



### Opleiding Coaching

Johan Bastiaensen, Ilke Gysen & Paul Castelijns

#### Opleiders

**Johan Bastiaensen**, klinisch psycholoog, systeemtheoretisch psychotherapeut, opleider en staflid van de Interactie-Academie.

**Ilke Gysen**, klinisch psycholoog, systeemtheoretisch psychotherapeut, opleider en staflid van de Interactie-Academie.

**Paul Castelijns**, klinisch psycholoog, systeemtheoretisch psychotherapeut, opleider en staflid van de Interactie-Academie.

#### Doelstelling en visie

De opleiding Coaching biedt de deelnemers een consistent denkkader en methodische handvatten ter ondersteuning van werknemers. Uitgangspunt is dat coachende interventies zowel de belangen van de organisatie als de belangen van medewerkers dienen waarbij we ons richten op zorg voor medewerkers én op de promotie van hun mogelijkheden en talenten. Werksituaties en persoonlijke en sociale levensomstandigheden hebben immers een belangrijke invloed op het welzijn van personeelsleden en leidinggevenden. Hoe meer mensen zich zonder al te veel bekommernissen aan hun werk kunnen wijden, des te groter zijn de baten voor hen zelf en voor de organisatie.

De theoretische basis van deze opleiding is een communicatietheoretische en systemische visie. Een werkplek wordt bekeken als een sociale biotoop waarin onderlinge menselijke relaties het welzijn van medewerkers en hun productiviteit beïnvloeden. Ook talrijke contextgebonden factoren en organisatiecultuur zijn bepalende factoren in een werkomgeving. Een coach heeft aandacht voor dergelijke relationele en contextuele aspecten en promoot een breed vizier op problematische situaties waarin teams, organisaties en werknemers zich bevinden.

#### Voor wie

De opleiding wordt aangeboden aan professionals die – ofwel in dienst van een organisatie ofwel als externe dienstverlener – medewerkers ondersteunen via coaching.

We denken aan arbeids- en organisatiepsychologen, HRM-medewerkers, bedrijfsmaatschappelijk werkenden, externe consultants en begeleiders, medewerkers van bedrijfsgeneeskundige diensten, van ARBO-diensten, ombudspersonen die naast bemiddelend ook begeleidend kunnen optreden, preventieadviseurs, ... maar ook aan leidinggevenden, beleidsmedewerkers, coördinatoren die zich willen bekwamen in het coachen van medewerkers.

Indien je in aanmerking wil komen voor de erkenning van het LVSC, moet je minimaal over een bachelordiploma beschikken. De deelnemer moet relevante en voldoende ervaring met betrekking tot het begeleiden van mensen voorleggen.

## Curriculum van de opleiding

De inhoud van coaching is divers. Het kan gaan over coachen van mensen in hun dagelijkse werkzaamheden, omgang met collega's (intern en extern), verhouding tot leidinggevenden, maar ook bij wijziging van opdracht of functie, uitbouw van een persoonlijke ontwikkelingstraject, loopbaanplanning etc.

Op organisatieniveau kan een coach ingezet worden bij het begeleiden van directieleden, leidinggevenden, groepen medewerkers en teams en assisteren bij veranderingsprocessen ten gevolge van fusies, het maken van een cultuuromslag en zo meer. In de opleiding gaan we met deze diversiteit aan de slag waarbij de volgende onderwerpen worden uitgediept.

*'Een coach is toch geen therapeut. Het moet wel vooruitgaan en tot iets leiden!'*

**Differentiatie** tussen coaching en andere vormen van begeleiding zoals leiding geven, advisering, counseling of psychotherapie. Wat doe je wanneer coachingsgesprekken meer persoonlijk worden en de inhoud de werksfeer verlaat? Mag je als coach je coachee een goede raad geven of ben je dan te veel aan het sturen?

*'Kan je dit team weer op het juiste pad brengen? Zij moeten leren samenwerken!'*

Wat is de vraag achter de coachingsvraag? Bezin eer je begint! **Taxatie** van de coachingsmogelijkheden en **installatie** van een werkkader voor coaching.

*'Als interne coach kunnen je coachees ook wel eens je collega's zijn ... Kan dat wel?'*

**Grondhouding en positionering** van een coach binnen een organisatiecontext met mogelijke ethische dilemma's. Hoe installeer je jouw positie als coach in dialoog met de coachee én de opdrachtgevers?

*'Empowerend werken is heel belangrijk, maar hoe doe je dat concreet in gesprek met coachee?'*

Theoretisch onderbouwde **methodiektraining** waarbij verbindende en veranderingsgerichte interventies de belangrijkste tools vormen. Een coach is namelijk een 'change agent' in een gelijkwaardige relatie. Hierbij is waarderend en versterkend werken cruciaal.

*'Hoe ga ik aan de slag als coach bij ingrijpende persoonlijke en collegiale moeilijkheden?'*

Behandeling van **specifieke probleemdomen** en complexiteiten zoals stress en burn-out, samenwerkingsperikelen, conflicten op de werkvloer, ziekteverzuim etc.

*'Het meeste heb ik geleerd en genoten van de vele concrete praktijkvragen.'*

Systematische **praktijkreflecties** en oefeningen aan de hand van casuïstiek van de deelnemers.

*'Dit onderdeel confronteerde mij met mijn eigen stijl en mogelijkheden, en ook die van mijn organisatie.'*

De persoon van de coach: Door implementatie van aangeboden theorie en methodiek in het eigen werkgebied creëren we voor elke deelnemer de mogelijkheid om keuzes te maken die passend zijn. Deelnemers kunnen op die wijze een heel eigen coachingstijl ontwikkelen.

## Werkwijze

De training is interactief van aard en gebaseerd op praktijkinbreng en praktijkvragen van deelnemers. Theoretische reflecties en oefeningen wisselen elkaar af. Er wordt gestart met ervaringsoefeningen waarop de theorie worden geënt. Het leerproces van de deelnemers wordt geoptimaliseerd door periodieke feedback op praktijksituaties. Casuïstiek wordt ingebracht middels video-opnames of voorbereide besprekingen, met mogelijkheid tot

rollenspel aan de hand van een praktijksimulatie. De gezamenlijke studie en praktijktoepassingen worden ondersteund met relevante literatuur.

De wijze van didactisch werken is 'teach what you preach', d.w.z. er ligt grote nadruk op gelijkwaardigheid, op krachtgericht werken en op het ontdekken van eigen kennisbronnen en vaardigheden, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke context waarin de deelnemers werken.

## Procedure

Je kan inschrijven door middel van het bijgevoegd inschrijvingsformulier. Op basis van het inschrijvingsformulier beslist de hoofdopleider je al dan niet uit te nodigen voor een voorafgaand overleggesprek. In dit gesprek wordt nagegaan in hoeverre dit programma-aanbod aansluit bij uw verwachtingen en vragen.

Twee maanden voor de start van de opleiding stelt de hoofdopleider uit de kandidatengroep een opleidingsgroep samen van maximum 16 deelnemers (minimum 7). Wie om redenen van groepssamenstelling nog niet aan de eerstvolgende groep kan deelnemen, blijft (onder voorbehoud van de toelatingsvoorwaarden) in aanmerking komen voor deelname aan een volgende groep.

## Toelatingsvoorwaarden

1. Een toepasselijke opleiding genoten hebben in de menswetenschappen (psychologie, pedagogiek, maatschappelijk werk, ...) of voldoende aantoonbare ervaring in het professioneel begeleiden van mensen.
2. Praktijk kunnen voorleggen en in de gelegenheid zijn om de opleiding in de praktijk te kunnen toepassen.
3. Bereid zijn uw eigen denken over werksituaties, welzijn, organisatie en samenwerking te exploreren en te expliciteren, in samenspraak met de opleiders en de andere deelnemers.
4. Er zich toe verbinden om voldoende intens met de opleiding te kunnen bezig zijn. Zich vrij kunnen maken om tijdens alle 15 bijeenkomsten aanwezig te kunnen zijn.

## Eindtermen opleiding coaching

1. De deelnemer is in staat om een systeemtheoretische/communicatieve visie te vertalen naar zijn/haar eigen praktijk als coach en daarnaar te handelen.
2. De deelnemer is in staat om een analyse te maken van de vraag en zijn/haar keuzes voor een traject met betrokkene(n) te onderbouwen.
3. De deelnemer baseert zijn/haar trajectkeuze op vergroten en verbreden van de competenties van de coachee(s).
4. De deelnemer is in staat om kritisch te reflecteren op de eigen attitude en het eigen handelen en kan waar nodig de negatieve effecten er van bijsturen.
5. De deelnemer is in staat om in een coachingsrelatie gelijkwaardigheid en wederkerigheid te installeren, en de zelfwerkzaamheid van de coachee(s) te stimuleren.
6. De deelnemer is in staat om moeilijke thema's op een respectvolle wijze bespreekbaar te maken.
7. De deelnemer is in staat te functioneren in om te gaan met het spanningsveld van tegengestelde belangen (binnen organisatie; werk-privé, team-individu ...).

## Certificatie

Aan het met succes volgen van deze opleiding is een certificaat verbonden. Daartoe dient de deelnemer tegen het einde van de opleiding een werkstuk in. In deze tekst wordt het eigen optreden (analyse en interventies) van de deelnemer in een specifieke casus beschreven, waaruit de opleiders en de collega-deelnemers kunnen afleiden dat betrokkene effectief met het geleerde in de praktijk aan de slag is. Het werkstuk wordt in de opleidingsgroep besproken.

### **Accreditering bij de LVPW is in aanvraag.**

Om in aanmerking te komen voor **erkenning bij LVSC** moeten de deelnemers wel nog een bijkomend **verdiepend traject van 36u** volgen (zie pdf-bestand Praktische informatie). Meer informatie over de aanvraag van de erkenning kan je vinden op de startpagina van de opleiding.