

Nascholing voor organisatieadviseurs en coaches RINO Noord-Holland

De RINO biedt een samenhangend scholingspakket aan voor organisatieadviseurs en coaches. Kenmerkend voor alle activiteiten is de toepassing van psychotherapeutische expertise in de organisatieadvies- en coachingspraktijk. Leden van het NIP en de Ooa krijgen korting op sommige activiteiten. Op dit moment staan de volgende activiteiten gepland:

Eendaagse workshops

- **Oplossingsgericht coachen: basis.** In de praktijk richten coaches zich vaak op de problemen en de achtergronden en laten ze zich verleiden om zelf oplossingen aan te dragen als de gecoachte niet verandert. De oplossingsgerichte coach focust echter op datgene wat wél goed gaat en maakt daarmee de weg vrij om op een positieve en pragmatische manier vooruitgang te boeken, zonder te gaan adviseren. De oplossingsgerichte coach stelt speciale vragen waardoor de gecoachte zijn of haar eigen oplossingen kan vinden. Oplossingsgericht coachen werkt snel en efficiënt en mobiliseert energie en creativiteit bij de gecoachte.
 - Datum: 18 april 2013
 - Zie www.rino.nl/855

- **Ontwikkelingsprofiel managementcapaciteiten (OpMc).** Een bedrijf zit in zwaar weer en heeft behoefte aan een daadkrachtig manager. Een directeur wordt met vlag en wimpel binnen gehaald vanwege zijn welbespraaktheid en doortastend optreden. Een half jaar later loopt het vast. Hij overlegt niet en stelt zich rechtlijnig op. Wat blijkt: deze man was welbespraakt en kwam doortastend over, maar op sociaal en relationeel vlak handelde hij ronduit egocentrisch. Hij had nauwelijks empathisch vermogen! Is er een mogelijkheid op voorhand een inschatting te maken van de sterke en zwakke gedragingen van een persoon?
 Het ontwikkelingsprofiel voor managementcapaciteiten (OpMc) gaat uit van het idee dat elk individu in zijn leven een tiental ontwikkelingsfasen doorloopt. Die niveaus lopen op van onrijp (disadaptief) tot rijp (adaptief) gedrag. Disadaptief gedrag is bijvoorbeeld onvolwassen, egocentrisch gedrag: iemand die het leven, en de anderen, beschrijft vanuit zichzelf of als deel van zichzelf, en geen oog heeft voor andermans gevoelens of belangen. Het OpMc biedt een kader voor het begrijpen en hanteren van irrationeel en vaak onbegrijpelijke disfunctioneren. Daarnaast fungeert het als een checklist voor het inventariseren van eigenschappen die goede leiders kenmerken. Dit kader en deze checklist kunnen worden toegepast door organisatieadviseurs, management consultants, ervaren coaches en counselors. De cursus OpMc biedt handvatten aan professionals die leidinggevend of Human Resource managers adviseren of begeleiden. Zowel om hun (toekomstige) werknemers beter te kunnen inschatten en begrijpen, als om zichzelf verder te ontwikkelen.
 - Datum: 15 mei 2013
 - Zie www.rino.nl/320

- **Weerstand en het dilemma van verandering.** Weerstand tegen verandering wordt door de hulpverlener vaak beleefd als een ongewenst obstakel in de samenwerking met de hulpvrager. Deze eendaagse cursus laat zien dat het bewerken van weerstand het kernpunt is van een behandeling en biedt een krachtige techniek daartoe, waarbij de werkrelatie ongeschonden blijft. Het dilemma van de verandering werd oorspronkelijk ontwikkeld in de 80-er jaren aan het Nathan Ackerman Instituut te New York door Peggy Papp en haar team. Het was een interventie die vooral in systeembehandelingen gebruikt werd. Papp verliet het concept gaandeweg maar het is nog op veel plaatsen in gebruik, niet in het minst omdat het zowel behandelaar als

patiënt veel inzicht verschaft in de motieven van patiënten om niet de door hen gewenste verandering aan te durven. Een andere reden van de brede bruikbaarheid is dat de interventie zowel vanuit psychodynamisch, gedragstherapeutisch, als systeemtherapeutisch perspectief is te verklaren en te gebruiken.

- Datum: 11 december 2013
 - Zie www.rino.nl/033
- **Coachen van je collega's bij veranderingen.** Voortdurend wordt de werkplek in de chronische psychiatrie en verslavingszorg overvallen door nieuwe hulpverleningsmethodieken en werkwijzen. FACT, shared caseload, nieuwe disciplines, vraaggericht werken, oplossingsgerichte therapie, IDDT. Managers delegeren deze vernieuwingen aan een enthousiaste medewerker of teamcoördinator en geven hierbij vaak vage opdrachten en randvoorwaarden om dit nieuw beleid in te voeren. Hoe is je persoonlijke stijl van werken als je zo'n opdracht aanneemt?
 - Datum: 19 maart 2013
 - Zie www.rino.nl/625

Tweedaagse workshops

- **Het ontwikkelingsprofiel als referentiekader.** In het gedrag van volwassen mensen zijn bepaalde patronen terug te vinden. In hoeverre denkt, voelt en handelt iemand zoals je bij zijn leeftijd zou verwachten, en in hoeverre wordt gedrag bepaald door 'vroeger' of minder ontwikkelde patronen? Voor hulpverleners, coaches en managers is het belangrijk om inzicht te krijgen in iemands zwakke en sterke kanten. Dit kan onverwachte (crisis)situaties voorkomen. Het ontwikkelingsprofiel brengt persoonlijkheidskenmerken helder in kaart. Zonder dat uitgebreide en tijdrovende interviews nodig zijn, kan het ontwikkelingsprofiel als referentiekader ingezet worden. Zo kan in korte tijd een goede inschatting gemaakt worden van iemands sterke en zwakke persoonlijkheidskenmerken. Het profiel kan het diagnostisch proces verbeteren: op basis van de zwakte/sterkte analyse kan men een goed geïnformeerde keuze voor een behandelvorm maken. Ook kan aan de hand van het profiel de focus van een behandeling bepaald worden. Het ontwikkelingsprofiel komt voort uit de ontwikkelingspsychologie en wordt genoemd in de multidisciplinaire richtlijn Persoonlijkheidsstoornissen. Het profiel combineert het psychoanalytisch referentiekader met bestaande classificatiesystemen zoals de DSM-IV op empirisch toetsbare wijze en wordt geactualiseerd op basis van resultaten uit validiteit- en betrouwbaarheidsonderzoek.
 - Data: 19, 26 september en 10 oktober 2013
 - Zie www.rino.nl/403
- **Teamcoachen: oplossingsgericht coachen in teams of andere groepen.** Het effectief coachen en begeleiden van teams en andere groepen is een belangrijke taak van elke trainer coach en manager. Het is echter vaak een gecompliceerde activiteit. Deze cursus helpt om het sturen en begeleiden van teams en andere groepen beter en effectiever te laten verlopen. Ook als het betreffende team in conflict is geraakt. In deze cursus wordt vanuit het oplossingsgerichte model gekeken naar hoe gebruik gemaakt kan worden van de sterke kanten van teams. Daardoor kan meer gebruik gemaakt worden van het eigen oplossend vermogen van teams. De teamcoach/manager leert het team of de groep om meer grip op te krijgen op het eigen oplossend vermogen onder andere door hen meer te leren focussen op

positieve signalen van verandering in de gewenste richting. Daarvoor is nodig om het team aan te kunnen spreken op gemeenschappelijke doelen en mogelijkheden. Allereerst moet het team hier weer naar leren kijken. Vaak is de aandacht te veel gericht op verschillen. Ook kan het daarbij nuttig zijn om een brug te bouwen tussen successen in het verleden naar succes in de toekomst. Deze brug ontstaat door te vragen wat er beter gaat in de samenwerking en hoe het team dit voor elkaar heeft gekregen, om vervolgens te kijken hoe dit succes in het verleden herhaald kan worden of uitgebreid kan worden in de toekomst. Het oplossingsgerichte model biedt vele aanknopingspunten en handvatten om effectiever met teams en groepen te werken.

- Data: 8 en 29 november 2013
 - Zie www.rino.nl/310
- **Positieve psychologie.** Positieve psychologie is een nieuwe stroming, onder andere in de GGZ, die zich bezig houdt met de positieve kant van menselijke ervaringen. De positieve psychologie wordt steeds meer wetenschappelijk onderbouwd en is ook voor coaching een belangrijke theoretische en praktische basis.
 - Data: 7 oktober en 4 november 2013
 - Zie www.rino.nl/326
- **Gehechtheidsrelaties in organisaties.** Veranderingen in organisaties ontregelen zowel de betrokkenen als de veranderaar zelf. Veranderen roept regressieve krachten op en daarmee ook karakteristieke gedragspatronen, die te maken hebben met de manier waarop wij hebben geleerd ons te binden aan anderen. We noemen dat vroege gehechtheidsrelaties. John Bowlby heeft op het gebied van gehechtheid (attachment) veel onderzoek gedaan, en ook verschillende gehechtheidsstijlen onderscheiden. Gehechtheidsrelaties zijn bepalend voor de wijze waarop veranderingsprocessen verlopen, zowel in de ontwikkeling van individuen als van organisaties. Deze gehechtheidsrelaties zijn vastgelegd in onze innerlijke werkmodellen die ons gedrag organiseren en sturen. Zulke (onbewuste) werkmodellen zijn ook te herkennen bij groepen en organisaties. Het expliciet maken en zo nodig bijstellen van die innerlijke werkmodellen en gehechtheidsrelaties vergroot onze individuele effectiviteit en productiviteit en die van organisaties. Het helpt ons bij het opbouwen van een nieuwe innerlijke identiteit zodat we allerlei veranderingen ook innerlijk kunnen vormgeven en opslaan in wat we noemen 'the corporate identity'.
 - Data: voorjaar 2014
 - Zie www.rino.nl/335

Cursussen

- **Oplossingsgericht coachen: verdieping.** De oplossingsgerichte aanpak is een robuuste en creatieve methodiek die stevig verankerd ligt in de empirie. De methode is ontstaan in de psychotherapie en in betrekkelijk korte tijd heeft de oplossingsgerichte manier van werken een vooraanstaande plaats verworven op andere gebieden. De oplossingsgerichte methode is zeer nuttig gebleken in counseling, management, educatie en andere werkvelden waarin mensen naar wegen zoeken om hun gedrag te veranderen. Kenmerken als kortdurend, pragmatisch, doelgericht en succesvol maken deze aanpak buitengewoon geschikt voor coaching.
 - Start 10 september 2013
 - Zie www.rino.nl/868

- **Therapeutische verdieping voor coaches en consultants.** Senior adviseurs gebruiken vanuit ervaring of training al veel therapeutische technieken. Om mensen te helpen veranderen is een scala aan interventies mogelijk. Maar welke is het meest werkzaam? In de praktijk komt de adviseur vaak dezelfde mensen tegen als de psycholoog in zijn behandelkamer. Enige kennis van diagnostiek is dan ook zeer behulpzaam voor het herkennen van diepergaande neurotische en persoonlijkheidsproblematiek. Wat zijn de mogelijkheden om daar in de organisatiecontext mee om te gaan? Wat zijn de grenzen van een adviseur, wanneer moet er worden doorverwezen? En hoe doe je dat op een goede manier? In deze vierdaagse cursus wordt theoretische en praktische verdieping aangeboden, vanuit de wetenschappelijk onderbouwde, evidence-based therapeutische praktijk. Daarmee kan de adviseur gedegen en effectief gebruik maken van het verander-arsenaal.
 - Start 3 april 2013
 - Zie www.rino.nl/243
- **Psychopathologie voor coaches en organisatieadviseurs.** In deze workshop leren de deelnemers zoveel over psychopathologie dat ze het kunnen herkennen in hun organisatieadvies- of coachingspraktijk. Ze weten wanneer er 'lampjes moeten gaan branden' en wat de beste benaderingswijze is. Problemen van mensen in organisaties zijn vaak lastig te analyseren. Raakt een werknemer overbelast door hoe hijzelf in elkaar zit, spelen relatieproblemen een rol, ligt het aan de manager of aan de reorganisatie? Waar ligt de oorsprong van het probleem, bij het individu, bij de omgeving of bij beide? En waar ligt het aangrijpingspunt voor de oplossing? Je wilt als adviseur of coach weten wanneer iemand echt een depressie heeft en wanneer je het nog als een 'dipje' zou kunnen zien. Waar moet je precies op letten? Hoe kun je in gesprek met iemand merken of er sprake is van een angststoornis of een borderline persoonlijkheidsstoornis. Wat doet zo iemand dan met je? Wanneer noem je een lastig mens een querulant en is er echt iets aan de hand met hulpafwijzende klagers?
 - Start 3 september 2013
 - Zie www.rino.nl/333
- **Systeemtherapeutische principes in organisaties.** Voor systeemtheoretici bestaat de zingeving van het menselijk bestaan uit de relaties die mensen met elkaar onderhouden. De betekenis van die relaties wordt bepaald door de sociale context. Zo onderscheiden we liefdesrelaties, opvoedingsrelaties, collegiale relaties, werkgever-werknemer relaties, leermeester-leerling relaties om er maar eens een paar te noemen. In de jaren zeventig van de vorige eeuw beginnen relatie en gezinstherapeuten systeemtheoretische principes toe te passen bij de behandeling van verstoorde gezinsrelaties. Deze toepassing wordt systeemtherapie genoemd. Al snel blijkt dat systeemtherapeutische interventies die in gezinnen heilzaam zijn - met enige aanpassing aan de context - ook van nut kunnen zijn in organisaties. Geen verrassing eigenlijk, als we er van uitgaan dat het relationeel vermogen van de mens zwaar op de proef wordt gesteld in de samenwerking binnen een organisatie. In dit seminar demonstreert Joep Choy - auteur, organisatieadviseur, psychotherapeut en opleider in de systeemtherapie - hoe systeemtherapeutische concepten toegepast kunnen worden door managers, organisatieadviseurs, coaches en trainers. De systeemdenker werpt zich niet op als 'expert' voor de oplossing van problemen, maar als de gesprekspartner die met behulp van circulaire vragen dilemma's of problemen in een relationele context plaatst. Daardoor wordt voor de ander een nieuw uitzicht gecreëerd dat het begin kan zijn van het creëren van nieuwe taal, nieuwe samenhang en nieuwe oplossingsmogelijkheden.

- Het seminar bestaat 5 dagdelen: drie dagdelen op woensdag 10 april (9.30-20.00 uur) en twee dagdelen op donderdag 11 april 2013 (9.30-16.30 uur).
- Zie www.rino.nl/303

Leergang

- **Coachen als Professie, verdiepende leergang Coaching.** De behoefte in organisaties om individuen voor kortere of langere tijd te laten coachen neemt de laatste jaren sterk toe. En daarmee de vraag naar coaches die in staat zijn om op professionele wijze mensen in hun functioneren in de werksituatie te begeleiden. Organisaties investeren daarmee in hun 'human capital'. Het helpt hen de capaciteiten van hun managers en specialisten beter te benutten en te vergroten. De leergang 'Coachen als Professie' is toegesneden op organisatieadviseurs, A&O-psychologen, HRD- en MD-managers, reïntegratieadviseurs en andere ervaren coaches die al enige jaren ervaring hebben met individuele coachingstrajecten. Zij kunnen deze verdieping benutten om hun senioriteit op dit gebied verder uit te bouwen.
 - De leergang start 25 maart 2013
 - Zie www.rino.nl/302
- **Mentor Coaching.** Dit mentorcoaching traject ter bevordering van persoonlijke en professionele ontwikkeling is onderdeel van het ICF-geaccrediteerde traject RINO Senior Certified Coach. Het is geschikt voor coaches die in hun eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling als coach willen investeren en/of zich op het ICF ACC of PCC examen willen voorbereiden. In deze training bouwt men het eigen repertoire aan coachingsvaardigheden uit, met behulp van het inbrengen van eigen casuïstiek en leervragen, veel oefenen en feedback van anderen. Deelnemers worden zich bewust van hun eigen kwaliteiten als coach en kunnen daarop verder bouwen.
 - start 9 april 2013
 - Zie www.rino.nl/347
- **ICF erkenning** voor het traject RINO Senior Certified Coach! Het Senior Certified Coach traject van de RINO is erkend door de ICF. Dat is voor de deelnemers en de RINO een belangrijke mijlpaal en ook van grote betekenis voor de professionalisering van het coachingsvak in Nederland.

Het traject bestaat uit de volgende bouwstenen:

- Coachen als Professie (90 contacturen)
- Oplossingsgericht coachen: verdieping (24 contacturen)
- Positieve psychologie (12 contacturen)
- Mentor coaching (18 contacturen)
- Individueel examen

Er is een overgangsregeling gestart voor diegenen die onderdelen van het traject al eerder gevolgd hebben. Zij kunnen op basis van een persoonlijk studieadvies het traject voltooien.

- Zie www.rino.nl

- **Het innerlijke landschap van de coachee en de organisatie**

Een 'high potential' kan bij een bedrijf binnen een paar maanden plotseling vastlopen met stressgerelateerde klachten, terwijl de werknemers klagen over deze kille tante die in tijden van drukte niet meer met haar team communiceert. Waar gaat het hier mis? Een coach helpt iemand uit te zoeken op welke wijze hij of zij beter kan functioneren op het werk. De coachee weet vaak wel hoe het anders kan, maar wordt door innerlijke obstakels (zoals angsten en schuldgevoelens) belemmerd om het anders aan te pakken. Doordat het innerlijke landschap verschilt van mens tot mens, kan het bij de één effectief zijn om te zoeken naar een andere manier van optreden, maar bij een ander misschien juist niet. Veel coaches beseffen dat de bevrijding van verdrongen gevoelens de coachee stimuleert stappen in de ontwikkeling te maken. Maar vaak missen zij de handvatten die een psychodynamische aanpak biedt, bijvoorbeeld om overdrachtsverschijnselen een rol binnen de coaching te geven. Wat speelt er onder de oppervlakte in de relatie tussen de coach en de coachee, en wat tussen de coachee en de organisatie? Hoe kan inzicht daarin en bevrijding van innerlijke obstakels de coachee helpen stappen in zijn ontwikkeling te maken, maar ook beter te functioneren in de organisatie? Deze cursus biedt vanuit een coachings- en organisatieperspectief concrete methodieken om nieuwe inzichten te verkrijgen in het innerlijke landschap van de coachee en deze in te zetten voor een optimaal werkklimaat. Deelnemers leren gebruik te maken van het affect fobie model, een pragmatisch psychodynamisch model. Hiermee helpen zij de coachee om bijvoorbeeld afweermechanismen, angst en schuldgevoelens onder ogen te zien en los te laten, en verdrongen gevoelens toe te laten.

- o Datum: start 6 maart 2013
- o Zie www.rino.nl/348

Kijk voor het meest actuele aanbod en voor meer informatie & aanmelden op <http://www.rino.nl/coach>