



MfN-erkende Basisopleiding Mediation

In deze brochure vind je informatie over onze MfN-erkende Opleiding Mediation. Het eerste gedeelte gaat over het vak van mediator, de verschillende benaderingen van mediation die er zijn en over onze visie op mediation die zich uiteraard vertaalt in de inhoud en opzet van de opleiding. Het tweede gedeelte bevat praktische informatie over de duur, de opbouw, de examinering en dergelijke.

ACHTERGRONDINFORMATIE

Conflicten komen overal voor, want overal waar intermenselijke interactie is, ontstaan ook spanningen en die spanningen zijn vaak het begin van een conflict. Als je gefascineerd bent door wat er met mensen gebeurt als ze in een conflict terechtkomen en als je deze mensen wilt begeleiden om daar goed uit te komen, is onze Basisopleiding Mediation zeker iets voor jou.

Mediation als professie

Mediators zijn niet de enige professionals die zich met conflicten bezighouden. Advocaten, personeelsfunctionarissen en vakbondsmedewerkers zijn ook beroepsmatig met conflicten bezig. Uit onderzoek is gebleken dat managers gemiddeld zo'n 30 procent

van hun tijd besteden aan het voorkomen en oplossen van spanningen tussen medewerkers of tussen henzelf en medewerkers. Wat maakt het vak van mediator dan tot een aparte professie? Mediators kijken vanuit een ander perspectief naar conflicten dan bijvoorbeeld advocaten. Mensen die bij ons de basisopleiding hebben gedaan, geven vaak in de evaluatie aan dat de opleiding hun heeft geleerd anders te kijken en luisteren naar menselijke interactie. De technieken en interventies die je leert, ondersteunen die manier van kijken en luisteren en helpen je de ruimte te vinden in een conflict die met een juridische bril niet zichtbaar wordt en dus niet lijkt te bestaan.

Cognitief en affectief

Conflicten hebben vaak een cognitieve en een affectieve component. Ze gaan ergens over (het cognitieve deel ofwel het meningsverschil) en ze grijpen in op de verstandhouding (het affectieve of relationele deel). Conflicten die louter cognitief zijn, lossen mensen zelf op bijvoorbeeld met een goed gesprek of door het maken van voor beiden werkbare afspraken. Eén van de valkuilen voor mensen die met mediation beginnen, is dat je als

MfN-erkende Basisopleiding Mediation

mediator al vrij snel na het horen van beide standpunten, de gedachte krijgt: 'Waarom lossen ze het zo niet op? Zo ingewikkeld is dit toch niet?' In termen van cognitief en affectief conflict, zou je deze situatie als volgt kunnen analyseren: het cognitieve deel is niet complex (een oplossing ligt voor de hand), maar het affectieve deel is groot en staat die eenvoudige oplossing in de weg.

Mediation: meer dan een oplossing zoeken

Wat een goede mediator moet kunnen, is het affectieve deel hanteerbaar maken voor partijen. Want als dat lukt, zijn de betrokkenen ook zelf prima in staat die eenvoudige en voor de hand liggende oplossing te bedenken.

In de Opleiding Mediation leer je op welke manier je dat affectieve stuk bespreekbaar maakt en hoe je betrokkenen kunt helpen dat affectieve stuk een plek te geven. Als dat lukt, ontstaat er vanzelf ruimte voor een ander, positiever verhaal en kunnen mensen verder: niet alleen met een oplossing voor hun cognitieve geschil, maar ook met een vergroot inzicht in hun onderlinge verstandhouding. Onze ervaring is dat voor betrokkenen in een conflict de

meerwaarde van het mediationtraject vooral ligt in wat ze ontdekt hebben over hun onderling contact: mediation heeft hun laten zien wat in hun verstandhouding wél werkt en heeft hen geholpen negatieve gedragspatronen (die soms al jaren aan de gang zijn) te doorbreken.

Stoppende en doorlopende relaties

Wij vragen altijd aan mensen die overwegen de mediationopleiding bij ons te doen, wat hun zo boeiend lijkt in dat vak. Bijna altijd is het antwoord iets in de trant van: 'Ik krijg energie van het verbinden van mensen' of 'Ik hou van harmonie en als het me lukt om in een gesprek mensen dichterbij elkaar te brengen, dan geeft me dat een enorme voldoening.'

Vanuit dat licht is het merkwaardig dat mediation zich steeds meer heeft ontwikkeld tot een methodiek die helpt om mensen op een 'goede' manier hun relatie te laten beëindigen in plaats van de verbinding weer te zoeken. In de privésfeer is het inmiddels volstrekt normaal dat je een mediator inhuurt als je wilt scheiden van je partner (scheidingsbemiddeling). In arbeidszaken zie je dat het algemeen aanvaard is met mediation de

MfN-erkende Basisopleiding Mediation

(verstoorde) arbeidsrelatie te stoppen, de zogenaamde exit-mediation.

Uiteraard is er niets mis met het begeleiden van exit-trajecten (privé of werk). Tegelijkertijd is het jammer dat mediation minder wordt ingezet om mensen te begeleiden die nog wel met elkaar verder willen maar niet weten hoe. Als een stel zich bij een mediator meldt en aangeeft dat de relatie niet goed loopt maar dat ze nog niet op het punt gekomen zijn dat ze de stekker er uit willen trekken, worden ze door de mediator bijna altijd doorverwezen naar relatietherapie. In gespannen arbeidsrelaties waarbij de intentie is om te onderzoeken of betrokkenen nog met elkaar verder kunnen, wordt mediation nog wel eens overwogen, maar ze moet dan concurreren met bijvoorbeeld coaching.

Mediators vinden het in het algemeen moeilijk om zaken te begeleiden waarin mensen de intentie uitspreken nog wel met elkaar verder te willen (doorlopende relaties). Dit heeft te maken met het feit dat de dominante mediationbenadering in Nederland een benadering is waarbij toegewerkt wordt naar een onderhandeling

waarin (harde) afspraken kunnen worden gemaakt.

Benaderingen

In Nederland heeft mediation een vlucht genomen toen mensen die in een scheiding verwickeld raakten, niet langer elkaar wilden bevechten met ieder een advocaat maar afspraken wilden maken in goed overleg. De advocatuur was bang dat ze de echtscheidingsmarkt - wat een grote markt is - zouden verliezen aan andere professionals; advocaten zijn zich op grote schaal gaan storten op mediation.

Probleemoplossende mediation: focus op onderhandeling

Een benadering die goed past bij het werk dat advocaten al deden, is de **probleemoplossende mediation**. Deze benadering ziet een conflict als een botsing van standpunten en gaat op zoek naar de belangen die achter deze standpunten schuil gaan. Op basis van die belangen wordt dan een onderhandeling gestart waarbij het doel is oplossingen te vinden die beide belangen zoveel mogelijk dienen. De uitkomst van deze onderhandeling wordt vastgelegd in een document met afspraken en dit document - dat in mediationjargon de vaststellingsovereenkomst is gaan

MfN-erkende Basisopleiding Mediation

heten - wordt door beide betrokkenen ondertekend waarmee het ook een juridische status krijgt.

Het zal duidelijk zijn dat deze benadering goed werkt als er iets te onderhandelen is. Bij een scheiding of een exit-traject is er zeker wat te onderhandelen en het is daarom logisch dat deze benadering in die gevallen goed werkt.

Anders ligt het bij doorlopende relaties. Als de scheidende partners ook ouders zijn, dan loopt de ouderrelatie ook na de scheiding door. In de praktijk zie je dat mediators zich in de ouderrelatie focussen op de onderhandelbare thema's: omgangsregeling, financiën, etc. Daarmee zijn ze vooral bezig met het cognitieve deel van het conflict en krijgt het affectieve deel minder aandacht. Dat affectieve deel (en daarbij gaat het onder meer om verborgen verwachtingen, emotionele impact, communicatie, negatieve beelden van elkaar) leent zich niet goed voor een onderhandeling en blijft daarmee onderbelicht met als gevolg dat er ondanks een gedetailleerd en ondertekend ouderschapsplan steeds weer ruzies en spanningen ontstaan tussen beide ouders.

Voor arbeidsrelaties geldt hetzelfde. Wat moet je als mediator onderhandelen als twee collega's naar je worden doorverwezen die slecht met elkaar overweg kunnen, die een vervelende sfeer ervaren als ze met elkaar moeten samenwerken en die tegelijkertijd hun werk niet kwijt willen. Zou het helpen als ze een ondertekende overeenkomst in de la hebben liggen met daarin harde afspraken? Onze ervaring is dat dat niet helpt, want het verleidt betrokkenen om elkaars gedrag onder een vergrootglas te leggen en bij het minste of geringste naar de leidinggevende te stappen omdat één van beiden zich volgens de ander niet aan de afspraken houdt. De gemaakte afspraken zijn dan een middel om het wantrouwen (juridisch) dicht te timmeren, maar dragen niet bij aan het herwinnen en versterken van onderling vertrouwen.

Transformatieve mediation: focus op verbinding en besluitvorming

In Amerika kwam al halverwege de jaren '90 een reactie op de probleemoplossende benadering die ook daar dominant is. Soms gebeurt er in mediationgesprekken een soort wonder: mensen uiten hun emoties en in plaats van een afwijzing of een ontkenning, volgt er begrip en



MfN-erkende Basisopleiding Mediation

erkenning. En soms gebeurt het dan dat er een verzoening plaatsvindt zonder dat betrokkenen het per se eens zijn over een cognitieve oplossing (met andere woorden: er is affectief iets gebeurd en cognitief is er niets veranderd; het meningsverschil is er nog maar het tast de verstandhouding niet meer aan). Een aantal mediators vroeg zich af: wat moet de taak van de mediator zijn: moeten we het gesprek zo begeleiden dat dit 'wonder' kan plaatsvinden, of moeten we ons focussen op 'de (cognitieve) oplossing'? Men koos voor het eerste en daarmee ontstond de transformatieve benadering.

Centraal in deze benadering staan de termen 'recognition' (erkenning) en 'empowerment' (besluiten genomen uit kracht). De transformatieve benadering zoekt het theoretische fundament onder de methodiek niet in de onderhandelingstheorie (zoals de probleemoplossende benadering) maar in de sociale psychologie. Mensen - zo is de redenering - hebben twee basisbehoeften: de behoefte aan verbinding (gericht op de ander) en de behoefte aan zelfontplooiing (gericht op jezelf). In conflict is de balans tussen deze twee behoeften verstoord: mensen zijn of

alleen nog maar met zichzelf bezig (en hebben geen oog meer voor de ander) of ze zijn alleen nog maar met de ander bezig (en verliezen zichzelf uit het oog). Een mediator kan ertoe bijdragen de balans weer te herstellen en doet dat door enerzijds technieken in te zetten die de verbinding met de ander herstellen (erkenning) en anderzijds door mensen te helpen besluiten uit kracht te nemen (empowerment). Het één heeft met het ander te maken: als je je begrepen voelt door de ander, (erkenning), is het gemakkelijker om na te denken over de vraag wat je zelf nu eigenlijk wilt (empowerment).

Deze benadering nam in Amerika een grote vlucht toen US Postal (een gigantisch grote organisatie) besloot om de transformatieve benadering te gebruiken bij interne conflicten. Ook in Nederland zie je dat deze benadering aan invloed wint de laatste jaren.

De transformatieve benadering werkt bij doorlopende relaties beter dan de probleemoplossende benadering. Het eindproduct van deze vorm van mediation is vaak een gebaar van verzoening ('we begrijpen elkaars gedrag en emoties nu veel beter en we nemen besluiten met begrip voor



MfN-erkende Basisopleiding Mediation

het perspectief van de ander’).
Afspraken - al dan niet schriftelijk vastgelegd en al dan niet ondertekend - worden meer gezien als een bijproduct van mediation en zijn ook niet per se nodig om een mediation geslaagd te kunnen noemen.

Narratieve mediation: focus op een ander verhaal

Rond 2003 ontstond er nog een derde benadering die net als de transformatieve benadering sterk gericht is op de affectieve kant van een conflict. In de praktijk blijkt dat deze benadering zich goed laat combineren met elementen uit de transformatieve mediation en andersom.

De kern van de narratieve benadering is dat een conflict een optelsom is van twee verschillende verhalen. Die twee verhalen lijken over hetzelfde te gaan - gebeurtenissen die tussen twee mensen hebben plaatsgevonden - maar zijn heel verschillend. De ene persoon heeft aan een bepaalde gebeurtenis een heel andere betekenis gegeven dan de andere. Een conflict is een botsing van verschillende werkelijkheden. Abstraheer je van die verschillen in betekenisgeving dan kun je zeggen

dat het conflictverhaal (de optelsom van beide verhalen) altijd een verhaal is van verstoorde communicatie, een gebrek aan wederzijds begrip, negatieve beelden van elkaar, elkaar negatief wegzetten en een omgeving (mensen om het conflict heen) die het conflictverhaal versterken en in stand houden.

De mediator ziet het als zijn taak de invloed van het conflictverhaal te verkleinen en ruimte te scheppen voor een ander, positief verhaal. Dat positieve verhaal is in de kiem aanwezig, maar is weggedrukt door het conflictverhaal. Binnen deze benadering vraagt de mediator niet alleen naar wat er niet goed gaat (het conflictverhaal), maar ook wat wel goed gaat/ging.

Ook in deze benadering helpt het als betrokkenen in het conflict begrip krijgen voor de emoties van elkaar. Wederzijdse erkenning maakt het mogelijk voor betrokkenen om onder begeleiding van de mediator op zoek te gaan naar wat wel werkt in hun verstandhouding.

Afspraken in deze benadering zijn vooral affectief (welk gedrag werkt goed in onze verstandhouding) en

MfN-erkende Basisopleiding Mediation

minder cognitief zoals in de probleemoplossende benadering.

Visie onder onze Opleiding Mediation

In onze opleiding hebben we als basis de narratieve benadering gekozen die we combineren met elementen uit de transformatieve mediation (vooral de kracht van erkenning en de waarde die wordt toegekend aan de autonomie van betrokkenen). Dat betekent dat we in eerste instantie onderzoeken wat het (dominante) conflictverhaal is en welke impact en invloed dit verhaal op betrokkenen heeft. Verder gaan we na of de betrokkenen er energie in willen steken om de invloed van dit conflictverhaal te verkleinen. Willen ze dat, dan gaan we gezamenlijk het positieve verhaal vergroten door te onderzoeken wat tussen hen beiden (wel) werkt. Willen ze dat niet, dan zal dat negatieve verhaal afgehecht moeten worden (opdat het niet tot verbittering, voortgaande strijd e.d. leidt), door eerst de emoties die aan beide kanten spelen (het affectieve deel) een plek te geven en vervolgens de onderhandeling over een goed afscheid te voeren.

Wij zien de meerwaarde van een mediator in zijn of haar vaardigheid

de affectieve kant van een conflict te herkennen, er interventies op te doen en partijen te helpen die affectieve component een plaats te geven. Daarnaast is een goede mediator in staat om maatwerk te leveren: als een conflict een sterke onderhandelingscomponent heeft (bijvoorbeeld in een exit-zaak), dan past de mediator elementen uit de probleemoplossende mediation toe. Als mensen met elkaar verder willen, maar door het conflict niet weten hoe, dan is de mediator in staat een ander register te openen en ligt zijn of haar focus meer op de affectieve component en zal de mediator interventies en technieken inzetten uit de transformatieve en narratieve benadering.

In onze eigen mediationpraktijk merken we dat we vanuit deze visie meerwaarde aan klanten kunnen bieden zowel in conflicten waarbij de inzet is een modus te vinden om met elkaar verder te gaan als in conflicten waarbij de inzet is om op een goede manier afscheid te nemen.

MfN-erkende Basisopleiding Mediation

PRAKTISCHE INFORMATIE

Mediatorsfederatie Nederland (MfN)

Onze opleiding is geaccrediteerd door de Mediatorsfederatie Nederland. Dat betekent dat je met onze opleiding deel kunt nemen aan de kennis- en praktijktoets van het MfN. Als je onze opleiding hebt gevolgd en je bent geslaagd voor de kennis- en praktijktoets, dan kun je je bij het MfN laten registreren en mag je je MfN-registermediator noemen.

Kennis en praktijk worden extern getoetst. Voor de kennistoets dien je je bij de toetsorganisatie INTOP (www.mediationtoets.nl) aan te melden en deze toets wordt centraal (meestal in Utrecht) afgenomen. De kennistoets bestaat uit 50 multiple choice vragen; om te slagen dien je er minimaal 36 goed beantwoord te hebben.

Voor de praktijktoets zijn er twee opties. De eerste is het afleggen van een live assessment. Je meldt je dan aan bij de toetsorganisatie die je uitnodigt op een centraal gelegen locatie waar je een conflict gaat bemiddelen met twee acteurs; je mediation duurt ongeveer drie kwartier en wordt beoordeeld door twee assessoren; een derde persoon

bewaakt namens INTOP de procedure. De tweede optie is die van het video-assessment. Je zorgt dan zelf voor twee acteurs, een geschikte casus en je neemt de mediation (die 40 minuten duurt) op. Je stuurt je video op en ook in dit geval wordt de beoordeling gedaan door twee assessoren en waakt een derde persoon over de procedure. De criteria waarop wordt beoordeeld zijn voor beide opties dezelfde.

In onze opleiding bereiden we je gedegen voor op zowel de kennis- als de praktijktoets. Op de eerste dag van het laatste blok nemen we de eindtermen van de kennistoets door en leggen we per eindterm een tiental vragen aan je voor zodat je enerzijds inzicht krijgt in het niveau waarop getoetst wordt en anderzijds een beeld krijgt van de manier waarop de vragen gesteld worden.

Op de tweede dag van het laatste blok bootsen we de praktijktoets na. Ieder is in verschillende casus een keer mediator (zo'n 40 minuten) en na afloop bespreken we waar je staat aan de hand van aandachtspunten die ook in het door INTOP gebruikte toetsinstrument worden genoemd.

MfN-erkende Basisopleiding Mediation

Structuur opleiding

De opleiding bestaat uit zes blokken van twee (aaneengesloten) dagen. In die zes blokken leren we je een allround mediator te worden die mensen kan begeleiden die hun verstoorde onderlinge verstandhouding willen voortzetten (maar niet weten hoe) danwel willen beëindigen.

Voor alle blokken geldt dat we een mix van werkvormen aanbieden. We leggen de theorie aan de hand van voorbeelden uit, we oefenen in kleine groepen (waarbij steeds een ervaren en deskundige trainer aanwezig is), we laten videovoorbeelden zien, we reflecteren op de oefeningen.

In het laatste blok bereiden we je - zoals hierboven is uitgelegd - gedegen voor op de examens die je moet afleggen om je als mediator te laten registreren bij de Mediatorsfederatie Nederland (MfN).

Voor wie geschikt?

Wie het vak van mediator wil uitoefenen, is geïntrigeerd door menselijk gedrag, vindt communicatie boeiend, is goed in het leggen van contact en vindt het uitdagend intermenselijke interactie te analyseren.

Wij voeren met mensen die geïnteresseerd zijn in de opleiding, een uitvoering kennismakingsgesprek. In dat gesprek wisselen we achtergronden uit, horen we graag waar je drive om met mediation of conflicten aan de slag te gaan vandaan komt en vertellen we uiteraard meer over onze opleiding.

De praktijk leert dat de opleiding door mensen met sterk verschillende professionele achtergronden wordt gevolgd. Niet alle deelnemers hebben de ambitie het beroep van mediator uit te gaan oefenen; een deel wil de vaardigheden en technieken kunnen inzetten in een andere rol, bijvoorbeeld die van vertrouwenspersoon, coach, klachtenfunctionaris of leidinggevende. Voor iedereen geldt dat de opleiding niet alleen je inzicht en vaardigheden vergroot, maar ook sterk bijdraagt aan je persoonlijke ontwikkeling. Een goede mediator kent zichzelf goed, weet wat zijn sterke en wat zijn minder sterke kanten zijn en reflecteert op zijn eigen gedrag. Soms is dat confronteren maar uiteindelijk leidt die confrontatie tot inzichten in jezelf en (dus) persoonlijke groei.

Duur, locatie en kosten

MfN-erkende Basisopleiding Mediation

De opleiding omvat zes blokken van twee (aaneensluitende) dagen en vindt plaats in ons sfeervolle en monumentale pand in Groningen. Vanaf het voorjaar 2020 verzorgen we Basisopleiding Mediation ook op een locatie in het midden van het land.

Tussen de blokken hebben we een tussenperiode van twee tot drie weken gepland om je de gelegenheid te geven de stof te laten bezinken en bepaalde technieken of vaardigheden te oefenen (hetzij in werk- of privésituaties, hetzij met mensen uit je groep). We beginnen altijd om 9.30 uur en stoppen om 17.00 uur. Tussen de middag zorgen wij voor een uitgebreide lunch.

We starten groepen in het najaar (eind oktober) en in het voorjaar (half maart). De maximale groepsgrootte is twaalf en er zijn bij de oefeningen altijd twee trainers die feedback geven.

Op onze website (www.chrisbos-partners.nl) vind je de data van de groepen die we gepland hebben en de kosten van de opleiding. De opleidingskosten zijn exclusief literatuur en inclusief:

- * cursusmap met aanvullende literatuur
- * catering (koffie, thee, lunch, etc.)

Trainers

De trainers van deze opleiding zijn: Chris Bos en Malinka Bakker, beiden ervaren trainers en mediators

Literatuur

- * A.F.M. Brenninkmeijer e.a., **Handboek Mediation**, SdU, 2017, 6e herziene druk. ISBN 97890 1239 459 (prijs: €85,- ,ook als e-book te koop voor de prijs van €65,-)
- * E. Schutte en J. Spierdijk, **Juridische aspecten van mediation**, 4e herziene druk, SdU. ISBN 97890 1239 88851 (het goedkoopst als ebook te bestellen voor €25,-)
- * H.C.M. Prein, **Beroepsvaardigheden en interventietechnieken van de mediator**, SdU, 2017. ISBN 97890 1239 8835, prijs: €38,50
- * H.C.M. Prein, **Benaderingen en inspiratiebronnen van mediation**, deel 5. ISBN 97890 1211 2710, prijs: €26,00

Aanmelden

Ben je geïnteresseerd in de opleiding, meld je dan aan via onze website. Wij nemen dan contact met je op en nodigen je uit voor een (oriënterend) kennismakingsgesprek.