



# VADERROL NA DETENTIE

TRAININGSDRAAIBOEK

## Voorwoord

De training *Vaderrol na detentie* is speciaal ontwikkeld voor vaders die in de eindfase van hun detentie werken aan de voorbereiding op hun terugkeer in het gezin. De training richt zich op het versterken van het vaderschap en het (her)vinden van betrokkenheid bij hun kinderen en gezin in een periode die vaak gepaard gaat met veranderingen en uitdagingen.

Deze training is ontwikkeld door studenten van de Hanzehogeschool Groningen, verbonden aan de Innovatiewerkplaats Gezinsbenadering van het lectoraat Verslavingskunde en Forensische Zorg. De training is overgedragen aan de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), die de training zal uitvoeren binnen verschillende penitentiaire inrichtingen.

De totstandkoming van de training is het resultaat van een co-creatief proces. In samenwerking met trainers en gezinsfunctionarissen van PI Veenhuizen en JC Zaanstad en gedetineerde vaders als ervaringsdeskundigen is de inhoud ontwikkeld, getest en aangescherpt. Dankzij deze samenwerking is een training ontstaan die zowel inhoudelijk sterk als praktisch toepasbaar is.

De opzet van de training is gebaseerd op de didactische methode van Karin de Galan. Deze methode biedt structuur en ondersteunt trainers bij het creëren van een veilige en actieve leeromgeving waarin deelnemers worden gestimuleerd om te leren en te reflecteren.

Tijdens deze training staan thema's als vaderschap, betrokkenheid en uitdagingen rondom het herstellen en onderhouden van familiebanden centraal. Dit draaiboek biedt trainers praktische handvatten voor het gestructureerd en doelgericht begeleiden van de bijeenkomsten. Het bevat uitgewerkte bijeenkomsten, werkvormen en instructies die bijdragen aan een omgeving waarin vaders actief kunnen nadenken over hun rol als ouder.

Met deze training krijgen vaders de ruimte om stil te staan bij hun vaderschap en zich hierin verder te ontwikkelen. Het doel is dat de training bijdraagt aan een succesvolle re-integratie en een positieve invloed heeft op de samenwerking binnen het gezin en de band met hun kinderen.

*Januari 2026*

## Inhoudsopgave

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>2</b>
<b>INLEIDING</b> .....	<b>5</b>
<b>OVERZICHT PROGRAMMA VADERROL NA DETENTIE</b> .....	<b>9</b>
<b>INTAKE</b> .....	<b>10</b>
<b>BIJEENKOMST 1 - VERKENNEN VADERSCHAP</b> .....	<b>14</b>
1. INLEIDING VOOR DE TRAINER.....	14
2. PROGRAMMA EERSTE BIJEENKOMST.....	18
<i>Werkvorm 1: Welkom en kennismaken</i> .....	18
<i>Werkvorm 2: Afspraken maken</i> .....	20
<i>Werkvorm 3: Definities van vaderschap</i> .....	22
<i>Werkvorm 4: Invulling van de vaderrol</i> .....	24
<i>Werkvorm 5: Afsluiting</i> .....	26
3. EVALUATIE TRAINER.....	28
<b>BIJEENKOMST 2 - BEWUSTWORDING NIEUW GEZINSEVENWICHT</b> .....	<b>30</b>
1. INLEIDING VOOR DE TRAINER.....	30
2. PROGRAMMA TWEEDE BIJEENKOMST.....	34
<i>Werkvorm 1: Welkom en terugblikken op de vorige bijeenkomst</i> .....	34
<i>Werkvorm 2: Filmpje van de 'Achterblijvers'</i> .....	36
<i>Werkvorm 3: De levenspuzzel</i> .....	38
<i>Werkvorm 4: Afsluiting</i> .....	40
3. EVALUATIE TRAINER.....	42
<b>BIJEENKOMST 3 - BEVELINGSWERELD KINDEREN</b> .....	<b>44</b>
1. INLEIDING VOOR DE TRAINER.....	44
2. PROGRAMMA DERDE BIJEENKOMST.....	48
<i>Werkvorm 1: Welkom en terugblikken op de vorige bijeenkomst</i> .....	48
<i>Werkvorm 2: Levensfasen, behoeften en vaderschap na detentie</i> .....	50
<i>Werkvorm 3: Vragen stellen aan moeder/verzorger en kind (Van begrijpen naar gesprek)</i> .....	54
<i>Werkvorm 4: Afsluiting</i> .....	57
3. EVALUATIE TRAINER.....	59
<b>BIJEENKOMST 4 - VERWACHTINGEN EN UITDAGINGEN BIJ TERUGKEER</b> .....	<b>62</b>
1. INLEIDING VOOR DE TRAINER.....	62
2. PROGRAMMA VIERDE BIJEENKOMST.....	66
<i>Werkvorm 1: Welkom en terugblikken op vorige bijeenkomst</i> .....	66
<i>Werkvorm 2: Ervaringsverhaal: brief of ervaringsdeskundige</i> .....	68
<i>Werkvorm 3: Over de streep</i> .....	70
<i>Werkvorm 4: Actieplan 'Mijn vaderschap'</i> .....	72
<i>Werkvorm 5: Afsluiting</i> .....	74

3. EVALUATIE TRAINER .....	76
<b>BIJEENKOMST 5 - DRIEHOEKSGESPREK .....</b>	<b>78</b>
1. INLEIDING VOOR DE TRAINING .....	78
2. OPZET VAN HET GESPREK (MET TRAINERINTERVENTIES).....	80
FASE 1 - INTRODUCTIE EN UITLEG DOEL VAN HET GESPREK .....	80
FASE 2 - VADER AAN HET WOORD .....	80
FASE 3 - MOEDER/VERZORGER AAN HET WOORD .....	80
FASE 4 - GEZAMENLIJKE UITWISSELING & AFSPRAKEN .....	81
FASE 5 - RUIMTE VOOR HET KIND (OPTIONEEL) .....	81
FASE 6 - AFRONDING & VERVOLGSTAPPEN .....	81
<b>BIJEENKOMST 6 - AFRONDING &amp; VERBINDING .....</b>	<b>84</b>
1. INLEIDING VOOP DE TRAINER .....	84
2. UITWERKING VAN DE ZESDE BIJEENKOMST .....	85
2.1 KERNONDERDELEN (ALTIJD - BINNEN PI) .....	85
2.2 VERDIEPING (PI-AFHANKELIJK - OPTIONEEL).....	88
2.3 VERANKERING (KEUZEMOMENT VOOR TWEE VARIANTEN).....	88

## Inleiding

Voordat je de training *Vaderrol na detentie* aan de gedetineerde vaders gaat geven, zijn er een paar belangrijke aandachtspunten. Hieronder worden deze punten toegelicht.

Lees allereerst het draaiboek van de training zorgvuldig door voor de uitvoering, zodat je goed voorbereid bent en weet welke materialen je nodig hebt.

Dit draaiboek biedt duidelijke handvatten, maar als trainer heb je de ruimte om aanpassingen te doen aan de oefeningen, mits het doel van de werkvorm behouden blijft en aansluit bij de behoeften van de deelnemers.

De vaders die zullen deelnemen aan deze training vormen vaak een kwetsbare doelgroep. De inhoud is zorgvuldig ontwikkeld in samenwerking met DJI-professionals en gedetineerde vaders, om zo goed op de doelgroep aan te sluiten. Stem je begeleiding af op de groepsdynamiek en speel actief in op reacties, zodat je een veilige en effectieve leeromgeving creëert waarin deelnemers zich gezien en gehoord voelen.

Om de training *Vaderrol na detentie* zo effectief en prettig mogelijk te laten verlopen zijn er enkele belangrijke gedragsrichtlijnen voor de trainers. Deze richtlijnen zijn opgesteld in samenwerking met enkele PI's en sluiten aan bij de binnen DJI geldende gedragsregels:

- **Blijf neutraal en onbevooroordeeld**  
Tijdens de training werk je met een diverse doelgroep. Daarom is het essentieel om een open en niet-oordelende houding aan te nemen, zodat de deelnemers zich veilig voelen en vrijuit kunnen praten. Dit draagt bij aan een positieve en respectvolle sfeer.
- **Neem een open en toegankelijke houding aan**  
Jouw lichaamstaal speelt een grote rol in hoe de vaders de training ervaren. Sta zoveel mogelijk rechtop, houd je armen open en beweeg af en toe door de ruimte. Stel regelmatig vragen om te checken of de oefeningen duidelijk zijn en stimuleer interactie tussen de vaders. Geef hen de ruimte om op elkaar te reageren, dit kan waardevolle gesprekken opleveren.
- **Jouw energie beïnvloedt de groep**  
De houding en de manier van de trainer worden vaak overgenomen door de groep. Ben je enthousiast en betrokken, dan is de kans groter dat de deelnemers dat ook zijn. Complimenten geven werkt motiverend. Door de vaders erkenning te geven voor hun inzet, moedig je hen aan om actief mee te doen en zich actief op te stellen tijdens de training.
- **Zorg dat vaders zich gehoord en serieus genomen voelen**  
Een veilige leeromgeving ontstaat wanneer deelnemers merken dat er naar hen geluisterd wordt. Probeer te onthouden wat vaders delen, zodat je hier later op kunt terugkomen. Het maken van korte notities kan hierbij helpen. Bijvoorbeeld over verwachtingen, zorgen, hun gezinssituatie etc. Let er natuurlijk wel dat deze informatie vertrouwelijk is en niet met anderen gedeeld mag worden.

Hieronder worden aanvullende aandachtspunten besproken die belangrijk zijn voor het verloop van de training.

### **Duur bijeenkomsten**

De duur van elke bijeenkomst is vastgesteld op twee uur. Dit zorgt ervoor dat er voldoende tijd is voor zowel de inhoud van de bijeenkomst als voor een eventuele pauze. Pauzes zijn niet vooraf vastgelegd in het draaiboek, omdat elke groep en situatie anders is. Het is aan de trainers om te bepalen wanneer een pauze nodig is, afhankelijk van de concentratie en betrokkenheid van de vaders. Als de trainer merkt dat de deelnemers vermoeid raken, onrustig worden of zich minder goed kunnen concentreren, kan een korte pauze, zoals een rondje lopen, helpen om de energie en aandacht te herstellen.

### **Betrekken van de gezinsfunctionaris (indien aanwezig in jouw PI)**

Bij bijna elke bijeenkomst ontvangt de vader een tussenopdracht die hij voor de volgende bijeenkomst moet voltooien. Het maken van deze opdrachten is essentieel, omdat deze de inhoud van de volgende training ondersteunen. Er kan echter niet altijd verwacht worden dat de gedetineerde de opdracht zelfstandig en op tijd afmaakt. Daarom wordt bij voorkeur de gezinsfunctionaris ingeschakeld om de vader te ondersteunen. De gezinsfunctionaris kan helpen door de vader eraan te herinneren de opdrachten op tijd in te vullen en, indien nodig, samen de vragen door te nemen en op te schrijven. Deze samenwerking zorgt ervoor dat de opdrachten serieus worden genomen en biedt de nodige begeleiding, zodat de vader optimaal profiteert van de leerervaringen en de voorbereiding op de volgende bijeenkomst. Het is daarom belangrijk dat de trainers de gezinsfunctionaris vooraf inlicht over de inhoud van de tussenopdrachten en de planning van de training. Zo kan hij/zij de vaders tijdig ondersteunen bij het maken van de opdrachten.

### **Laaggeletterde deelnemers**

Tijdens de ontwikkeling van deze training is bewust aandacht besteed aan de toegankelijkheid van de werkvormen, ook voor deelnemers die moeite hebben met lezen of schrijven. Uit gesprekken met professionals binnen verschillende PI's is gebleken dat laaggeletterde vaders geen aparte behandeling wensen. Zij willen serieus genomen worden en volwaardig kunnen deelnemen. Daarom is ervoor gekozen om geen aparte werkvormen te ontwikkelen, maar waar nodig extra ondersteuning te bieden. In de (door)ontwikkeling van deze training zijn de werkvormen zo opgezet dat deze ook altijd mondeling kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast wordt geadviseerd om deelnemers de mogelijkheid te geven om inzichten in hun eigen taal te verwoorden of vast te leggen. Bij werkvormen die extra aandacht vereisen, wordt dit expliciet aangegeven met de volgende toelichting:

*\*Let op voor laaggeletterde deelnemers: schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer. \**

### **Planning**

Een goede planning is essentieel voor het succesvol verlopen van de training *Vaderrol na detentie* en het behalen van de leerdoelen. De training bestaat uit zes bijeenkomsten, die idealiter wekelijks plaatsvinden. Dit betekent dat de volledige training zich uitstrekt over een periode van zes weken.

Om ervoor te zorgen dat vaders de inhoud optimaal kunnen toepassen in hun voorbereiding op vrijlating, is het belangrijk dat de training ongeveer een drie maanden voor de verwachte vrijlatingsdatum wordt gestart.

### **Afwezigheid bij een bijeenkomst**

Wanneer een deelnemer een bijeenkomst mist, is het van belang dat hij de gemiste onderdelen alsnog kan inhalen. In overleg kan worden afgesproken dat de deelnemer op een ander moment, bijvoorbeeld een uur voorafgaand aan de volgende bijeenkomst, wordt bijgepraat. De trainer kan dit moment benutten om de vader inzicht te geven in de besproken thema's en hem waar nodig te ondersteunen bij het afronden van de bijbehorende opdrachten. Op deze manier blijft de deelnemer betrokken en kan hij goed aansluiten bij de volgende sessie.

### **Groepsgrootte**

Voor een optimale groepsdynamiek tijdens de training wordt aanbevolen te werken met groepen van vier tot zes deelnemers. Deze groepsgrootte biedt iedere deelnemer voldoende persoonlijke aandacht, creëert ruimte om zijn stem te laten horen, en bevordert de onderlinge uitwisseling van ervaringen. Dit advies is tot stand gekomen in overleg met ervaringsdeskundigen uit verschillende penitentiaire inrichtingen. Dit is echter een richtlijn. Sommige inrichtingen kiezen er bewust voor om met grotere groepen te werken, bijvoorbeeld met minimaal tien deelnemers. Hoewel dit mogelijk is, wijzen wij erop dat dit ten koste kan gaan van de openheid, interactie en individuele betrokkenheid binnen de groep.

### **Het bloemblaadje**

In de training wordt verwezen naar het bloemblaadje: een papieren bloemblaadje waarop vaders iets kunnen schrijven over wat zij die bijeenkomst leerden over hun kind of een positieve eigenschap van het kind. Aan het eind vormen de blaadjes samen een bloem als symbolisch cadeau voor het kind. Dit is echter ook optioneel. Deelnemers kunnen zelf inschatten of hun kind hiermee blij zal zijn en mogen ook een alternatief bedenken dat beter past. De trainer introduceert het als mogelijkheid, maar geeft ruimte voor eigen invulling. Zo blijft de betrokkenheid persoonlijk en betekenisvol.

### **Uitleg opbouw draaiboek**

Het draaiboek is bedoeld als leidraad voor trainers en heeft een vaste en overzichtelijke opbouw. Elke bijeenkomst start met een inleiding voor de trainer. Deze inleiding bevat een inhoudelijke toelichting op het centrale thema van de bijeenkomst, evenals aandachtspunten voor de trainer.

Na de inleiding volgt een globale opzet van de betreffende bijeenkomst. In de globale opzet worden alle onderdelen van de bijeenkomst overzichtelijk weergegeven in een tabel. Per onderdeel wordt aangegeven:

- De status (kern, optionele verdieping of verankering);
- De tijdsduur;
- De werkvorm;
- Het leerdoel;
- De benodigde materialen.

Na dit overzicht wordt elke werkvorm afzonderlijk uitgewerkt. Dit begint met een tabel waarin de trainer in één oogopslag het verloop van de werkvorm kan zien. Vervolgens wordt beschreven welke voorbereidingen nodig zijn en hoe de werkvorm uitgevoerd wordt.

De uitvoering van de werkvorm is steeds opgebouwd in stappen (stap 1, stap 2, etc.). Deze stappen corresponderen met het verloop dat eerder in de tabel is weergegeven en worden inhoudelijk verder uitgewerkt.

Onder elke uitleg staat een voorbeeldtekst, weergegeven in *schuingedrukte blauwe tekst*. Deze tekst dient ter ondersteuning en inspiratie voor de trainer. De trainer is vrij om hiervan af te wijken en de werkvorm naar eigen inzicht vorm te geven; het is dus niet noodzakelijk om de blauwe tekst letterlijk te volgen. De zwarte tekst is voldoende om de werkvorm gestructureerd en zorgvuldig te doorlopen.

### **Bijlagen**

De bijlagen zijn opgesteld in Microsoft Word en zijn daarmee aanpasbaar voor iedere trainer. Sommige bijlagen bevatten schrijflijnen ter ondersteuning. Deze kunnen door de trainer naar eigen inzicht worden verruimd, ingekort of weggelaten.

### **Certificaat**

Ter afronding van het volledige trainingstraject ontvangt de deelnemer aan het einde van de zesde bijeenkomst een certificaat van deelname. Het certificaat is opgenomen in de bijlagen.

## Overzicht programma *Vaderrol na detentie*

De training *Vaderrol na detentie* bestaat uit zes bijeenkomsten en is opgebouwd als een doorlopende leerlijn van bewustwording, inzicht, voorbereiding en verankering van vaderschap tijdens en na detentie.

De eerste vier bijeenkomsten vormen het vaste kernprogramma en vinden plaats in groepsverband binnen de penitentiaire inrichting (PI). In deze bijeenkomsten werken deelnemers stap voor stap aan inzicht in hun vaderschap, de impact van detentie op het gezin, de belevingswereld en behoeften van hun kind(eren), en de verwachtingen en uitdagingen rondom terugkeer. Binnen deze bijeenkomsten zijn bewust keuzemomenten voor de trainer ingebouwd, zodat de inhoud kan worden afgestemd op de draagkracht en behoeften van de groep, terwijl het hoofddoel van elke bijeenkomst altijd behouden blijft.

Bijeenkomst 5 en 6 vormen een verdieping en verbreding van het kernprogramma. Deze bijeenkomsten zijn afhankelijk van de mogelijkheden binnen de PI en de individuele situatie van de deelnemer. Bijeenkomst 5 bestaat uit een driehoeksgesprek tussen vader, moeder/verzorger en (waar passend) een professional, en richt zich op afstemming, verwachtingen en samenwerking rondom het kind. Bijeenkomst 6 staat in het teken van afronding en verankering. Deze bijeenkomst kan plaatsvinden binnen de PI of, indien mogelijk, in de thuissituatie of via een huisbezoek of videogesprek. De focus ligt op het erkennen van groei, het benoemen van leerpunten en het formuleren van een vervolgstap in het vaderschap.

Door de combinatie van groepsbijeenkomsten, tussentijdse opdrachten en individuele verdieping biedt de training ruimte voor zowel persoonlijke ontwikkeling als praktische voorbereiding op het vaderschap na detentie.

Week	Bewustwordingsgebied	Tussenopdracht meegeven
1	<b>Intake</b> Introductie en opbouwen vertrouwensrelatie	
2	<b>Bijeenkomst 1</b> Verkennen vaderschap	Tussenopdracht tussen bijeenkomst 1 en 2
3	<b>Bijeenkomst 2</b> Bewustwording nieuw gezinsevenwicht	Tussenopdracht 'Verwachtingen van terugkeren' + Tussenopdracht 'Vragen opstellen voor moeder/verzorger'
4	<b>Bijeenkomst 3</b> Belevingswereld kinderen	Tussenopdracht 'Beeldbellen/gesprek met de moeder/verzorger'
5	<b>Bijeenkomst 4</b> Verwachtingen en uitdagingen bij terugkeer	
6	<b>Bijeenkomst 5</b> Driehoeksgesprek	
7	<b>Bijeenkomst 6</b> Afronding en verbinding	

## INTAKE

Voorafgaand aan de training vindt er een intakegesprek plaats, waarin de trainer in gesprek gaat met de deelnemer. Dit gesprek is bedoeld om een basis van vertrouwen op te bouwen tussen de trainer en de deelnemer, en om relevante informatie over de deelnemer te verzamelen.

### Doelen van de intake:

- *Het opbouwen van een vertrouwensrelatie tussen de trainer en deelnemer, zodat de deelnemer zich veilig voelt om deel te nemen aan de training.*
- *Het verzamelen van basisinformatie over de gezinssituatie en persoonlijke verwachtingen van de training.*
- *Het geven van praktische informatie over de training.*

**Duur:** 30 - 50 minuten

**Vorm van de intake:** Bij voorkeur nodig je iedere deelnemer uit voor een persoonlijk kennismakingsgesprek. Een persoonlijk gesprek biedt mogelijkheden om vertrouwen op te bouwen en om belangrijke praktische informatie te geven over de training, zoals waar en wanneer de eerste bijeenkomst zal plaatsvinden.

### Globale opzet:

<b>Wat:</b>	<b>Duur:</b>
Introductie	5 -10 minuten
Verkennen gezinssituatie	10 - 15 minuten
Verwachtingen bespreken	5 - 10 minuten
Praktische informatie	5 - 10 minuten
Afsluiting	5 minuten

Het is belangrijk om de tijd te nemen voor het intakegesprek. De deelnemer moet zich rustig en comfortabel voelen en het idee hebben dat je echt luistert. Neem de opzet daarom ook als leidraad voor het gesprek, maar voel aan als je ergens meer (of minder) tijd voor nodig hebt. Schrijf mee met wat de deelnemer zegt (zie [bijlage 1.1](#): Evaluatieformulier intakegesprek)

### Vorbereiding voor de trainer:

- Uitgeprinte of digitale versie van het evaluatieformulier (zie [bijlage 1.1](#) Evaluatieformulier intakegesprek)
- Uitgeprinte of digitale versie van het overzicht van de training
- Ruimte/ locatie regelen voor het intakegesprek
- Pen en papier mee voor aantekeningen

## Opzet intake

### 1. Introductie

Start met een warme en open introductie. Stel jezelf en het programma voor en leg uit wat het doel van de training is. Dit helpt om de toon te zetten en vertrouwen te winnen. Belangrijk hierbij is een empathische benadering, waarbij je respect toont voor de vader zijn situatie.

*“[Stel jezelf voor]. Vanuit de gezinsbenadering is de training Vaderrol na detentie ontwikkeld om vaders zoals jij te ondersteunen in hun terugkeer naar hun gezin. Dit programma is speciaal ontwikkeld voor vaders, zodat je sterker in je vaderrol kunt staan na je terugkeer. Tijdens de training staan jouw gezin en jouw rol als vader centraal, en we hopen je daarmee de handvatten te geven om weer betrokken te zijn bij je gezin.”*

### 2. Verkenning van de gezinssituatie

Stel een aantal open vragen om een beter beeld te krijgen van de vader zijn huidige gezinssituatie en wat zijn belangrijkste zorgen of verwachtingen zijn rondom de terugkeer. Dit helpt om zijn situatie beter te begrijpen en een vertrouwensband op te bouwen.

- *Kun je wat vertellen over jouw gezin? Met wie woonde je voordat je hier kwam? Hoeveel kinderen heb je? Heb je een partner? Wie verzorgt jouw kinderen?*
- *Hoe is je contact met je gezin tijdens je detentie?*
- *Hoe denk je dat het zal zijn om weer naar huis te gaan? Waar kijk je naar uit? Waar maak je je zorgen over?*

### 3. Verwachtingen

Vraag naar de deelnemer zijn verwachtingen en behoeften met betrekking tot de training. Dit helpt hem te betrekken bij het proces en geeft hem het gevoel dat zijn inbreng ertoe doet.

Geef daarnaast ook aan dat (afhankelijk wat er binnen jouw PI mogelijk is) er aan het eind van de training een huisbezoek zal plaatsvinden of een gesprek met diens betrokkenen uit de thuissituatie.

- *Wat hoop je te leren of te bereiken in de training?*
- *Welke uitdagingen denk je dat je zult tegenkomen als je weer bij je gezin bent?*
- *Zijn er specifieke onderwerpen die je graag zou willen bespreken tijdens de training?*

### 4. Praktische informatie

Geef praktische informatie over de datum, tijd en locatie van de training.

### 5. Afsluiting

Rond het gesprek positief en bemoedigend af. Laat weten dat je ernaar uitkijkt om hen bij de training te zien en dat het oké is als ze met vragen of onzekerheden zitten, de training is er om daarbij te helpen.

*“Heb je voor nu nog vragen?”*

*“Dankjewel voor het delen van je verhaal. “ik kijk ernaar uit om je bij de eerste bijeenkomst te zien.”*



BIJEENKOMST 1  
**VERKENNEN  
VADERSCHAP**

# BIJEENKOMST 1 - VERKENNEN VADERSCHAP

**Duur:** 2 uur

**Hoofddoel:** De deelnemer voelt zich veilig binnen de groep, verkent zijn eigen beeld van vaderschap na detentie en formuleert een eerste persoonlijke leerintentie.

## 1. INLEIDING VOOR DE TRAINER

### Didactisch kader

Bijeenkomst 1 staat volledig in het teken van veiligheid, kennismaking en betekenisgeving. De focus ligt op het verkennen van vaderschap na detentie en het leggen van een basis van vertrouwen binnen de groep.

Deze bijeenkomst is verkennend van aard. Er wordt nog niet gewerkt aan gedragsverandering, doelen of actieplannen. Deelnemers worden emotioneel en mentaal voorbereid op verdieping in de volgende bijeenkomsten.

### Kernprincipe

Hanteer in bijeenkomst 1 het principe: *eerst veiligheid en betekenis, daarna pas gedrag en actie.*

Het is belangrijker dat deelnemers:

- Zich gezien en gehoord voelen,
- Durven te spreken over vaderschap,
- Zich veilig voelen binnen de groep,

Dan dat zij in deze eerste bijeenkomst al concrete stappen formuleren.

### Taal en vorm – richtlijnen voor de trainer

Alle werkvormen zijn mondeling uitvoerbaar. Bij werkvormen waar geschreven wordt, staat bij aandachtspunten voor de trainer het volgende:

*\*Let op voor laaggeletterde deelnemers: Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.\**

Onthoud als trainer:

- Schrijven is altijd optioneel
- Deelnemers mogen schrijven in hun moedertaal
- Indien nodig:
  - Buddy-systeem
  - Trainer noteert kernwoorden
- Begrip en betekenis zijn belangrijker dan formulering

### Opbouw en tempo van bijeenkomst 1 – keuzemoment voor de trainer

Gebruik **alle kernwerkvormen** altijd. Beoordeel gedurende de bijeenkomst of er voldoende veiligheid, vertrouwen en openheid is om al een stap te zetten richting het concretiseren van de vaderrol.

Neem extra tijd voor kennismaking, groepsafspraken en betekenisgeving wanneer:

- Deelnemers elkaar nog niet (goed) kennen;
- Zij niet eerder gezamenlijk een training of activiteit hebben gevolgd binnen de Gezinsbenadering;
- Deelnemers terughoudend zijn of weinig persoonlijke ervaringen delen.

In deze situaties is het passend om meer tijd te nemen voor kennismaking, groepsafspraken en betekenisgeving, voordat er wordt gevraagd naar gedrag, verantwoordelijkheden of toekomststappen.

#### Positie van werkvorm 4 binnen de gehele training

Werkvorm 4 (*Invulling van de vaderrol*) fungeert in bijeenkomst 1 als een brug tussen betekenisgeving en handelen. Deze werkvorm is bedoeld om deelnemers voorzichtig te laten verkennen hoe vaderschap vorm kan krijgen binnen verschillende leefdomeinen.

Het uitvoeren van deze werkvorm is niet verplicht en niet noodzakelijk om de leerdoelen van de totale training te behalen.

Sla werkvorm 4 over of kort deze in wanneer:

- De groep nog onvoldoende veilig is;
- Deelnemers emotioneel belast zijn;
- Tijd of energie dit niet toelaat.

#### Overdracht bij het overslaan van werkvorm 4

Wanneer werkvorm 4 niet wordt uitgevoerd in bijeenkomst 1, wordt de inhoud ervan op natuurlijke wijze en verdiepend opgepakt in latere bijeenkomsten:

- **Bijeenkomst 2 – Bewustwording nieuw gezinsevenwicht**  
De leefdomeinen van het vaderschap worden hier visueel en concreet uitgewerkt via *de levenspuzzel*.
- **Bijeenkomst 3 – Belevingswereld kinderen**  
De focus verschuift naar wat het kind nodig heeft en hoe vaders hierop kunnen aansluiten.
- **Bijeenkomst 4 – Verwachtingen en uitdagingen bij terugkeer**  
De deelnemer vertaalt inzichten expliciet naar een persoonlijk actieplan '*Mijn vaderschap*'.

Op deze manier blijft de leerlijn intact en wordt de stap naar concreet handelen op een later, passender moment gezet.

### De globale opzet van bijeenkomst 1 is als volgt:

Onderdeel	Status	Tijd*	Werkvorm	Leerdoel	Materiaal
<b>1: Welkom en kennismaken</b>	Kernwerkvorm	15 min	Balspel	Veilig contact en eerste verbinding	Zachte bal
<b>2: Afspraken maken</b>	Kernwerkvorm	15 min	Groepsgesprek	Gezamenlijke veiligheid en duidelijkheid	Bijlage 1.2, flip-over/whiteboard, stift
<b>3: Definities van vaderschap</b>	Kernwerkvorm	30 min	Mindmap	Betekenisgeving vaderschap verkennen	Papier, stiften, flip-over/whiteboard
<b>4: Invulling van de vaderrol</b>	Optionele verdieping	30 min	Groepsgesprek	Voorzichtig verkennen van concreet vaderschap	Mindmap uit werkvorm 3, bijlage 1.3
<b>5: Afsluiting</b>	Verankering	5 - 10 min	Reflectie	Reflectie en persoonlijke verankering	Bijlage 1.4, pen, papier, bijlage 5

\* **Tijdindicatie:** De genoemde tijden zijn richttijden. In bijeenkomst 1 is bewust ruimte ingebouwd voor vertraging, uitloop en emotionele verwerking. Het is niet nodig om alle tijd exact te vullen.



## 2. PROGRAMMA EERSTE BIJEENKOMST

Werkvorm 1: Welkom en kennismaken	
Status	Kernwerkvorm
Tijd	15 minuten
Werkvorm	Balspel
Doel	Veilig eerste contact leggen en basisvertrouwen in de groep opbouwen.
Benodigdheden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zachte bal</li></ul>
Vorbereiding	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorg voor voldoende ruimte om in een kring te staan tijdens het balspel.</li></ul>
Verloop	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Welkom en introductie trainer</li><li>2. Voorstellen deelnemers</li><li>3. Ijsbreker: 'Superkracht van je kind'</li><li>4. Nabespreking</li></ol>

### UITVOERING

#### (1) Welkom en introductie trainer

De trainer heet iedereen welkom en stelt zichzelf voor met gebruik van de bal. Door zelf te beginnen en iets persoonlijks te delen, laat de trainer voorbeeldgedrag zien en verlaagt hij de drempel voor de deelnemers.

*“Welkom allemaal. Fijn dat jullie er zijn. Vandaag starten we met de training Vaderrol na detentie. Voordat we inhoudelijk aan de slag gaan, wil ik eerst graag met jullie kennismaken. Dat doen we met een eenvoudig spel met een bal. Ik zal beginnen (stel jezelf voor).”*

#### (2) Voorstellen deelnemers

De bal gaat rond; iedere deelnemer stelt zich kort voor en deelt iets naar eigen keuze. De trainer bewaakt dat iedereen één keer aan het woord komt en stimuleert contact tussen deelnemers die elkaar nog niet kennen.

*“Ik gooi zo de bal naar iemand toe. Degene die de bal vangt, stelt zichzelf kort voor. Je kunt iets vertellen over wie je bent, bijvoorbeeld je leeftijd, hoeveel kinderen je hebt, of iets anders wat je wilt delen. Daarna gooi je de bal naar iemand anders.”*

#### (3) Ijsbreker: 'Superkracht van je kind'

Wanneer iedereen zich heeft voorgesteld, introduceert de trainer een luchtige, verbindende vraag. De trainer vraagt de deelnemers om de 'superkracht' van hun kind(eren) te benoemen. Degene die de bal heeft is aan het woord.

*“Kinderen kijken vaak op een heel eigen manier naar hun ouders. Soms zien ze hun vader als iemand met bijzondere krachten, niet omdat hij alles perfect doet, maar omdat hij op zijn eigen manier belangrijk is. Laten we het eens omdraaien. Stel dat jij kijkt naar je kind door diezelfde bril: wat zou jij de 'superkracht' van jouw kind noemen? Waar blinkt jouw kind in uit, groot of klein?”*

Ga eventueel in op de antwoorden en houdt het gesprek zo interactief mogelijk. Deze ijsbreker is bedoeld om een eventueel beladen sfeer te ontnemen en een fijne en open toon te geven aan de training.

#### **(4) Nabespreking**

De trainer sluit de werkvorm af met een korte check-in. De focus ligt op hoe deelnemers zich voelen en of de sfeer veilig genoeg is om verder te gaan met de bijeenkomst.

*"Hoe zitten jullie op dit moment erbij?"*

*"Hoe voelt het om hier samen te zijn?"*

*"Voelt iedereen zich een beetje op zijn gemak?"*

De trainer benoemt expliciet het doel van deze werkvorm, namelijk het creëren van een veilige sfeer. Dit kan effect hebben op de motivatie van de deelnemers.

*"Ik vind het fijn om te horen dat iedereen wat gedeeld heeft en jullie elkaar beter hebben leren kennen. De bedoeling van dit balspel is ook om een vertrouwde en veilige sfeer te creëren.*

*Aankomende weken zullen we met elkaar samenwerken en veel dingen delen. Ik hoop dan ook dat dit jullie motiveert om ervaringen te delen met de groep."*

## Werkvorm 2: Afspraken maken

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	15 minuten
<b>Werkvorm</b>	Groepsgesprek
<b>Doel</b>	Gezamenlijke afspraken formuleren die zorgen voor veiligheid, respect en duidelijkheid binnen de groep.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uitgeprint bijlage 1.2: Gedragsrichtlijnen</li><li>• Whiteboard/ Flip-over</li><li>• Stift</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorg dat het whiteboard of de flip-over klaarstaat.</li><li>• Houd de gedragsrichtlijnen bij de hand (bijlage 1.2).</li><li>• Sluit inhoudelijk aan op de kennismaking uit werkvorm 1.</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Uitleg over belang van goede afspraken</li><li>2. Inbreng van deelnemers</li><li>3. Vaststellen van afspraken</li><li>4. Nabespreking</li></ol>
<b>Aandachtspunten trainer</b>	<i>Let op voor laaggeletterde deelnemers:</i> Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.

## UITVOERING

### (1) Uitleg over belang van goede afspraken

De trainer maakt de overgang van kennismaken naar het maken van groepsafspraken. Het doel is om samen voorwaarden te creëren voor een veilige en respectvolle sfeer, passend bij persoonlijke en soms gevoelige onderwerpen.

De trainer stelt gerichte, sturende vragen om het gesprek op gang te helpen. Te open vragen kunnen het voor deelnemers lastiger maken om te reageren.

*“Nu we elkaar wat beter hebben leren kennen, is het belangrijk om samen afspraken te maken over hoe we hier met elkaar omgaan. In deze training kunnen onderwerpen voorbijkomen die persoonlijk of gevoelig zijn. Daarom is het belangrijk dat iedereen zich veilig voelt. Wat vinden jullie belangrijk voor een prettige sfeer in de groep?”*

### (2) Inbreng van deelnemers

De trainer geeft deelnemers de ruimte om hun ideeën te delen en stimuleert onderlinge reacties. Waardevolle inbreng wordt benoemd en bevestigd. Wanneer het gesprek moeizaam op gang komt, stelt de trainer verdiepende of verduidelijkende vragen.

*“Wat heb je nodig van mij, of van de groep, om je op je gemak te voelen?”*  
*“Wat betekent respect voor jou in deze setting?”*

De trainer noteert de genoemde afspraken zichtbaar op het whiteboard of de flip-over.

### **(3) Vaststellen van afspraken**

Wanneer de belangrijkste punten zijn genoemd, vat de trainer de inbreng samen en vult deze aan met vaste afspraken die voor de training gelden. Hierbij kan bijlage 1.2 helpen. Deze afspraken worden expliciet benoemd als geldend voor alle bijeenkomsten.

Vaste afspraken die altijd worden toegevoegd:

- Elkaar met respect behandelen;
- Elkaar laten uitpraten;
- Vertrouwelijkheid: wat in de groep wordt gedeeld, blijft in de groep.

*"Ik heb een aantal mooie dingen gehoord. Dan spreken we nu af dat we elkaar met respect behandelen, elkaar laten uitpraten en dat alles wat hier wordt gedeeld binnen deze groep blijft. Deze afspraken gelden voor alle bijeenkomsten van de training."*

De trainer checkt expliciet of iedereen zich kan vinden in de gemaakte afspraken.

### **(4) Nabespreking**

De trainer sluit de werkvorm af met een korte nabespreking. De focus ligt op hoe het maken van afspraken is ervaren en welke verwachtingen deelnemers hebben van de training.

*"We hebben nu elkaar leren kennen en afspraken gemaakt voor de bijeenkomsten van de training."*

*"Hoe was dit voor jullie?"*

*"Hoe kijken jullie tegen de training aan, wat zijn jullie verwachtingen?"*

*"Wat hopen jullie te leren?"*

De trainer benoemt betrokkenheid, bedankt de deelnemers voor hun inbreng en rondt de werkvorm af.

### Werkvorm 3: Definities van vaderschap

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	30 minuten
<b>Werkvorm</b>	Individuele tekeningen + gezamenlijke mindmap maken
<b>Doel</b>	Deelnemers brengen individueel associaties met vaderschap in beeld via tekeningen of woorden, en lichten hun keuzes toe tijdens de gezamenlijke opbouw van de mindmap.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Flip-over/whiteboard</li><li>• Papier (1 per deelnemer)</li><li>• Stiften (voor elke deelnemer een eigen kleur)</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorg dat iedere deelnemer een eigen kleur stift of papier heeft, zodat bijdragen herkenbaar blijven.</li><li>• Zorg voor voldoende ruimte om tekeningen te tonen en gezamenlijk een mindmap op te bouwen.</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Introductie van de werkvorm: betekenis van vaderschap</li><li>2. Individuele opdracht: tekenen of woorden</li><li>3. Deelnemers lichten hun tekening kort toe.</li><li>4. Trainer bouwt samen met de groep een mindmap.</li><li>5. Nabespreking</li></ol>
<b>Aandachtspunten trainer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vaderschap kan gevoelens van schaamte, gemis of schuld oproepen.</li><li>• Erken iedere bijdrage; er is geen juiste invulling.</li></ul>

### UITVOERING

#### (1) Introductie van de werkvorm: betekenis van vaderschap

De trainer introduceert de oefening en benoemt dat het gaat om persoonlijke betekenisgeving, niet om 'goed' of 'fout'. Teken en is een middel; woorden zijn ook toegestaan.

*"In dit onderdeel staan we stil bij wat vaderschap voor jou betekent, juist in deze eindfase van detentie. Dat kan gaan over hoe het nu is, maar ook over hoe je het zou willen."*

#### (2) Individuele opdracht: tekenen of woorden

De trainer deelt papier en stiften uit. De deelnemers werken individueel. De trainer benadrukt dat het niet gaat om tekenvaardigheid, maar om betekenis.

*"Ik geef jullie allemaal een eigen kleur stift en papier. Denk na over wat vaderschap voor jou betekent."*

*"Wat is belangrijk voor je?"*

*"Wat is er veranderd?"*

*"Wat hoop je?"*

*"Probeer dit in een tekening uit te drukken. Mocht je het tekenen lastig vinden, dan mag je ook altijd woorden opschrijven."*

De trainer kan, indien helpend, enkele voorbeelden noemen om de drempel te verlagen.

*“Je hoeft geen kunstenaar te zijn. Je kunt bijvoorbeeld een sleutelbos tekenen, als symbool voor thuiskomen. Of een telefoon als je denkt aan weer contact maken met je kind. Een brug kan staan voor het overbruggen van afstand. Een schaduw kan iets zeggen over gemis of schuldgevoel. Het mag ook iets heel persoonlijks zijn.”*

### **(3) Deelnemers lichten hun tekening kort toe**

Wanneer de meeste deelnemers klaar zijn, nodigt de trainer hen uit om hun tekening of woorden kort toe te lichten. Iedereen krijgt de ruimte, maar delen blijft vrijwillig.

*“Wie wil iets vertellen over wat hij heeft gemaakt? Wat zie ik hier en wat betekent dat voor jou?”*

De trainer bewaakt de tijd en zorgt dat iedereen die wil delen aan bod komt.

### **(4) Trainer bouwt samen met de groep een mindmap**

De trainer verzamelt de input en schrijft midden op de flip-over of het whiteboard: ‘Vaderschap na detentie’. Samen met de groep worden woorden, thema’s en beelden gekoppeld aan dit centrale begrip.

*“Laten we samen kijken: welke woorden of thema’s zien we terug in jullie tekeningen? Wat valt op?”*

De trainer maakt onderscheid tussen:

- Algemene aspecten van vaderschap;
- Aspecten die specifiek te maken hebben met vaderschap na detentie.

Tijdens dit gesprek kan de trainer verdiepende vragen stellen om herkenning en dialoog te stimuleren.

*“Wat is er anders aan vader zijn als je weer buiten bent?”*

*“Wat wil je behouden uit het verleden en wat wil je veranderen?”*

*“Wie herkent dit?”*

*“Ziet iemand dit anders?”*

De trainer let hierbij actief op veiligheid en emotionele signalen.

### **(5) Nabespreking**

De trainer sluit de werkvorm af met een korte reflectie op het proces en de ervaring van de deelnemers.

*“Ik wil jullie bedanken voor jullie openheid. Hoe was het voor jullie om zo stil te staan bij vaderschap?”*

*“Wat ging makkelijk en wat vond je lastig?”*

*“Heb je iets van iemand anders gehoord dat je is bijgebleven?”*

De trainer erkent eventuele emoties, laat stiltes bestaan en rondt de werkvorm rustig af.

## Werkvorm 4: Invulling van de vaderrol

<b>Status</b>	Optionele verdieping
<b>Tijd</b>	30 minuten
<b>Werkvorm</b>	Groepsgesprek + individuele reflectie
<b>Doel</b>	Deelnemers verkennen hoe hun vaderschap zich verhoudt tot verschillende leefdomeinen, benoemen wat hierin voor hen belangrijk is en denken voorzichtig na over mogelijke manieren om hierin betrokken vader te zijn.
<b>Benodigheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gezamenlijk gemaakte mindmap</li><li>• Bijlage 1.3: invulling vaderrol</li><li>• Pen voor iedere deelnemer</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lees vooraf de gebruikte Movisie-leefdomeinen door.</li><li>• Houd zelf ook bijlage 1.3 bij de hand.</li><li>• Benadruk voor jezelf: verkennen, niet oplossen.</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Korte introductie over het verschil tussen <i>denken over vaderschap</i> en <i>vaderschap vormgeven</i> in het dagelijks leven.</li><li>2. Introductie van Movisie-leefdomeinen.</li><li>3. Gezamenlijke verkenning van één of meerdere domeinen.</li><li>4. Nabespreking</li></ol>
<b>Aandachtspunten trainer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Benoem dat sommige leefdomeinen ook met andere professionals worden besproken (D&amp;R-proces).</li><li>• Verwijs bij concrete knelpunten gericht door (bijv. naar de casemanager).</li><li>• Gebruik het reflectiemodel van Korthagen als onderliggend kader.</li><li>• Acties mogen ontstaan, maar zijn niet noodzakelijk in bijeenkomst 1.</li></ul>

### Gebruik van Movisie-leefdomeinen in deze werkvorm

In deze werkvorm wordt gewerkt met een selectie van leefdomeinen van Movisie. Deze domeinen worden gebruikt als reflectiekader om vaderschap te verkennen in het dagelijks leven.

Het doel is bewustwording en betekenisgeving, niet het volledig in kaart brengen van alle leefgebieden.

Er is bewust gekozen voor een beperkt aantal leefdomeinen die direct raken aan vaderschap en terugkeer na detentie. De trainer kiest samen met de groep één of meerdere leefdomeinen om te verkennen. Het is niet nodig (en niet wenselijk) om alle domeinen te behandelen.

## UITVOERING

### (1) Introductie: van betekenis naar dagelijks leven

De trainer sluit aan bij de mindmap uit werkvorm 3 en benoemt dat vaderschap niet losstaat van het dagelijks leven en de omstandigheden waarin iemand zich bevindt.

*“We hebben net uitgebreid stilgestaan bij wat vaderschap voor jullie betekent. In deze oefening gaan we voorzichtig kijken hoe dat vaderschap er in het dagelijks leven uit kan zien.”*

De trainer benadrukt dat het niet gaat om plannen maken of beoordelen, maar om verkennen.

## **(2) Introductie van Movisie-leefdomeinen**

De trainer introduceert een selectie van leefdomeinen van Movisie die van invloed zijn op vaderschap. Deze domeinen worden kort benoemd, zonder verdieping.

*“In het dagelijks leven spelen verschillende leefgebieden een rol. Voor vaderschap kijken we vandaag naar een aantal van die leefdomeinen, zoals wonen, financiën, werk of opleiding, sociaal netwerk, psychische gezondheid en zingeving.”*

De trainer benoemt expliciet dat:

- Niet alle domeinen besproken hoeven te worden;
- Sommige domeinen later uitgebreider terugkomen.

## **(3) Gezamenlijke verkenning van één of meerdere domeinen (bijlage 1.3)**

De trainer nodigt de groep uit om één leefdomein te kiezen om mee te starten. Wanneer niemand kiest, bepaalt de trainer het eerste domein.

Per gekozen leefdomein verkent de trainer samen met de groep:

- Wat dit domein betekent;
- Hoe dit raakt aan vaderschap;
- Wat hierin belangrijk wordt gevonden.

*“Welk leefdomein raakt voor jou het meest aan vader zijn?”*

*“Als je kijkt naar [domein], wat betekent dat dan voor jou als vader?”*

De trainer begeleidt het gesprek volgens de logica van het reflectiemodel van Korthagen: eerst ervaring en beleving, daarna betekenis en mogelijke richting.

*“Hoe ervaar je dit nu als vader?” (ervaring)*

*“Wat doet dat met je?” (terugblik/beleving)*

*“Wat valt je op als je dit zo bekijkt?” (bewustwording)*

*“Wat zou je hierin belangrijk vinden voor je kind?” (verkennen)*

De stap ‘uitproberen’ uit het model van Korthagen blijft in deze bijeenkomst beperkt tot het benoemen van gedachten of wensen. Het daadwerkelijk formuleren van acties volgt in latere bijeenkomsten.

Deelnemers mogen voor zichzelf iets noteren, maar mondeling verkennen is voldoende.

## **(4) Nabespreking**

De trainer sluit de werkvorm af met een korte reflectie op het proces en de ervaring.

*“We hebben nu gekeken naar hoe vaderschap samenhangt met verschillende leefgebieden. Hoe was het voor jullie om hier zo naar te kijken? Is er iets wat je is opgevallen of wat is blijven hangen?”*

De trainer benadrukt dat inzichten mogen blijven liggen en niet meteen hoeven te worden omgezet in actie.

<b>Werkvorm 5: Afsluiting</b>	
<b>Status</b>	Verankering
<b>Tijd</b>	5-10 minuten
<b>Werkvorm</b>	Gezamenlijke reflectie + symbolische verankering
<b>Doel</b>	Deelnemers staan bewust stil bij hun ervaring van de eerste bijeenkomst, benoemen een inzicht of leerpunt en verankeren dit symbolisch. De bijeenkomst wordt afgerond met duidelijkheid over de tussenopdracht en het vervolg.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijlage 1.4: Tussenopdracht tussen bijeenkomst 1 en 2</li> <li>• Pen</li> <li>• Papier</li> <li>• Bijlage 5: Bloemblaadje (voor iedere deelnemer)</li> </ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zorg dat de bloemblaadjes klaarliggen.</li> <li>• Zorg dat je de tussenopdracht helder kunt toelichten.</li> <li>• Houd het tempo rustig; deze afsluiting is bedoeld om af te ronden, niet om nieuwe inhoud toe te voegen.</li> </ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Korte terugblik op de bijeenkomst.</li> <li>2. Uitleg tussenopdracht.</li> <li>3. Introductie bloemopdracht als terugkerende verankering</li> <li>4. Individueel reflectiemoment</li> <li>5. Korte nabespreking en afronding</li> </ol>
<b>Aandachtspunten trainer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Let op voor laaggeletterde deelnemers:</i> Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.</li> <li>• Houd deze afsluiting licht en afrondend.</li> <li>• Er hoeven geen doelen of acties geformuleerd te worden.</li> <li>• Signalen van vermoeidheid of emotie zijn normaal aan het einde van bijeenkomst 1.</li> </ul>

## UITVOERING

### (1) Terugblik op de bijeenkomst

De trainer nodigt de deelnemers uit om kort terug te kijken op de bijeenkomst. Dit moment is bedoeld als ventilatie en afronding. Iedereen hoeft niet uitgebreid te reageren; luisteren is ook deelnemen.

*“We hebben vandaag verschillende dingen gedaan: we hebben elkaar leren kennen, afspraken gemaakt en stilgestaan bij wat vaderschap voor jullie betekent. Hoe hebben jullie deze eerste bijeenkomst ervaren?”*

Eventuele verdiepende vragen (kies er één of twee):

- *“Wat voelde prettig vandaag?”*
- *“Wat vond je lastig?”*
- *“Is er iets dat je is bijgebleven?”*

De trainer bewaakt de tijd en bedankt deelnemers voor hun openheid.

## **(2) Uitleg tussenopdracht (bijlage 1.4)**

De trainer licht kort de tussenopdracht toe. Het doel is dat deelnemers tussendoor blijven nadenken over het thema, niet dat zij iets 'goed' moeten doen.

*“Voor de volgende bijeenkomst krijgen jullie een kleine tussenopdracht. Het is geen huiswerk dat af moet zijn, maar een manier om tussendoor stil te staan bij wat vaderschap voor jou betekent.”*

De trainer legt praktisch uit wat de opdracht inhoudt en benadrukt dat schrijven optioneel is.

## **(3) Introductie bloemopdracht (bijlage 5)**

De trainer introduceert de bloemopdracht als terugkerend onderdeel in de training. De symbolische betekenis wordt kort benoemd, zonder deze te zwaar te maken.

*“Aan het einde van elke bijeenkomst werken we met een bloemblad. Op elk blad schrijf je iets wat voor jou belangrijk is: een gedachte, een inzicht of iets wat je je kind wilt meegeven. Aan het einde van de training vormt dit samen een bloem.”*

De trainer deelt de bloemblaadjes uit.

## **(4) Individueel reflectiemoment**

Deelnemers krijgen een kort moment om na te denken en eventueel iets te noteren. Mondeling verwoorden is ook voldoende.

*“Denk even rustig na: wat neem jij mee van vandaag? Dat kan iets zijn wat je hebt geleerd, wat je raakte, of iets wat je belangrijk vindt om te onthouden als vader.”*

De trainer benoemt dat dit in de eigen taal mag en dat het ook bij één woord of gedachte mag blijven.

## **(5) Nabespreking en afronding**

De trainer sluit af met een korte check-out en zorgt voor duidelijkheid over het vervolg.

*“Heeft iedereen kunnen zeggen of doen wat hij wilde doen aan het einde van deze bijeenkomst?”  
“Is het voor iedereen duidelijk wat de tussenopdracht is voor de volgende keer?”*

De trainer bedankt de deelnemers expliciet voor hun aanwezigheid en inzet.

*“Ik wil jullie bedanken voor jullie openheid en betrokkenheid vandaag. Volgende keer bouwen we hier verder op voort.”*

### 3. EVALUATIE TRAINER

Om de kwaliteit van de bijeenkomsten te waarborgen en in te spelen op de behoeften van de deelnemers, is het belangrijk om na elke bijeenkomst een korte evaluatie in te vullen. Deze evaluatie helpt bij het in kaart brengen van sterke punten, verbeterpunten en eventuele aanpassingen voor toekomstige sessies. Hieronder staan een aantal vragen beschreven die de trainers kunnen gebruiken om te evalueren.

Evaluatie na de bijeenkomst	15 minuten
Evaluatievragen	<ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Beleving en groepsfeer</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Hoe hebben deelnemers de bijeenkomst ervaren?</li><li>• Voelden ze zich veilig en betrokken bij gesprekken?</li><li>• Was er een positieve en open groepsdynamiek?</li></ul></li><li><b>2. Leren en inzichten</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Wat hebben deelnemers geleerd en welke nieuwe inzichten hebben ze opgedaan?</li><li>• Hoe verhouden deze inzichten zich tot hun verwachtingen van de training?</li></ul></li><li><b>3. Toepassing en gedrag</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Welke concrete stappen willen deelnemers zetten in hun vaderschap?</li><li>• Hoe gaan zij inzichten uit de bijeenkomst toepassen in de praktijk?</li></ul></li><li><b>4. Verbeterpunten en toekomst</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Zijn er onderdelen die deelnemers als minder effectief hebben ervaren?</li><li>• Wat zouden zij anders willen zien in de volgende bijeenkomst?</li></ul></li></ol>



BIJEEENKOMST 2

**BEWUSTWORDING  
NIEUW  
GEZINSEVENWICHT**

## BIJEENKOMST 2 - BEWUSTWORDING NIEUW GEZINSEVENWICHT

**Duur:** 2 uur

**Hoofddoel:** De deelnemer krijgt inzicht in de impact van detentie op zichzelf, zijn kind(eren) en het gezin, en ervaart herkenning en normalisering van gevoelens die hiermee samenhangen.

### 1. INLEIDING VOOR DE TRAINER

#### Didactisch kader

Bijeenkomst 2 staat in het teken van bewustwording en erkenning. De focus ligt op het onderzoeken van de impact van detentie op:

- De vaderrol,
- Het kind,
- En het gezinsfunctioneren als geheel.

Deelnemers staan stil bij gevoelens als gemis, afstand, loyaliteit, schuld en machteloosheid. Deze gevoelens worden genormaliseerd als begrijpelijke reacties op een ingrijpende situatie. Er wordt niet gewerkt aan oplossingen, opvoedstrategieën of gedragsverandering.

#### Kernprincipe van bijeenkomst 2

Hanteer in bijeenkomst 2 het principe: *begrip vóór verandering*.

Het is belangrijker dat deelnemers:

- Woorden geven aan wat detentie heeft losgemaakt;
- Erkennen wat dit met henzelf en hun kind doet;
- Ervaren dat zij hierin niet alleen staan;

Dan dat zij al nadenken over wat zij anders moeten doen.

#### Taal en vorm – richtlijnen voor de trainer

Alle werkvormen zijn mondeling uitvoerbaar. Bij werkvormen waar geschreven wordt, staat bij aandachtspunten voor de trainer het volgende:

*\*Let op voor laaggeletterde deelnemers: Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.\**

Onthoud als trainer:

- Schrijven is altijd optioneel
- Deelnemers mogen schrijven in hun moedertaal
- Indien nodig:
  - Buddy-systeem
  - Trainer noteert kernwoorden
- Begrip en betekenis zijn belangrijker dan formulering

#### Emotionele belasting en tempo – keuzemoment voor de trainer

Deze bijeenkomst kan emotioneel belastend zijn. Als trainer bewaak je actief het tempo en de draagkracht van de groep.

Overweeg om onderdelen te vertragen, inkorten of vereenvoudigen wanneer:

- Deelnemers zichtbaar geraakt zijn;
- Emoties als schuld of schaamte sterk naar voren komen;
- De groep moeite heeft om ervaringen te verwoorden.

In die gevallen is het passend om:

- Langer stil te staan bij erkenning en herkenning;
- Minder nadruk te leggen op structureren of verdiepen.

### Positie binnen de leerlijn

Bijeenkomst 2 vormt de schakel tussen betekenisgeving (bijeenkomst 1) en actiever werken aan de vaderrol (bijeenkomst 3 en 4).

Waar bijeenkomst 1 draaide om *“Wat betekent vaderschap voor mij?”*, staat in bijeenkomst 2 de volgende vraag centraal: **“Wat heeft detentie gedaan met mij, mijn kind en ons gezin?”**

Deze bewustwording is een noodzakelijke tussenstap voordat deelnemers realistisch kunnen nadenken over opvoeding, contact en verantwoordelijkheid.

### Verdieping en verankering

Sommige werkvormen in bijeenkomst 2 (zoals het werken met leefdomeinen tijdens de levenspuzzel) zijn inhoudelijk verdiepend, maar niet altijd noodzakelijk om het hoofddoel te bereiken.

Wanneer je als trainer merkt dat:

- De groep vooral behoefte heeft aan delen en erkenning, of
- Het gesprek al veel inzichten oplevert,

Dan is het verantwoord om:

- Een verdiepende werkvorm te inkorten, of
- Te kiezen voor een bespreking zonder uitgebreide individuele verwerking.

Wanneer verdiepende onderdelen in bijeenkomst 2 niet (volledig) worden uitgevoerd, wordt de inhoud ervan verder uitgewerkt in latere bijeenkomsten:

- **Bijeenkomst 3 – Belevingswereld kinderen**  
Hier wordt ingezoomd op wat kinderen nodig hebben en hoe vaders hierop kunnen aansluiten.
- **Bijeenkomst 4 – Verwachtingen en uitdagingen bij terugkeer**  
Inzichten uit bijeenkomst 2 worden hier vertaald naar concrete keuzes en actiepunten.

De leerlijn blijft daarmee intact, ook wanneer de focus in bijeenkomst 2 vooral ligt op bewustwording en verwerking.

### Verbinding met de volgende bijeenkomst

Aan het einde van deze bijeenkomst wordt vooruitgekeken naar bijeenkomst 3, waarin centraal staat hoe vaders, ondanks detentie, betekenisvol contact kunnen hebben met hun kind.

De inzichten uit bijeenkomst 2 vormen hiervoor de emotionele en inhoudelijke basis.

De globale opzet van bijeenkomst 2 is als volgt:

Onderdeel	Status	Tijd	Werkvorm	Leerdoel	Materiaal
<b>1: Welkom en terugblikken op vorige bijeenkomst</b>	Kernwerkvorm	15 min	Balspel	Veilig landen en terugblikken op eerdere inzichten	Zachte bal, bijlage 1.4, bijlage 2.1
<b>2: Filmpje 'de achterblijvers' en vragen</b>	Kernwerkvorm	± 40 min	Fragment + groepsgesprek	Bewustwording van de impact van detentie op gezin en vaderschap	Fragment 'Achterblijvers', scherm, bijlage 2.2, pennen
<b>3. De levenspuzzel</b>	Optionele verdieping	± 40 min	Visuele groepsopdracht	Inzicht in veranderingen binnen vaderschap en leefdomeinen	Bijlage 2.3, bijlage 2.4, stiften, groot A3-vel
<b>4: Afsluiting</b>	Verankering	10 min	Groepsgesprek/reflectie	Reflectie en persoonlijke verankering	Bijlage 2.5, bijlage 2.6. bijlage 5



## 2. PROGRAMMA TWEDE BIJENKOMST

Werkvorm 1: Welkom en terugblikken op de vorige bijeenkomst	
Status	Kernwerkvorm
Tijd	15 minuten
Werkvorm	Gezamenlijk gesprek met balspel
Doel	De deelnemer komt opnieuw veilig in de groep, staat kort stil bij wat is blijven hangen uit bijeenkomst 1 (of de tussenopdracht) en bevestigt het vertrouwen en de groepsafspraken.
Benodigheden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zachte bal</li><li>• Bijlage 1.4: Tussenopdracht tussen bijeenkomst 1 en 2</li><li>• Bijlage 2.1: evaluatievragen tussentijdse opdracht</li></ul>
Vorbereiding	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorg dat de ruimte rustig en overzichtelijk is.</li><li>• Houd de bal binnen handbereik.</li></ul>
Verloop	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Opening en herbevestigen van veiligheid.</li><li>2. Terugblik met balspel.</li><li>3. Korte verdiepende check.</li><li>4. Bespreken van de tussenopdracht (ook wanneer deze niet is uitgevoerd).</li><li>5. Herhalen en bevestigen van groepsafspraken.</li><li>6. Afronding en overgang naar het thema van bijeenkomst 2.</li></ol>
Aandachtspunten trainer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Houd dit onderdeel licht en begrenzend.</li><li>• Stop bij emoties, maar ga er nog niet inhoudelijk op in.</li><li>• Verdieping volgt later in de bijeenkomst.</li></ul>

### UITVOERING

#### (1) Opening en herbevestigen van veiligheid

De trainer heet de groep welkom en benoemt expliciet dat dit de tweede bijeenkomst is. De trainer herinnert kort aan de veilige setting en de afspraken die eerder zijn gemaakt.

*“Fijn om jullie weer te zien. Dit is onze tweede bijeenkomst.*

*We starten rustig en nemen eerst even de tijd om weer samen te landen.”*

#### (2) Terugblik met balspel

De trainer introduceert het balspel als laagdrempelige manier om terug te komen in de groep. Iedere deelnemer krijgt één moment om iets te delen.

De trainer bewaakt:

- Dat iedereen kort aan bod komt;
- Dat niemand wordt gedwongen om inhoudelijk te verdiepen;
- Dat reacties worden erkend, niet becommentarieerd.

*“We gebruiken weer even de bal. Als je de bal hebt, deel je iets wat je is bijgebleven van de vorige bijeenkomst. Dat kan iets zijn wat je raakte, wat je is opgevallen, of iets waar je nog over hebt nagedacht.”*

De trainer stimuleert dat deelnemers bij het gooien van de bal elkaars naam noemen.

### **(3) Korte verdiepende check-in**

Na de ronde stelt de trainer één of twee open, lichte check-in-vragen om te peilen hoe iedereen erbij zit.

*“Hoe is het voor jullie om vandaag weer hier te zijn?”*

*“Met welk gevoel ben je deze bijeenkomst binnengekomen?”*

De trainer benoemt herkenning of verschillen zonder deze te analyseren.

### **(4) Bespreken van de tussenopdracht**

De trainer vraagt naar ervaringen met de tussenopdracht uit bijeenkomst 1. Het uitvoeren van de opdracht is geen voorwaarde om te mogen delen. De trainer normaliseert ook niet-uitvoeren.

*“Aan het einde van de vorige bijeenkomst kregen jullie een kleine tussenopdracht mee.*

*Is iemand daar mee bezig geweest en wil daar iets over delen?”*

Wanneer iemand de opdracht niet heeft gedaan, wordt dit niet problematisch gemaakt.

*“Het kan ook zijn dat het niet gelukt is. Dat is oké. Wat maakte dat het niet uitkwam?”*

### **(5) Herhalen en bevestigen van groepsafspraken**

De trainer vraagt kort naar de afspraken die in bijeenkomst 1 zijn gemaakt en herhaalt deze waar nodig.

*“Voordat we verdergaan: welke afspraken hadden we ook alweer met elkaar gemaakt?”*

De trainer benoemt expliciet dat deze afspraken ook vandaag gelden.

### **(6) Afronding en overgang naar het thema van bijeenkomst 2**

De trainer rondt de werkvorm af door te benoemen dat iedereen weer ‘aanwezig’ is in de groep en kondigt het thema van bijeenkomst 2 aan.

*“Dank jullie wel voor het delen. Vandaag gaan we verder kijken naar wat detentie doet met jou, met je kind en met je gezin. We doen dat stap voor stap.”*

## Werkvorm 2: Filmpje van de 'Achterblijvers'

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	± 40 minuten
<b>Werkvorm</b>	Groepsgesprek op basis van een fragment
<b>Doel</b>	De deelnemer benoemt ten minste één verandering in het leven van zijn eigen gezin of naasten tijdens zijn detentie, en reflecteert op de impact daarvan op zijn relatie(s) en vaderschap in het groepsgesprek.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Scherm om het fragment op af te spelen</li><li>• Fragment 'Achterblijvers' aflevering 1: 10:00 – 11:28, 13:25 – 15:35, 37:15 – 41:05. <a href="https://npo.nl/start/serie/achterblijvers">https://npo.nl/start/serie/achterblijvers</a></li><li>• Bijlage 2.2: vragenlijst 'Achterblijvers'</li><li>• Pennen</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bekijk het fragment vooraf volledig.</li><li>• Lees de vragenlijst door en bepaal welke vragen je eventueel overslaat bij tijdsdruk.</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Introductie van de werkvorm en kaders van het fragment.</li><li>2. Voorbereiden met kijkvragen</li><li>3. Bekijken van het fragment.</li><li>4. Stil reflectiemoment direct na het fragment.</li><li>5. Individuele reflectie aan de hand van de vragenlijst.</li><li>6. Gezamenlijke nabespreking</li></ol>
<b>Aandachtspunten trainer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Let op voor laaggeletterde deelnemers:</i> Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.</li></ul>

## UITVOERING

### (1) Introductie van de werkvorm en kaders van het fragment

De trainer introduceert het fragment en plaatst het duidelijk binnen het doel van de bijeenkomst: bewustwording, geen vergelijking of oordeel.

De trainer benoemt expliciet:

- Dat situaties kunnen verschillen;
- Dat herkenning of verschil allebei waardevol zijn.

*“We gaan zo kijken naar een fragment uit de serie Achterblijvers. Deze serie laat zien hoe gezinnen omgaan met detentie van een partner of ouder. De situatie die je ziet hoeft niet hetzelfde te zijn als die van jou. Het gaat er niet om of het precies klopt, maar om wat het bij je oproept.”*

### (2) Voorbereiden met kijkvragen

De trainer deelt de vragenlijst uit en leest de vragen globaal voor, zodat deelnemers weten waar ze tijdens het kijken op kunnen letten.

*“Tijdens het kijken wil ik jullie vragen om te letten op wat er verandert in het gezin. Wat zie je gebeuren? Wat valt je op aan emoties, afstand of contact?”*

De trainer benadrukt dat antwoorden straks voor zichzelf zijn; delen is vrijwillig.

### **(3) Bekijken van het fragment**

Het fragment wordt in zijn geheel bekeken. De trainer observeert de groep en let op signalen van spanning, ongemak of emotionele reacties. Er wordt niet tussendoor gepraat.

### **(4) Stil reflectiemoment**

Na afloop van het fragment laat de trainer bewust een korte stilte vallen voordat het gesprek start.

De trainer kan één lichte openingsvraag stellen, zonder door te vragen.

*“Wat viel je als eerste op?”*

*“Wat deed dit fragment met je?”*

### **(5) Individuele reflectie (bijlage 2.2)**

De deelnemers krijgen enkele minuten om de vragenlijst individueel te bekijken en, indien gewenst, iets op te schrijven.

Schrijven is optioneel; mondeling reflecteren is voldoende.

*“Neem even rustig de tijd om de vragen door te lezen. Je hoeft niet alles te beantwoorden. Kies wat voor jou nu past.”*

De trainer en begeleiders lopen rond en bieden ondersteuning waar nodig, zonder inhoudelijk te sturen.

### **(6) Gezamenlijke nabespreking en afronding**

De trainer nodigt deelnemers uit om te delen wat zij willen delen.

Het gesprek richt zich op ervaring en herkenning, niet op oplossingen of conclusies.

Mogelijke verdiepende vragen:

*“Wat herkende je uit dit fragment?”*

*“Wat was anders dan jouw situatie?”*

*“Wat zegt dit over wat detentie met een gezin kan doen?”*

De trainer:

- Normaliseert gevoelens;
- Benoemt overeenkomsten tussen verhalen.

De trainer rondt af door te benoemen wat er gedeeld is en erkent de openheid van de groep.

*“Dank jullie wel voor jullie openheid. Dit zijn geen makkelijke onderwerpen, en het is waardevol dat jullie dit met elkaar hebben gedeeld.”*

De trainer checkt kort hoe de groep erbij zit voordat wordt overgegaan naar de volgende werkvorm.

### Werkvorm 3: De levenspuzzel

<b>Status</b>	Verdieping (optioneel)
<b>Tijd</b>	40 minuten
<b>Werkvorm</b>	Gezamenlijke visuele reflectie
<b>Doel</b>	De deelnemer krijgt overzicht in hoe verschillende leefdomeinen samenhangen met zijn vaderschap tijdens en na detentie, en benoemt welke veranderingen of spanningen hierin zijn ontstaan.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uitgeprinte bijlage 2.3 puzzelstuk opdracht (x aantal deelnemers)</li><li>• Geplastificeerde puzzelstukken (Zie bijlage 2.4)</li><li>• Een groot (A3) wit geplastificeerd vel papier om de puzzel op te leggen</li><li>• Whiteboardstiften/pennen in het zwart</li><li>• Doekjes</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leg de puzzelstukken overzichtelijk klaar.</li><li>• Zorg dat alle leefdomeinen beschikbaar zijn, maar benadruk vooraf: niet alles hoeft.</li><li>• Bepaal vooraf of deze werkvorm past bij de emotionele draagkracht van de groep.</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Introductie van de werkvorm en het doel.</li><li>2. Uitleg van de leefdomeinen en de betekenis van de puzzelstukken.</li><li>3. Individuele invulling van puzzelstukken</li><li>4. Gezamenlijk samenleggen van de puzzel.</li><li>5. Nabespreking gericht op inzicht en ervaring.</li></ol>
<b>Aandachtspunten trainer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Let op voor laaggeletterde deelnemers:</i> Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.</li><li>• Houd voor ogen: deze oefening is bedoeld om zichtbaar te maken, niet om te ordenen of op te lossen.</li><li>• Stop bij signalen van overbelasting.</li><li>• Benoem dat sommige leefdomeinen ook met andere professionals worden besproken (D&amp;R-proces)</li></ul>

### UITVOERING

#### (1) Introductie van de werkvorm en het doel

De trainer sluit aan bij wat er in de vorige werkvorm is gedeeld en benoemt dat vaderschap altijd samenhangt met meerdere leefgebieden.

*“We hebben net veel gedeeld over wat detentie doet met jou en je gezin. Als het voor jullie oké is, gaan we nu kijken hoe dit samenhangt met verschillende onderdelen van het dagelijks leven.”*

De trainer benadrukt:

- Niets hoeft af;
- Niets hoeft ‘kloppend’ te zijn;
- Alles mag voorlopig zijn.

#### (2) Uitleg van de leefdomeinen en de betekenis van de puzzelstukken

De trainer laat de puzzelstukken zien en benoemt dat elk stuk een leefdomein representeert, gebaseerd op het leefgebiedenmodel van Movisie.

De trainer benoemt de domeinen globaal, zonder verdieping:

- Wonen
- Financiën
- Werk & dagbesteding
- Sociale relaties
- Opvoeding & ouderschap
- Lichamelijke gezondheid
- Psychische gezondheid
- Zingeving

*“Deze puzzelstukken staan voor verschillende leefgebieden. Vaderschap raakt aan al deze gebieden, maar voor iedereen op een andere manier.”*

### **(3) Individuele invulling van de puzzelstukken**

De deelnemers krijgen de puzzelstukken en vullen deze individueel in met woorden, korte zinnen of symbolen die weergeven wat er veranderd is of speelt sinds detentie.

De trainer benadrukt dat tekenen of schrijven allebei goed is.

*“Denk per puzzelstuk na:*

- *wat is er op dit gebied veranderd door detentie?*
- *Wat raakt hier aan jouw rol als vader?”*

De trainer loopt rond, ondersteunt waar nodig en bewaakt rust en focus.

### **(4) Gezamenlijk samenleggen van de puzzel**

Wanneer de meeste deelnemers klaar zijn, nodigt de trainer de groep uit om de puzzel gezamenlijk samen te leggen op het grote vel. De volgorde wordt door de deelnemers bepaald.

Per puzzelstuk stelt de trainer één of twee korte reflectieve vragen, zonder verdieping richting actie:

*“Waarom is dit leefdomein voor jou belangrijk?”*

*“Wat zegt dit over jouw vaderschap?”*

De trainer zorgt dat:

- Iedereen de kans krijgt iets toe te lichten;
- Niemand wordt gedwongen om alles te delen;
- Emoties erkend worden, niet geanalyseerd.

### **(5) Nabespreking**

De trainer sluit de werkvorm af met een gezamenlijke reflectie op het geheel.

*“Als je nu naar de hele puzzel kijkt, wat valt je dan op?”*

*“Zijn er leefgebieden die nu zwaarder voelen dan je had verwacht?”*

De trainer benoemt expliciet dat het oké is als inzichten nog niet helder of afgerond zijn.

De trainer bedankt de groep voor de openheid en benoemt dat deze inzichten later terugkomen.

*“We hoeven hier nu niets mee te doen. Dit overzicht nemen we mee naar de volgende bijeenkomsten.”*

## Werkvorm 4: Afsluiting

<b>Status</b>	Verankering
<b>Tijd</b>	10 minuten
<b>Werkvorm</b>	Gezamenlijke reflectie
<b>Doel</b>	De deelnemer staat kort stil bij wat deze bijeenkomst met hem heeft gedaan, benoemt één inzicht of gevoel dat is blijven hangen en verankert dit symbolisch. Daarnaast begrijpt hij wat de tussentijdse opdracht inhoudt.
<b>Benodigheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bijlage 2.5: Tussentijdse opdracht 'verwachtingen van terugkeer'</li><li>• Bijlage 2.6: Tussentijdse opdracht 'topiclijst met vragen voor de moeder/verzorgers'</li><li>• Pen</li><li>• Papier</li><li>• De bloem van vorige week van iedere deelnemer</li><li>• Nieuwe bloemblaadjes voor iedere deelnemer (zie bijlage 5)</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorg dat de bloemen en nieuwe bloemblaadjes klaarliggen.</li><li>• Leg de tussentijdse opdrachten klaar om uit te delen.</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Korte gezamenlijke terugblik op de bijeenkomst.</li><li>2. Introductie en toelichting tussentijdse opdrachten.</li><li>3. Vervolg van de bloemopdracht (symbolische verankering).</li><li>4. Korte nabespreking en afronding.</li></ol>

## UITVOERING

### (1) Terugblik op de bijeenkomst

De trainer nodigt de groep uit om kort stil te staan bij de bijeenkomst als geheel. Dit is een open en vrijblijvende ronde; delen is toegestaan maar niet verplicht.

De trainer bewaakt dat het niet inhoudelijk wordt uitgediept.

*"We zijn bijna aan het einde van deze bijeenkomst. Ik wil even met jullie terugkijken: hoe was deze bijeenkomst voor jullie?"*

Eventuele helpende vragen (kies er één):

*"Wat is je het meest bijgebleven?"*

*"Was er iets dat je raakte of verraste?"*

*"Hoe zit je er nu bij?"*

De trainer erkent reacties zonder deze te analyseren of samen te vatten.

### (2) Uitleg tussentijdse opdrachten

De trainer introduceert de tussentijdse opdrachten en legt het doel helder en eenvoudig uit. De nadruk ligt op voorbereiding en bewustwording, niet op goed of fout.

*"Voor de volgende bijeenkomst krijgen jullie een opdracht mee. Die helpt om alvast na te denken over wat terugkeer betekent voor jou en je gezin."*

De trainer licht kort toe:

- **Bijlage 2.5:** verwachtingen bij terugkeer → in te vullen tussen bijeenkomst 2 en 3
- **Bijlage 2.6:** Topiclijst met vragen voor moeder/verzorger → topiclijst als inspiratie om zelf vragen op te stellen. Deze opgestelde vragen nemen de deelnemers mee naar bijeenkomst 3.

De trainer benoemt expliciet:

- schrijven is optioneel;
- nadenken of mondeling bespreken is voldoende;
- het mag in eigen woorden en tempo.

*“Het hoeft niet perfect of compleet. Het gaat erom dat je er even bij stilstaat.”*

### **(3) Vervolg bloemopdracht: verankering**

De trainer pakt de bloem weer op als vast terugkerend symbool in de training.

*“We gaan vandaag ook verder met de bloem. Elke bijeenkomst voegen we een blad toe dat iets zegt over wat jij meeneemt.”*

De deelnemers krijgen een nieuw bloemblaadje en worden uitgenodigd om één gedachte, inzicht of gevoel op te schrijven (of te tekenen).

Suggesties die de trainer kan benoemen:

- iets wat vandaag is blijven hangen;
- iets dat je raakte;
- een boodschap of gedachte richting je kind.

*“Dit is voor jou. Je hoeft het niet te delen, tenzij je dat zelf wilt.”*

De trainer geeft hier bewust stilte en tijd.

### **(4) Nabespreking en afronding**

De trainer sluit af met een korte check-out en bedankt de groep.

*“Is er nog iemand die iets wil delen voordat we afronden?”*

*“Met welk gevoel ga je straks weer terug?”*

De trainer checkt tot slot of de tussentijdse opdracht duidelijk is en benoemt kort waar de volgende bijeenkomst over zal gaan.

*“De volgende keer kijken we verder naar hoe je, ondanks alles, betekenisvol contact kunt hebben met je kind.”*

De trainer bedankt de deelnemers expliciet voor hun openheid en inzet.

*“Dank jullie wel voor jullie aanwezigheid en wat jullie vandaag hebben gedeeld.”*

### 3. EVALUATIE TRAINER

Om de kwaliteit van de bijeenkomsten te waarborgen en in te spelen op de behoeften van de deelnemers, is het belangrijk om na elke bijeenkomst een korte evaluatie in te vullen. Deze evaluatie helpt bij het in kaart brengen van sterke punten, verbeterpunten en eventuele aanpassingen voor toekomstige sessies. Hieronder staan een aantal vragen beschreven die de trainers kunnen gebruiken om te evalueren.

Evaluatie na de bijeenkomst	15 minuten
Evaluatievragen	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="469 535 1401 680"><b>1. Beleving en groeps sfeer</b><ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="517 568 1401 602">• Hoe hebben deelnemers de bijeenkomst ervaren?</li><li data-bbox="517 607 1401 640">• Voelden ze zich veilig en betrokken bij gesprekken?</li><li data-bbox="517 645 1401 678">• Was er een positieve en open groepsdynamiek?</li></ul></li><li data-bbox="469 719 1401 898"><b>2. Leren en inzichten</b><ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="517 752 1401 819">• Wat hebben deelnemers geleerd en welke nieuwe inzichten hebben ze opgedaan?</li><li data-bbox="517 824 1401 891">• Hoe verhouden deze inzichten zich tot hun verwachtingen van de training?</li></ul></li><li data-bbox="469 936 1401 1081"><b>3. Toepassing en gedrag</b><ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="517 969 1401 1037">• Welke concrete stappen willen deelnemers zetten in hun vaderschap?</li><li data-bbox="517 1041 1401 1075">• Hoe gaan zij inzichten uit de bijeenkomst toepassen in de praktijk?</li></ul></li><li data-bbox="469 1120 1401 1265"><b>4. Verbeterpunten en toekomst</b><ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="517 1153 1401 1220">• Zijn er onderdelen die deelnemers als minder effectief hebben ervaren?</li><li data-bbox="517 1225 1401 1258">• Wat zouden zij anders willen zien in de volgende bijeenkomst?</li></ul></li></ol>



BIJEENKOMST 3  
**BELEVINGSWERELD  
KINDEREN**

## BIJEENKOMST 3 - BEVELINGSWERELD KINDEREN

### *Aansluiten bij behoeften, communicatie en contact*

**Duur:** 2 uur

**Hoofddoel:** De deelnemer ontwikkelt inzicht in de belevingswereld, ontwikkelingsfase en behoeften van zijn kind(eren) tijdens zijn detentie, en leert hoe hij als vader, binnen bestaande beperkingen, op een empathische, afgestemde en verbindende manier contact kan maken en communiceren.

### 1. INLEIDING VOOR DE TRAINER

#### Didactisch kader

Bijeenkomst 3 richt zich op de belevingswereld van het kind. Deelnemers onderzoeken hoe kinderen detentie en afwezigheid kunnen beleven en wat zij nodig hebben van hun vader. De nadruk ligt op empathie, afstemming en communicatie, binnen de mogelijkheden die er zijn tijdens en na detentie.

Deze bijeenkomst vormt de overgang van bewustwording (bijeenkomst 2) naar actiever vormgeven van vaderschap (bijeenkomst 4).

#### Kernprincipe van bijeenkomst 3

Hanteer in bijeenkomst 3 het principe: *aansluiten vóór opvoeden.*

In bijeenkomst 3 staat het aansluiten bij het kind voorop. Het is belangrijker dat deelnemers:

- Begrijpen wat hun kind voelt of nodig heeft;
- Gedrag van hun kind leren zien als onderdeel van ontwikkeling;
- Ervaren dat ook kleine momenten van contact betekenisvol kunnen zijn;

Dan dat zij nieuwe vaardigheden volledig beheersen of concrete oplossingen formuleren.

Er wordt gewerkt vanuit het idee dat begrip en erkenning de basis vormen voor contact, communicatie en betrokken vaderschap.

#### Taal en vorm – richtlijnen voor de trainer

Alle werkvormen zijn mondeling uitvoerbaar. Bij werkvormen waar geschreven wordt, staat bij aandachtspunten voor de trainer het volgende:

*\*Let op voor laaggeletterde deelnemers: Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.\**

Onthoud als trainer:

- Schrijven is altijd optioneel
- Deelnemers mogen schrijven in hun moedertaal
- Indien nodig:
  - Buddy-systeem
  - Trainer noteert kernwoorden
- Begrip en betekenis zijn belangrijker dan formulering

#### Van inzicht naar communicatie

In deze bijeenkomst maken deelnemers stap voor stap de volgende beweging:

1. **Herkennen** van behoeften en gedrag van hun kind (Werkvorm 2)
2. **Begrijpen** dat deze passen bij een ontwikkelingsfase (Erik Erikson)
3. **Vertalen** van dit inzicht naar communicatie:
  - Met de moeder/verzorger;

- En, waar passend, met het kind zelf (Werkvorm 3)

Het doel is niet om 'het juiste gesprek' te voeren, maar om te leren:

- Open vragen stellen;
- Luisteren zonder direct te reageren;
- Ruimte maken voor het perspectief van de ander.

### Keuzeruimte voor de trainer

Als trainer blijf je gedurende bijeenkomst 3 afstemmen op de groep.

Overweeg om onderdelen te vereenvoudigen of te vertragen wanneer:

- Deelnemers moeite hebben om zich in het perspectief van het kind te verplaatsen;
- Gesprekken snel normatief worden ("je moet...");
- Emoties uit bijeenkomst 2 nog sterk aanwezig zijn.

In die gevallen is het voldoende om te focussen op:

- Het herkennen van kindbehoeften;
- Het normaliseren van het gedrag van het kind;
- Het benoemen van kleine, haalbare vormen van contact.

### Positie binnen de leerlijn

Waar in bijeenkomst 2 bewustwording centraal stond: *wat heeft detentie gedaan met mij, mijn relaties en mijn rol als vader?* Verschuift in bijeenkomst 3 de focus naar het kind en de relatie:

**"hoe beleeft mijn kind dit, wat heeft hij of zij nodig, en hoe kan ik contact maken?"**

In bijeenkomst 4 wordt dit verder vertaald naar verantwoordelijkheid en keuzes: *wat betekent dit concreet voor mijn vaderschap na vrijlating?*

### De globale opzet van bijeenkomst 3 is als volgt:

Onderdeel	Status	Tijd	Werkvorm	Leerdoel	Materiaal
<b>1: Welkom en terugblikken op vorige bijeenkomst</b>	Kernwerkvorm	25 min	Groepsgesprek	Veilig landen en terugblikken op eerdere inzichten	Bijlage 2.5
<b>2: Levensfasen, behoeften en vaderschap na detentie</b>	Kernwerkvorm	40 min	Individueel en groepsgesprek	Inzicht in de ontwikkelingsfasen en behoeften van kinderen tijdens de detentiefase	Bijlage 3.1, bijlage 3.2, bijlage 3.3, pennen, flap-over/whiteboard, stift
<b>3: Vragen stellen aan moeder/ verzorger en kind</b>	Kernwerkvorm	30 min	Groepsdiscussie	Vragen formuleren over de ontwikkeling en beleving van het kind ter versterking van ouder-communicatie	Bijlage 2.6, de opgestelde vragen van deelnemers, whiteboard/flip-over, stiften
<b>4: Afsluiting</b>	Verankering	10 min	Groepsgesprek/reflectie	Reflectie en persoonlijke verankering	Bijlage 5, pen, papier, bijlage 3.4



## 2. PROGRAMMA DERDE BIJEENKOMST

Werkvorm 1: Welkom en terugblikken op de vorige bijeenkomst	
Status	Kernwerkvorm
Tijd	25 minuten
Werkvorm	Groepsgesprek
Doel	Veilig landen en terugblikken op eerdere inzichten
Benodigdheden	<ul style="list-style-type: none"><li>Bijlage 2.5: Tussentijdse opdracht verwachtingen van terugkeren</li></ul>
Vorbereiding	Geen bijzonderheden
Verloop	<ol style="list-style-type: none"><li>Welkom en korte check-in</li><li>Terugblik op bijeenkomst 2</li><li>Bespreken tussentijdse opdracht (verwachtingen rondom terugkeer)</li><li>Vooruitblik op het programma en thema van vandaag</li></ol>

### UITVOERING

#### (1) Welkom en check-in

De trainer heet de groep welkom en benoemt dat dit de derde bijeenkomst is.

*“Fijn dat jullie er weer zijn. Vandaag zijn we bij bijeenkomst 3. We gaan verder bouwen op wat we eerder hebben besproken.”*

#### (2) Terugblik vorige bijeenkomst

De trainer nodigt deelnemers uit om kort te delen wat is blijven hangen uit bijeenkomst 2.

*“Wat is jullie bijgebleven van de vorige bijeenkomst?”*

*“Was er iets dat je aan het denken heeft gezet de afgelopen tijd?”*

Niet iedereen hoeft te spreken; luisteren is ook deelnemen.

#### (3) Bespreken tussentijdse opdracht

Daarna wordt stilgestaan bij de tussentijdse opdracht over de verwachtingen rondom terugkeer. De trainer vraagt de vaders naar hun ervaringen en stimuleert een open gesprek. Het doel is om hen bewust te laten nadenken over hun gezinsleven, vaderrol, communicatie, praktische zaken en persoonlijke groei.

De trainer houdt bijlage 2.5 erbij.

*“We gaan terugblikken op de tussenopdracht waarin jullie hebben nagedacht over jullie verwachtingen na detentie.”*

De trainer stelt vragen, zoals:

*“Hoe was het om hiermee bezig te zijn?”*

*“Waren er onderwerpen waar jullie gemakkelijk over konden schrijven of onderwerpen die juist moeilijk waren?”*

*“Wat verwachtten jullie als grootste uitdaging?”*

### **(3) Overgang naar thema van bijeenkomst 3**

De trainer introduceert het thema van vandaag: de belevingswereld en het perspectief van het kind en open vragen stellen aan de moeder/verzorger om over de ontwikkeling en behoeften van het kind te praten. De tweede tussentijdse opdracht zal besproken worden in de derde werkvorm.

*“Vandaag kijken we niet alleen naar jullie als vader, maar vooral naar jullie kind. Hoe beleeft een kind detentie en afwezigheid? En wat betekent dat voor contact? Jullie hebben vragen opgesteld voor de moeder/verzorger. Hier zullen we verderop in deze bijeenkomst ook verder mee aan de slag gaan”*

## Werkvorm 2: Levensfasen, behoeften en vaderschap na detentie

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	40 minuten
<b>Werkvorm</b>	Individueel en groepsgesprek
<b>Doel</b>	De deelnemer benoemt de ontwikkelingsfasen van zijn kind(eren) en koppelt hieraan de bijbehorende behoeften en gevoelens. Hij legt uit hoe deze inzichten zijn rol als vader beïnvloeden, specifiek in de context van afwezigheid tijdens detentie.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijlage 3.1: Kaartjes: Behoeften &amp; signalen (geknipt)</li> <li>• Bijlage 3.1: Kaartjes: Beoeften &amp; signalen (antwoordblad trainer)</li> <li>• Bijlage 3.2: Levensfasen en behoeften</li> <li>• Bijlage 3.3: Mijn kind en mijn rol als vader</li> <li>• Pennen</li> <li>• Flap-over / whiteboard</li> <li>• Stift</li> </ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereid je als trainer voor door je te verdiepen in de ontwikkelingstheorie van Erik Erikson. Het kan helpen om vooraf dit filmpje te bekijken: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=aYCBdZLCDBQ">https://www.youtube.com/watch?v=aYCBdZLCDBQ</a></li> <li>• Lees de korte theoretische basis onder aan deze pagina door.</li> <li>• Zorg dat alle bijlagen zijn uitgeprint voor X aantal deelnemers. Knip de kaartjes uit bijlage 3.1 van te voren uit, zodat elke deelnemer een set heeft om mee te werken.</li> <li>• Schrijf van te voren op een flap over:   Levensfase   Wat leert het kind?   Wat heeft het nodig?   Wat kan een vader doen?  </li> </ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introductie van de werkvorm</li> <li>2. Reflectie op eigen jeugd</li> <li>3. Individuele opdracht: kaartjes (bijlage 3.1)</li> <li>4. Gezamenlijke bespreking (bijlage 3.1 trainersvariant)</li> <li>5. Koppelen van kaartjes aan levensfasen en behoeften (bijlage 3.2)</li> <li>6. Verdieping: mijn kind en mijn rol als vader (bijlage 3.3)</li> <li>7. Nabespreking en afronding</li> </ol>
<b>Aandachtspunten trainer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Let op voor laaggeletterde deelnemers:</i> Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.</li> <li>• Bijlage 3.1 = <i>herkennen</i> ("dit zie ik bij mijn kind")</li> <li>• Bijlage 3.2 = <i>begrijpen</i> ("dit hoort bij deze fase en deze behoefte")</li> <li>• Bijlage 3.3 = <i>handelen</i> ("dit kan ik als vader doen")</li> </ul>

### Theoretische basis voor de trainer

Deze werkvorm is gebaseerd op de theorie van Erik Erikson, die stelt dat kinderen zich ontwikkelen via opeenvolgende levensfasen. In elke fase staat een spanningsveld centraal, bijvoorbeeld vertrouwen ↔ wantrouwen. De manier waarop een kind deze fase doorloopt, wordt sterk beïnvloed door opvoeders en belangrijke volwassenen.

In deze training werken we met de volgende fases:

**Levensfase    Leeftijd**

Baby	0–2 jaar
Peuter	2–4 jaar
Kleuter	4–6 jaar
Schoolkind	6–12 jaar
Puber	12–16 jaar
Adolescent	16–21 jaar

## UITVOERING

### (1) Introductie van de werkvorm

De trainer start met een introductie op dit onderwerp.

*“Vandaag kijken we naar de wereld van het kind. Elk kind groeit op in verschillende levensfasen. In elke fase probeert een kind iets belangrijks te leren over zichzelf en de wereld.”*

De trainer licht in eenvoudige taal het idee van Erik Erikson toe. Bij voorkeur schrijft de trainer onderstaande ontwikkelingsfasen op een flipover of whiteboard, zodat de deelnemers de informatie ook visueel in zich kunnen opnemen.

Fase	Centrale vraag van het kind
Baby	“Ben ik veilig?”
Peuter	“Mag ik zelf?”
Kleuter	“Mag ik ontdekken?”
Schoolkind	“Ben ik goed genoeg?”
Puber	“Wie ben ik?”
Adolescent	“Welke keuzes maak ik als volwassene?”

De trainer verbindt dit vervolgens aan detentie.

*“Als vader in detentie mis je soms momenten in deze fasen. Die momenten kun je niet terughalen, maar je kunt wel begrijpen wat je kind nodig heeft en daar nu bewust op aansluiten.”*

### (2) Reflectie op eigen jeugd

De trainer vraagt de deelnemers om eens aan hun eigen jeugd terug te denken. De trainer legt uit dat de deelnemer kan terugdenken aan de leeftijd die zijn eigen kind momenteel heeft, maar het kan ook om een andere fase uit de eigen jeugd gaan.

Trainer vraagt:

*“Wanneer voelde jij je als kind echt gesteund?”*

*“Wanneer had jij iemand nodig die in jou geloofde?”*

*“Wie was toen belangrijk voor jou?”*

Trainer benoemt:

*“Wat jij toen nodig had, lijkt vaak sterk op wat jouw kind nu nodig heeft.”*

Vrijwillig delen, geen verplichting.

### **(3) Individuele opdracht: kaartjes (Bijlage 3.1)**

De trainer deelt per deelnemer een set kaartjes met behoeften en gedragssignalen uit.

*“Op deze kaartjes staan dingen die kinderen nodig kunnen hebben, of gedrag dat je bij kinderen ziet. Denk aan jouw kind of kinderen. Leg de kaartjes neer die je herkent bij jouw eigen kind.”*

Deelnemers denken na over:

1. Welke kaartjes herken ik bij mijn kind?
2. In welke levensfase zit mijn kind?
3. Wat zegt dit over wat mijn kind nodig heeft?

### **(4) Gezamenlijke bespreking & ordening (bijlage 3.1 trainersvariant)**

Op de flap-over maakt de trainer vier kolommen:

| Levensfase | Wat leert het kind? | Wat heeft het nodig? | Wat kan een vader doen? |

De trainer nodigt deelnemers uit om de kaartjes toe te lichten.

Voorbeeldvragen:

*“Wat probeert een kind hier te leren?”*

*“Wat laat dit gedrag zien?”*

*“Hoe kun je hier als vader op inspelen, ook na afwezigheid?”*

De trainer benoemt waar nodig expliciet de link met Erikson zijn theorie.

### **(5) Koppelen van kaartjes aan levensfasen en behoeften (bijlage 3.2)**

De trainer deelt bijlage 3.2 uit en legt uit wat de bedoeling is. De bijlage helpt deelnemers om structuur aan te brengen in de behoeften en gedragingen die zij herkennen bij hun kind(eren), en deze te begrijpen vanuit de ontwikkelingsfasen van Erik Erikson.

*“We hebben net veel losse dingen gezien: gedrag, gevoelens, behoeften. Nu gaan we dat samen ordenen. Niet om het goed te doen, maar om te snappen wat bij welke fase hoort.”*

*“Koppel jouw gekozen kaartjes per levensfase aan wat jouw kind leert en nodig heeft.”*

Trainer loopt rond en ondersteunt.

De trainer normaliseert waar mogelijk het gedrag van kinderen waar vaders zich zorgen over kunnen maken.

De trainer kan ook voor dit onderdeel bijlage 3.1 (trainersvariant) erbij houden er ondersteuning.

*“Veel gedrag dat lastig voelt, hoort eigenlijk bij ontwikkeling. Door dit overzicht zie je: mijn kind doet niet ‘raar’, maar zit in een fase met bepaalde behoeften.”*

### **(6) Verdieping: mijn kind en mijn rol als vader (bijlage 3.3)**

Trainer deelt bijlage 3.3 uit. Deelnemers kiezen één levensfase die het meest speelt bij hun kind.

*“We gaan nu verdiepen. Kies de fase die voor jou het meest belangrijk is.”*

Deelnemers beantwoorden:

- Wat heeft mijn kind in deze fase nodig?

- Wat was lof is lastig door mijn afwezigheid?
- Wat kan ik nu doen om aan te sluiten?

### **(7) Nabespreking en afronding**

Deze werkworm wordt gezamenlijk afgesloten met een nabespreken. De trainer stelt vragen zoals:

*“Wat begrijp je nu beter over je kind?”*

*“Wat neem je mee als vader?”*

*“Wat is één kleine stap die je wilt zetten?”*

De trainer sluit de werkvorm af.

### Werkvorm 3: Vragen stellen aan moeder/verzorger en kind (Van begrijpen naar gesprek)

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	30 minuten
<b>Werkvorm</b>	Groepsgepraek (individueel – duo – groep)
<b>Doel</b>	De deelnemer scherpt de door hem opgestelde vragen aan vanuit inzicht in de levensfase en behoeften van zijn kind. Hij leert hoe hij vragen open en verbindend kan stellen aan de moeder/verzorger en, waar passend, aan zijn kind, met aandacht voor luisteren, samenvatten en doorvragen.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bijlage 2.6: Topiclijst met vragen voor moeder/verzorger</li><li>• De opgestelde vragen van deelnemers</li><li>• Whiteboard /flipover</li><li>• Stiften</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lees de opgestelde vragen van bijlage 2.6 globaal door, zodat je weet welke thema's besproken kunnen worden.</li><li>• Zorg voor een open opstelling van de groep.</li><li>• Schrijf eventueel vooraf twee kopjes op de flap-over: <b>Sluitend / confronterend – Open / uitnodigend</b></li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Introductie en positionering van de werkvorm</li><li>2. Terugblik op de tussentijdse opdracht</li><li>3. Verhelderen: wat zit er achter mijn vraag?</li><li>4. Aanscherpen: van sluitende naar open vragen</li><li>5. LSD-principe: luisteren, samenvatten en doorvragen</li><li>6. Koppeling naar gesprek met het kind</li><li>7. Nabespreking en afronding</li></ol>

### UITVOERING

#### (1) Introductie en positionering van de werkvorm

De trainer introduceert de werkvorm en plaatst deze expliciet in het verlengde van de vorige werkvorm over levensfasen en behoeften van kinderen.

De trainer legt uit dat deze werkvorm draait om hoe inzicht wordt omgezet in communicatie.

*“In de vorige werkvorm hebben we gekeken naar wat kinderen nodig hebben in verschillende levensfasen. Nu maken we de volgende stap: hoe ga je daarover in gesprek?”*

*“Goede vragen helpen om elkaar beter te begrijpen. Niet om gelijk te krijgen, maar om samen te kijken wat een kind nodig heeft.”*

De trainer benoemt dat het gesprek niet alleen gaat over de moeder/verzorger, maar afhankelijk van leeftijd ook over het gesprek met het kind zelf.

*“Soms praat je via de moeder of verzorger, en soms kun je ook rechtstreeks met je kind praten. Vandaag kijken we naar beide.”*

#### (2) Terugblik op de tussentijdse opdracht

De trainer nodigt de deelnemers uit om terug te kijken op het opstellen van de vragen uit bijlage 2.6. De trainer benadrukt dat het normaal is dat dit lastig kan zijn.

Voorbeeldvragen trainer:

*“Hoe was het om deze vragen op te stellen?”*

*“Waren er vragen die makkelijk kwamen?”*

*“Waren er vragen die je spannend of moeilijk vond?”*

De trainer normaliseert eventuele onzekerheid.

*“Het is logisch dat dit lastig is. Deze vragen raken vaak gevoelige onderwerpen.”*

### **(3) Verhelderen: wat zit er achter mijn vraag?**

De trainer legt uit dat achter elke vraag vaak een behoefte, zorg of verlangen zit.

De trainer vraagt de deelnemers om één zelf opgestelde vraag te kiezen.

De deelnemers denken individueel of in duo's na over de volgende punten:

- Wat wil ik met deze vraag eigenlijk begrijpen?
- Welke behoefte van mijn kind speelt hier mogelijk?
- Bij welke levensfase past dit?

De trainer loopt rond en ondersteunt waar nodig.

Voorbeeld interventie trainer:

*“Je vraagt eigenlijk: hoe gaat het echt met mijn kind? Dat gaat misschien minder over informatie en meer over geruststelling.”*

### **(4) Aanscherpen: van sluitende naar open vragen**

De trainer maakt zichtbaar dat sommige vragen het gesprek openen en andere juist afsluiten, ook als dat niet de bedoeling is.

De trainer verwijst naar de twee kopjes op het bord: **Sluitend / confronterend – Open / uitnodigend**

De trainer geeft korte, concrete voorbeelden (zonder discussie):

- **✗** *Waarom vertel je me niets over ons kind?*
- **✓** *Wat helpt om beter te weten hoe het met ons kind gaat?*
- **✗** *Waarom werk jij niet mee?*
- **✓** *Wat hebben we van elkaar nodig om goed samen te werken?*

De trainer legt uit dat het niet gaat om “mooier praten”, maar om ruimte maken voor antwoord.

*“Een open vraag nodigt de ander uit om mee te denken, in plaats van zich te verdedigen.”*

De deelnemers herschrijven één eigen vraag naar een opener variant.

### **(5) LSD-principe: luisteren, samenvatten en doorvragen**

De trainer introduceert het LSD-principe als hulpmiddel om een gesprek open te houden.

De uitleg blijft kort en praktisch.

*“Een open vraag stellen is stap één. Wat je daarna doet, bepaalt of het gesprek veilig blijft. LSD staat voor luisteren, samenvatten en doorvragen.”*

Korte toelichting:

- **Luisteren:** laten uitspreken, aandacht tonen
- **Samenvatten:** checken of je het goed begrijpt
- **Doorvragen:** verdieping zonder oordeel

De trainer verbindt dit aan de inzichten uit de vorige werkvorm.

*“Door goed te luisteren geef je veiligheid. En veiligheid is in elke levensfase belangrijk.”*

#### **(6) Koppeling naar gesprek met het kind**

De trainer benoemt expliciet dat deze manier van vragen stellen ook geldt voor het gesprek met het kind zelf, aangepast aan de leeftijd.

De trainer benoemt kort verschillen per leeftijd:

- Jongere kinderen: veiligheid, korte vragen
- Schoolkinderen: interesse en erkenning
- Pubers/adolescenten: respect en gelijkwaardigheid

*“Je hoeft een gesprek met je kind niet op te lossen. Soms is luisteren al genoeg.”*

Voorbeeldvragen aan een kind:

- Wat vind jij fijn als ik er ben?
- Wat wil je dat ik weet?
- Wat helpt jou als iets lastig is?

#### **(7) Nabespreking en afronding**

De trainer sluit de werkvorm af met een gezamenlijke nabespreking.

Voorbeeldvragen trainer:

*“Wat heb je vandaag anders leren kijken naar vragen stellen?”*

*“Wat neem je mee voor een volgend gesprek?”*

*“Wat lijkt je het lastigst: luisteren, samenvatten of doorvragen?”*

De trainer sluit af met het belang van bewuste communicatie.

*“Goede communicatie gaat niet over perfecte woorden, maar over bereid zijn om te luisteren en te begrijpen. Daarmee kun je veel betekenen voor je kind en voor de samenwerking.”*

## Werkvorm 4: Afsluiting

<b>Status</b>	Verankering
<b>Tijd</b>	10 minuten
<b>Werkvorm</b>	Groepsgesprek
<b>Doel</b>	De deelnemer benoemt een persoonlijk inzicht of voornemen dat hij meeneemt uit deze bijeenkomst en legt dit vast op een bloemblaadje. Daarnaast krijgt hij uitleg over de tussentijdse opdracht en weet hij wat er van hem verwacht wordt richting de volgende bijeenkomst.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pennen</li><li>• Bloemblaadjes</li><li>• Bijlage 3.4: reflectie na het beeldbellen/gesprek</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stem vooraf (indien nodig) met mentor of gezinsfunctionaris af wat praktisch mogelijk is rondom de tussentijdse opdracht (gesprek fysiek of via beeldbellen).</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Terugblik en afronding van de bijeenkomst</li><li>2. Persoonlijk inzicht of voornemen vastleggen (bloemblaadje)</li><li>3. Uitleg tussentijdse opdracht (bijlage 3.4)</li><li>4. Check op duidelijkheid en ruimte voor vragen</li><li>5. Positieve afsluiting en vooruitblik</li></ol>

## UITVOERING

### (1) Terugblik en afronding van de bijeenkomst

De trainer sluit inhoudelijk aan bij de thema's van deze bijeenkomst: de belevingswereld van het kind, levensfasen en open communicatie.

De trainer bedankt de deelnemers voor hun inzet en openheid.

*“Dank jullie wel voor jullie inzet en openheid vandaag. We hebben stilgestaan bij wat kinderen nodig hebben in verschillende levensfasen en hoe je daar als vader op kunt aansluiten.”*

De trainer nodigt de groep uit om kort te reflecteren.

*“Hoe hebben jullie deze bijeenkomst ervaren?”*

*“Is er iets dat je vandaag anders bent gaan zien of begrijpen?”*

Niet iedereen hoeft iets te zeggen; luisteren is ook deelnemen.

### (2) Persoonlijk inzicht of voornemen vastleggen (bloemblaadje)

De trainer legt uit dat de deelnemers één inzicht of voornemen gaan vastleggen als onderdeel van hun bloem. De trainer benadrukt dat het klein en concreet mag zijn.

*“Kijk even terug op alles wat we vandaag hebben besproken.”*

*“Wat is één inzicht of één kleine stap die jij meeneemt in jouw rol als vader?”*

De deelnemers schrijven (of benoemen mondeling) hun inzicht of voornemen op een nieuw bloemblaadje en voegen dit toe aan hun bloem.

### **(3) Uitleg tussentijdse opdracht (bijlage 3.4)**

De trainer introduceert de tussentijdse opdracht en plaatst deze duidelijk in het verlengde van werkvorm 3.

De trainer leest de uitleg rustig en helder voor. De deelnemers krijgen de opdracht om, indien mogelijk, een gesprek te voeren met de moeder of verzorger van hun kind(eren), bij voorkeur vóór de volgende bijeenkomst.

Het doel van dit gesprek is:

- Verbinding zoeken
- Verwachtingen bespreken rondom vaderschap na vrijlating
- Samen kijken wat het kind nodig heeft

*“De tussentijdse opdracht sluit aan op wat we vandaag hebben geoefend. Het gaat niet om een perfect gesprek, maar om een open gesprek waarin je probeert te luisteren en te begrijpen.”*

De trainer benoemt de mogelijke vormen van het gesprek:

- bij voorkeur fysiek
- indien niet mogelijk: via beeldbellen

De keuze hangt af van:

- mogelijkheden binnen de PI
- bereidheid van de moeder/verzorger
- wat voor de deelnemer veilig en haalbaar voelt

De trainer benoemt dat dit, waar nodig, afgestemd wordt met mentor of gezinsfunctionaris.

### **(4) Vastleggen van het gesprek**

De trainer legt uit dat deelnemers gevraagd worden om de belangrijkste punten van het gesprek kort te noteren.

*“Het helpt om na het gesprek kort op te schrijven wat belangrijk was. Dat kan helpen om straks samen terug te kijken.”*

De trainer licht toe dat deze notities meegenomen worden naar de volgende bijeenkomst, waar gezamenlijk wordt gereflecteerd op:

- Hoe het gesprek is verlopen
- Wat goed ging
- Wat lastig was
- Wat de deelnemer een volgende keer anders wil doen

### **(5) Check op duidelijkheid en afsluiting**

De trainer checkt of de opdracht voor iedereen helder is.

*“Is de opdracht voor iedereen duidelijk? Zijn er nog vragen of dingen waar je tegenop ziet?”*

Tot slot sluit de trainer de bijeenkomst positief af.

*“Alles wat hier vandaag is gedeeld, blijft binnen deze ruimte. Dank jullie wel voor jullie openheid en inzet. Ik zie jullie graag terug bij de volgende bijeenkomst.”*

### 3. EVALUATIE TRAINER

Om de kwaliteit van de bijeenkomsten te waarborgen en in te spelen op de behoeften van de deelnemers, is het belangrijk om na elke bijeenkomst een korte evaluatie in te vullen. Deze evaluatie helpt bij het in kaart brengen van sterke punten, verbeterpunten en eventuele aanpassingen voor toekomstige sessies. Hieronder staan een aantal vragen beschreven die de trainers kunnen gebruiken om te evalueren.

Evaluatie na de bijeenkomst	15 minuten
Evaluatievragen	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="469 535 1401 680"><b>1. Beleving en groepsfeer</b><ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="517 568 1401 602">• Hoe hebben deelnemers de bijeenkomst ervaren?</li><li data-bbox="517 607 1401 640">• Voelden ze zich veilig en betrokken bij gesprekken?</li><li data-bbox="517 645 1401 678">• Was er een positieve en open groepsdynamiek?</li></ul></li><li data-bbox="469 719 1401 898"><b>2. Leren en inzichten</b><ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="517 752 1401 819">• Wat hebben deelnemers geleerd en welke nieuwe inzichten hebben ze opgedaan?</li><li data-bbox="517 824 1401 891">• Hoe verhouden deze inzichten zich tot hun verwachtingen van de training?</li></ul></li><li data-bbox="469 936 1401 1081"><b>3. Toepassing en gedrag</b><ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="517 969 1401 1037">• Welke concrete stappen willen deelnemers zetten in hun vaderschap?</li><li data-bbox="517 1041 1401 1075">• Hoe gaan zij inzichten uit de bijeenkomst toepassen in de praktijk?</li></ul></li><li data-bbox="469 1120 1401 1265"><b>4. Verbeterpunten en toekomst</b><ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="517 1153 1401 1220">• Zijn er onderdelen die deelnemers als minder effectief hebben ervaren?</li><li data-bbox="517 1225 1401 1258">• Wat zouden zij anders willen zien in de volgende bijeenkomst?</li></ul></li></ol>





BIJEENKOMST 4  
**VERWACHTINGEN  
EN UITDAGINGEN  
BIJ TERUGKEER**

## BIJeenKOMST 4 - VERWACHTINGEN EN UITDAGINGEN BIJ TERUGKEER

### *Richting geven aan mijn vaderschap*

**Duur:** 2 uur

**Hoofddoel:** De deelnemer benoemt zijn verwachtingen rondom terugkeer, herkent mogelijke uitdagingen en steunbronnen, en zet een eerste, realistische stap richting verantwoordelijk vaderschap na detentie door het bezig gaan met een persoonlijk actieplan.

### 1. INLEIDING VOOR DE TRAINER

#### Didactisch kader

Bijeenkomst 4 staat in het teken van het vertalen van inzicht naar verantwoordelijkheid. Waar bijeenkomst 3 draaide om begrijpen, afstemmen en communiceren, gaat het hier om de vraag: **“Wat betekent dit concreet voor mijn rol als vader na detentie?”**

Deelnemers staan bewust stil bij de verwachtingen die zijzelf en anderen hebben bij de terugkeer, en bij de mogelijke uitdagingen die daarbij kunnen ontstaan. Door deze vooraf te benoemen en te onderzoeken, ontstaat ruimte voor realistische keuzes.

De nadruk ligt niet op perfecte plannen of snelle oplossingen, maar op haalbare stappen binnen de mogelijkheden en beperkingen van de deelnemer.

#### Kernprincipe van bijeenkomst 4

Hanteer ik bijeenkomst 4 het principe: *klein is krachtig*.

Het is belangrijker dat deelnemers:

- Eén haalbare stap zien;
- Eigenaarschap ervaren zonder zichzelf te veroordelen;
- Vertrouwen voelen in hun rol als vader;

Dan dat zij een volledig uitgewerkt actieplan opleveren.

#### Taal en vorm – richtlijnen voor de trainer

Alle werkvormen zijn mondeling uitvoerbaar. Bij werkvormen waar geschreven wordt, staat bij aandachtspunten voor de trainer het volgende:

*\*Let op voor laaggeletterde deelnemers: Schrijven is optioneel. Deelnemers mogen hun inzicht mondeling delen of dit laten noteren door een buddy of de trainer.\**

Onthoud als trainer:

- Schrijven is altijd optioneel
- Deelnemers mogen schrijven in hun moedertaal
- Indien nodig:
  - Buddy-systeem
  - Trainer noteert kernwoorden
- Begrip en betekenis zijn belangrijker dan formulering

#### Positie van werkvorm 4 binnen de bijeenkomst – keuzemoment voor de trainer

Werkvorm 4 (*Actieplan ‘Mijn Vaderschap’*) is bedoeld als een eerste verkenning van handelen, niet als een definitief of volledig plan.

Als trainer bepaal je hoe diep en concreet deze werkvorm wordt uitgewerkt, op basis van wat de groep op dat moment nodig heeft.

Je kunt werkvorm 4 op twee manieren inzetten:

### ***Optie A – Actieplan als eerste verkenning (globaal)***

Kies deze optie wanneer de groep vooral bezig is met:

- Verkennen wat verantwoordelijkheid voor hen betekent;
- Ordenen van inzichten uit eerdere bijeenkomsten;
- Nadenken over mogelijkheden, zonder alles al vast te willen leggen.

In deze variant:

- Kijken deelnemers globaal naar de onderdelen van het actieplan;
- Benoemen zij één of twee aandachtspunten of richtingen;
- Wordt het actieplan gebruikt als denk- en gespreksinstrument, niet als eindproduct.

Deelnemers kunnen het actieplan dan meenemen als tussentijdse opdracht om er op cel of in een (eventueel extra) vervolgbijeenkomst verder aan te werken.

### ***Optie B – Actieplan als concretiseringslag***

Kies deze optie wanneer de groep:

- Overzicht ervaart;
- Behoeft heeft aan richting en houvast;
- Klaar is om kleine, haalbare stappen te formuleren.

In deze variant:

- Werken deelnemers het actieplan concreter uit;
- Wordt nadrukkelijk gekeken naar haalbaarheid en timing;
- Ligt de nadruk op kleine, realistische acties die aansluiten bij hun situatie.

### ***Richtlijn voor de trainer***

Welke optie je ook kiest:

- Het actieplan is altijd van de deelnemer zelf;
- Niets hoeft 'af' of perfect te zijn;
- Aanpassen en bijstellen blijft mogelijk.

Het doel van werkvorm 4 is dat deelnemers eigenaarschap en vertrouwen ervaren, niet dat zij met een volledig uitgewerkt plan vertrekken.

### **Positie binnen de leerlijn**

De bijeenkomsten vormen samen een doorlopende leerlijn, waarin inzicht geleidelijk wordt omgezet in handelen:

- Bijeenkomst 1–2: bewustwording en reflectie
- Bijeenkomst 3: begrijpen en verbinden
- **Bijeenkomst 4: kiezen en richting geven**

### De globale opzet van bijeenkomst 4 is als volgt:

Onderdeel	Status	Tijd	Werkvorm	Leerdoel	Materiaal
<b>1: Welkom en terugblikken op vorige bijeenkomst</b>	Kernwerkvorm	15 min	Groepsgesprek	Veilig landen en terugblikken op eerdere inzichten	Bijlage 3.4
<b>2: Ervaringsverhaal: brief of ervaringsdeskundige</b>	Kernwerkvorm	30 min	Ervaringsverhaal en groepsgesprek	Inzicht krijgen in realistische uitdagingen en mogelijkheden bij terugkeer in het gezin, aan de hand van een ervaringsverhaal	Bijlage 4.1, optioneel: ex-gedetineerde
<b>3: Over de streep</b>	Kernwerkvorm	30 min	Loepoefening en groepsgesprek	Bewustwording van eigen overtuigingen, verwachtingen en zorgen rondom vaderschap na detentie	Bijlage 4.2
<b>4: Actieplan 'Mijn vaderschap'</b>	Verankering (keuzemoment)	30 min	Individueel (optioneel delen)	Eerste verkenning of concretisering van persoonlijke verantwoordelijkheid en haalbare stappen in de vaderrol	Bijlage 4.3, pennen
<b>5. Afsluiting en complimenten ronde</b>	Verankering	10 min	Groepsreflectie	Positieve afronding, erkenning van inzet en motivatie voor de volgende stap	Bijlage 5, papier/post-its, pennen



## 2. PROGRAMMA VIERDE BIJEENKOMST

Werkvorm 1: Welkom en terugblikken op vorige bijeenkomst	
Status	Kernwerkvorm
Tijd	15 minuten
Werkvorm	Groepsgesprek
Doel	De deelnemer reflecteert op de vorige bijeenkomst en de gemaakte tussenopdracht, benoemt één of meer persoonlijke inzichten en toont actieve betrokkenheid bij de start van de bijeenkomst door ervaringen te delen of vragen te stellen.
Benodigheden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bijlage 3.4: Notitieblad: reflectie na het beeldbellen/gesprek</li></ul>
Vorbereiding	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geen bijzonderheden</li></ul>
Verloop	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Welkom en openen van de bijeenkomst</li><li>2. Terugblik op eerdere bijeenkomsten</li><li>3. Bespreking van de tussentijdse opdracht (beeldbellen / gesprek met moeder-verzorger)</li><li>4. Ondersteunen en normaliseren van ervaringen</li><li>5. Introductie van het thema van vandaag</li><li>6. Korte check-in: hoe zit iedereen erbij?</li></ol>

### UITVOERING

#### (1) Welkom en openen van de bijeenkomst

Open de bijeenkomst op een rustige en waarderende manier. Het doel van dit moment is dat deelnemers zich weer welkom en veilig voelen, en rustig kunnen landen. Benoem expliciet dat aanwezigheid en inzet op zichzelf al betekenisvol zijn.

*“Welkom terug, fijn om jullie hier vandaag weer te zien. Jullie hebben de tijd en moeite genomen om hier te zijn, en dat laat zien dat jullie bezig zijn met jullie rol als vader. Dat mag gezien worden.”*

#### (2) Terugblik op eerdere bijeenkomsten

Nodig deelnemers uit om kort terug te kijken op wat is blijven hangen uit eerdere bijeenkomsten. Het gaat niet om volledigheid of diepgang, maar om herkenning en aansluiting. Deelname is vrijwillig; luisteren is ook deelnemen.

*“We zijn alweer bij de vierde bijeenkomst. Wat is jullie het meest bijgebleven van de afgelopen keren? Was er iets dat je is blijven bezighouden sinds de vorige bijeenkomst?”*

#### (3) Bespreking van de tussentijdse opdracht (bijlage 3.4)

Sta stil bij de tussentijdse opdracht: het gesprek (via beeldbellen of fysiek) met de moeder of verzorger. Geef ruimte aan verschillende ervaringen. De focus ligt op wat het gesprek heeft opgeleverd aan inzicht, niet op ‘of het goed ging’. Normaliseer dat het gesprek niet altijd heeft plaatsgevonden of lastig kon zijn.

*“Jullie kregen de opdracht om in gesprek te gaan met de moeder of verzorger van je kind, om te praten over verwachtingen en samenwerking rondom het vaderschap na vrijlating. Hoe is dat voor jullie geweest?”*

Voorbeeldvragen:

*“Wat viel je op in het gesprek?”*

*“Heb je nieuwe inzichten gekregen?”*

*“Wat ging prettig, en wat was misschien lastig?”*

#### **(4) Ondersteunen en normaliseren van ervaringen**

Wanneer een deelnemer de opdracht niet heeft uitgevoerd, vraagt de trainer door zonder oordeel. Richt je op belemmeringen en behoeften, niet op motivatie. Bied steun en denk mee over wat helpend kan zijn.

*“Wat maakte dat het niet is gelukt?”*

*“Waar liep je tegenaan?”*

*“Wat zou je helpen om het gesprek alsnog te voeren?”*

#### **(5) Introductie van het thema van vandaag**

Introduceer kort het thema van de bijeenkomst: verwachtingen en uitdagingen bij terugkeer in het gezin. Leg de link met de vorige bijeenkomst (belevingswereld van het kind en communicatie) en kondig aan dat de focus vandaag ligt op vooruitkijken en voorbereiden.

*“Vandaag gaan we kijken naar wat jullie te wachten staat bij terugkeer in het gezin. Welke verwachtingen spelen er, welke uitdagingen kun je tegenkomen, en wat vraagt dat van jou als vader?”*

#### **(6) Korte check-in**

Sluit deze werkvorm af met een korte check-in. Dit helpt om aan te voelen hoe de groep erbij zit voordat de volgende werkvorm start. Houd het licht en kort.

*“Hoe zit je hier nu bij?”*

*“Ben je vooral met je hoofd bezig, of ook met je gevoel?”*

## Werkvorm 2: Ervaringsverhaal: brief of ervaringsdeskundige

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	30 minuten
<b>Werkvorm</b>	Ervaringsverhaal en groepsgesprek
<b>Doel</b>	De deelnemer benoemt uitdagingen en mogelijkheden bij terugkeer in het gezin na detentie aan de hand van het verhaal van een ervaringsdeskundige. Hij herkent overeenkomsten met zijn eigen situatie en verkent welke houding of aandachtspunten hem kunnen helpen in zijn rol als vader.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bijlage 4.1: Persoonlijke brief van ervaringsdeskundige (één per deelnemer)</li><li>• Indien mogelijk: een ex-gedetineerde die zijn verhaal deelt</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Print de ervaringsbrief voor iedere deelnemer</li><li>• Bepaal vooraf of wordt gewerkt met de brief of met een ex-gedetineerde</li><li>• Indien een ervaringsdeskundige aanwezig is: stem vooraf thema's en tijd af</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Introductie van de werkvorm en doelstelling</li><li>2. Lezen van de brief of luisteren naar het ervaringsverhaal</li><li>3. Individueel moment van reflectie</li><li>4. Groepsgesprek: herkenning en betekenis voor de eigen situatie</li><li>5. Afronding en samenvatting door de trainer</li></ol>

### UITVOERING

#### (1) Introductie van de werkvorm

Introduceer deze werkvorm als een moment van herkenning. Benadruk dat het verhaal geen voorbeeld is dat gevolgd moet worden, maar een inkijk in hoe terugkeer na detentie kan verlopen. Leg de nadruk op leren van ervaringen, niet op vergelijken of beoordelen.

*“Vandaag werken we met een persoonlijk verhaal van iemand die net als jullie in detentie heeft gezeten en inmiddels is teruggekeerd naar zijn gezin. Hij deelt hoe dat voor hem is geweest, wat hij tegenkwam en wat hij onderweg heeft geleerd.”*

#### (2) Lezen van de brief of luisteren naar het ervaringsverhaal

Kies één vorm:

- óf de ervaringsbrief
- óf het verhaal van een ex-gedetineerde

Geef aan wat deelnemers kunnen verwachten en creëer rust tijdens het luisteren of lezen.

#### Bij brief

*“Ik lees de brief eerst hardop voor. Als je wilt, kun je meelesen. Daarna krijgen jullie even de tijd om de brief zelf nog door te nemen.”*

#### Bij ervaringsdeskundige

*“[Naam] komt vandaag zijn verhaal delen over zijn terugkeer naar huis en zijn rol als vader. Neem vooral in je op wat je raakt of herkent.”*

#### (3) Individueel reflectiemoment

Geef deelnemers kort de tijd om stil te staan bij wat het verhaal met hen doet. Dit moment is bewust individueel en hoeft niet gedeeld te worden.

*“Neem even een moment voor jezelf. Denk na over wat je herkent, wat je raakt of wat je misschien verrast in dit verhaal.”*

#### **(4) Groepsgesprek: herkenning en eigen situatie**

Nodig de groep uit om te delen wat zij willen delen. Deelname is vrijwillig. Bewaak een veilige sfeer en benadruk dat luisteren net zo waardevol is als spreken.

*“We gaan nu samen in gesprek over het verhaal. Je mag iets delen, maar niets hoeft. Het gaat erom wat dit verhaal bij jou oproept.”*

*“Wat herken je in dit verhaal?”*

*“Wat raakte je het meest?”*

*“Wat zou jij in jouw situatie misschien anders willen aanpakken?”*

*“Welke inzichten of aandachtspunten neem je mee voor jezelf?”*

#### **(5) Afronding en samenvatting**

Sluit de werkvorm af door kort samen te vatten wat er is gedeeld. Benadruk dat terugkeer geen rechte lijn is en dat bewustzijn en voorbereiding belangrijker zijn dan perfecte keuzes.

*“Dank jullie wel voor jullie openheid. Deze oefening gaat niet over perfecte antwoorden, maar over eerlijk kijken naar wat terugkeer kan betekenen. Dat is een belangrijke stap in het vormgeven van je vaderschap.”*

### Werkvorm 3: Over de streep

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	30 minuten
<b>Werkvorm</b>	Loopoefening/fysieke positionering
<b>Doel</b>	De deelnemer reflecteert aan de hand van stellingen op zijn verwachtingen, overtuigingen en zorgen rondom zijn rol als vader na detentie. Hij wordt zich bewust van verschillende perspectieven en benoemt welke inzichten dit oplevert voor zijn vaderschap en terugkeer naar het gezin.
<b>Benodigheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Voldoende ruimte voor deze werkvorm</li><li>• Bijlage 4.2: Over de streep (stellingen, 1x uitgeprint)</li><li>• Eventueel tape of briefjes om 'eens' en 'oneens' te markeren</li><li>•</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorg voor voldoende ruimte zodat deelnemers vrij kunnen bewegen</li><li>• Markeer vooraf twee zijden van de ruimte: 'eens' en 'oneens'</li><li>• Leg de stellingen klaar (Bijlage 4.2)</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Introductie van de werkvorm en het doel</li><li>2. Uitleg van de fysieke positionering</li><li>3. Uitvoeren van de stellingen</li><li>4. Toelichting en uitwisseling per stelling</li><li>5. Gezamenlijke nabespreking</li><li>6. Samenvatting en afronding</li></ol>

### UITVOERING

#### (1) Introductie van de werkvorm

Introduceer de oefening als een manier om zichtbaar te maken hoe verschillend vaders kunnen denken en voelen over hun rol na detentie. Benadruk dat er geen goede of foute antwoorden zijn en dat verschillen juist waardevol zijn.

*"We gaan nu een oefening doen waarbij je letterlijk een plek in de ruimte inneemt. Dat helpt om te voelen waar jij staat, en om te zien dat anderen daar soms anders in staan."*

#### (2) Uitleg van de werkwijze

Leg duidelijk uit hoe de oefening werkt en welke afspraken gelden: respect, luisteren en vrijwilligheid. Geef aan dat niemand verplicht is om zijn keuze toe te lichten.

*"Ik lees steeds een stelling voor. Ben je het ermee eens, dan ga je naar deze kant van de ruimte. Ben je het ermee oneens, dan ga je naar de andere kant. Daarna vraag ik een paar mensen waarom ze daar staan."*

#### (3) Uitvoeren van de stellingen

Lees telkens één stelling voor en geef deelnemers rustig de tijd om een positie te kiezen. Observeer de groep en kies per stelling één of twee deelnemers om hun keuze toe te lichten.

*"Wil je vertellen waarom je hier bent gaan staan?"*

*"Heeft iemand een andere gedachte of ervaring die hij wil delen?"*

De trainer bewaakt de sfeer, voorkomt discussie of overtuigen en stuurt op begrip in plaats van gelijk krijgen.

#### **(4) Verdieping per stelling**

Gebruik doorvragen en samenvatten om deelnemers te helpen hun gedachten te verwoorden. Richt je op betekenis, niet op oplossingen of oordelen.

*“Bedoel je hiermee dat...?”*

*“Wat zegt dit over wat jij belangrijk vindt als vader?”*

*“Herkennen anderen dit, of juist niet?”*

#### **(5) Gezamenlijke nabespreking**

Laat de deelnemers weer gaan zitten en nodig hen uit om te reflecteren op het geheel. Focus op bewustwording en inzichten, niet op conclusies.

*“Wat viel jullie op tijdens deze oefening?”*

*“Zijn er stellingen waarbij je anders bent gaan denken door wat je hoorde?”*

*“Wat neem je hieruit mee voor jezelf als vader?”*

#### **(6) Samenvatting en afronding**

Sluit af door te benoemen dat verschillen normaal zijn en dat vaderschap geen vast recept kent. Leg de verbinding met de volgende werkvorm of het vervolg van de bijeenkomst.

*“Deze oefening laat zien dat iedereen zijn eigen verhaal, twijfels en overtuigingen heeft. Het gaat er niet om dat we hetzelfde denken, maar dat we bewuster kiezen hoe we vader willen zijn.”*

#### Werkvorm 4: Actieplan 'Mijn vaderschap'

<b>Status</b>	Verdieping/verankering (keuzemoment voor de trainer)
<b>Tijd</b>	30 minuten
<b>Werkvorm</b>	Individueel (optioneel delen in de groep)
<b>Doel</b>	De deelnemer verkent welke concrete handvatten hem kunnen helpen om zijn vaderrol na detentie vorm te geven. Hij benoemt één of meerdere aandachtspunten of acties die passen bij zijn situatie en reflecteert op wat hem daarin vertrouwen geeft.
<b>Benodigdheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bijlage 4.3: Actieplan 'Mijn vaderschap'</li><li>• Pennen</li></ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorg dat iedere deelnemer een actieplan heeft</li><li>• Zorg voor een rustige setting</li><li>• Houd rekening met laaggeletterdheid (buddy-systeem of mondeling werken is toegestaan)</li></ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Introductie van de werkvorm en positionering binnen de bijeenkomst</li><li>2. Toelichting op het actieplan en het keuzemoment (globaal of concreet)</li><li>3. Individueel werken aan het actieplan</li><li>4. Optioneel delen en uitwisselen in de groep</li><li>5. Afronding en gezamenlijke reflectie</li></ol>

#### UITVOERING

##### (1) Introductie van de werkvorm

Introduceer deze werkvorm als een eerste stap richting handelen, niet als een verplicht of afgerond eindproduct. Benadruk dat het actieplan mag groeien en aangepast mag worden.

*“We hebben vandaag veel gesproken over wat vaderschap voor jullie betekent en wat daarbij komt kijken. Nu gaan we kijken: wat zou jij, vanuit alles wat we hebben besproken, een volgende stap kunnen vinden?”*

##### (2) Positionering van het actieplan – keuzemoment: globaal of concreet

Leg uit dat er twee manieren zijn om met het actieplan te werken. Maak expliciet dat beide opties gelijkwaardig zijn en dat jij als trainer bepaalt welke vorm het beste past bij deze groep, vandaag.

*“We kunnen dit actieplan vandaag op twee manieren gebruiken. Dat hangt af van wat voor jullie nu helpend is.”*

- **Optie A – Globale verkenning**  
Het actieplan wordt gebruikt om te ordenen en richting te geven. De deelnemer kijkt globaal naar de onderdelen en benoemt één of twee aandachtspunten.
- **Optie B – Concretiseringslag**  
Het actieplan wordt concreter ingevuld, met kleine, haalbare stappen die aansluiten bij de situatie van de deelnemer.

Benadruk: niets hoeft af, niets ligt vast.

### **(3) Uitleg van het actieplan**

Leg kort uit wat het actieplan is en waar het voor dient. Houd de uitleg praktisch en eenvoudig.

*“Dit actieplan is voor jou. Het helpt je om op papier te zetten wat jij belangrijk vindt in je vaderschap, en wat jij zou willen proberen zodra dat kan.”*

Geef voorbeelden van vaag versus concreet, zonder te normeren.

*“‘Ik wil een betere vader zijn’ is heel begrijpelijk, maar lastig om iets mee te doen.  
‘Ik wil elke woensdag bellen’ of ‘ik wil één vast moment in de week voor mijn kind’ is al een stuk concreter.”*

### **(4) Individueel werken aan het actieplan**

Geef deelnemers de tijd om individueel te werken. Loop rond, ondersteun waar nodig en help deelnemers om hun ideeën te verhelderen. Dit kan ook mondeling.

Gebruik onderstaande vragen als *ondersteuning*, niet als checklist.

*“Wat wil je precies doen?”  
“Hoe weet je dat dit gelukt is?”  
“Past dit bij jouw situatie?”  
“Is dit haalbaar voor jou?”  
“Wanneer zou je hiermee willen beginnen?”*

Benadruk dat deelnemers onderdelen mogen overslaan als die niet passen.

### **(5) Optioneel delen en uitwisselen**

Nodig deelnemers uit om iets te delen, maar maak duidelijk dat dit vrijwillig is. Stuur op erkenning en steun, niet op advies geven.

*“Als iemand iets wil delen uit zijn actieplan, mag dat. Het kan helpend zijn om je plan hardop te zeggen, maar het hoeft niet.”*

*“Wat spreekt je aan in wat hij heeft opgeschreven?”  
“Wat vind je een sterke of haalbare stap?”*

### **(6) Afronding en reflectie**

Sluit de werkvorm af door te benadrukken dat kleine stappen waardevol zijn en dat het actieplan geen eindpunt is, maar een hulpmiddel.

*“Het gaat er niet om dat alles perfect is of meteen lukt. Het gaat erom dat je bewust nadenkt over hoe jij vader wilt zijn, en dat je jezelf daarin serieus neemt.”*

<b>Werkvorm 5: Afsluiting</b>	
<b>Status</b>	Verankering
<b>Tijd</b>	10 minuten
<b>Werkvorm</b>	Complimentenronde
<b>Doel</b>	De deelnemer vertrekt met een positief gevoel over de bijeenkomst, benoemt wat hij eruit meeneemt, voelt erkenning voor zijn inzet en weet wat er van hem wordt verwacht richting de volgende bijeenkomst.
<b>Benodigheden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pennen</li> <li>• Papiertjes / post-its</li> <li>• Bloemblaadje per deelnemer (Bijlage 5)</li> </ul>
<b>Vorbereiding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zorg dat alle materialen klaarliggen</li> <li>• Houd overzicht zodat iedere deelnemer minimaal één compliment ontvangt</li> <li>• Houd rekening met laaggeletterdheid (mondeling is ook mogelijk)</li> </ul>
<b>Verloop</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gezamenlijke terugblik op de bijeenkomst</li> <li>2. Introductie van de complimenteerronde</li> <li>3. Schrijven en uitdelen van complimenten</li> <li>4. Vooruitblik op de volgende bijeenkomst</li> <li>5. Symbolische afronding en sluiting</li> </ol>

## UITVOERING

### (1) Gezamenlijke terugblik

Start de afsluiting door kort stil te staan bij hoe de bijeenkomst is ervaren. Houd dit licht en overzichtelijk; het doel is afronden, niet verdiepen.

*“Voordat we afsluiten, sta ik graag nog even met jullie stil bij hoe deze bijeenkomst voor jullie was.”*

*“Wat neem je mee uit vandaag?”*

*“Was er iets dat je raakte of aan het denken zette?”*

*“Wat voelde helpend?”*

### (2) Introductie van de complimenteerronde

Leg uit dat de complimenteerronde bedoeld is om erkenning te geven aan inzet, groei en betrokkenheid. Benadruk dat het niet gaat om grote woorden, maar om oprechte observaties.

*“We sluiten deze bijeenkomst af door elkaar iets positiefs mee te geven. Jullie hebben allemaal stappen gezet, op jullie eigen manier. Dat mag gezien worden.”*

### (3) Schrijven en uitdelen van complimenten

Vraag iedere deelnemer om minimaal één compliment te formuleren voor een andere deelnemer. Dit kan schriftelijk of mondeling. Let erop dat iedere deelnemer minstens één compliment ontvangt. Vul zo nodig zelf aan.

*“Schrijf iets op wat jou is opgevallen bij een andere vader. Iets wat je waardeert, bewondert of waarin je groei ziet. Dat hoeft niet groots te zijn.”*

Na het verzamelen deelt de trainer de complimenten uit.

#### **(4) Symbolisch moment – bloemblaadje**

Koppel de complimenten aan het bloemblaadje als symbool van groei en inzet binnen het traject.

*“Dit bloemblaadje staat symbool voor wat jij hier hebt laten zien: inzet, reflectie en betrokkenheid als vader.”*

#### **(5) Vooruitblik op de volgende bijeenkomst**

Geef een korte, duidelijke uitleg over de volgende bijeenkomst (het driehoeksgesprek). Houd het praktisch en geruststellend.

*“In de volgende bijeenkomst gaan we samen met de moeder/verzorger en eventueel een gezinsfunctionaris in gesprek. Het doel is om alles wat jullie hier hebben geleerd te verbinden aan het gezinsleven.”*

Licht toe hoe de stem van het kind kan worden meegenomen (filmpje, tekening of tekst), zonder druk te leggen. Deze keuze laat je bij de ouders.

#### **(6) Afronding en sluiting**

Sluit expliciet af, benoem waardering en markeer het einde van de bijeenkomst.

*“Dank jullie wel voor jullie openheid en inzet vandaag. Alles wat hier is gedeeld blijft binnen deze groep.”*

### 3. EVALUATIE TRAINER

Om de kwaliteit van de bijeenkomsten te waarborgen en in te spelen op de behoeften van de deelnemers, is het belangrijk om na elke bijeenkomst een korte evaluatie in te vullen. Deze evaluatie helpt bij het in kaart brengen van sterke punten, verbeterpunten en eventuele aanpassingen voor toekomstige sessies. Hieronder staan een aantal vragen beschreven die de trainers kunnen gebruiken om te evalueren.

Evaluatie na de bijeenkomst	15 minuten
Evaluatievragen	<ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Beleving en groepssfeer</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Hoe hebben deelnemers de bijeenkomst ervaren?</li><li>• Voelden ze zich veilig en betrokken bij gesprekken?</li><li>• Was er een positieve en open groepsdynamiek?</li></ul></li><li><b>2. Leren en inzichten</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Wat hebben deelnemers geleerd en welke nieuwe inzichten hebben ze opgedaan?</li><li>• Hoe verhouden deze inzichten zich tot hun verwachtingen van de training?</li></ul></li><li><b>3. Toepassing en gedrag</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Welke concrete stappen willen deelnemers zetten in hun vaderschap?</li><li>• Hoe gaan zij inzichten uit de bijeenkomst toepassen in de praktijk?</li></ul></li><li><b>4. Verbeterpunten en toekomst</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Zijn er onderdelen die deelnemers als minder effectief hebben ervaren?</li><li>• Wat zouden zij anders willen zien in de volgende bijeenkomst?</li></ul></li></ol>



BIJEENKOMST 5  
**DRIEHOEKSGESPREEK**

## BIJEENKOMST 5 - DRIEHOEKSGESPREK

**Duur:** 60–90 minuten

**Vorm:** Begeleid gesprek (vader – moeder/verzorger – trainer, optioneel gezinsfunctionaris)

**Hoofddoel:** De deelnemer formuleert samen met de moeder/verzorger afspraken over zijn rol als ouder na detentie, waarbij hij actief meedenkt over opvoedingsvraagstukken, zijn verantwoordelijkheden onder woorden brengt en gezamenlijke verwachtingen ten aanzien van samenwerking en ondersteuning maakt.

### Subdoelen:

- Beide ouders voelen zich gehoord en serieus genomen;
- Verwachtingen en zorgen worden expliciet benoemd;
- Verantwoordelijkheden worden uitgesproken;
- Er ontstaat rust, duidelijkheid en voorspelbaarheid voor het kind.

## 1. INLEIDING VOOR DE TRAINING

### Didactisch kader

Bijeenkomst 5 is geen training meer, maar een overgangsmoment van leren naar leven.

Waar eerdere bijeenkomsten gingen over:

- Betekenisgeving (1),
- Bewustwording (2),
- Afstemming op het kind (3),
- Verantwoordelijkheid en keuzes (4),

Gaat bijeenkomst 5 over: **“Hoe nemen wij samen verantwoordelijkheid voor het ouderschap, met alles wat er is gebeurd?”**

Dit vraagt om:

- Begrenzing (geen therapie, geen evaluatie van het verleden),
- Vertraging (niet alles hoeft opgelost),
- Gelijkwaardigheid tussen ouders.

### Kernprincipes voor bijeenkomst 5

Hanteer ik bijeenkomst 5 het principe: *aansluiten vóór afspraken & ouderschap ≠ partnerrelatie*

De trainer bewaakt steeds:

*“Dit gesprek gaat over jullie rol als ouders, niet over wat er tussen jullie als partners is gebeurd.”*

Geen uitgebreide opvoedplannen, maar:

- Wie doet wat,
- Wanneer,
- Hoe stemmen we af?

### Rol van de trainer

De trainer neemt geen partij en neemt geen beslissingen over het gezin, maar de trainer:

- Bewaakt structuur en veiligheid;
- Zorgt voor gelijkwaardigheid;
- Vertaalt emoties naar afspraken;
- Voorkomt escalatie of verzanden;
- Blijft neutraal en verbindend.

### Vorbereiding trainer

- Stem af wie aanwezig zijn (en of een gezinsfunctionaris wenselijk is)
- Check vorm: fysiek (bij voorkeur) / beeldbellen / telefonisch
- Bereid vader vooraf voor (bij voorkeur in bijeenkomst 4):
  - Doel van het gesprek
  - Wat hij wil zeggen
  - Waar hij spanning verwacht
- Zorg voor:
  - Een rustige, veilige ruimte
  - Pen en papier / notitieblad voor afspraken
  - Duidelijke tijdsbewaking

### **Globale opzet:**

<b>Onderdeel</b>	<b>Duur</b>
Introductie & uitleg doel gesprek	5 -10 minuten
Vader aan het woord	10 - 15 minuten
Moeder/verzorger aan het woord	10 - 15 minuten
Gezamenlijke uitwisseling & afspraken	10 - 15 minuten
Ruimte voor het kind (optioneel)	5 - 10 minuten
Afronding & vervolgstappen	5 minuten

## 2. OPZET VAN HET GESPREK (MET TRAINERINTERVENTIES)

### Fase 1 – Introductie en uitleg doel van het gesprek

**Doel:** veiligheid, duidelijkheid, verwachtingen verlagen

Trainer zegt (voorbeeld):

*“Fijn dat jullie hier samen zijn. Dit gesprek is bedoeld om vooruit te kijken: hoe geven jullie samen vorm aan het ouderschap na detentie. Het is geen gesprek om alles uit het verleden op te lossen. Iedereen krijgt ruimte om te spreken, en ik bewaak het gesprek.”*

Trainer benoemt expliciet:

- Ieders perspectief telt
- Emoties mogen er zijn
- Het belang van het kind staat centraal

### Fase 2 – Vader aan het woord

**Doel:** eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Trainer nodigt vader uit:

*“Ik wil jou als eerste het woord geven. Neem rustig de tijd.”*

Mogelijke verdiepende vragen:

- *“Hoe kijk jij nu naar je rol als vader?”*
- *“Wat heb je geleerd de afgelopen periode?”*
- *“Wat wil jij anders doen na terugkeer?”*
- *“Waar neem jij zelf verantwoordelijkheid voor?”*
- *“Wat vind je spannend of lastig?”*

**Trainer let op:**

- Niet invullen of redden
- Wel helpen verwoorden
- Eventueel terugverwijzen naar eerdere inzichten

### Fase 3 – Moeder/verzorger aan het woord

**Doel:** erkenning en veiligheid

Trainer introduceert:

*“Ook jouw perspectief is belangrijk. Alles wat je deelt, mag er zijn.”*

Mogelijke vragen:

- *“Hoe gaat het thuis nu?”*
- *“Wat gaat goed, wat kost veel energie?”*
- *“Wat roept de terugkeer van vader bij je op?”*
- *“Wat heb jij nodig om vertrouwen te voelen?”*
- *“Waar maak je je zorgen over?”*

**Trainersinterventie bij spanning:**

*“Het is logisch dat hier gemengde gevoelens bij komen kijken.”*

#### Fase 4 – Gezamenlijke uitwisseling & afspraken

**Doel:** van begrip naar duidelijkheid

Trainer brengt structuur met drie ankerpunten:

1. *Wat willen jullie behouden?*

- Wat werkt al in de samenwerking?
- Wat willen jullie niet verliezen?

2. *Wat wordt anders?*

- Concreet
- Klein
- Haalbaar  
(max. 3 afspraken)

3. *Hoe stemmen jullie af?*

- Hoe houden jullie contact?
- Wat doen jullie als het schuurt?
- Wie betrekken jullie dan?

Trainer helpt afspraken scherp te formuleren:

*“Zullen we dit zo zeggen dat jullie over een paar weken weten of het gelukt is?”*

Afspraken worden kort genoteerd.

#### Fase 5 – Ruimte voor het kind (optioneel)

**Doel:** stem van het kind zichtbaar maken zonder belasting

Mogelijke vormen:

- filmpje
- brief
- tekening
- gedeelde boodschap

Trainer kadert:

*“Wat het kind deelt is geen opdracht, maar een signaal.”*

Vragen:

- Wat raakt jullie hierin?
- Wat vraagt dit van jullie als ouders?
- Wat willen jullie het kind laten merken?

#### Fase 6 – Afronding & vervolgstappen

**Doel:** verankering en rust

Trainer vat samen:

- Belangrijkste afspraken
- Gezamenlijke intentie

Beide ouders bevestigen:

*“Klopt dit zo voor jou?”*

Trainer benoemt vervolg:

- eventueel huisbezoek (vrijblijvend)
- contactmogelijkheden
- ondersteuning indien nodig

Afrondende vraag:

*“Wat geeft dit gesprek jou meer rust of vertrouwen dan vooraf?”*

Trainer overhandigt vader de bloemblaadjes als symbolische afronding van de training.

BIJEEENKOMST 6  
**AFRONDING &  
VERBINDING**

## BIJEENKOMST 6 - AFRONDING & VERBINDING

**Duur:** 60 minuten

**Context:** PI (variant B volledig binnen PI, variant A deels buiten PI)

### Doel van de bijeenkomst (ongeacht de gekozen variant):

Bijeenkomst 6 markeert het afsluiten van het traject, niet het einde van het vaderschap.

De focus ligt op erkenning van groei, betekenis geven aan het proces en het verankeren van wat is opgebouwd.

### 1. INLEIDING VOOP DE TRAINER

#### Didactische positie

Waar eerdere bijeenkomsten draaiden om:

- Begrijpen (B1–B3),
- Verantwoordelijkheid (B4),
- Oefenen en afstemmen (B5),

Draait bijeenkomst 6 om: **“Dit is wat ik heb opgebouwd, en dit neem ik mee.”**

#### Globale opbouw van bijeenkomst 6 – keuzemomenten voor de trainer

In bijeenkomst 6 staat in het teken van het verankeren van alles wat er tot aan deze bijeenkomst is geleerd. Afhankelijk van de mogelijkheden binnen de PI kent bijeenkomst 6 twee varianten.

Ongeacht de variant die wordt gekozen, bestaat deze bijeenkomst uit kernonderdelen, optionele verdieping en verankeringsonderdelen. Variant A en variant B zijn gelijkwaardig in inhoud en waarde. De keuze voor een variant wordt uitsluitend bepaald door de context (wel of geen verblijf thuis), niet door motivatie, inzet of voortgang van de deelnemer.

Hieronder is de globale opbouw van bijeenkomst 6 inzichtelijk gemaakt:

Onderdeel	Variant A - Met huisbezoek	Variant B - Zonder huisbezoek
Kernonderdelen binnen de PI	Ja	Ja
Ruimte voor extra verdieping en maatwerk	Optioneel	Optioneel
Verankering in de thuissituatie (huisbezoek / videogesprek)	Ja	Nee
Verankering binnen de PI (symbolisch)	Nee	Ja

#### **Variant A en B zijn gelijkwaardig;**

- Verschil zit in vorm, niet in waarde.
- Beide varianten leiden tot hetzelfde minimumdoel.

## 2. UITWERKING VAN DE ZESDE BIJEENKOMST

De bijeenkomst wordt hieronder uitgewerkt in drie stappen:

1. Kernonderdelen
2. Optionele verdieping
3. Verankering met twee varianten

### 2.1 KERNONDERDELEN (ALTIJD - BINNEN PI)

Deze kernonderdelen vinden in beide varianten plaats binnen, binnen de PI.

Werkvorm 1: Terugblik op het traject	
Status	Kernwerkvorm
Tijd	10-15 minuten
Werkvorm	Begeleide groeps- of individuele reflectie
Doel	Doel: de deelnemer wordt zich bewust van: <ul style="list-style-type: none"><li>• Zijn inzet gedurende het traject;</li><li>• Veranderingen in denken, voelen of handelen;</li><li>• Persoonlijke groei als vader en als mens.</li></ul>

### UITVOERING

De trainer opent de bijeenkomst in een rustige, afrondende toon. Er wordt benoemd dat dit de laatste bijeenkomst is en dat vandaag wordt stilgestaan bij wat er is opgebouwd.

*“Vandaag sluiten we dit traject samen af. Niet omdat vaderschap stopt, maar omdat deze reeks bijeenkomsten eindigt. We gaan terugkijken: niet op wat ‘goed’ of ‘fout’ was, maar op wat jij hebt meegemaakt, geleerd en gedaan.”*

De trainer nodigt de deelnemers uit om terug te kijken naar het hele traject (van bijeenkomst 1 tot nu). Dit kan plenair of individueel, afhankelijk van de groepsdynamiek.

Voorbeeldvragen:

- *Wat neem je mee uit dit traject?*
- *Waar ben je trots op als vader?*
- *Wat vond je lastig, maar heeft je wel iets geleerd?*
- *Wat heb je over jezelf ontdekt dat je eerder misschien niet zag?*

De trainer bewaakt het tempo, geeft ruimte aan stilte en benoemt dat delen vrijwillig is.

## Werkvorm 2: Delen van groei

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	10 minuten
<b>Werkvorm</b>	Benoemen van concrete verandering
<b>Doel</b>	Erkenning geven aan ontwikkeling door deze concreet en zichtbaar te maken.

### UITVOERING

De trainer vraagt iedere deelnemer (of één-op-één) om één concreet voorbeeld te benoemen van iets dat is veranderd in:

- Houding;
- Gedrag;
- Denken;
- Of gevoel rondom vaderschap.

*“Het hoeft niets groots te zijn. Misschien luister je anders. Misschien denk je anders over jezelf. Misschien durf je iets wat je eerst niet durfde.”*

De trainer luistert actief en spiegelt groei terug in de woorden van de deelnemer zelf.

#### **Trainerstip (belangrijk):**

Gebruik letterlijk de taal van de deelnemer:

*“Je zei in het begin dat..., en nu hoor ik je zeggen dat...”*

Zo wordt ontwikkeling niet abstract, maar herkenbaar en eigen.

### Werkvorm 3: Afrondende bloem

<b>Status</b>	Kernwerkvorm
<b>Tijd</b>	10 minuten
<b>Werkvorm</b>	Symbolische afronding
<b>Doel</b>	Het traject afronden met een tastbaar en betekenisvol symbool dat staat voor inzet, groei en intentie.

### UITVOERING

De trainer introduceert de vaderbloem als samenvatting van het traject.

*“Deze bloem is opgebouwd tijdens de bijeenkomsten. Elk blaadje staat voor iets wat jij hebt meegenomen: een inzicht, een kwaliteit, een intentie. Het is geen eindpunt, maar een herinnering aan wat je in huis hebt als vader.”*

De bloem wordt:

- Afgerond;
- Bekeken;
- Eventueel kort toegelicht door de deelnemer.

Er wordt benadrukt dat de bloem geen bewijsstuk is, maar een persoonlijk symbool.

## 2.2 VERDIEPING (PI-AFHANKELIJK - OPTIONEEL)

Afhankelijk van de PI-context kan hier:

- Een mentor of casemanager bij aansluiten;
- Extra tijd worden genomen voor individuele reflectie;
- Afgestemd worden over vervolgondersteuning.

Dit onderdeel is ondersteunend, niet verplicht.

## 2.3 VERANKERING (KEUZEMOMENT VOOR TWEE VARIANTEN)

Er zijn twee gelijkwaardige varianten. De keuze wordt bepaald door context, niet door inzet of motivatie van vader.

### VARIANT A – MET HUISBEZOEK

**Duur:** 60 minuten

**Vorm:** Huisbezoek of videogesprek

Indien mogelijk wordt er een extra verlofmoment aangevraagd in het kader van de afronding van de training *Vaderrol na detentie*. Dit dient tijdig aangevraagd te worden, conform de geldende regels binnen jouw PI.

*Verankering vindt plaats in de thuissituatie. De overgang van detentie naar dagelijks gezinsleven staat centraal.*

**Hoofddoel:** De deelnemer blikt (samen met zijn gezin) terug op de eerste periode na terugkeer, benoemt zijn ontwikkeling als vader en verkent welke ondersteuning of vervolgstappen helpend zijn voor de komende periode.

#### Vorbereiding voor de trainer

- Stem vooraf af waar het huisbezoek plaatsvindt en wie hierbij aanwezig zijn (vader, moeder/verzorger, kind(eren), eventueel anderen).
- Zorg dat de vaderbloem beschikbaar is (meegenomen door trainer of vader).
- Kies bewust voor een rustige, veilige setting waarin het gesprek ongestoord kan plaatsvinden.
- Neem eventueel een notitieformulier mee om vervolgstappen of afspraken vast te leggen.

#### Volledige uitwerking variant A

##### 1. Introductie en uitleg doel huisbezoek

De trainer start het huisbezoek met een open en informele benadering. Er wordt benoemd dat dit bezoek plaatsvindt tijdens een extra verlofmoment en bedoeld is om samen stil te staan bij wat het traject precies heeft opgeleverd, hoe het contact met het gezin wordt ervaren en wat helpend is voor de periode die volgt.

*“Fijn dat we vandaag samen kunnen zijn. Dit huisbezoek vindt plaats tijdens een extra verlofmoment en is bedoeld om samen stil te staan bij wat het traject heeft gebracht en hoe het is om elkaar nu op deze manier te zien. Het is geen beoordeling en ook geen definitieve terugkeer, maar een moment om verbinding te maken en te kijken wat helpend is voor nu en straks.”*

##### 2. Terugblik op het traject en het contact met het gezin

De trainer nodigt het gezin uit om terug te kijken op het traject en op het contact dat er is geweest tijdens de detentieperiode. Wat is er veranderd? Wat wordt anders ervaren? Wat ging goed, en wat was lastig?

Voorbeeldvragen:

- *Wat is jullie bijgebleven van het traject dat [naam vader] heeft gevolgd?*
- *Wat merken jullie in het contact met elkaar?*
- *Wat voelt anders dan vóór het traject?*
- *Wat ging goed in het contact, ondanks de beperkingen?*
- *Wat was lastig of confronterend?*

### **3. Optioneel: overhandiging van de ‘vaderbloem’**

De vader overhandigt de vaderbloem aan zijn kind(eren). De trainer licht toe dat deze bloem tijdens het traject is opgebouwd en symbool staat voor betrokken vaderschap, ook wanneer fysieke aanwezigheid beperkt is.

De vader mag, als hij dat wil, kort toelichten wat de bloem voor hem betekent.

*“Deze bloem is tijdens de bijeenkomsten opgebouwd. Elk blaadje staat voor iets wat jouw vader heeft geleerd of belangrijk vindt in zijn rol als vader. Ook al kan hij er niet altijd zijn, deze bloem laat zien wat hij jou wil meegeven.”*

Laat ruimte voor emotie, maar houd het moment licht en verbindend. Het gaat om betekenis, niet om perfectie.

### **4. Ruimte voor het kind (optioneel)**

Als het passend is, krijgt het kind ruimte om iets te delen over hoe het is om papa nu te zien tijdens verlof. Dit gebeurt altijd vrijwillig en afgestemd op leeftijd en emotionele belastbaarheid.

Voorbeeldvragen:

- *Hoe is het voor jou om papa nu even hier te hebben?*
- *Wat vind je fijn aan het contact met papa?*
- *Is er iets dat je spannend vindt?*
- *Is er iets dat je graag zou willen afspreken met papa voor de komende tijd?*

### **5. Gesprek over de komende periode**

De trainer kijkt samen met het gezin vooruit naar de periode na dit verlofmoment. Wat helpt om het contact vast te houden? Wat is realistisch binnen de detentie? Welke ondersteuning is wenselijk?

Voorbeeldvragen:

- *Wat helpt om het contact goed te houden na vandaag?*
- *Wat willen jullie vasthouden uit dit moment?*
- *Zijn er afspraken die helpend kunnen zijn?*
- *Is er behoefte aan ondersteuning of vervolcontact?*

### **6. Afronding en vervolgstappen**

De trainer rondt het huisbezoek af met waardering voor ieders inzet. Er wordt benoemd dat dit bezoek een tijdelijk moment was, maar dat de betekenis ervan doorwerkt. Eventuele vervolgstappen worden kort bevestigd.

*“Dank jullie wel voor de openheid vandaag. Dit moment was tijdelijk, maar wat jullie hier hebben gedeeld en opgebouwd, werkt door. Vaderschap stopt niet bij muren of tijd. Mochten er later vragen of zorgen zijn, dan blijft ondersteuning mogelijk.”*

**Als afsluiter ontvangt de deelnemer een certificaat van deelname. Deze staat achter in de bijlagen.**

## VARIANT B - ZONDER HUISBEZOEK (VOLWAARDIG ALTERNATIEF)

**Duur:** 60 minuten

**Vorm:** Bijeenkomst binnen de PI

*Verankering vindt plaats binnen de PI, zonder fysiek contact met het gezin, maar mét emotionele en symbolische verbinding.*

### Volledige uitwerking variant B

#### 1. Terugblik & erkenning

De trainer sluit aan bij de kernvragen:

- Wat is veranderd?
- Wat blijft aandacht vragen?
- Waar staat vader nu?

Voorbeeldvragen:

- *Wat betekent vaderschap voor jou nu?*
- *Wat doe je anders dan vóór dit traject?*
- *Wat wil je vasthouden, ook als het moeilijk wordt?*

De trainer benoemt expliciet inzet en doorzettingsvermogen.

#### 2. Brief of boodschap aan het kind

**Doel:** emotionele verankering.

Deel bijlage 6 uit. De deelnemer schrijft of spreekt een boodschap aan zijn kind, waarin kan terugkomen:

- Wat hij heeft geleerd;
- Wat hij zijn kind gunt;
- Wat hij belooft te blijven proberen.

*“Het hoeft niet mooi of perfect te zijn. Het gaat erom dat het echt is.”*

Schrijven is niet verplicht; inspreken of mondeling formuleren is ook mogelijk.

#### 3. Symbolische afronding binnen de PI

De vaderbloem wordt gekoppeld aan de brief of boodschap.

Mogelijkheden:

- Bewaren tot het eerstvolgende contact;
- Fotograferen en delen;
- Symbolisch ‘meenemen’ in woorden.

*“Deze bloem staat voor wat jij je kind wilt meegeven, ook als je er nu nog niet fysiek kunt zijn.”*

#### 4. Vooruitblik op contact na detentie

**Doel:** hoop en richting, zonder valse beloftes.

**Bespreek:**

- Hoe vader contact wil vormgeven;
- Wat helpend kan zijn;
- Welke steun nodig is.

**Voorbeeldvragen:**

- *Wat is de eerstvolgende stap in contact met je kind?*
- *Wat wil je blijven oefenen als vader?*
- *Wie of wat kan jou daarbij helpen?*

**5. Afronding**

De trainer benoemt expliciet:

- Dat het traject wordt afgesloten;
- Dat het vaderschap doorgaat.

Er wordt waardering uitgesproken voor inzet, openheid en moed.

*“Je hebt hier hard gewerkt. Dat zie je niet altijd meteen terug, maar het doet ertoe. Wat je hier hebt opgebouwd, neem je mee.”*

**Als afsluiter ontvangt de deelnemer een certificaat van deelname. Deze staat achter in de bijlagen.**

