

Internationale Ethische Code 2018  
voor coaches, mentoren & supervisors

# Een handreiking voor de praktijk van NOBCO-coaches



**NOBCO**

Nederlandse orde  
van beroepscoaches

**EMCC** Netherlands  
European Mentoring &  
Coaching Council



# Inhoud

Inleiding	3
Bij hoofdstuk 2: Werken met cliënten	4
Bij hoofdstuk 3: Professioneel handelen	16
Bij hoofdstuk 4: Excellente beroepsuitoefening	20
Praktische zaken	25
De belangrijkste wijzigingen en toevoegingen	26

# Inleiding

In 2016 heeft NOBCO | EMCC-Netherlands de Internationale Ethische Code (IEC) van *The Association for Coaching* en the *European Mentoring and Coaching Council 2016* in Nederland geïntroduceerd. Vanaf dat moment is de NOBCO Ethische Gedragscode niet meer geldig.

Per juni 2018 is een update van de IEC door meerdere organisaties ondertekend. Ook is de naam gewijzigd in *Global Code of Ethics* (GCE). Wij zullen in Nederland de naam Internationale Ethische Code blijven gebruiken (IEC). In de NieuwsFlitsen vanaf augustus 2017 tot mei 2018 is de IEC uit 2016 met praktijkvoorbeelden toegelicht. In dit document is de toelichting herschreven voor de IEC en daar waar mogelijk ook voorzien van verwijzingen naar het Competentie Framework (CFW). Het CFW is onderdeel van dit document. Daar waar het woord 'coach' geschreven is, kan je ook 'mentor' of 'supervisor' lezen. Hetzelfde geldt voor 'coachee'; daar kan ook 'mentee' en 'supervisant' gelezen worden. Daar waar we 'hij' schrijven, kan je ook 'zij' lezen (en omgekeerd). We hebben ook een link gelegd naar het Competence Framework (CFW), omdat we weten dat de IEC en het CFW iets aan elkaar toevoegen. De IEC biedt meer dan het CFW, als het gaat om gedragsregels. Het CFW biedt meer dan de IEC, als het gaat over onze vaardigheden in het werken met coachees. Bij de vaardigheidsindicatoren zie je dat ons CFW exponentieel opgebouwd is. Met andere woorden: een hoger niveau moet ook aan lagere niveaus voldoen. Dus als je dit boekje leest neem dan de IEC en het CFW erbij, zodat de verwijzingen helder worden. En realiseer je dat als je jezelf in dit document herkent een EIA-aanvraag de volgende stap is! Veel leesplezier,

José Vos-Boven MSc | Bestuurslid Kwaliteit | Master Practitioner Coach  
24 oktober 2018

# Hoofdstuk 2:

## Werken met cliënten

In dit hoofdstuk wordt het hart van ons werk behandeld. Het gaat over contractering, integriteit, vertrouwelijkheid, ongepaste interacties, belangenverstrengeling en het beëindigen van professionele relaties en doorlopende verantwoordelijkheden. In maar liefst 27 paragrafen wordt besproken hoe coaches dienen te handelen in het werken met cliënten.

### **Contractering: § 2.2 - 2.8**

Een belangrijke fase in het samenwerken met coachees is de fase van contracteren. Hierin denk je aan een aantal zaken:

- In het eerste gesprek vertel je dat je werkt conform de Internationale Ethische Code.
- De code is aanwezig in je praktijk zodat je hem kunt laten zien en/of meegeven.
- Je verwijst ernaar in je coachcontract en je hebt een linkje naar de NOBCO-website staan op je eigen website.
- Ook het Klachtenreglement bespreek je, je verwijst ernaar in je coachcontract en je hebt het beschikbaar zowel in je praktijk als op je website.

Voor coachees is het van belang dat je transparant bent over de vermoedelijke duur van het coachtraject, de kosten die daarbij horen en de vertrouwelijkheid. Een coaching relatie is een gelijkwaardige relatie en dat vraagt om wederzijdse instemming over de doelstellingen en de daarbij behorende financiële aspecten en de vertrouwelijke aard van de relatie. Hoe je samen aan het werk gaat, is ook onderwerp van gesprek. Je legt uit volgens welke filosofie of methoden je werkt, welke stappen jullie

zetten en wat er van de coachee verwacht wordt. Sommige coaches vragen reflectieverslagen te schrijven, opdrachtjes te maken etc. Hoe jullie met elkaar communiceren, via e-mail of anderszins wordt ook in dit eerste gesprek besproken. De coachee moet weten welke verwachtingen de coach van hem/haar heeft. En jij als coach bent duidelijk over jouw bijdrage aan het coachproces.

Je creëert vervolgens een setting waarin je coachee optimaal kan leren en reflecteren op het ontwikkelproces zodat de doelstelling uit het coachcontract gehaald kan worden. Je kunt dat doen door de leerstijlen van Kolb toe te passen. Je stemt de leermethode af op de voorkeur van je coachee. Je kunt ook van het principe uitgaan dat leren betekent er iets bij leren en dat je dus van meerdere leerstijlen gebruik maakt. De coachee een reflectieformulier laten gebruiken, zal het leerproces van de coachee ondersteunen.

Als er sprake is van een opdrachtgever die het coachtraject van je coachee betaalt, dan doe je er alles aan om deze zo goed mogelijk te informeren over de zakelijke aspecten en bespreek je eventueel in een driegesprek de te bereiken doelstellingen. Veel coachees kunnen zelf de doelstellingen met hun leidinggevende bespreken, zodat dat driegesprek niet nodig is. Let erop dat de coachee zelf verantwoordelijk is voor het vaststellen van de doelstellingen en voor de communicatie met de organisatie. Als coach let je erop dat je het vertrouwen van je coachee niet schaadt. Je benoemt in het coachcontract hoe lang het traject zal duren en komt deze afspraken na. Jouw expertise over leerprocessen en de inschatting van het leervermogen van je coachee zijn hier leidend.

Een laatste aspect is dat je gedurende het traject ervoor zorgt dat je coachee niet afhankelijk van je wordt. Hoe zorg je daarvoor? De gelijkwaardigheid geef je vorm door de coachee zijn eigen keuzen te laten maken niet alleen over het leerproces, maar ook over hoe hij/zij de ontwikkeldoelen stelt, en met welke middelen hij/zij het beste kan leren.

### Relatie CFW:

- Competentie 3: omgaan met het coachcontract/coachovereenkomst.
- Competentie 6: doel en actiegerichtheid.

Dit zijn de competenties waar je aan moet voldoen, als je je wilt gedragen zoals in 2.2 - 2.8. beschreven wordt. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:

EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	6, 7, 9, 37
	6 Doel en actiegerichtheid	21 t/m 26
Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	6,7,9, 37 t/m 41
	6 Doel en actiegerichtheid	21 t/m 26, 60 t/m 65
Senior Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	6,7,9, 37 t/m 41, 80
	6 Doel en actiegerichtheid	21 t/m 26, 60 t/m 65 91 t/m 95
Master Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	6,7,9, 37 t/m 41, 80

## **Integriteit: § 2.9 - 2.12**

Integriteit is, samen met vertrouwelijkheid, dé voorwaarde voor het professioneel handelen van een coach. Integriteit betekent dat je je houdt aan waarden en normen van de beroepsgroep van professionele coaches die beschreven staan in de IEC. Je bent in staat om over je eigen gedrag en keuzes verantwoording af te leggen. De IEC helpt daarbij je gedrag vorm te geven.

In de communicatie tussen jou en de coachees, opdrachtgevers, collega-coaches, collega-mentoren of collega-supervisoren ben je open en eerlijk over je vooropleiding, opleidingen, behaald EIA-niveau etc. Tot onze spijt zien we nogal eens dat de keurmerken niet correct vermeld staan op websites van coaches. Dat schaadt niet alleen de integriteit van de coach zelf, het schaadt ook de beroepsgroep. Een voorbeeld: een zeer ervaren coach zet op de website dat hij/zij mastercoach is. Dit zal ongetwijfeld kloppen met de ervaring van betreffende coach, echter de indruk wordt gewekt dat hij/zij een coach is die aan het EIA Master Practitionerniveau voldoet. We vinden het als bestuur betreurenswaardig te moeten constateren dat er coaches zijn die zich ten onrechte profileren als mastercoach, zonder dat zij het bijbehorende certificeringsniveau hebben behaald.

Daarom besteedt NOBCO in toenemende mate aandacht aan het naleven van correct gebruik van de vermelding van het keurmerk. Oneigenlijk gebruik van de EIA-keurmerken leidt tot oneerlijke concurrentie onderling. Het onjuist informeren van opdrachtgevers en coachees creëert foute verwachtingen en doet schade aan onze beroepsgroep.

De potentiële waarde die coaches kunnen bieden aan hun coachees staat nogal eens ter discussie in klachtenprocedures. Uit de uitspraken blijkt vaak dat er onduidelijkheid bestaat over de resultaten van het coachtraject. Wanneer ben je duidelijk over je potentiële waarde?

We raden je het volgende aan:

- 1 Maak een coachcontract met duidelijke realiseerbare coachdoelen.
- 2 Maak een plan van aanpak waarin staat welke resultaten je samen met je coachee wil bereiken.
- 3 Evalueer na elk gesprek of jullie op de goede weg zitten.
- 4 Laat je cliënt gespreksverslagen maken.
- 5 En natuurlijk voer je een eindgesprek waarin je samen een eind-evaluatie bespreekt.

Coaches hebben de plicht om in hun publicaties duidelijk te zijn of en op welk niveau ze gecertificeerd zijn. Ze geven juiste informatie over opleidingen, vaardigheden etc. Ze misleiden de klanten niet. Helaas zien wij zo af en toe dat coaches nog hun oude EIA-certificering gebruiken ondanks dat ze geen verlenging hebben aangevraagd. We nemen dan contact met ze op en vragen hun uitingen te corrigeren.

En dan als laatste onderwerp: werk je met ideeën, modellen of theorieën van anderen, benoem dan van wie het model of de theorie is. Je bent als coach te allen tijde duidelijk over van wie je een oefening of tekst gebruikt. Bijvoorbeeld: als je volgens de logische niveaus werkt en je hebt daarvoor een schema in je plan van aanpak, dan vermeld je dat je werkt volgens Bateson of uit welk boek het komt.

### **Relatie CFW:**

- Competentie 3: omgaan met het coachcontract/coachovereenkomst.

Dit is de competentie waar je aan moet voldoen wil je je gedragen zoals in paragraaf 2.9 - 2.12 beschreven wordt. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:



EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	4
Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	37
Senior Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	37
Master Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	37

### Vertrouwelijkheid: § 2.13 - 2.17

Vertrouwelijkheid in de samenwerking met je coachee vormt de basis van het succes van je werk als coach. Je coachee gaat een kwetsbare relatie met je aan en moet erop kunnen rekenen dat jij het aan jou geschonken vertrouwen niet beschaamt. In het eerste gesprek vertel je daar iets over en in het coachcontract leg je vast hoe je te werk gaat.

Vertrouwelijkheid wordt nog belangrijker als een manager/werkgever de opdrachtgever is en de zogenoemde driehoekrelatie ontstaat. In het coachcontract neem je op hoe je omgaat met de informatie van je coachee richting een manager/werkgever. Coachees moeten erop kunnen vertrouwen dat je geen (persoonlijke) informatie over het coachtraject deelt met de opdrachtgever. Een gesprek over de voortgang kun je het beste in een driegesprek doen of je spreekt af dat de coachee het zelf doet. Als er een schriftelijke rapportage overeengekomen is, dan schrijf je die samen met je coachee.

Ook bespreek je dat het coachtraject van de coachee onderwerp kan zijn in jouw supervisie of intervisie. En vanzelfsprekend geldt ook daar de vertrouwelijkheid. Het is raadzaam om tijdens inbreng in intervisie de naam van de coachee te fingeren en de naam van eventuele werkgever niet te benoemen.

Als je met kwetsbare volwassenen of kinderen werkt, is een gesprek met de verzorgers of ouders over hoe de vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd noodzakelijk.

Bij de aanvraag van bijvoorbeeld je EIA-certificering schrijf je over je coachees met een nummer, een gefingeerde naam of gebruik je alleen de initialen.

Er zijn situaties waarin je de vertrouwelijkheid niet kunt garanderen, bijvoorbeeld bij het plegen van een strafbaar feit door je coachee. Een strafbaar feit kan zijn: illegale activiteiten, mishandeling partner of kind, diefstal, fraude etc. Dit soort situaties zullen zich niet veel voordoen. De IEC geeft aan dat je deze situaties wel bespreekt, zodat de coachee helder heeft wanneer jij de vertrouwelijkheidsclausule moet opheffen. En als je dat dan doet, dan bespreek je dat eerst met je coachee, voordat je erover naar buiten treedt.

Het vertrouwelijk omgaan met de gegevens van je coachees betekent ook dat je je computer met een wachtwoord hebt beveiligd en dat je je dossierkast kunt afsluiten. Ook zorg je dat je website veilig is als je een contactformulier gebruikt. Je zorgt dat je voldoet aan de AVG-richtlijnen. Deze en een aantal documenten kun je terugvinden op de NOB-CO-website. Hierbij hoort ook het vernietigen van alle gegevens die je hebt opgeslagen, zowel op papier als op je computer. In Nederland schrijft de Belastingdienst voor dat je je financiële administratie inclusief je dossiers na 7 jaar kunt vernietigen. De wijze waarop je dat doet moet vertrouwelijkheid garanderen. Je laptop, externe harde schijf en je usb-sticks kan je het best via een professionele organisatie laten vernietigen die datadragers gegarandeerd veilig versnipperd. Papierdossiers van je cliënten kun je eveneens vertrouwelijk laten vernietigen of je doet het zelf met de shredder.

## Relatie CFW:

- Competentie 3: omgaan met het coachcontract/coachovereenkomst.

Dit is de competentie waar je aan moet voldoen wil je je gedragen zoals in paragraaf 2.9 - 2.12 beschreven staat. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:

EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	8, 37 en 39
Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	8, 37 en 39
Senior Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	8, 37, 39, 80
Master Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	8, 37, 39, 80

## Ongepaste interacties: § 2.18 - 2.19

Met ongepaste interacties bedoelen we dat wij onze grenzen dienen te stellen en te bewaken als het gaat over fysieke of andere omgangsvormen met onze coachees, supervisanten of opdrachtgevers. Wij zijn degenen die moeten oppassen onze cliënten aan te raken bijvoorbeeld. We moeten voorkomen dat zoiets als een ongewenste fysieke toenadering wordt ervaren. Niet elke cliënt stelt fysiek contact op prijs en soms kan het zelfs als intimiderend worden ervaren.

Een coach zou zichzelf kunnen afvragen of het in ontvangst nemen van cadeautjes gewenst is. Het suggereert dat het zakelijke contract dat je met je coachee bent aangegaan overgaat in andere vorm, namelijk een veel persoonlijker contact. Er is geen enkele reden om bij het afronden van je coachtraject nog een extra 'beloning' te ontvangen.

In dezelfde paragraaf staat ook dat we rekening dienen te houden met culturele verschillen: in sommige culturen is het ongepast dat een vrouw de man de hand schudt. Houd je daar rekening mee? Het elkaar in de ogen kijken is ook niet altijd gewenst. Wel moeilijk voor ons als coaches. Hoe ga je daarmee om?

Wij onthouden ons van een romantische of seksuele verhouding met onze cliënten, opdrachtgevers, studenten of supervisanten. Deze bepaling is overduidelijk. Gewoon niet doen. Voorkom dat het gebeurt en als er al sprake van dreigt te zijn, beëindig de zakelijke relatie dan! Het is zelfs de vraag of je van een klantrelatie een vriendschapsrelatie kunt maken.

In de therapiewereld is het gemeengoed dat er na het beëindigen van de therapie minstens een jaar geen contact meer is met een klant. Daarna mag eventueel een vriendschappelijke of andere relatie ontwikkeld worden. Het voorkomen van afhankelijkheid of verstrengeling van belangen is het belangrijkste. Dus houd je zakelijke relatie met je klanten ook zakelijk.

### **Belangenverstrengeling: § 2.20 - 2.24**

Belangenverstrengeling is een precair onderwerp. Voordat je het weet zit je er middenin. Een voorbeeld: in je vriendenkring zit een website-bouwer. Hij doet het voorstel om voor jou je website te pimpen in ruil voor coaching. Dat lijkt een goede ruil, maar o wee... In de code staat nadrukkelijk dat wij ervoor zorgen privé en zakelijke relaties niet door elkaar te laten lopen. Het gaat erom dat we dan niet vrij genoeg meer kunnen zijn om ons vak uit te oefenen. Wij zijn ervoor verantwoordelijk de coachee te beschermen tegen belangenverstrengeling.

Een andere situatie die zich voor kan doen (§ 2.23), is dat jij als coach van een medewerker gevraagd wordt ook de manager te coachen. Het is de

vraag of je dat wel kunt doen, immers de medewerker rekent op volledige vertrouwelijkheid en kan zich gaan afvragen of die nog wel gewaarborgd is als jij met zijn manager gaat werken. Ook hier is het onze verantwoordelijkheid om de medewerker en dus ook de manager te beschermen voor belangenverstremgeling.

Mocht er toch een conflict/belangenverstremgeling zijn ontstaan, dan bespreken we dat meteen met betrokkenen en zijn we bereid ons terug te trekken (§ 2.24).

### Relatie CFW:

- Competentie 3: omgaan met het coachcontract/coachovereenkomst.

Dit is de competentie waar je aan moet voldoen wil je je gedragen zoals in paragraaf 2.20 - 2.24 beschreven staat. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:

EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	8
Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	39
Senior Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	80
Master Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	8, 39, 80

### Beëindigen van professionele relaties & doorlopende verantwoordelijkheden: § 2.25 - 2.28

In het coachcontract met de coachee spreken we af hoe we het coachtraject beëindigen. Dat doen we met een eindevaluatie en de feedback van de coachee op ons handelen als coach.

Als de coachee echter de relatie eerder wil verbreken, moet dat mogelijk zijn en heeft een coach dat te respecteren. Het zorgvuldig met elkaar bespreken wat de beweegredenen zijn en de coachee daarvoor de ruimte bieden, is een belangrijk onderdeel van onze relatie met de coachee.

Wil je als coach de coachrelatie of de relatie met de opdrachtgever verbreken, dan doe je dat ook zorgvuldig met redenen omkleed en bovenal respectvol.

Een reden om de coachrelatie te verbreken, kan zijn dat de coachvraag zodanig is veranderd dat jij als coach niet meer de geschikte persoon bent om de coachee te begeleiden. Bijvoorbeeld als een coachee in echtscheiding raakt en mede daardoor in psychische problemen komt. Dan ben jij als coach waarschijnlijk niet de aangewezen persoon meer om de coachee te begeleiden. Bovendien verandert de coachvraag dan en zul je sowieso het gesprek daarover moeten aangaan en de coachovereenkomst opnieuw moeten afsluiten.

Ook na het beëindigen van de relatie (i.c. het coachtraject) houden we onze professionele verantwoordelijkheid: we handhaven de vertrouwelijkheid naar anderen, de dossiers zitten achter slot en grendel en we maken geen misbruik van de vroegere relatie (waardoor er twijfel aan de integriteit van de individuele coach of de beroepsgroep ontstaat). En natuurlijk kom je alle afspraken na die voor de follow-up gemaakt zijn.

En als laatste zorg je voor voorzieningen als je arbeidsongeschikt wordt en je voor langere tijd (of helemaal niet meer) aan het werk kunt als coach. We verwachten dat je een afspraak met een collega maakt die, in geval van nood, je praktijk kan overnemen. In geval van overlijden betekent dit dat je collega niet alleen de lopende coachees benadert, maar ook het beheer van de dossiers en de computer van jou overneemt.

In het besloten deel (inloggen!) van de NOBCO-website vind je een voorbeeld verklaring voor de samenwerking rond afhandeling van je praktijk onder Ondernemen/Organiseer je praktijk.

### Relatie CFW:

- Competentie 3: omgaan met het coachcontract/coachovereenkomst.

Dit is de competentie waar je aan moet voldoen wil je je gedragen zoals in paragraaf 2.25 - 2.28. beschreven wordt. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:

EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	9
Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	9, 42, 45
Senior Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	9, 42, 45
Master Practitioner	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	9, 42, 45

# Hoofdstuk 3:

## Professioneel handelen

In hoofdstuk 3 worden vier onderwerpen behandeld die gaan over hoe wij ervoor zorgen dat we professioneel handelen. Dat omvat de volgende onderwerpen:

- We zorgen ervoor dat de reputatie van het vak hooghouden.
- We erkennen gelijkheid en diversiteit in onze coachrelaties.
- We aanvaarden dat de klachtenprocedure van toepassing is en aanvaarden de consequenties daarvan.
- We zijn op de hoogte van de relevante wettelijke vereisten waaronder wij dienen te werken en de eisen die de beroepsorganisatie aan ons stelt.

### **Handhaven van de reputatie van coaching en mentoring:**

#### **§ 3.1 en 3.2.**

De code verwacht dat een coach zich te allen tijde positief gedraagt en uit over het coachvak. Denk hierbij aan communiceren via social media (Twitter, Facebook, LinkedIn, e.d.). NOBCO-coaches communiceren zodanig dat ze een positieve reputatie van het coachvak en NOBCO | EMCC kunnen handhaven en kunnen uitbouwen. Ook in het handelen in de coachgesprekken en/of in klantcontacten gedraagt een NOBCO-coach zich zodanig dat hij een respectvolle en een positieve kijk op het coachvak bewerkstelligt. In uitlatingen over collega-coaches toont een NOBCO-coach respect voor ieders aanpak of benadering. Inmiddels variëren onze vaksecties van natuurcoaching tot executive coaching. Elke coach heeft op zijn/haar manier een aanpak die zijn/haar klanten helpt in de gevraagde begeleiding. Die verschillende benaderingen zijn voor ons het teken dat we een veelzijdig vak uitoefenen en ook veel van elkaar kunnen leren.



### **Erkennen van gelijkheid en diversiteit: § 3.3 - 3.8**

Paragraaf 3.3 tot 3.8 gaan over hoe een coach zich bewust moet zijn van eigen vooroordelen. Vooroordelen mogen geen rol spelen in het contact met coachees. De werkrelatie met de coachee ziet een NOBCO-coach als gelijkwaardig.

Als de coach zich niet bewust is van zijn vooroordelen, kan de relatie niet gelijkwaardig worden en het coachproces kan daardoor onder druk komen te staan. Vooroordelen kunnen ons op veel fronten beïnvloeden. Voorbeelden zijn: dit is een MBO'er, dus hij gaat het niet snappen; dit is een introvert persoon en hij wordt nooit een extravert persoon; vrouwen en macht werkt niet; donkere mensen zijn lui; andere culturen integreren toch niet; hij heeft nog geen ervaring of geen EIA-certificering behaald, dus telt hij niet mee; etc..

NOBCO-coaches letten erop dat ze in alle communicatie waarde vrij blijven, zowel in geschreven, gesproken als non-verbale communicatie. Dat betekent wel dat je je bewust moet zijn van jouw vooroordelen. Daarom is het zo belangrijk dat je daarop reflecteert en je erop aan laat spreken. Dat kan in intervisie of supervisie. Ook opleidingen besteden aandacht aan wie jij bent en welke invloed dat op de coachee heeft. Ook de reflectietool die we hebben ontwikkeld ondersteunt je bij het ontwikkelen van je professionele handelen.

#### **Relatie CFW:**

- Competentie 1: zelfinzicht.
- Competentie 4: vormgeven coachrelatie.

Dit zijn de competenties waar je aan moet voldoen wil je je gedragen zoals in paragraaf 3.3 - 3.8. beschreven wordt. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:

EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation	1 Zelfinzicht	2
	4 Vormgeven coachrelatie	11, 14
Practitioner	1 Zelfinzicht	2
	4 Vormgeven coachrelatie	11, 14, 50
Senior Practitioner	1 Zelfinzicht	2
	2 Zelfontwikkeling	75
Master Practitioner	4 Vormgeven coachrelatie	11, 14, 50
	1 Zelfinzicht	2
Practitioner	2 Zelfontwikkeling	75
	4 Vormgeven coachrelatie	11, 14, 50

### Schendingen van professioneel gedrag: § 3.9 en 3.10

Paragraaf 3.9 en 3.10 gaan over de consequenties van het schenden van professioneel gedrag. Coaches die zich bij NOBCO | EMCC-NL aansluiten, aanvaarden dat het schenden van professioneel gedrag consequenties kan hebben. De sancties die genoemd worden, zijn:

- Verlies EIA-certificering.
- Verlies aansluiting bij NOBCO | EMCC.

Na zorgvuldig onderzoek door de Klachtencommissie wordt een klacht tegen een NOBCO-coach wel of niet ontvankelijk verklaard en vervolgens wordt een uitspraak gedaan of de klacht wel, niet of deels gegrond is. Wanneer een klacht (deels) gegrond wordt verklaard, kunnen bovengenoemde sancties door het NOBCO-bestuur worden opgelegd.

Per jaar ontvangt NOBCO tussen de 0 en 6 klachten tegen coaches. Ook kunnen coaches elkaar erop aanspreken dat zij zich niet ethisch gedragen, bijvoorbeeld als zij onjuiste informatie verstrekken. Mocht de

coach daar niet op reageren en onethisch blijven handelen dan kan de coach zich wenden tot het NOBCO-bestuur.

### **Wettelijke en statutaire verplichtingen: § 3.11 en 3.12**

Paragraaf 3.11 en 3.12 beschrijven dat coaches zich aan de wettelijke eisen, die in Nederland gelden, dienen te houden. Coaches worden geacht zichzelf op de hoogte te houden van de wettelijke eisen of procedures die in ons land gelden. Een actueel voorbeeld hiervan is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die 25 mei 2016 in werking trad.

Het bestuur heeft in november 2017 een webinar verzorgd waarin de consequenties van de AVG in de coachpraktijk worden besproken. Je kunt het webinar vinden op het NOBCO-kanaal op YouTube.

Het is raadzaam een beroepsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De kans dat je aangesproken wordt, is misschien niet groot. Maar als je financieel aansprakelijk gesteld wordt door een coachee, gaat het al snel over hele grote bedragen. Als een coachee jou bijvoorbeeld verwijt uitgevallen te zijn op zijn werk of in zijn onderneming, kan de claim een jaarsalaris of meer betreffen. NOBCO biedt een collectieve beroepsaansprakelijkheidsverzekering aan via een partner waar elke NOBCO-coach gebruik van kan maken.

In het besloten deel (inloggen!) van de NOBCO-website vind je meer over Collectieve voordelen.

# Hoofdstuk 4:

## Excellente beroepsuitoefening

Hoofdstuk 4 bestaat uit 3 onderdelen die gaan over hoe een coach:

- ervoor zorgt dat deze over de juiste opleiding beschikt en zowel mentaal als fysiek in goede conditie verkeert.
- door middel van intervisie, supervisie en bijscholing ervoor zorgt dat je op topniveau kunt presteren.
- ervoor zorgt dat deze zichzelf blijft ontwikkelen.
- en voor Master Practitioner: een bijdrage levert aan het coachvak.

### **Vermogen om te presteren: § 4.1 en 4.2**

Paragraaf 4.1 beschrijft dat een coach over de juiste kwalificaties, vaardigheden en ervaring dient te beschikken behorend bij het vraagstuk van de coachee. In ons Competentie Framework (CFW) en de EIA-certificeringscriteria is het duidelijk op welke niveaus je kunt werken. Een Practitionercoach werkt bijvoorbeeld als interne coach met een beperkt aantal type cliënten of hij is bezig zich te vestigen als zelfstandig coach en richt zich op het verhogen van prestaties en het verder ontwikkelen van zelfvertrouwen. Deze werkt met een beperkt aantal modellen en technieken en beschikt over 3 jaar werkervaring.

De IEC geeft aan dat wanneer er zich een vraag voordoet die buiten jouw ervaring of scope valt, dat je deze coachee dan doorverwijst naar een coach die werkzaam is op een hoger niveau.

Eén van de redenen waarom de NOBCO het aanmoedigt dat NOBCO-coaches de EIA-certificeringsprocedure doorlopen, is dat je je als coach kunt toetsen aan het Competentie Framework (CFW) en weet tot hoever je competenties rijken. Alle coaches die zich niet hebben gecertificeerd, zijn voor opdrachtgevers niet transparant. De EMCC-coachniveaus

geven duidelijkheid en houvast voor opdrachtgevers en coachees. Steeds meer opdrachtgevers vragen om een certificeringsniveau om meer zekerheid te hebben.

De tweede paragraaf gaat over dat je ervoor zorgt dat je fysiek fit blijft! Ons werk vraagt mentaal veel van ons en dat betekent dat we ruimte moeten maken voor zelfzorg door fysieke ontspanning en inspanning. Niet alle coaches zijn bestand tegen de continue druk of het beroep dat de klant op hen doet. Wanneer een coach bemerkt dat het uitoefenen van zijn vak hem teveel wordt, dan dient een supervisor of een zwaarder gekwalificeerde coach te worden ingeschakeld om mee te sparren.

Het kan ook zijn dat de vraag van de coachee raakt aan één van de persoonlijke thema's van de coach, zodanig dat de coach onvoldoende in het hier en nu bij de coachee kan zijn of gaat projecteren. Als de coachee emotioneel of therapeutisch meer nodig heeft, zorgt een coach voor een adequate doorverwijzing.

Het is daarom sowieso van belang dat een coach een netwerk om zich heen heeft waarnaar coachees kunnen worden overgedragen, mocht er bijvoorbeeld sprake zijn van uitval voor langere tijd.

Mocht het zo zijn dat je gezondheid je niet in staat stelt te coachen, zorg er dan voor dat je een back-up hebt voor het geval je je werk (tijdelijk) moet neerleggen. Zie ook paragraaf 2.28.

### Relatie CFW:

- Competentie 1: zelfinzicht.
- Competentie 3: omgaan met het coachcontract/coachovereenkomst.

Deze competenties zijn de competenties waar je aan moet voldoen wil je je gedragen zoals in paragraaf 4.1 - 4.2 beschreven wordt. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:

EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation	1 Zelfinzicht	1
	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	6
Practitioner	1 Zelfinzicht	32
	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	42, 43
Senior Practitioner	1 Zelfinzicht	32, 74
	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	42, 43, 81
Master Practitioner	1 Zelfinzicht	32, 74
	3 Omgaan met het coachcontract/ coachovereenkomst	42, 43, 81

### Permanente supervisie/intervisie: § 4.3 - 4.5

Voor NOBCO-coaches geldt dat zij zichzelf scherp houden door gesprekken met coachees te bespreken in intervisie of supervisie. Omdat coaches solitaire werkers zijn, is supervisie of intervisie cruciaal voor NOBCO-coaches en voor coaches met een EIA-keurmerk een vereiste. De hoeveelheid uren is afhankelijk van het aantal uren dat je coacht. Wat voor jou van toepassing is, kun je terugvinden in de handleiding voor aanvragen EIA.

De keuze voor intervisie of supervisie kun je zelf maken. We stellen geen eisen aan de samenstelling van de groep, behalve dan dat het om coaching dient te gaan (dus bijvoorbeeld geen therapievraagstukken). Bij intervisie is het verstandig om een mix van ervaren en onervaren coaches te hebben. Immers, leren doe je met en van elkaar. Supervisie kun je alleen doen en ook in een groep. Door op ons werk te reflecteren in gesprek met een gekwalificeerde supervisor (dat kan een Master Practitioner zijn) blijven we onszelf verder ontwikkelen. Zorg ervoor dat de supervisor 'ver genoeg bij je vandaan staat' om de kwaliteit van de supervisie niet in de weg te staan.

In intervisie of supervisie bespreek je bijvoorbeeld vragen over:

- twijfels die je hebt over de voortgang van de coaching.
- of je de juiste interventies inzet.
- reacties van de coachee die je niet begrijpt.
- je eigen awareness en de gevolgen daarvan voor de coaching.

In het besloten deel (inloggen!) van de NOBCO-website vind je meer over Intervisiegroepen. Je kunt ze benaderen om te vragen of er nog een plekje voor je is. Vaak zijn ze vol en als dat zo is kun je oproep in de Nieuwsflits doen (e-mail sturen naar [info@nobco.nl](mailto:info@nobco.nl)) of via LinkedIn in de besloten NOBCO-groep.

## **Relatie CFW**

- Competentie 2: gericht op zelfontwikkeling.

Dit is de competentie waar je aan moet voldoen wil je je gedragen zoals in paragraaf 4.3 - 4.5 beschreven wordt. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:

EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation Practitioner	2 Gericht op zelfontwikkeling	
Senior Practitioner	2 Gericht op zelfontwikkeling	34, 35, 36
Master Practitioner	2 Gericht op zelfontwikkeling	34, 35, 36, 79

### Voortdurende professionele ontwikkeling en reflectie: § 4.6 - 4.8

Coaches die zich aangesloten hebben bij NOBCO | EMCC Netherlands zorgen voor continue professionele ontwikkeling. Ontwikkeling die past bij het niveau van de coach, zowel in uren als in inhoud, van de opleiding. Reflectie op het geleerde beschouwen we als een gewoonte die wij ons eigen gemaakt hebben.

Bijvoorbeeld: een practitioner coach zorgt ervoor in vijf jaar 100 uren aan bijscholing te doen, zodat de verlengingsaanvraag na 5 jaar zonder enig probleem aangevraagd kan worden.

Wil je een Master Practitioner-certificering aanvragen, realiseer je dan dat je een bijdrage aan het coachvak moet leveren. Dat kan zijn dat je bijvoorbeeld als assessor meewerkt, of bestuurlijke activiteiten verricht of jaarlijks inhoudelijke artikelen schrijft, boeken publiceert, etc.

Je evalueert je coachtrajecten systematisch door feedback van je coachees te vragen en daarop te reflecteren. Ook in supervisie of intervisie bespreek je de kwaliteit van je werk systematisch door bijvoorbeeld een casus in te dienen waarop je reflecteert.

#### Relatie CFW:

- Competentie 1: zelfinzicht.
- Competentie 2: gericht op zelfontwikkeling.
- Competentie 8: evaluatie.



Dat zijn de competenties waar je aan moet voldoen wil je je gedragen zoals in paragraaf 4.6 - 4.8 beschreven wordt. Vaardigheidsindicatoren die je daarvoor kunt lezen zijn bijvoorbeeld:

EIA-niveau	Competentie	Vaardigheidsindicator
Foundation	2 Gericht op zelfontwikkeling	5
	8 Evaluatie	28,29, 30
Practitioner	1 Zelfinzicht	31
	2 Gericht op zelfontwikkeling	5, 35, 36
	8 Evaluatie	28, 29, 30, 69, 70, 71, 72
Senior	1 Zelfinzicht	31, 73
Practitioner	2 Gericht op zelfontwikkeling	5, 35, 36, 75, 76, 77, 78, 79
	8 Evaluatie	28, 29, 30, 69, 70, 71, 72, 73, 98
Master	1 Zelfinzicht	31, 73, 99, 100, 101
Practitioner	2 Gericht op zelfontwikkeling	5, 35, 36, 79, 102
	8 Evaluatie	28, 29, 30, 69, 70, 71, 72, 73, 98, 111, 112

### Praktische tips:

Per 1 september is de Internationale Ethische Code 2018 voor alle NOBCO-coaches in werking getreden.

Een praktische checklist:

- Heb je de klanten waarmee je nu werkt geïnformeerd?
- Heb je je weblinkjes aangepast?
- Heb je je coachcontract al veranderd?
- Heb je een print voor in je kantoor gemaakt?
- Heb je je opdrachtgevers geïnformeerd?
- Heb je een tweet gemaakt?

Je kunt de IEC ook eens in je intervisiegroep bespreken, zodat de code een levend instrument wordt.

## De belangrijkste wijzigingen en toevoegingen

De paragrafen die zijn toegevoegd, zijn: 2.4, 2.7, 2.8, 2.12, 2.28. Paragraaf 2.12 en 2.28 zijn belangrijke nieuwe paragrafen. Paragraaf 2.12 zegt dat je moet handelen conform de geldende wetgeving in het land waar je werkt en die wetgeving ook moet kennen.

Paragraaf 2.28 schrijft voor dat je geregeld moet hebben wat je doet met je praktijk als je arbeidsongeschikt bent of zelfs overlijdt. Dus afspraken met een collega maken die dat voor je kan regelen.

Paragrafen die een ander nummer hebben gekregen, zijn van oud naar nieuw:

IEC 2016		IEC 2018
3.10	→	2.11
3.13 en 2.10	→	2.15
4.3, 4.4, 4.7	→	4.3



De Nederlandse Orde van  
Beroepscoaches is de grootste  
beroepsvereniging van professionele  
coaches in Nederland.

Alle NOBCO-coaches onderschrijven deze Internationale Ethische Code en conformeren zich aan het klachtenreglement.

Kijk op [www.nobco.nl/vind-coach](http://www.nobco.nl/vind-coach) voor een professionele coach bij u in de buurt.

**NOBCO**

Nederlandse orde  
van beroepscoaches

**EMCC** Netherlands  
European Mentoring &  
Coaching Council

**Nederlandse Orde van Beroepscoaches**

Postbus 1167  
3860 BD Nijkerk  
033-247 34 28  
[info@nobco.nl](mailto:info@nobco.nl)  
[www.nobco.nl](http://www.nobco.nl)