

Nieuwsbrief

Centrum voor Conflicthantering

Nummer 3, 2010

In dit nummer

- Pag. 2:** Vooraankondiging Kenneth Cloke 2011
- Pag. 3:** Aansluiting bij Intervisiegroep gezocht?
- Pag. 4:** Training in de spotlights: Leergang Oplossingsgericht Coachen
- Pag. 8:** Specialisatie Overheidsmediator: cursist Wilma Feenstra vertelt
- Pag. 9:** Masterpeace & Mediation
- Pag. 10:** Jaarcongres GemeenteMediation en Mediation Congres NMI/NMv
- Pag. 11:** PE Agenda november/december 2010
- Pag. 12:** Naar een nieuw register

Het is natuurlijk een houding waardoor je alle dingen anders doet of bekijkt (November of YESvember!?!),

Lees verder op pagina..

29 november 2010

Geachte collega,

De regen tikt hier op het zolderraam en het is al donker in Haarlem. De openhaard gaat aan, de NS krijgt het weer moeilijk met de blaadjes op het spoor en de pepernoten liggen al weer in de winkel. Het is echter pas half november en voor de meesten een van de drukste maanden van het jaar. Ook CvC is in vol bedrijf. Wat heeft deze nieuwsbrief in petto voor u?

Graag laten wij u nader kennis maken met onze opleiding tot oplossingsgericht coach en de trainers van deze opleiding. We blikken terug op de Specialisatie Overheidsmediation die in juni j.l. plaatsvond en lichten alvast een tipje van de sluier op over het programma van 2011. Heel belangrijk is ook pagina 12, over het nieuwe register van NMI. Er zullen veel zaken wijzigen m.b.t. het NMI register, met de nodige consequenties voor geregistreerde en gecertificeerde mediators en voor nieuwe instromers. Natuurlijk is in deze nieuwsbrief ook weer de agenda voor de komende maanden opgenomen en berichten wij over de ontwikkelingen bij Masterpeace. Ook leest u meer over intervisie en hoe aansluiting te vinden bij intervisiegroepen. Veel leesplezier.

PS. Noteer vast in uw agenda: De CvC Salon, 29 januari 2011, nadere informatie volgt in december.

Veel leesplezier.

Vooraankondiging Kenneth Cloke te gast bij het Centrum voor Conflicthantering

Op 9 mei 2011 zal Kenneth Cloke bij het Centrum voor Conflicthantering een training verzorgen.

Als directeur van het Center for Dispute Resolution in Santa Monica, is Kenneth Cloke actief als bemiddelaar, arbiter, advocaat, trainer, consultant en trainer. Ken is gespecialiseerd in complexe meerpartijen conflicten waaronder: Gemeenschap, klachten en werkplek geschillen, collectieve arbeidsonderhandelingen, organisatie- en school conflicten, seksuele intimidatie en discriminatie -rechtszaken en openbare orde geschillen. Ken ontwerpt ook conflictoplossingssystemen voor organisaties. Hij is een internationaal erkende spreker en auteur van vele boeken en artikelen.

In onze volgende nieuwsbrief volgt nadere informatie over het onderwerp dat tijdens de training centraal zal staan.

Noteer 9 mei vast in uw agenda.

1.



Praktische informatie:

Datum: 9 mei 2011

Tijd: van 9.30 uur tot 17.00 uur

Locatie: Academiegebouw Utrecht

Aansluiting bij intervisiegroep gezocht?

Beste oud-cursisten,

Regelmatig ontvangen wij vragen van cursisten over intervisiegroepen. Over het algemeen gaan veel huiswerkgroepen die tijdens de opleidingen worden samengesteld door als intervisiegroepjes. Maar dit geldt niet voor alle huiswerkgroepen en niet alle cursisten kiezen na afloop van de opleiding voor een actieve mediation-carrière. Wij merken dat er regelmatig oud-cursisten zijn die vragen of wij kunnen bemiddelen in het samenstellen van nieuwe intervisiegroepen.

Wij zullen daarom per 1 januari een lijst openstellen waarvoor oud-cursisten, die aansluiting zoeken bij een groep, zich kunnen aanmelden. Bij aanmelding ontvangt de cursist vervolgens een uitdraai van de lijst, waarna hij/zij actief zelf mensen op de betreffende lijst kan benaderen. Dit houdt ook in dat eenieder die zich aanmeldt voor deze lijst, daarmee ook toestemming geeft dat zijn/haar gegevens worden verstrekt aan andere geïnteresseerden die aansluiting zoeken. Het Centrum voor Conflicthantering zal dus niet zelf de groepen samenstellen, maar biedt hiermee wel een platform waar mensen elkaar kunnen vinden.



Wat is intervisie en wat levert het op?

Door het geleerde in de praktijk toe te passen vergroot een professional zijn vaardigheden en competenties. Het in groepsverband ervaringen bespreken en al doende verder leren is goed mogelijk door middel van intervisiebijeenkomsten. Dit gebeurt in een groep 4-7 deelnemers, waarbij één van de deelnemers het proces bewaakt.

In een intervisie bijeenkomst staan met name de attitude, gedachten en visie van de deelnemers centraal. Doordat bij intervisie de focus ligt op onderliggende processen, ontstaat meer bewustzijn over je eigen handelen.

Intervisie vraagt ook betrokkenheid van de deelnemers: een intervisie doe je met mensen waar je een 'klik' mee hebt en waar je je vertrouwd mee voelt. Intervisie is vrijwillig, maar niet vrijblijvend: de deelnemers maken met elkaar een afspraak over de planning en de inhoud van de bijeenkomsten, waarbij taken als voorzitter, casusinbrenger en gastheer van te voren zijn gedefinieerd. Een goede communicatie vooraf over wat deelnemers kunnen verwachten is essentieel voor het slagen ervan.

Deelnemers kunnen intervisie zelfstandig organiseren, maar zij kunnen zich in het begin ook laten begeleiden door een supervisor, waarna zij zelfstandig de intervisiebijeenkomsten kunnen voortzetten. Met intervisie kunnen ook PE punten worden verdiend (max. 16 NMI PE punten in cat. 1a per drie jaar). Het komt ook regelmatig voor dat een intervisiegroep in verband met een speciale casus of vanuit een specifieke behoefte een keer een supervisor in wil schakelen. Het CvC bemiddelt hier in. Wil je meer weten over intervisie en supervisie, neem dan gerust een keer contact op met ons secretariaat.

Training in the spotlights:

Leergang Oplossingsgericht Coachen

door: Simone Peters

De **leergang tot oplossingsgericht coach** wordt nu al een paar jaar aangeboden bij het Centrum voor Conflicthantering. Deze opleiding is niet alleen bedoeld voor mediators maar ook managers, consultants, therapeuten, projectcoördinatoren, teamleiders etc. kunnen deelnemen.

Graag laten wij in deze "Training in de spotlights" de trainer-coaches van deze opleiding, Nicolette Bremerkamp, Marc van Os en Leontine van Schie aan het woord. Wat heeft hen bewogen om te kiezen voor het vak oplossingsgericht coach en wat inspireert hen als trainers van deze opleiding?

In eerste instantie zou je kunnen zeggen dat coaching niets te maken heeft met conflicten, terwijl het daar bij mediation juist om draait. Wat is de relatie tussen de mediation en coaching?

Nicolette: De directe aanleiding voor coaching is een veranderbehoefte, dat is een groot verschil met mediation. De directe aanleiding voor mediation is een conflict.

Als je de relatie mediation/coaching beschouwd vanuit het proces, de houding en de technieken', een manier waarop je er naar kunt kijken, dan zie je dat qua houding er veel overeenkomsten zijn tussen coaching en mediation. Een luisterende houding waarbij je eigen oordelen er niet toe doen en je in dienst bent van het proces van de anderen.

Qua proces zien we meer verschillen, althans we hebben het dan over oplossingsgericht coachen. Daar ligt de focus op het bouwen van oplossingen terwijl je bij mediation meer focust op het probleem en probeert dat op te lossen. Qua vraagtechnieken richt je je bij coaching primair op de aanwezige sterktes en daar meer van te doen, doen met wat al aanwezig is aan kwaliteiten en sterktes. Bij mediation zijn de vragen gericht op wat het vinden van een goede oplossing belemmert; zijn dat emoties of is dat de communicatie.

Marc: "Echter als bij partijen helder is waar de belemmeringen liggen en ze hebben er belang bij om de belemmeringen aan te pakken, dan kun je dit ook

zien als een veranderbehoefte of doelstelling en bouw je ook, net zo als bij coaching, aan oplossingen waar de belangen van beiden mee gediend zijn. De verschillen worden duidelijker naarmate je meer gaat kijken naar het proces en de techniek. Raakvlakken liggen vooral op het vlak van de houding en momenten in het mediationproces en dan vooral na de kantelfase van mediation, of bij een caucus."

Wat is het verschil tussen oplossingsgericht coachen en (gewoon) coachen?

Leontine: "Wat voor mij het belangrijkste verschil is tussen de reguliere vorm van coachen en oplossingsgericht coachen, is dat als je je als oplossingsgericht coach richt op de gewenste situatie en op hoe je wilt dat het wordt, waarbij je optimaal inzet op de kwaliteiten en mogelijkheden van mensen. Niet kijken waar zit ik mee, en hoe komt het dat ik er mee zit, maar naar hoe wil ik dat het wordt?"

Nicolette: "In plaats van het analyseren van het probleem vertaal je elk probleem in een doel."

Marc: "Even voortbordurend op het woord "probleem. Het is een misvatting dat oplossingsgericht coachen zich niet met het probleem bezighoudt. Zoals Nicolette zegt. Je analyseert het probleem niet, maar je erkent het probleem. Een probleem, daar wil je vanaf en is eigenlijk een veranderbehoefte en geeft richting aan waar je naar toe wilt: de gewenste situatie."

Wat heeft jou er toe gebracht je daar in te ontwikkelen en wat maakte dat je toen hebt gekozen voor deze vorm van coaching?

Leontine: "Omdat ik merk dat deze vorm de coachee heel snel, sneller dan bij andere vormen, brengt bij oplossingen die voor hem passend zijn. Je focust niet op het probleem. En dat geeft energie, omdat je ook de kracht aanboort, doordat je je richt op waar de mogelijkheden zitten van de coachee."

Nicolette: "Ik raakte heel erg gecharmeerd, van wat er gebeurt als mensen in contact komen met hun sterktes. Mensen komen bij een coach met het idee er is iets mis met mij, ik moet veranderen. De verrassing is er steeds weer nadat de veranderbehoefte duidelijk

is en het doel is bepaald, en je de vraag stelt: wanneer is het je al eens gelukt om wat dichterbij dat doel te komen. Als mensen dan ontdekken dat ze de kwaliteiten al in huis hebben voor de gewenste verandering, dat is waar ik iedere keer weer door geraakt wordt. Dit zoeken naar wat is er en hoe kun je daar meer mee doen, dat geeft bij de coachee een enorme opluchting en enthousiasme om te veranderen.”

Marc: “ Dit enthousiasme genereert de motivatie om te veranderen. De motivatie is het sterkste als deze van binnenuit komt. De motor van het veranderproces. Dit bereik je nooit als je als coach vertelt hoe iemand moet veranderen. Dit gegeven is de kracht van het oplossingsgericht werken.”

Hoe pas je de vaardigheden toe in de praktijk en heeft het ook invloed gehad op hoe je in mediations werkt?

Leontine: “ Die uitgangspunten zijn niet alleen bij coaching van toepassing, maar ook in het hele leven. Het geeft die gerichtheid op wat er wel mogelijk is i.p.v. wat lukt niet en wat is niet mogelijk. Het is echt een andere visie op de werkelijkheid. Denk aan de opvoeding van je kinderen, het omgaan met klachten. Ga je uit van de verwijtende sfeer, of ga je op zoek naar waar mogelijkheden zitten.”

Nicolette: “ Het is geen truc maar het is echt een andere houding aannemen ten opzichte van veranderingsprocessen en die houding groeit naarmate je er meer mee bezig bent. Als psycholoog ben ik opgeleid om te analyseren en ik ben nu veel meer gericht op dat wat er al is aan kwaliteiten en hoe die vervolgens ingezet kunnen worden voor de doelen die iemand zichzelf stelt. Waar ik vroeger zou zeggen ik bemoei me er niet mee zoek het nu zelf maar eens uit, zou ik nu zeggen, ik heb het volste vertrouwen in dat jullie dat tot een goed einde zullen brengen, omdat ik zelf ook meer oog hebt gekregen voor kwaliteiten in plaats van defecten.”

“Wat betreft de invloed op mijn mediations? Dat is moeilijk aan te geven, maar ik doe zeker meer oplossingsgerichte mediations. Het is natuurlijk een houding waardoor je alle dingen anders doet of bekijkt (NOVember of YESvember?!), dus ook mediations.”

Marc: “Dit laatste kan ik alleen maar beamen. Mijn benadering in mediation is ook oplossingsgericht en ik merk dat veel oplossingsgerichte coachingstechnieken ook goed te gebruiken zijn in mediations. Dit hoor ik ook van cursisten die mediator zijn en de leergang coaching hebben gevolgd. Zij ervaren het als een zeer goede aanvulling op hun mediationvaardigheden.”

Monden mediations wel eens uit in coachingstrajecten of andersom?

Nicolette: “ Ja, dat gebeurt zeker, maar dan verwijs ik meestal naar een andere coach. Bijvoorbeeld bij een mediation met een team en leidinggevende, kan een van de oplossingen zijn een coachingstraject voor de leidinggevende. Het is dan goed even af te wegen of ik dit zelf oppak of verwijs naar een andere coach. Bij mediation tussen twee mensen verwijs ik naderhand altijd door omdat het het resultaat van de mediation achteraf misschien toch nog beïnvloeden kan, al was het maar voor de andere partij.”



Marc: “Andersom komt ook voor. Dat begint soms in de intakefase van een coachingsproces. Dat het coachingsdoel in eerste instantie gericht is op het veranderen van de “ander” en blijkt dat ongemerkt de kwestie geëscaleerd is. De “ander” is dan vaak een opdrachtgever of leidinggevende. Men wordt zich bewust en erkent de escalatie. Door het voortdurend vermijden van de kwestie is er een patroon ontstaan dat als vanzelfsprekend wordt gezien. Besproken wordt welke aanpak dan het beste past. De grens is soms moeilijk te trekken en vraagt een goede intakefase.”

Wat zijn de meest essentiële kwaliteiten voor een oplossingsgericht coach

Leontine: “ Wat van belang is dat je in staat bent om een goeie relatie op te bouwen met de coachee en dat je deskundig bent en dat de coachee het gevoel krijgt, ‘deze coach kan mij helpen’. De oplossingsgerichte aanpak sluit nauw aan bij wat de coachee kan en wil, en je bevestigt en versterkt als coach gedrag dat helpt bij het vinden van oplossingen. Vertrouwen in de coach en gebruik maken van personeigenschappen, dat zijn de belangrijkste elementen, om coaching succesvol te laten zijn. Binnen de oplossingsgerichte aanpak versterken die twee elkaar.”

Nicolette: “Mulish is er duidelijk over: je wordt als schrijver geboren. Hij refereert daarmee aan die eeuwige vraag: Ben je het al of kun je het worden? Wordt je als mediator of coach geboren of kun je er een worden? Nature of nurture? De waarheid zal wel ergens in het midden liggen. Als ik denk aan een goede coach dan denk ik vooral aan een optimistisch mens, die gelooft in mogelijkheden i.p.v. onmogelijkheden. Die een oprechte interesse heeft voor de ander. Een ‘samenwerker’ die bescheiden omgaat met zijn of haar eigen ideeën en kennis. Iemand die zijn vak verstaat vanuit een eigen visie op veranderen.”

Marc: “Ik wil dat nog wel aanvullen door aan te geven dat achter oplossingsgericht werken een mensbeeld schuilt waar je je als oplossingsgericht coach mee moet kunnen vereenzelvigen. Belangrijk in dit mensbeeld is het gegeven dat elk mens in staat is zijn eigen oplossingen te creëren en expert is in zijn eigen leven. Als coach kun je nooit de expert zijn in het leven van de ander en de oplossingen van een ander. Je expertise ligt in het helpen de cliënt hier bewust van te maken en te erkennen. Het als coach kunnen loslaten van de expertpositie en vertrouwen kunnen hebben in de oplossingen van de cliënt (niet oordelen) zijn essentiële kwaliteiten!”

Kunnen jullie iets meer vertellen over je ervaringen met de cursisten die deze opleiding volgden. Wat voor mensen kiezen voor deze opleiding en wat willen ze er mee bereiken?

Leontine: “ Grofweg kun je zeggen, dat het mensen zijn die al ervaring hebben opgedaan met coachen of

mediation en die hun repertoire en deskundigheid willen uitbreiden. Of het zijn mensen, leidinggevend die aanlopen tegen hun manier van leidinggeven en eigenlijk willen ontdekken wat er nog meer mogelijk is. Of het ook anders en beter kan. Zij ontdekken de wereld van de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden, beperkingen enz. Wat zij aangeven is dat het werk lichter wordt. Denken in problemen, moeilijkheden en fouten naar wat kan er wel ondanks de beperkingen. Voor mij als leidinggevende wordt het lichter en ook voor degene aan wie leiding wordt gegeven ook. Een cursist zei: “ Dit had ik twee jaar geleden moeten weten. Intuïtief deed ik al dingen, maar nu kan ik het zoveel gerichter inzetten.”

Nicolette: “De meeste deelnemers willen hun vaardigheden inzetten op het terrein waarin ze werkzaam zijn, de meeste komen met een behoefte vanuit hun eigen vakgebied en willen werkzaamheden uitbreiden, met name in het begeleiden van veranderingsprocessen, dat kan zijn vanuit diverse disciplines. Zo zijn we in de opleidingen de volgende beroepsgroepen al tegengekomen: juristen, psychologen, managers, leidinggevend, organisatieadviseurs, begeleiders van teams, onderwijzers.

Marc: “Wat ik zojuist al even aanstipte is dat het ook mediators zijn die hun mediation repertoire hiermee willen uitbreiden en naast mediator ook zich als coach willen profileren.”

Wat is de kernvaardigheid bij coaching en wat is het doel?

Leontine: “ Mensen helpen zichzelf te helpen.”

Nicolette: “De vraag naar de kernvaardigheid vind ik moeilijk te beantwoorden. Het is in mijn ogen juist een combinatie van kwaliteiten die je tot een goede coach maken. Een stokpaardje van me is wel dat iedere coach beter coacht als hij vaardig is in zelfreflectie. Dat komt met name van pas als je de illusie krijgt dat je ‘het licht gaat zien’ voor de ander.”

Marc: “Coaching is m.i. gericht op het helpen de veranderbehoefte van de coachee te verhelderen. Zonder veranderbehoefte is er geen doel en is er geen

coaching. De coach is daarnaast vaardig om achter de coachee te staan en vanuit die positie de mogelijkheden te verkennen en de het volgende stapje helpen zetten.”

Wat is de achterliggende drijfveer geweest om te kiezen voor dit vak als coach?

Leontine: “ Het vak geeft mij vreugde. Dat komt, omdat wanneer een coachee bij mij komt met een probleem, dat hij zelf als heel zwaar ervaart, en dan aan het eind van de sessie zegt, dit is wat ik ga doen, en hij zegt dan ook nog, zo ga ik dat doen en ik kan het. Dat je iemand de deur uit ziet gaan met het vertrouwen, ik kan het!”

Nicolette: “Ik heb mijn hart verpand aan veranderingsprocessen. Daarbij ben ik altijd

nieuwsgierig naar wat mensen beweegt, en dat komt in coaching allemaal prachtig goed samen.”

Marc: “In mijn advieswerk ben ik er achter gekomen dat coaching een vak is. Door mijzelf te scholen en me daarna ook zelf coach te durven noemen heb ik zelf meer mogelijkheden en instrumenten gekregen om mensen in processen te begeleiden. Een goede scholing maakt je een goede coach en geeft je een competent gevoel, dat gevoed wordt door de groei die je door je werk als coach bij je cliënten ziet.

Wilt u na het lezen van dit interview meer weten, of ook coach worden. Neem dan contact op met het CvC secretariaat. De eerstvolgende opleiding start 16 december.



Specialisatie overheidsmediation

Wilma Feenstra, een cursiste, vertelt.....

Op 22 en 23 april en 20 mei vond de 3-daagse training Specialisatie Overheidsmediator plaats. In onze eerste nieuwsbrief informeerden wij u over de opzet van deze training, die is er op gericht is om de persoonlijke effectiviteit als mediator in conflicten met de overheid te vergroten. Nu geven wij graag het woord aan een van de cursisten die de training heeft gevolgd.

Waarom heeft u zich aangemeld voor deze training?

Ik zocht specifiek als mediator verdieping op het terrein van de overheid. Als advocate heb ik wel ervaring met de overheid, maar als mediator had ik minder ervaring en als mediator zit je in een hele andere rol, het is een andere tak van sport.

Kunt u aangeven wat deze training zo interessant maakt in relatie tot uw functie/werk?

Het gaat echt om een specifieke doelgroep die als partij bij de mediation aanwezig is. Ik had er een ondefinieerbaar gevoel bij als sprake was van de overheid als partij aan tafel. Nu ben ik in de gelegenheid geweest om met de overheid als partij te oefenen, met ambtenaren, zowel waar het gaat om arbeidsgeschillen als in meer zakelijke geschillen.

Als ik optreed in opdracht voor de overheid ben ik partijdig, maar hoe doe je dat nou als je als mediator de overheid als partij aan tafel hebt? Ik wilde wat meer vat hebben op dergelijke situaties en zocht een stukje ervaring, waardoor je jezelf zekerder voelt en meer munitie hebt om de mediation in te kunnen gaan.

Wat zijn voor u de voornaamste leerpunten geweest in deze opleiding? Wat is u bijgebleven?

Ik ben niet meer bang voor "de ambtenaar" en ik kan nu ook een ambtenaar "schillen" ; ook als zij optreden voor de overheid "zijn het net mensen".

De aanpak, met name het oefenen met verschillende situaties, was heel prettig want dat biedt de beste leermomenten. De feedback van de cursisten en de feedback, analyse en tips van de trainers waren heel waardevol. Je wordt je weer bewust van je eigen kwaliteiten en valkuilen, zet je er over dingen heen waar je tegenop keek en probeert het ook eens op een andere manier. Je krijgt ook meer vertrouwen in de manier waarop je het zelf aanpakt.

Heeft u de kennis en vaardigheden die u heeft geleerd al concreet in de praktijk kunnen toepassen en wat is uw ervaring daar mee?

Wat duidelijk werd benadrukt door de trainers was: luister heel goed naar jezelf, blijf dichtbij jezelf en handel daar naar. Laat de boekjes maar weer los. Dit heb ik geleerd en ben ik ook meteen gaan toepassen in andere situaties.

Hoe heeft u de training in het algemeen ervaren?

Heel plezierig en vakkundig en vooral het oefenen is zeer waardevol.



De eerste Specialisatie Overheidsmediation 2011 staat gepland op 27 + 28 januari en 18 februari.

MasterPeace & Mediation

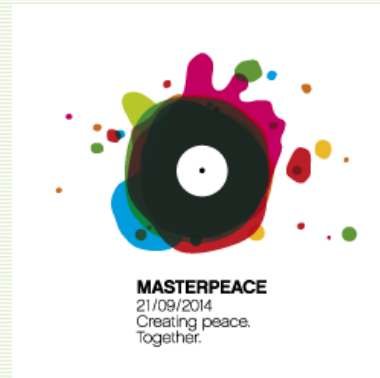
door Linda Reijerkerk

Na de pilot samen met het CVC op 5 mei 2010, Bevrijdingspop, is MasterPeace verder aan het bouwen. Mediation blijft een belangrijk aspect in vele onderdelen van dit veelomvattende nieuwe, internationale vredesinitiatief. Zo zullen naast de reeds bestaande projecten conflictcoaching en mediation de volgende initiatieven van start gaan:

1. [MasterPeace Reconciliation Helpdesk \(Verzoeningshelpdesk\) - september 2011](#)
2. [MasterPeace Education - eerste pilots reeds begonnen](#)
3. [MasterPeace Community Art Pilot in Utrecht "Kip zoekt Kemphanen" - september 2011 \(start wordt nu al voorbereid\)](#)
4. [MasterPeace & diverse Bevrijdingsfestivals, waar 'Speed Mediation' zal plaatsvinden; bezoekers snel praktische, professionele mediation tips meegeven - 5 mei 2011](#)

Met de onderwijsprojecten is de afgelopen periode gestart. Zo heeft Maarten Bakker van het CVC een try-out gedaan op het ROC-Amsterdam. In Utrecht werkt CVC samen met MasterPeace en andere partners van MasterPeace (zoals IKV Pax Christi, Vrede van Utrecht, Vreedzame School /Wijk) aan een pilot van MasterPeace Community Art. Onze ambitie is om dit project i.p. internationaal uit te rollen i.s.m. Mayors for Peace. De pilot in Utrecht heet "Kip zoekt Kemphaan". Deze actie beoogt om vrede in buurten en wijken te bevorderen waardoor

Ondertussen kun je je op www.masterpeace.org als 'MasterPeacer' aanmelden (door de verklaring te ondertekenen) en je aanmelden bij de speciale Facebook- en LinkedIn-groep. de officiële internationale lancering van MasterPeace zal plaatsvinden op de Internationale dag voor de Vrede, 21 september 2011. we blijven je op de hoogte houden van de ontwikkelingen.



de leefbaarheid wordt vergroot.

De kemphanen zullen een verzoeningspoging doen onder begeleiding van onder meer professionele mediators, waarbij beide deelnemers samen met bekende kunstenaars en muzikanten en de buurt een mooie 'community art' gaan ontwikkelen. Vanzelfsprekend worden zij daarvoor in het zonnetje gezet. Over dit spannende project hopen we volgende keren meer te vertellen. Via de helpdesk en de beoogde samenwerking bij de Bevrijdingsfestivals zullen heel veel nieuwe mensen laagdrempelig met mediation in contact komen. Meer informatie volgt.

Jaarcongres Vereniging Gemeentemediation

Na twee succesvolle congressen in 2008 en 2009 heeft op vrijdag 12 november 2010 in het provinciehuis van Overijssel, in Zwolle voor de derde keer het jaarcongres van de vereniging GemeenteMediation plaatsgevonden. Er was evenals voorgaande jaren weer veel belangstelling. Linda Reijkerk verzorgde, als voorzitter van de Stichting Mediation MRO, een inhoudelijke bijdrage over beleidsmediation.

Mediation Congres 26 november

Natuurlijk is het CvC ook aanwezig op het Mediation Congres 2010.

Kom een kijkje nemen in onze stand op de kennismarkt en laat u informeren over het cursusaanbod van 2011.



PE agenda november / december 2010

	NMI PE	kosten	#dd.	nov.	dec	tijd
Oplossingsgericht werken in Mediation	8	750	3	25		9.30 – 20.00
Conflictueuze persoonlijkheden II	6	500	2	29		9.30-17.00
Alles over geld	6	500	2		1	9.30 – 17.00
Interne Mediator	6	500	2		6	9.30 – 17.00

Ook de data voor de meeste opleidingen die in 2011 worden aangeboden, zijn bekend. Meer informatie hierover volgt in onze nieuwsbrief van december, maar u kunt ook al terecht op onze website: www.cvc.nl

Vacatures CvC

Bij het Centrum voor Conflicthantering zijn op dit moment twee vacatures

Per direct zijn wij op zoek naar een Junior Office Manager 0,8-1,0 fte en naar een Cursusondersteuner 0,8-1,0 fte.

Meer informatie over de vacatures is te vinden op onze website: www.cvc.nl/vacature.html

BELANGRIJKE MEDEDELING**Naar een nieuw NMI register**

Het NMI heeft onlangs aangekondigd dat er met ingang van 2011-2012 een nieuw register komt. Wij willen u met enig voorbehoud alvast informeren over het te verwachten nieuwe register.

Kort gezegd komt het er op neer dat er één NMI Register Mediator komt en dat er geen onderscheid meer zal zijn tussen een NMI Geregistreerd en een NMI Gecertificeerd mediator. Voor de bestaande NMI geregistreerde en gecertificeerde leden komt er een overgangsregeling. Alle NMI mediators hebben hierover in oktober een brief van NMI ontvangen.

Voor nieuw toetredende leden geldt dat diegenen die bij het Centrum voor Conflicthantering zijn gestart met een mediationopleiding in 2010 en voor de zomer van 2011 hun opleiding hebben afgerond, nog in de gelegenheid worden gesteld tot het oude register toe te treden met de kennistoets tot uiterlijk 1 januari 2012. Daarna vallen zij onder de overgangsregeling en zullen ook specifieke voorwaarden voor deze groep gelden m.b.t. tot de overgangsregeling. Dit betekent in ieder geval dat iedereen de kennistoets moet doen voor 31 december 2011 en dus niet, zoals voorheen regel was, binnen een jaar na afronding van de opleiding.

Omdat de overgangsregeling meer flexibiliteit biedt aan mediators die willen toetreden, dan de nieuwe toetredingseisen, raden wij alle cursisten die nu met een opleiding bezig zijn en zich willen aanmelden voor het register, de kennistoets voor 31 december 2011 te doen.

Op de website van het Nederlands Mediation Instituut kunt u nalezen wat voor u van toepassing is.

Ook het Centrum voor Conflicthantering zal via de website de nieuwe regeling bekend maken.

Voor vragen kunt u contact opnemen met NMI of met het CvC secretariaat.

Contactgegevens:

Centrum voor Conflicthantering BV
Jansweg 40
2011 KN Haarlem

Tel: 023 5323196
W: www.cvc.nl
E: mediation@cvc.nl

Redactie nieuwsbrief:
s.peters@cvc.nl

De volgende nieuwsbrief verschijnt
midden december 2010