bevlogenheid en zich eigen gemaakte ideologie dat uitgaat van een positieve opstelling ten aanzien van hun medemens en hun omgeving, het elkaar en mij op positieve wijze corrigeren, is iets dat ik voor geen goud zou willen missen en dat mij vol hoop stemt. Natuurlijk heeft ook hun innovatieve manier van werken en technische vernuftheden grote indruk op mij gemaakt. Thank you girls and go for it the world is yours!!!