

Verder werken aan kwaliteit

"schrijf op wat je doet en doe wat je zegt"

beleidsplan 2007 - 2010

Driebergen, 16 januari 2007

bestuur stichting NOBCO

Lidwien Kamp
Alex Engel
Chris Laarman
Victor van Lieshout
Alexander Vreede

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	- 3 -
2.	De stichting NOBCO: een algemeen beeld	- 4 -
2.1.	Oprichting en statutaire doelstelling	- 4 -
2.2.	Visie en missie	- 4 -
2.3.	Activiteiten	- 4 -
2.4.	Definitie van coaching	- 5 -
2.5.	Ethische Gedragscode en klachtenregeling.....	- 6 -
2.6.	Interne organisatie	- 7 -
2.7.	Communicatie	- 9 -
2.8.	Financiën.....	- 10 -
2.9.	Samenwerking met andere organisaties	- 11 -
3.	De NOBCO als "onafhankelijk (registratie-)instituut"	- 14 -
3.1.	Het registratiesysteem: NOBCO RegisterCoach®	- 14 -
3.2.	NOBCO RegisterCoach® als kwaliteitskeurmerk	- 14 -
3.3.	Criteria voor registratie	- 14 -
3.4.	Verloop van de registratieprocedure.....	- 15 -
3.5.	Rolverdeling en scheiding van verantwoordelijkheden	- 16 -
3.6.	Kosten van de registratieprocedure.....	- 16 -
3.7.	Beheer van het register	- 17 -
3.8.	Herregistratie: eigen verklaring met steekproef.....	- 17 -
4.	De NOBCO als "beroepsvereniging"	- 18 -
4.1.	Aansluiten bij de NOBCO	- 18 -
4.2.	Bijeenkomsten	- 19 -
4.3.	Faciliteiten voor aangesloten coaches.....	- 20 -
5.	Thema's en voornemens voor de periode 2007 – 2010.....	- 21 -
5.1.	De NOBCO en het vak coaching.....	- 21 -
5.2.	De NOBCO en haar coaches	- 24 -
5.3.	De NOBCO en de coachopleidingen	- 30 -
5.4.	De NOBCO als organisatie.....	- 31 -
5.5.	De NOBCO en haar omgeving.....	- 36 -
5.6.	De NOBCO en kwaliteit.....	- 39 -
6.	Samenvatting	- 42 -

1. **Inleiding**

Het ontstaan van de NOBCO

Er was eens een coach die zich wilde aansluiten bij een beroepsorganisatie voor coaches. Hij - Alex Engel - ontdekte dat zo'n organisatie niet bestond en besloot er dan zelf maar een op te richten. Samen met een collega - Menno Prins - begon hij met de opzet van de Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO), een organisatie voor mensen die als beroepscoach werkzaam willen zijn. In de winter van 2001-2002 werkten beide heren intensief samen aan de ontwikkeling van een Ethische Gedragscode voor Coaches.

Op 18 maart 2002 sloot de eerste coach - in de persoon van Michel Blessing - zich bij de prille NOBCO aan. Met hem en twee andere coaches uit de eerste weken van het bestaan van de NOBCO, Willem Huisman en Alfons Giliam, vormde Alex Engel het eerste nog onofficiële NOBCO-bestuur. Menno Prins werd gevraagd zich te richten op de ontwikkeling van criteria voor een Register van Beroepscoaches.

In dat eerste jaar organiseerde het bestuur diverse bijeenkomsten om de visie, missie en plannen met de NOBCO aan de reeds aangesloten coaches voor te leggen en om aan hen feedback te vragen. Eén van die vragen was of de NOBCO een stichting of een vereniging moest gaan worden. Gekozen werd voor een stichting. Met als resultaat dat in januari 2003 officieel de "Stichting Nederlandse Orde voor Beroepscoaches" werd opgericht.

Een beleidsplan voor de komende jaren

Sinds 2003 heeft de NOBCO een stormachtige groei doorgemaakt. Inmiddels zijn meer dan 750 beroepscoaches bij de NOBCO aangesloten, waarvan bijna 150 als NOBCO Registercoach©.

Bij een zo snel groeiende organisatie is het van belang dat voor alle betrokkenen helder is wat die organisatie beoogt en op welke wijze de organisatie tracht die doelstellingen te verwezenlijken. Om deze redenen heeft het bestuur van de NOBCO besloten een beleidsplan voor de komende jaren op te stellen.

Opbouw van het beleidsplan

In dit beleidsplan blikken we allereerst terug: we geven een overzicht van de doelstellingen, opzet en huidige activiteiten van de NOBCO. We maken daarbij een onderscheid tussen 2 verschillende 'verschijningsvormen' van de stichting NOBCO zoals zij op dit moment functioneert, t.w.:

- * de NOBCO als een stichting met een ideëel doel, en daarmee een "onafhankelijk instituut" (hoofdstuk 3)
- * de NOBCO als een soort "beroepsvereniging" (hoofdstuk 4)

Daarna wordt uiteraard vooruitgeblikt: wat wil de NOBCO in de komende jaren bereiken en op welke wijze? In dit hoofdstuk onderscheiden we een aantal thema's die naar onze mening in de komende jaren vooral van belang zullen zijn. Per thema maken we een korte analyse van wat daarbij aan de orde is en formuleren we een aantal concrete beleidsvoornemens.

Kwaliteit centraal

Zoals ook al uit de titel van dit beleidsplan blijkt staat het thema "kwaliteit" centraal in het denken en doen van de stichting NOBCO. In dit beleidsplan proberen we daar bij de verschillende thema's die ons bezighouden steeds van uit te gaan.

Bij het begrip kwaliteit gaat het natuurlijk vooral om de kwaliteit van het vak beroepsmatige coaching en de kwaliteit van degenen die als beroepscoach werkzaam zijn en zich daarom bij de stichting NOBCO hebben aangesloten. Maar evenzeer gaat het ons bij kwaliteit om de kwaliteit die we nastreven ten aanzien van de stichting NOBCO zelf, als een transparante en professioneel en zorgvuldig werkende organisatie.

2. De stichting NOBCO: een algemeen beeld

2.1. Oprichting en statutaire doelstelling

Het initiatief voor oprichting van de NOBCO dateert uit 2001. Op 18 juni 2002 vond de allereerste landelijke bijeenkomst plaats. De feitelijke oprichting van de stichting NOBCO bij de notaris vond plaats op 13 januari 2003, gevolgd door de officiële oprichtingsbijeenkomst op 16 januari 2003. op dat moment waren circa 50 coaches bij de NOBCO aangesloten.

Volgens de statuten draagt de stichting de naam "Stichting Nederlandse Orde voor Beroepscoaches (NOBCO)" met als doel (art. 2.1):

- * het professionaliseren van het beroep van arbeidsgerelateerde coaching
- * het verrichten van alle verdere handelingen die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn

Conform haar missie wil de NOBCO een beroepsorgaan zijn voor professionele coaches, die het vak van *arbeidsgerelateerde coaching*, veelal zelfstandig of in bureauverband, beroepsmatig uitoefenen. In de statuten (art. 2.2.) is vastgelegd dat de stichting NOBCO haar doel onder meer wil verwezenlijken door:

- * het beheren van een register van beroepsmatige coaches
- * bewaking van de professionaliteit van de aangesloten coaches
- * het uitdragen van het NOBCO logo als kwaliteitslabel naar de markt
- * het organiseren van intercollegiale bijeenkomsten
- * gesprekspartner zijn namens de branche richting overheid en bedrijfsleven

2.2. Visie en missie

Visie

De NOBCO gaat er van uit, dat het voor professionals in voorkomende gevallen gewenst is om – vanuit de eisen die door de huidige werkomgeving worden gesteld – begeleid te worden bij de verbetering van hun professionaliteit. Primair zal dit een element zijn wat door het management in de vorm van coachend leiderschap kan worden verzorgd. In een aantal omstandigheden, persoons- of functiegebonden situaties zal een meer onafhankelijke reflectie gewenst zijn. In de visie van de NOBCO kan in die gevallen externe coaching een adequaat instrument zijn. Dit stelt specifieke eisen aan een ieder die zich als (arbeidsgerelateerde) beroepscoach wil vestigen.

Missie

De missie van de NOBCO is om voor beroepscoaches, die mede op basis van bovengenoemde visie werkzaam zijn, een professioneel kader te scheppen en in samenwerking met hen en met derden het vak van beroepscoach verder te professionaliseren.

2.3. Activiteiten

Coaches

Ten behoeve van de aangesloten coaches ontwikkelt de NOBCO hiertoe onder meer de volgende activiteiten:

- * het registreren van beroepscoaches, die aan een aantal kwaliteitscriteria voldoen
- * het versterken van de titel *NOBCO RegisterCoach*® als kwaliteitslabel naar de markt.
- * het uitvaardigen en zorg dragen voor de naleving van een gedragscode voor beroepscoaches: de *NOBCO Ethische Gedragscode*®, in samenhang met het

- beheer van een daarmee verbonden onafhankelijke *klachtenregeling* ten behoeve van coachees en opdrachtgevers
- * het initiëren van studiegroepen inzake specifieke thema's rond coaching
 - * het organiseren van intercollegiale bijeenkomsten voor coaches, waaronder een jaarlijkse conferentie over "nieuwe trends en ontwikkeling in coaching"
 - * het leveren van een bijdrage aan publicaties over coaching, zoals het (mede) uitgeven van het Nederlands Tijdschrift voor Coaching
 - * gelegenheid bieden voor of het zelf organiseren van intervisiebijeenkomsten

Markt

Bij de activiteiten van de NOBCO richting de markt en (potentiële) opdrachtgevers zijn onder meer de volgende aspecten van belang:

- * via de website van de NOBCO heeft de markt toegang tot de bij de NOBCO aangesloten coaches
- * de markt dient gegarandeerd te zijn van een professionele ondergrens; dit wordt verwezenlijkt door de NOBCO Ethische Gedragscode en de registratie van beroepscoaches
- * de NOBCO zet zich in voor het vergroten van inzicht in het soort van dienstverlening, het type coach en de prijsvorming
- * de NOBCO stimuleert aangesloten coaches om specifieke branchedeskundigheid en bedrijfskundige kennis verder te ontwikkelen

2.4. Definitie van coaching

In 2004 heeft op verzoek van het bestuur van de NOBCO een interne werkgroep een poging gedaan een algemene en voor alle aangesloten coaches herkenbare en aanvaardbare definitie van arbeidsgerelateerde coaching op te stellen. Deze werkgroep heeft getracht zich te beperken door:

- * te komen met een *definitie* (dus geen omschrijving of toelichting)
- * termen te gebruiken die in *arbeidssituaties* herkenbaar zijn
- * termen te gebruiken die in *meerdere vormen* van coaching voorkomen (en dus niet uniek zijn voor bepaalde vormen van coaching of thuishoren in therapeutische werkvormen)

Deze beperkingen slaan echter alleen op het proces van het formuleren van de definitie en doen geen uitspraak over (de waarde van) werkvormen die door deze beperkingen buiten de definitie zijn gevallen.

Bij het onderzoek dat de werkgroep deed bij de aangesloten coaches bleek niet één definitie hetzelfde. De overigens soms rake omschrijvingen van wat coaching (volgens de coaches) is varieerde van alinea's lang tot scherpe 'oneliners'. Uiteindelijk heeft de werkgroep de volgende definitie opgesteld en aan het bestuur van de NOBCO aangeboden:

"Coaching is een gestructureerd en doelgericht proces, waarbij de coach op interactieve wijze de gecoachte aanzet tot effectief gedrag door:

- * ***bewustwording en persoonlijke groei***
- * ***het vergroten van zelfvertrouwen en***
- * ***het exploreren, ontwikkelen en toepassen van eigen mogelijkheden***

Coach en gecoachte* nemen ieder hun verantwoordelijkheid voor het proces."

** onder gecoachte kan ook worden verstaan: een team dat als eenheid wordt gecoacht*

Onderbouwing

De eerste zin beschrijft voornamelijk het 'wat' van coaching. Het 3-regelige lijstje gaat over het 'waartoe'. De laatste regel tenslotte geeft de belangrijkste uitgangspunten en voorwaarden aan en drukt impliciet ook de gelijkwaardigheid van coach en gecoachte uit.

Op deze wijze is een definitie ontstaan die de belangrijkste elementen in zich verenigt, leesbaar is en toch nog redelijk beperkt in omvang.

Status van de definitie

De door de werkgroep opgestelde definitie is door het bestuur van de NOBCO als "NOBCO-definitie" overgenomen. Dit betekent dat het alle bij de NOBCO aangesloten coaches vrij staat om de definitie te hanteren, ook in gedrukte vorm. Ook is het toegestaan deze definitie naar eigen behoefte uit te breiden.

2.5. Ethische Gedragscode en klachtenregeling

Ethische Gedragscode

Direct bij het van start gaan van de NOBCO werd de NOBCO Ethische Gedragscode (EGC) opgesteld. Het doel van deze gedragscode is om de 'professionaliteit' van beroepscoaches onder woorden te brengen en deze omschrijving als leidraad te laten dienen voor het professioneel functioneren van coaches. Alle beroepscoaches die zich bij de NOBCO willen aansluiten dienen een verklaring te ondertekenen dat zij als beroepscoach zullen werken volgens deze ethische code en zich bij klachten te zullen onderwerpen aan het bijbehorende klachtenreglement, "zoals deze thans luiden of in de toekomst zullen komen te luiden".

De NOBCO Ethische Gedragscode telt vier paragrafen:

- * Respect
- * Integriteit
- * Verantwoordelijkheid
- * Professionaliteit

In elke paragraaf wordt een aantal duidelijke gedragsregels aangegeven die de coach bij zijn/haar professioneel handelen na zal leven.

De EGC biedt coaches ruim voldoende uitgangspunten en richtlijnen om verantwoord te kunnen handelen in vrijwel alle situaties waarin zij tijdens de uitoefening van hun beroep terecht kunnen komen, met als belangrijkste doel: het bevorderen van welzijn en veiligheid van de individuen en groepen waarmee zij werken. De EGC biedt coaches daarmee een solide basis van normen en waarden waarop zij tijdens de uitoefening van hun beroep kunnen bouwen.

De basis van de EGC wordt gevormd door een aantal duidelijke uitgangspunten van de NOBCO ten aanzien van coaching, nl. dat:

- * de coachee uiteindelijk zelf het beste weet wat goed voor hem is en zowel in zijn privé - als in zijn professioneel bestaan zelf, op basis van eigen afwegingen, kan beslissen wat hij wél of niet wil; dientengevolge is de coachee ook zelf verantwoordelijk voor de keuzen die hij maakt, en is hij in persoon aanspreekbaar op zijn gedrag
- * de coachee en de coach volkomen gelijkwaardig zijn, in die zin dat beiden unieke en complete mensen zijn, vol mogelijkheden
- * tijdens coaching de doelen, middelen en keuzen van de coachee prioriteit hebben boven die van de coach

Status van de EGC

De vraag of iemand wel of niet de wet overtreedt, kan echter nooit door toepassing van deze EGC alleen beantwoord worden. De EGC biedt geen bescherming tegen rechtsvervolging aan wie zich strikt aan de letter ervan houdt, net zo min als iemand alleen op grond van overtreden van het gestelde in de EGC juridisch strafbaar gesteld kan worden. Het zich gehouden hebben aan of het overtreden hebben van deze EGC kan daarentegen wel als argument in juridische procedures aangevoerd worden en – afhankelijk van de omstandigheden – als ontlastende dan wel belastende factor meegewogen worden in de oordeelsvorming.

Klachtenregeling

Tegelijk met de EGC werd door de NOBCO ook een klachtenregeling in het leven geroepen. In 2005 werd deze regeling ingrijpend vernieuwd en is een klachtencommissie benoemd, bestaande uit 2 NOBCO RegisterCoaches (jurist en psycholoog) en een niet bij de NOBCO aangesloten onafhankelijk voorzitter (jurist en mediator).

De doelstelling van de klachtenprocedure is het onderzoeken, beoordelen en toezien op de afhandeling van klachten van cliënten of opdrachtgevers van bij de NOBCO aangesloten beroepscoaches (zowel Associate als RegisterCoaches).

Klachten kunnen betrekking hebben op:

- * het handelen of nalaten van de coach bij de uitvoering van een opdracht, in het bijzonder met betrekking tot de ethische gedragscode van de NOBCO
- * financiële geschillen voortvloeiende uit de tussen de klager en de coach gesloten coachingsovereenkomst.

Afronding van de klachtenprocedure betekent dat de klachtencommissie (schriftelijk) uitspraak doet of de ingediende klacht gegrond is of niet. De klachtencommissie kan aan die uitspraak een aanbeveling verbinden, aan de coach of aan het bestuur van de NOBCO.

Het doel van de klachtenprocedure is allereerst herstel van de verhoudingen tussen de klager en de coach op wie de klacht betrekking heeft. Daarnaast is – als een bijdrage aan de kwaliteit van de dienstverlening van de aangesloten coaches – het nauwkeurig verzamelen en registreren van binnengekomen klachten door de klachtencommissie doel van de klachtenprocedure.

Eind 2006 heeft de commissie haar eerste uitspraak gedaan inzake een tegen een bij de NOBCO aangesloten coach ingediende klacht.

2.6. Interne organisatie

Rechtsvorm

Bij de oprichting van de NOBCO is bewust gekozen voor een stichting. Deze rechtsvorm bewaakt het best de onafhankelijkheid van de organisatie, die nodig is om een op kwaliteit gericht registratiesysteem te beheren. De stichtingsvorm maakt de organisatie ook beter bestuurbaar doordat kortere lijnen een snellere besluitvorming mogelijk maken dan bij de verenigingsvorm het geval is.

Dat doet niet af aan het feit, dat veel aangesloten coaches de NOBCO eigenlijk beleven als een vereniging: de beroepsvereniging waar zij "lid" van zijn. Om deze reden streeft het bestuur er naar om de aangesloten coaches zoveel mogelijk bij de besluitvorming te betrekken en van de bij de aangesloten coaches aanwezige deskundigheid gebruik te maken.

Bestuur

Het bestuur bestaat uit 5 personen met elk een eigen functie en aandachtsgebied:

- * voorzitter:
coördinatie werkzaamheden bestuur, interne organisatie
- * algemeen secretaris:
dagelijks bestuur, PR en communicatie, contacten marktpartijen, informatievoorziening (intern/extern), website
- * penningmeester:
financiële zaken, contacten administratie
- * bestuurslid:
registratie en herregistratie
- * bestuurslid:

evenementen en activiteiten

Nieuwe bestuursleden worden benoemd door de zittende bestuursleden. Bij vacatures wordt een oproep geplaatst met een functieprofiel, waarop aangesloten coaches kunnen reageren en hun belangstelling kenbaar kunnen maken.

Het bestuur komt in principe maandelijks bij elkaar om de voortgang van activiteiten te bespreken en besluiten te nemen. Van elke bestuursvergadering wordt een verslag opgesteld, voorzien van een takenlijst met de gemaakte afspraken.

Commissies

Voor taken met een min of meer *permanent* karakter zijn door het bestuur *commissies* ingesteld. Op dit moment bestaan de volgende commissies:

- * registratiecommissie
- * redactiecommissie nieuwsbrief
- * klachtencommissie
- * accreditatiecommissie

De taken en samenstelling van een commissie worden door het bestuur zo nauwkeurig mogelijk omschreven in een opdracht. Hierin wordt ook vastgelegd op welke wijze de commissies contacten onderhoudt met het bestuur, in de regel via het bestuurslid in wiens aandachtsgebied het werk van de betreffende commissie valt.

In de opdracht voor de registratiecommissie is ook de besluitvormingsprocedure opgenomen bij de advisering aan het bestuur over het opnemen van een beroepscoach in het NOBCO-register.

Werkgroepen

Voor taken met een in beginsel *tijdelijk* karakter worden door het bestuur *werkgroepen* ingesteld. Voorbeelden hiervan zijn:

- * werkgroep definitie van coaching (2004)
- * werkgroep organisatie landelijke conferentie (2005, 2006)
- * werkgroep om het bestuur te adviseren over herziening van registratiesysteem (2005)
- * werkgroep PR & marketing (2006)
- * werkgroep accreditatie van opleidingen (2006)

De opdracht aan een werkgroep en de samenstelling ervan wordt door het bestuur zo nauwkeurig mogelijk – bij voorkeur schriftelijk – vastgelegd. Hierin wordt ook bepaald op welke wijze een werkgroep contacten onderhoudt met het bestuur, in de regel via het bestuurslid in wiens aandachtsgebied het werk van de betreffende werkgroep valt.

Regio's

Sinds 2005 is de NOBCO ingedeeld in een aantal regio's. Voor elke regio is door het bestuur een *regiocoördinator* benoemd, die de activiteiten binnen de regio coördineert. De huidige zeven regio's zijn:

- * Zuidwest
- * Midden
- * Noord
- * Zuid
- * Oost
- * Noordwest
- * Amsterdam & 't Gooi

Elke regio houdt jaarlijks enkele regiobijeenkomsten, in de eerste plaats bedoeld voor de coaches die in de betreffende regio werkzaam zijn. Deze bijeenkomsten worden vermeld in de agenda op de NOBCO-website en zijn ook toegankelijk voor coaches uit andere regio's. Eerste contactpersoon van de regiocoördinatoren binnen het bestuur is het bestuurslid met het aandachtsgebied 'evenementen en activiteiten'. Periodiek overlegt een delegatie uit het bestuur met de regiocoördinatoren over de algemene gang van zaken en over signalen vanuit de regio's over het functioneren van de NOBCO.

Secretariaat

Voor het leveren van ondersteunende administratieve, secretariële en organisatorische ondersteuning – in de eerste plaats ten behoeve van de algemeen secretaris, maar tevens voor commissies, werkgroepen en de penningmeester – heeft het bestuur met ingang van 2005 een dienstverleningsovereenkomst gesloten met Buro Interbiss v.o.f. te Driehuis.

De overeenkomst is aangegaan voor de duur van 5 jaar, d.w.z. tot 31 december 2009. Voor deze dienstverlening wordt een vergoeding per bij de NOBCO aangesloten coach betaald, die – middels een staffel – lager wordt naarmate er meer coaches bij de NOBCO zijn aangesloten. Bij het aangaan van de overeenkomst werd uitgegaan van een bandbreedte van 250 – 290 coaches. Vanwege de grote toename van het aantal aangesloten coaches – en de daarmee samenhangende toename van de werkzaamheden – is de staffel eind 2006 uitgebreid met een uitloop naar maximaal 951 – 1.000 coaches.

Registratiebureau

Bij de registratie van beroepscoaches en het beheer van het register wordt de NOBCO vanaf het begin ondersteund door het NOBCO registratiebureau in de persoon van Menno Prins (Prins Coaching & Counseling). Om deze samenwerking en de daarbij behorende zakelijke verhouding te formaliseren heeft het bestuur eind 2005 met Prins Coaching & Counseling (PCC) een dienstverleningsovereenkomst gesloten.

Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 2 jaar, d.w.z. tot 31 december 2007. In de overeenkomst is zo nauwkeurig mogelijk vastgelegd welke fasen in de registratieprocedure worden onderscheiden, welke activiteiten PCC in de verschillende fasen van het (her)registratieproces verricht en welke vergoeding daarvoor per activiteit verschuldigd is. In de overeenkomst is ook het (fysieke) beheer van het register van beroepscoaches aan PCC opgedragen.

2.7. Communicatie

De NOBCO kent – onderscheiden naar verschillende doelgroepen – diverse communicatie-instrumenten.

Websites

De website www.nobco.nl is de algemene website van de stichting met een overvloed aan informatie over coaching, de bij de NOBCO aangesloten (Associate en Register) coaches en de activiteiten en organisatie van de NOBCO. Bepaalde informatie is – na inloggen – alleen te benaderen door de aangesloten coaches. Na het inloggen kunnen coaches ook zelf de over hen op de website vastgelegde informatie wijzigen.

Op de website van Prins Coaching & Counseling www.mjprins.nl/registratieframeset.html wordt door het registratiebureau voor geïnteresseerden alle relevante informatie vermeld over de (her)registratieprocedure en worden diverse Frequently Asked Questions (FAQ) beantwoord.

Nieuwsbrief

Maandelijks brengt de NOBCO een *digitale nieuwsbrief* uit, bestemd voor de aangesloten coaches en anderen die daarin geïnteresseerd zijn en zich op de nieuwsbrief kunnen abonneren. Eind 2006 wordt de nieuwsbrief gemaild aan ruim 2.250 personen! Naast een 'special' die elke maand weer anders is heeft de nieuwsbrief als vaste rubrieken:

- * nieuws en ontwikkelingen
- * nieuws van de bestuurstafel
- * verslagen van gehouden landelijke NOBCO-bijeenkomsten
- * aankondigingen van intercollegiale bijeenkomsten met mogelijkheid tot aanmelding
- * boekentips
- * marketingtips voor coaches
- * spreuk van de maand
- * lokaties
- * speurdertjes

Tot eind 2006 bevatte de nieuwsbrief ook het 'nieuws van de bestuurstafel' met de belangrijkste en meest actuele informatie uit de bestuursvergadering. Deze informatie wordt sindsdien opgenomen in de *nieuwsflits* (zie hieronder).

De nieuwsbrief heeft ook een link naar de NOBCO-website voor de *agenda* met landelijke en regionale NOBCO- evenementen en andere bijeenkomsten rond coaching.

In de *speurdertjes* kunnen aangesloten coaches gratis berichten, verzoeken en oproepen plaatsen. Anderen kunnen alleen gratis berichten plaatsen over cursussen, seminars of workshops als voor bij de NOBCO aangesloten coaches een speciale prijs wordt gehanteerd of als deze speciaal voor NOBCO-coaches worden georganiseerd. Als dat niet het geval is, is men per lezer van de nieuwsbrief een kleine vergoeding verschuldigd. Voor deze aankondigingen wordt de afzonderlijke rubriek *seminars & workshops* gebruikt. De verantwoordelijkheid voor deze aankondigingen ligt niet bij de NOBCO maar bij de inzenders van diverse aankondigingen.

De nieuwsbrief wordt gemaakt door de algemeen secretaris, met ondersteuning door een kleine redactiecommissie.

Nieuwsflits

Naast de meer algemene nieuwsbrief wordt voor het informeren van en communiceren met de aangesloten coaches ook gebruik gemaakt van de (eveneens digitale) *nieuwsflits*. De nieuwsflits verschijnt eens per maand ongeveer aan het begin van de maand en wanneer daar speciale aanleiding voor is. De nieuwsflits wordt uitsluitend verzonden naar de aangesloten coaches. De nieuwsflits bevat het 'nieuws van de bestuurstafel' met de belangrijkste en meest actuele informatie uit de bestuursvergadering. Het uitbrengen van de nieuwsflits maakt het mogelijk om actuele informatie zo snel mogelijk aan alle aangesloten coaches door te geven. De nieuwsflits wordt gemaakt door de algemeen secretaris.

Beurzen en congressen

Bij diverse beurzen en congressen is de NOBCO met een stand aanwezig. Dit betreft enerzijds beurzen gericht op mogelijke opdrachtgevers, zoals HRM-functionarissen van bedrijven en instellingen (Performa, P&O-beurs). Bij deze beurzen is de doelstelling om informatie over coaching als HRM-instrument te geven en om het NOBCO-logo (en met name de NOBCO RegisterCoach©) als kwaliteitslabel te promoten.

Daarnaast is de NOBCO met een stand aanwezig bij activiteiten die meer op de coaches zelf gericht zijn, zoals de jaarlijkse 'Connecting Networks'-dag van de Baak en het jaarlijkse Coaching Congres. Hier is de doelstelling om de NOBCO onder beroepsgenoten meer bekendheid te geven en coaches uit te nodigen zich bij de NOBCO aan te sluiten.

De stands worden meestal bemand door de algemeen secretaris, bijgestaan door de overige bestuursleden en een aantal andere enthousiaste NOBCO-ers. Ten behoeve van de beurzen en congressen zijn speciale flyers ontwikkeld met algemene informatie over de activiteiten van de NOBCO.

2.8. Financiën

In de eerste periode rond de oprichting is de NOBCO financieel ondersteund door 25 'Founding Members', die – onder verkrijging van een aantal voorrechten – door storting van een extra bijdrage geholpen hebben de NOBCO van de grond te krijgen. Vanaf die tijd zijn alle activiteiten van de NOBCO bekostigd uit de aansluitingsbijdragen van de aangesloten coaches en bijdragen van donateurs.

2003 – 2005

Ondanks de steun van de Founding Members was de financiële situatie van de NOBCO in de eerste jaren niet eenvoudig. Het jaar 2003 eindigde met een klein overschot. Maar over het jaar 2004 was het exploitatiesaldo negatief en werd het jaar afgesloten met een negatief eigen vermogen van circa € 1.800. Door de grote toename van het aantal aangesloten coaches – in combinatie met een steeds betere bedrijfsvoering door

penningmeester, algemeen secretaris en het secretariaat – werd in het jaar 2005 een kleine 'winst' van € 3.800 behaald, resulterend in een positief eigen vermogen van iets meer dan € 2.000.

2006 en volgende jaren

Voor het jaar 2006 is getracht een zo betrouwbaar mogelijke begroting op te stellen. Daarin zijn (de kosten van) alle voor 2006 geplande activiteiten zo zorgvuldig mogelijk geïventariseerd en is een raming gemaakt van het aantal aangesloten coaches. Belangrijk uitgangspunt daarbij is ook dat het voor de NOBCO noodzakelijk is om een gezonde financiële basis op te bouwen (met een 'buffer' om eventuele tegenvallers op te kunnen vangen). Op basis van die gegevens is berekend hoe hoog de aansluitingsbijdrage zou moeten zijn om tot een sluitende exploitatie te komen. Gelukkig bleek slechts een geringe verhoging van de aansluitingsbijdrage noodzakelijk om voldoende financiële ruimte te realiseren voor alle voorgenomen activiteiten.

Het is de bedoeling om deze wijze van het opstellen van de begroting ook in de komende jaren te hanteren.

Naar verwachting zal het jaar 2006 met een positief resultaat kunnen worden afgesloten, waardoor het eigen vermogen zal kunnen toenemen tot circa € 10.000.

Kwartaalrapportages

Met ingang van het jaar 2006 ontvangt het bestuur van de penningmeester kwartaalrapportages, waarin de financiële stand van zaken t/m het betreffende kwartaal wordt vergeleken met de begroting. Hierin wordt tevens een prognose gedaan voor het te verwachten financiële resultaat over het gehele jaar. Dit geeft het bestuur gedurende het gehele jaar een goed overzicht over de financiële gang van zaken zodat zonodig tijdig bijgestuurd kan worden.

Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)

In 2006 heeft het bestuur een document vastgesteld waarin – op basis van het organigram – de AO/IC van de organisatie duidelijk is vastgelegd. In dit document zijn alle gemaakte afspraken met betrekking tot de financiële huishouding van de NOBCO duidelijk vastgelegd. Deze afspraken betreffen:

- * een register van bevoegdheden inzake financiën
- * spelregels ten aanzien van declaraties van onkosten
- * de procedure fiattering en betaling binnenkomende facturen
- * de procedure vastlegging ontvangen gelden

2.9. Samenwerking met andere organisaties

Met coaching houden zich in Nederland en internationaal diverse organisaties bezig. Met een groot aantal daarvan onderhoudt de NOBCO formele of meer informele contacten. De belangrijkste worden hier nader toegelicht.

Stichting Coach!

Naast de NOBCO houdt ook de stichting Coach! zich bezig met het in stand houden van een register van beroepscoaches die aan bepaalde kwaliteitscriteria voldoen. De stichting Coach! werkt met een certificeringsprocedure, waarbij getoetst wordt of de kandidaat voldoet aan het door de Stichting Coach! opgestelde competentieprofiel voor coaching. Deze toetsing gebeurt met behulp van een assessment en een klanttevredenheidsonderzoek. Na opneming in het register mag de coach het predikaat "Certified Coach" dragen.

Sinds 2005 voeren delegaties van de besturen van de stichting Coach! en de NOBCO met enige regelmaat overleg over wederzijdse belangen en mogelijke samenwerking. Voor de ontwikkeling van het vakgebied coaching in Nederland is het geen goede zaak, wanneer er naast elkaar twee afzonderlijke "kwaliteitslabels" (blijven) bestaan. Zowel voor de 'markt'

van opdrachtgevers als voor de coaches zelf is dit een verwarrende situatie, die nadelig kan zijn voor het aanzien van het beroep. Bovendien is bij sommigen de indruk ontstaan van twee rivaliserende systemen, waartussen geen samenwerking mogelijk zou zijn. Dit is niet het geval: de kwaliteitssystemen van stichting Coach! en NOBCO kunnen gezien worden als elkaar aanvullende systemen, die beide – zij het op een heel verschillende wijze – legitieme aspecten van kwaliteit van coaching toetsen en op basis van die toetsing de markt willen informeren over het kwaliteitsniveau van beroepscoaches.

Bovendien is het denkbaar dat in de toekomst van overheidswege ook eisen zullen worden gesteld aan systemen van registratie en certificering van beroepen. Vanuit het vakgebied zal dan moeten worden aangegeven wat het 'domein' van het betreffende vakgebied is en welke eindtermen van opleidingen, kwaliteitscriteria en ethische standaarden voor het vakgebied moeten gelden. De toetsing van deze criteria zal vervolgens aan van het vakgebied, opleidingsinstellingen en beroepsorganisaties *onafhankelijke* instanties moeten worden overgelaten.

Op basis van deze overwegingen besloten de besturen in 2006 om het initiatief te nemen tot het realiseren van een gezamenlijk gedragen kwaliteitskeurmerk, dat aan de bovengenoemde criteria kan voldoen en dat op termijn de huidige kwaliteitskeurmerken van de beide organisaties kan verbinden. In april 2006 is een gezamenlijke projectgroep ingesteld met de opdracht om:

- * een door beide stichtingen gezamenlijk te hanteren visie op professionele (arbeidsgerelateerde) coaching als begeleidingsmethode te ontwikkelen
- * voorstellen te ontwikkelen voor een gezamenlijk gedragen kwaliteitskeurmerk voor beroepscoaches
- * voorstellen te ontwikkelen voor de wijze van uitvoering en beheer van dit kwaliteitskeurmerk
- * een stappenplan te ontwikkelen voor de realisatie en zorgvuldige invoering van dit kwaliteitskeurmerk op een termijn van 3 jaar.

De projectgroep bestaat uit 2 vertegenwoordigers van elke organisatie, zonodig aangevuld met een onafhankelijk gespreksleider.

De periodieke gesprekken tussen de beide besturen worden voortgezet.

European Mentoring & Coaching Council (EMCC)

De EMCC is een Europese organisatie met afdelingen in meerdere landen, zoals Duitsland, Engeland en Zweden. In Nederland bestaat er geen afdeling, maar wel een contactpersoon. Doelstelling van de EMCC is het bevorderen van de kwaliteit van coaching en aanverwante werkvormen in Europa. Zowel individuele coaches als organisaties die zich met coaching bezig houden kunnen lid worden van de EMCC. De NOBCO is als organisatie lid van de EMCC, hetgeen recht geeft op 3 'lidmaatschappen op naam' ten behoeve van 3 van de bestuursleden. De jaarlijkse conferentie van de EMCC – in 2005 in Zürich, in 2006 in Keulen – wordt door tenminste de algemeen secretaris maar bij voorkeur ook door een van de andere bestuursleden bijgewoond.

International Coaching Federation (ICF)

De ICF is een wereldwijde organisatie met 144 afdelingen ('chapters') in 39 verschillende landen, waarvan over de gehele wereld meer dan 10.000 coaches lid zijn. In Nederland is onlangs een (klein) chapter van de ICF opgericht. Van de Nederlandse coaches zijn 29 lid van de ICF, waaronder ook enkele bij de NOBCO aangesloten coaches, zoals de algemeen secretaris

De (wereldwijde) doelstellingen van de ICF komen vrijwel overeen met die van de NOBCO:

- * werken aan de bekendheid van coaching als beroep
- * beroepscoaches ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling
- * bewaken van de professionele kwaliteit van coaching als beroep

De ICF kent een 'credentialing' systeem met 3 kwaliteitsniveaus: Associate Certified Coach, Professional Certified Coach en Master Certified Coach.

Tussen de ICF en de NOBCO bestaan informele contacten. De meeste ICF-bijeenkomsten worden bijgewoond door bij de NOBCO aangesloten coaches.

Nederlands Tijdschrift voor Coaching (NTvC)

In januari 2004 verscheen het eerste nummer van het NTvC. Het NTvC wordt uitgegeven door Kloosterhof uitgeverij en is opgericht vanuit een aantal organisaties die zich in Nederland met coaching bezighouden, waaronder de NOBCO. De algemeen secretaris is vanuit de NOBCO lid van redactie. De redactie is onafhankelijk en werkt op basis van een redactiestatuut. Diverse bij de NOBCO aangesloten coaches dragen aan de inhoud van het NTvC bij. Alle bij de NOBCO aangesloten coaches ontvangen het NTvC gratis als onderdeel van hun aansluiting bij de NOBCO. Het NTvC verschijnt 4 maal per jaar.

Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP)

De NVP is dé beroepsvereniging voor P&O professionals. Aan de uit 8 leden bestaande Commissie Coaching van de NVP nemen verschillende bij de NOBCO aangesloten coaches deel. Het doel van de commissie is om aanbieders (NOBCO) en de gebruikers van coaching (leden van de NVP) van elkaar te laten leren en gezamenlijk te werken aan de professionalisering van het vak coaching binnen organisaties.

3. De NOBCO als "onafhankelijk (registratie-)instituut"

3.1. Het registratiesysteem: NOBCO RegisterCoach®

Vanaf de oprichting van de NOBCO heeft het registratiesysteem een centrale plaats ingenomen in de activiteiten van de NOBCO. Voor de meeste coaches van het eerste uur was dit een van de belangrijkste – hoewel zeker niet het enige – motief om zich bij de NOBCO aan te sluiten.

Vooral vanwege de voor dit registratiesysteem noodzakelijke *onafhankelijkheid* is bij de oprichting van de NOBCO gekozen voor de rechtsvorm van een stichting.

3.2. NOBCO RegisterCoach® als kwaliteitskeurmerk

Doelstelling van het registratiesysteem is om – ten behoeve van degenen die als coachee of als opdrachtgever gebruik willen maken van coaching – een herkenbaar en betrouwbaar *kwaliteitskeurmerk* in het leven te roepen. Door te voldoen aan de eisen voor dit kwaliteitskeurmerk kan een coach aantonen dat hij/zij serieus met het vak coaching bezig is en zorgvuldig is in zijn/haar bedrijfsvoering.

Vanuit de markt van opdrachtgevers wordt vaak gevraagd om een onderscheidende aanduiding van de kwaliteit van coaches, zodat opdrachtgevers een verantwoorde keuze kunnen maken uit het overstelpende aanbod van coaches van diverse pluimage. Met het registratiesysteem, uitmondend in het verlenen van de titel *NOBCO RegisterCoach®* wil de NOBCO op deze behoefte inspelen.

3.3. Criteria voor registratie

De voorwaarden waaraan een coach moet voldoen om NOBCO RegisterCoach® te worden zijn opgenomen in het Registratie Beoordeling Systeem (RBS), dat door het bestuur van de NOBCO wordt vastgesteld. Als opvolger van het RBS 2003 (waarmee de NOBCO van start ging) en het RBS 2005 is eind 2005 het RBS 2006 vastgesteld. Hierbij is door het bestuur dankbaar gebruik gemaakt van een advies van een daartoe ingestelde werkgroep onder voorzitterschap van Bart van Baarsen.

Het bestuur streeft er – in samenwerking met het registratiebureau en de registratiecommissie – naar om in het RBS zoveel mogelijk *objectief vaststelbare of verificerbare* criteria op te nemen.

De criteria van het RBS 2006 betreffen:

- * werk- en denkniveau
vereist is minimaal HBO-niveau
- * werk- en levenservaring
minimaal vereist is 7 jaar full-time ervaring op middenkaderniveau of hoger in tenminste 2 verschillende functies
- * toerusting als beroepscoach
een brede algemene ontwikkeling is vereist waarin 3 voor coaching essentiële aandachtsgebieden in voldoende mate zijn gedekt; maakt de coach gebruik van specifieke methoden en technieken dan dient aangetoond te worden dat de coach gekwalificeerd is om deze te hanteren
- * werkervaring als beroepscoach
in een periode van 2 jaren voorafgaand aan de aanvraag dienen tenminste 10 verschillende coachees tezamen voor minimaal 50 uren of 25 dagdelen te zijn gecoached; 3 referenties van opdrachtgevers of cliënten dienen te worden overlegd
- * bedrijfsmatige organisatie

uit de presentatie van de coach moet duidelijk blijken dat deze zowel professioneel als zakelijk representatief is voor alle in het NOBCO register opgenomen RegisterCoaches

De registratieprocedure staat uitsluitend open voor Associate Coaches, die aan de basisvoorwaarden hebben voldaan. De basisvoorwaarden hebben betrekking op formele zaken, zoals het beschikbaar stellen van complete NAW-gegevens voorzien van een legitimatie met pasfoto en het voldoen aan de betalingsverplichtingen. De procedure is zowel toegesneden op beroepscoaches die zelfstandig werkzaam zijn als op coaches, die in loondienst werkzaam zijn.

3.4. Verloop van de registratieprocedure

Startpakket

De registratieprocedure start met het – bij het registratiebureau – aanvragen van het *startpakket* waarin alle relevante informatie over de registratieprocedure is opgenomen. De eisen die in het aangevraagde startpakket zijn opgenomen behouden voor de kandidaat gedurende 1 jaar na datum aanvraag hun geldigheid, ook al worden de eisen in het RBS tussentijds gewijzigd.

Indienen aanvraag; toetsing door het registratiebureau

De registratieaanvraag wordt ingediend bij het registratiebureau. Het registratiebureau toetst de ingezonden formulieren en documenten aan de in het RBS gestelde eisen en vraagt zonodig aanvullende informatie. Maandelijks heeft het registratiebureau capaciteit voor het beoordelen van circa 8 aanvragen. Na voltooiing van de toetsing zendt het registratiebureau de – geanonimiseerde – aanvraag voorzien van een samenvattend toetsingsrapport door naar de leden van de registratiecommissie. Alvorens het toetsingsrapport aan de commissieleden wordt toegezonden krijgt de kandidaat inzage in het concept rapport met de mogelijkheid hieraan een eigen aanvullend commentaar toe te voegen.

Beoordeling door de registratiecommissie

De door het bestuur ingestelde registratiecommissie heeft als taak het adviseren van het bestuur omtrent het opnemen in het NOBCO register van een coach die een aanvraag heeft ingediend. De commissie bestaat uit vier leden, waarvan steeds drie leden betrokken zijn bij de beoordeling van een aanvraag. Elk lid van de commissie beoordeelt de aanvraag zelfstandig zonder overleg met de andere leden van de commissie. Ieder lid baseert het eigen oordeel *uitsluitend* op:

- * de inhoud van het geanonimiseerde toetsingsrapport van het registratiebureau
- * de inhoud van het door de kandidaat bij de aanvraag gevoegde essay
- * de criteria van het voor de betreffende kandidaat geldende RBS

De werkwijze van de commissie is door het bestuur vastgelegd in een schriftelijke instructie, waarin de wijze van besluitvorming inzake de advisering aan het bestuur nauwkeurig is beschreven en waarin voor de diverse fasen van de procedure tijdslimieten zijn aangegeven.

Besluitvorming door het bestuur

Uiteindelijk beslist het bestuur van de NOBCO over opname van een coach in het NOBCO register voor beroepscoaches. Het bestuur conformeert zich hierbij aan het advies van de registratiecommissie. Voor dit advies bestaan slechts 2 mogelijkheden:

- * de commissie adviseert het bestuur om de kandidaat tot het register toe te laten
- * de commissie adviseert het bestuur om de kandidaat niet tot het register toe te laten

De mening van elk afzonderlijk lid van de commissie – en de daarbij eventueel gemaakte opmerkingen – wordt wel aan het bestuur voorgelegd maar zonder vermelding van de naam van het betrokken commissielid.

Tijdsduur

De gemiddelde duur van behandeling van een aanvraag bedraagt 8 weken vanaf de datum van het in behandeling nemen van de aanvraag. Aanvraagprocedures die – om welke reden dan ook – tijdelijk in een "wachtstand" (het concept toetsingsrapport is ter aanvulling teruggezonden naar de kandidaat) zijn geplaatst zijn hierbij uiteraard niet meegerekend.

Beroepsmogelijkheid

Een niet tot het register toegelaten kandidaat kan binnen 2 maanden na ontvangst van het bericht van afwijzing bij het NOBCO bestuur in beroep gaan tegen het besluit tot afwijzing. Bij de behandeling van dit beroep:

- * toetst het bestuur of de voorgeschreven procedure correct is uitgevoerd en verzoekt het bestuur de registratiecommissie zonedig om de procedure alsnog correct uit te voeren
- * onderzoekt het bestuur de mogelijkheden tot bemiddeling tussen de afgewezen kandidaat en de registratiecommissie

Is het bestuur van oordeel dat een hernieuwde inhoudelijke beoordeling van de aanvraag nodig is dan verzoekt het bestuur om een hernieuwde toetsing uit te voeren en het bestuur opnieuw te adviseren over toelating van de kandidaat tot het register.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat het bestuur bij een beroepsprocedure de inhoudelijke beoordeling van de aanvraag zelfstandig over gaat doen. De inhoudelijke beoordeling van een aanvraag blijft voorbehouden aan de – daartoe gekwalificeerde – registratiecommissie, in de vorm van een advies aan het bestuur.

3.5. Rolverdeling en scheiding van verantwoordelijkheden

Zoals uit de in 3.4 beschreven procedure duidelijk naar voren komt zijn de verschillende taken en verantwoordelijkheden in de registratieprocedure binnen de NOBCO zo duidelijk mogelijk onderscheiden:

- * het RBS:
de *criteria* voor opneming in het register worden – mede op advies van registratiebureau en registratiecommissie – vastgesteld door het *bestuur*
- * het startpakket:
informatie aan kandidaten over de voorwaarden en het verloop van de procedure wordt verzorgd door het *registratiebureau*
- * het toetsingsrapport:
toetsing van de objectief toetsbare gegevens uit de aanvraag geschiedt door het (externe) *registratiebureau*
- * het advies aan het bestuur:
advisering aan het bestuur op basis van het toetsingsrapport en inhoudelijke beoordeling van het essay (beiden anoniem) geschiedt door de (uit RegisterCoaches bestaande) *registratiecommissie*
- * de registratie:
het *besluit tot opneming in het register* wordt genomen door het bestuur
- * beroep tegen afwijzing:
een *beroep* tegen een eventuele afwijzing wordt behandeld door het *bestuur*, waarbij het bestuur zich beperkt tot een marginale toetsing van de gevolgde procedure en de *inhoudelijke beoordeling* voorbehouden blijft aan de *registratiecommissie*

3.6. Kosten van de registratieprocedure

De (eenmalige) kosten van de procedure bedragen in totaal € 395,- (excl. BTW):

- | | | |
|---------------------------------|----------------|--------------------------------------|
| * startpakket: | € 35,- | te betalen aan het registratiebureau |
| * toetsingsprocedure: | € 285,- | te betalen aan het registratiebureau |
| * inschrijving in het register: | € 75,- | te betalen aan de NOBCO |
| * <u>totaal:</u> | <u>€ 395,-</u> | |

Aan degene die binnen 6 maanden na betaling van het startpakket een complete aanvraag indient en de RBS procedure start verleent het registratiebureau een korting van € 35,- op de kosten van de toetsingsprocedure.

3.7. Beheer van het register

Het (fysieke) beheer van het register is door het bestuur opgedragen aan het registratiebureau. Alle dossiers zijn eigendom van de NOBCO, maar worden gearchiveerd door het registratiebureau. Vastgelegd is dat het beheer op een zodanige wijze dient plaats te vinden dat wordt voldaan aan de eisen die voortvloeien uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Het beheer omvat tevens de bewaking van de geldigheidsduur van de opneming in het register.

3.8. Herregistratie: eigen verklaring met steekproef

De registratie is slechts enkele jaren jaar geldig. Tot 1 januari 2007 was dit twee jaar. Dat betekent dat na verloop van deze periode een nieuwe beoordeling van de professionele en bedrijfsmatige kwaliteit van de RegisterCoach noodzakelijk is. Deze toetsing betreft enerzijds of de RegisterCoach ook na verloop van de registratieperiode voldoet aan de gestelde eisen, zoals bijvoorbeeld het doen van voldoende coachingstrajecten. Daarnaast wordt getoetst of de RegisterCoach in voldoende mate gewerkt heeft aan zijn/haar vakmatige ontwikkeling door het bijwonen van inter- of supervisiebijeenkomsten en workshops, trainingen of cursussen.

Aangezien in 2003 de eerste RegisterCoaches werden toegelaten was in 2005 voor het eerst sprake van herregistratie. Voor dit jaar en het volgende is gekozen voor een pragmatische aanpak in de vorm van een "eigen verklaring". In deze verklaring geeft de RegisterCoach die zijn registratie wil verlengen aan:

- * hoeveel cliënten aan het eind van de geldigheidsperiode van de registratie zijn gecoached
- * hoeveel intervisie of supervisie bijeenkomsten zijn bijgewoond
- * welke acties zijn ondernomen om de professionaliteit op peil te houden dan wel verder te ontwikkelen

Bij het merendeel van de aanvragen toetst het registratiebureau globaal of de eigen verklaring aangeeft dat de coach voldoet aan de voorwaarden voor herregistratie. Bij een klein gedeelte van de aanvragen vindt een uitgebreidere toetsing plaats. Dit gebeurt in de vorm van een anoniem getrokken steekproef van circa 10% van de herregistratieaanvragen. De aanvragen die in de steekproef vallen worden door het registratiebureau uitgebreid getoetst voordat het besluit tot herregistratie wordt genomen. Bij de beoordeling van de herregistratie is de registratiecommissie niet betrokken. De toetsing wordt uitgevoerd door het registratiebureau, dat het bestuur adviseert over verlening van de registratie. Het besluit tot verlenging van de registratie wordt genomen door het bestuur.

In het geval een RegisterCoach niet blijkt te voldoen aan de voor herregistratie gestelde eisen wordt de opneming in het register beëindigd op het moment dat de geldigheidstermijn van de registratie verstrijkt. Dit gebeurt ook indien een RegisterCoach – ook na aanmaning – verzuimt om tijdig een aanvraag voor herregistratie in te dienen.

Eind 2006 heeft het bestuur besloten om deze regeling per 1 januari 2007 te vervangen door een nieuw systeem voor herregistratie (het PE-systeem, zie 5.2).

4. De NOBCO als "beroepsvereniging"

4.1. Aansluiten bij de NOBCO

Hoewel de NOBCO formeel een stichting is vertoont zij in vele opzichten de trekken van een vereniging: een beroepsvereniging, waarvan professionals die als beroepscoach werkzaam (willen) zijn "lid" kunnen worden. Bij de stichting NOBCO gebeurt dat in de vorm van de 'aansluiting': wie van mening is dat hij of zij het vak coaching beroepsmatig uitoefent (of wil gaan uitoefenen) kan zich aanmelden en zich bij de NOBCO aansluiten.

Associate Coach

Aansluiting geschiedt in eerste instantie als *Associate Coach (AC)* en vindt plaats in de vorm van de ondertekening van de overeenkomst tot aansluiting bij de NOBCO. In deze overeenkomst zijn de belangrijkste voorwaarden voor aansluiting opgenomen, zoals:

- * het erkennen en naleven van de NOBCO Ethische Gedragscode en het zich onderwerpen aan de daarbij behorende klachtenregeling
Deze aanvaarding betreft de Ethische Gedragscode en het klachtenreglement zoals deze luiden op het moment van aansluiting en zoals deze in de toekomst eventueel komen te luiden. De aanvaarding door de coach van de Ethische Gedragscode en de klachtenprocedure impliceert tevens, dat deze voorwaarden gelden met uitsluiting van andere voorwaarden, die eventueel op de coach of diens handelen van toepassing zijn.
- * regels voor de gebruikmaking van de website www.nobco.nl
Als gebruiker van de website is de coach verantwoordelijk voor het verschaffen van de juiste en volledige informatie. De coach mag de website niet gebruiken voor enig onrechtmatig doel of enig doel dat ingevolge deze bepalingen, voorwaarden en aanduidingen verboden is. Het is verboden om, op wat voor wijze dan ook, wijzigingen aan te brengen in de gegevens op de website of delen of het geheel te kopiëren.
- * beperking van de aansprakelijkheid van de NOBCO inzake contacten tussen coaches en hun cliënten
De NOBCO opereert slechts als een forum en technisch intermediair tussen haar diverse gebruikers. De NOBCO stelt zich niet aansprakelijk voor de kwalificaties die coaches over zichzelf geven; de uitspraken die zij doen met betrekking tot het aanbieden van diensten of het doen van betalingen. Klanten dienen altijd hun eigen oordeel te vellen over de kwalificaties van en mededelingen door coaches. In geval van serieuze klachten kan een cliënt of opdrachtgever zich wel wenden tot de klachtencommissie.
- * betaling van de jaarlijkse aansluitingsbijdrage.

De coach die deze overeenkomst ondertekent is bij de NOBCO aangesloten en mag in zijn of haar correspondentie het NOBCO-logo voeren en zich aanduiden als "aangesloten bij de NOBCO". Direct na aansluiting krijgt de coach een persoonlijke pagina op de NOBCO-website ter beschikking waarop hij/zij alle relevante gegevens en informatie kan vermelden.

De aangesloten coach kan direct profiteren van alle voordelen die aansluiting bij de NOBCO biedt, zoals:

- * vermelding in de NOBCO coachlijst die door particulieren en organisaties kan worden geraadpleegd
- * ontvangen van de maandelijks nieuwsbrief en de speciaal voor de aangesloten coaches bestemde nieuwsflitsen
- * kosteloos bijwonen van alle door de NOBCO georganiseerde intercollegiale bijeenkomsten
- * korting op diensten en producten die via de NOBCO worden aangeboden
- * ontvangen van het Nederlands Tijdschrift voor Coaching

De regio-coördinatoren zorgen ervoor dat de nieuw aangesloten coach zo snel mogelijk wordt opgevangen en wegwijs wordt gemaakt binnen de NOBCO(-activiteiten).

NOBCO RegisterCoach®

Associate coaches die menen te kunnen voldoen aan de eisen voor opname in het NOBCO register voor beroepscoaches kunnen een aanvraag indienen voor registratie. Voor de registratieprocedure zie paragraaf 3.1. Wie in het register wordt opgenomen mag zich RegisterCoach noemen. De titel *NOBCO RegisterCoach®* is door de stichting NOBCO als een 'collectief merk' gedeponeerd bij het Benelux Merkenbureau en mag uitsluitend gevoerd worden door degenen aan wie het recht daartoe door het bestuur is verleend. Voor het gebruik van dit collectieve merk is door het bestuur een reglement vastgesteld. De rechten en verplichtingen van de RegisterCoach verschillen niet wezenlijk van die van de Associate Coach.

Donateur

Naast aangesloten coaches kent de NOBCO ook donateurs. Donateurs zijn zij die geïnteresseerd zijn in het werk van de NOBCO en daaraan willen bijdragen, maar die zich niet als coach bij de NOBCO willen aansluiten. De donateur betaalt een jaarlijkse begunstigerbijdrage die recht geeft op diverse voordelen, zoals:

- * ontvangen van de maandelijkse nieuwsbrief en de speciaal voor de aangesloten coaches bestemde nieuwsflitsen
- * kosteloos bijwonen van de door de NOBCO georganiseerde intercollegiale bijeenkomsten
- * korting op diensten en producten die via de NOBCO worden aangeboden
- * ontvangen van het Nederlands Tijdschrift voor Coaching.

Anders dan de aangesloten coach mag de donateur in zijn of haar correspondentie niet het NOBCO-logo voeren en mag deze zich niet aanduiden als "aangesloten bij de NOBCO".

Abonnee nieuwsbrief

Wie uitsluitend geïnteresseerd is in de maandelijkse nieuwsbrief kan zich kosteloos aanmelden als abonnee. Hiervoor is alleen het invullen van een naam, inlognaam en wachtwoord nodig. Eind 2006 ontvangen naast de ruim 750 aangesloten coaches en de donateurs ongeveer 1.500 abonnees de NOBCO nieuwsbrief.

4.2. Bijeenkomsten

Sinds de oprichting van de NOBCO vormen diverse bijeenkomsten de 'ruggengraat' van het NOBCO-programma. Het NOBCO-programma bestaat op dit moment uit landelijke bijeenkomsten en bijeenkomsten in de regio's. Daarnaast wordt jaarlijks een NOBCO-conferentie (voorheen: themadag) en een nieuwjaarsbijeenkomst georganiseerd.

Landelijke bijeenkomsten

Verdeeld over het jaar worden 5 intercollegiale (avond-)bijeenkomsten georganiseerd. De bijeenkomsten hebben zowel betrekking op de inhoud van het vak coaching als op vraagstukken rond de bedrijfsvoering en meer algemene onderwerpen rondom coaching. Daarnaast bieden de bijeenkomsten uiteraard ruime gelegenheid tot netwerken.

Tot 2005 werden de bijeenkomsten gehouden op een centraal gelegen locatie en werden zij georganiseerd door het bestuur en het secretariaat. In 2005 is een begin gemaakt met het combineren van regionale bijeenkomsten en landelijke bijeenkomsten. In die opzet worden de landelijke bijeenkomsten om beurten georganiseerd door een van de regio's en gehouden op een locatie in de betreffende regio.

Regionale bijeenkomsten

Sinds 2005 is de NOBCO ingedeeld in een aantal regio's (zie 2.6). Elke regio houdt jaarlijks enkele regiobijeenkomsten voor de coaches die in de betreffende regio werkzaam zijn. Deze bijeenkomsten zijn – hoewel in de eerste plaats bedoeld voor de coaches uit de

betreffende regio – ook toegankelijk voor coaches uit andere regio's. Het programma wordt in onderling overleg vastgesteld door de coaches uit de regio. De coördinatie van het programma is in handen van de regiocoördinator.

NOBCO Conferentie eind september

Hoogtepunt van het jaar is de "themadag" die sinds 2004 jaarlijks eind september wordt gehouden. Op deze dag staat de inhoud van het vak coaching centraal. In 2004 was het thema "Methodieken uitwisseling" en in 2005 "Meten is weten!". Vanaf 2006 is gekozen voor een vaste opzet nl. om op de themadag – inmiddels omgedoopt tot NOBCO Conferentie – aandacht te besteden aan de nieuwste trends en ontwikkelingen van het vak coaching. Bij deze opzet past ook, dat de conferentie niet alleen bestemd is voor bij de NOBCO aangesloten coaches en donateurs, maar dat daar ook anderen welkom zijn.

Nieuwjaarsbijeenkomst 16 januari

Een tweede vast punt in de NOBCO agenda is de nieuwjaarsbijeenkomst die steeds op 16 januari – de oprichtingsdatum van de NOBCO – meestal op onze "thuisbasis" Woudschoten wordt gehouden. Op deze dag staat de NOBCO zelf centraal in de vorm van een "nieuwjaarsrede" van de voorzitter. Daarnaast is er een "verrassingsprogramma" met een enigszins luchtig doch inhoudelijk karakter en is er volop ruimte voor netwerken en gezelligheid.

4.3. Faciliteiten voor aangesloten coaches

De NOBCO beschouwt zichzelf vooral als dienstverlenende organisatie voor de aangesloten coaches. Hierbij past dat de NOBCO er naar streeft de aangesloten coaches een aantal aantrekkelijke voordelen aan te kunnen bieden.

Nederlands Tijdschrift voor Coaching

Alle aangesloten coaches ontvangen – mits zij akkoord gaan met het doorgeven van hun adres – gratis het NTvC.

Kortingen

Bij veel activiteiten (workshops, trainingen, symposia, literatuur) bedingt de NOBCO kortingen voor aangesloten coaches in ruil voor publicatie van de activiteit in de nieuwsbrief.

Verzekeringen

De NOBCO streeft er naar om ten behoeve van de aangesloten coaches collectieve verzekeringen te sluiten voor zaken die voor de bedrijfsvoering van een coach van belang zijn. Zo is eind 2006 bij Delta Lloyd een *collectieve verzekering voor beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid* afgesloten. Deze verzekering biedt bij de NOBCO aangesloten coaches een dekking voor aansprakelijkheidsrisico's, die op een andere wijze ófwel voor veel hogere kosten ófwel in het geheel niet mogelijk zou zijn geweest.

5. Thema's en voornemens voor de periode 2007 – 2010

5.1. De NOBCO en het vak coaching

Coaching is een vak

Toen de NOBCO in 2001 werd opgericht was coaching "in opkomst": steeds meer mensen lieten zich coachen en steeds meer mensen maakten van coachen hun beroep. De NOBCO werd opgericht om in deze ontwikkeling een lijn te brengen en een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van coaching als professioneel vakgebied en aan de kwaliteit ervan. De opzet van een register van beroepscoaches is daar een sprekend voorbeeld van.

De NOBCO doet dit vanuit de overtuiging dat coaching echt een afzonderlijk "vak" is en niet een bezigheid die iemand er zomaar even naast kan doen. Het begeleiden van gedragsverandering op een ruimere basis dan alleen "kennis" vraagt van een coach specifieke vaardigheden en competenties. Men name het kunnen wegblijven uit de standaard valkuil om de eigen kennis, normen, waarden en overtuigingen aan de coachee op te dringen vereist een zekere vaardigheid. Een andere primaire vaardigheid is het blootleggen van talenten en de barrières die het behalen van de doelstelling in de weg staan, bij de coachee zelf en in diens omgeving.

Professionalisering: de uitvoering van het vak coaching op een hoger plan brengen

Vanuit de overtuiging dat coaching echt een vak is heeft de NOBCO zich steeds ingezet voor de professionalisering van dat vak. Het uitvaardigen van de Ethische Gedragscode en de hieraan gekoppelde klachtenregeling, het opstellen van een model voor een coachingovereenkomst en het organiseren van intercollegiale bijeenkomsten passen in dit streven.

Kwaliteitslabel voor beroepscoaches

De NOBCO is er van overtuigd dat een algemeen aanvaard kwaliteitslabel voor beroepscoaches voor zulke erkenning van het vakgebied professionele coaching van groot belang is. Het NOBCO register van beroepscoaches is zo'n kwaliteitslabel. Toelating tot het register volgt na een uiterst zorgvuldige, intensieve en zo onafhankelijk mogelijke toetsingsprocedure. In deze procedure worden naast relevante opleiding, werkervaring en ervaring als beroepscoach ook aspecten van professionaliteit in bedrijfsvoering getoetst. Ook de certificering door de stichting Coach! is – weliswaar uitgaande van een ander concept, t.w. het onderzoek naar de aanwezigheid van voor coaching relevante competenties – zo'n kwaliteitslabel. Om deze reden wordt gezamenlijk met de stichting Coach! onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor een gezamenlijk gedragen kwaliteitslabel voor beroepscoaches, dat:

- * uitgaat van de beide nu door de afzonderlijke stichtingen gehanteerde kwaliteitssystemen
- * praktisch realiseerbaar en uitvoerbaar en voor coaches die een kwaliteitskeurmerk willen verwerven betaalbaar is
- * voor coaches die een kwaliteitskeurmerk willen verwerven relevant is en toegevoegde waarde biedt
- * voor opdrachtgevers die van coaches gebruik willen maken een betrouwbaar en onderscheidend inzicht kan geven in het kwaliteitsniveau van een coach
- * voldoet aan huidige en te verwachten (Europese) regelgeving inzake kwaliteitskeurmerken voor beroepen.

Erkenning van het vak coaching

Bij het werken aan professionalisering van coaching als vakgebied hoort ook het werken aan verdere erkenning van dat vak in de samenleving en in de markt. Een vorm van erkenning is om door gekwalificeerde beroepscoaches uitgevoerde coaching als interventie door de zorgverzekering vergoed te krijgen. Hiertoe zijn reeds voorzichtige stappen toe gezet die in de nabije toekomst zullen worden vervolgd.

Beleidsvoornemen 1: opname in vergoedingen verzekeringen

- * De NOBCO zal zich er voor in zetten om door gekwalificeerde beroepscoaches uitgevoerde coaching als begeleidingsinstrument op te laten nemen in het vergoedingenpakket van zorgverzekeringen.

Coaching en wetenschappelijk onderzoek

De NOBCO is van mening dat het voor de erkenning van het vak coaching van groot belang is dat kwalitatief goed wetenschappelijk onderzoek wordt gedaan naar de specificiteit en effectiviteit van coaching als begeleidingsinstrument. De NOBCO wil proberen hieraan een bijdrage te leveren.

Beleidsvoornemen 2: wetenschappelijk onderzoek

- * Op de begroting voor 2007 is een gedeelte van het budget gereserveerd voor uitgaven op het gebied van (het stimuleren of mogelijk maken van) wetenschappelijk onderzoek naar de specificiteit en effectiviteit van coaching. De vorm waarin dit gestalte zal krijgen moet in de loop van het jaar nog verder uitkristalliseren.

Definities van Coaching

Een vak dat professioneel wordt uitgevoerd en in de samenleving erkend wil worden behoeft ook een heldere definitie van dat vak. Zoals aangegeven in paragraaf 2.4 wordt door de NOBCO de volgende definitie van coaching gehanteerd:

"Coaching is een gestructureerd en doelgericht proces, waarbij de coach op interactieve wijze de gecoachte aanzet tot effectief gedrag door:

- * *bewustwording en persoonlijke groei*
- * *het vergroten van zelfvertrouwen en*
- * *het exploreren, ontwikkelen en toepassen van eigen mogelijkheden*

Coach en gecoachte nemen ieder hun verantwoordelijkheid voor het proces."

Voor de collectieve beroepsaansprakelijkheidsverzekering die de NOBCO aan de aangesloten coaches aanbiedt is echter gekozen voor een bredere definitie. Dit omdat in een te specifieke definitie de kans op uitsluiting aanwezig is. In het kader van deze verzekering wordt daarom een ruimere definitie van coaching gehanteerd:

"Het op basis van een opdracht begeleiden van veranderingsprocessen bij individuen, teams of organisaties,

A. ten behoeve van herstel (vanuit een ongewenste situatie)
of

B. ten behoeve van ontwikkeling (het toewerken naar een nieuwe situatie)."

Geen van beide definities beschrijven echter de wezenlijke uitgangspunten die coaching doet onderscheiden van andere begeleidingsprocessen:

- * de *gelijkwaardigheid* tussen de coach en de coachee, waarbij de coach niet uitgaat van wat hij of zij "weet", maar van wat er voor de coachee aan talenten en barrières te ontdekken en te ontwikkelen valt
- * de *eigen verantwoordelijkheid* van de coachee voor het resultaat van het coachproces, waarbij de coach uiteraard wel verantwoordelijk blijft voor de inhoud van het coachingproces.

Het bestuur van de NOBCO is daarom van mening dat het wenselijk is om de basisdefinitie opnieuw tegen het licht te houden, temeer daar na de ervaring tijdens de ontwikkelingen van de juridische definitie de procesomschrijving *bewustwording en persoonlijke groei, het vergroten van zelfvertrouwen en het exploreren, ontwikkelen en toepassen van eigen*

mogelijkheden als beperkend is ervaren. Ook worden in de huidige definitie de afzonderlijke verantwoordelijkheden van de coach en de gecoachte niet voldoende helder gemaakt.

Beleidsvoornemen 3: definitie van coaching

Het bestuur is voornemens om de tot dusverre door de NOBCO gehanteerde definitie te wijzigen in:

"Coaching is een gestructureerd en doelgericht begeleidingsproces

- * **waarin de coach – op basis van gelijkwaardigheid – op interactieve wijze de gecoachte* ondersteunt in het bereiken van een vooraf bepaalde doelstelling,**
- * **waarbij de coach de verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het coachingproces en**
- * **de gecoachte* de verantwoordelijkheid draagt voor de eigen inzet en resultaten van het proces. "**

** onder gecoachte kan ook worden verstaan: een team dat als eenheid wordt gecoacht*

Coaching groeit, maar is coaching ook altijd coaching?

De NOBCO signaleert op dit moment een aantal ontwikkelingen die voor het vakgebied coaching relevant zijn:

- * Coaching wordt steeds meer aanvaard als begeleidingsinstrument. Gold eind negentiger jaren nog vaak dat je "wel iets moest mankeren" als je door een coach werd begeleid, tegenwoordig is het je laten begeleiden door een coach bijna overal een geaccepteerd fenomeen. Artikelen over coaching in diverse bladen en televisieprogramma's waarin coaching een centrale rol speelt leveren hier een grote bijdrage aan.
- * Steeds meer mensen kiezen voor beroepscoaching als vak. De snelle groei van de NOBCO, maar ook van de NOLOC is hier een sprekend voorbeeld van. Ook het aantal interne coaches (coaches in vaste dienst van organisaties) lijkt toe te nemen.
- * De grote en nog steeds toenemende schare van meer dan 50 opleidingsinstituten, die één of andere vorm van coachopleiding verzorgen rapporteert een steeds toenemend aantal studenten.
- * Een toenemend aantal bedrijven en instellingen omarmt coaching als instrument, bijvoorbeeld door managers naar cursussen te sturen om te leren coachend leiding te geven.

Maar met deze toename en de professionalisering van coaching als vak klinkt de roep om duidelijkheid omtrent de afbakening tussen coaching en de aanverwante begeleidingsvormen luider. Wat is het eigen "domein" van coaching? Wanneer spreken we van coaching en wanneer niet? Is niet elke vorm van begeleiding van mensen eigenlijk een soort coaching? Of is er van coaching alleen sprake als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan? Helpt de boven vermelde definitie wel voldoende om steeds een onderscheid te kunnen maken?

Over de afbakening met begeleidingsvormen als *advisering* en *therapie* of tussen (conflict)coaching en *mediation* willen de neuzen meestal wel dezelfde kant op staan. Maar gaat het om de vraag naar het onderscheid tussen coaching en *counseling*, tussen (team)coaching en *training*, tussen (loopbaan)coaching en *loopbaanbegeleiding* of om het verschil tussen coaching en *supervisie* dan verschillen de meningen enorm.

Natuurlijk kan de vraag gesteld worden hoe belangrijk het is om zo'n onderscheid te kunnen maken. Maar tegelijkertijd moet worden opgemerkt dat het uitgangspunt dat coaching "echt een vak" is en het streven naar erkenning van dat vak wel om die duidelijkheid vraagt. Bovendien vragen formele regelingen zoals de registratie- en herregistratieprocedures om duidelijkheid: welke ervaringen als begeleider van mensen

tellen wél en welke tellen niet mee wanneer (het onderhouden van) de coachervaring in kaart wordt gebracht?

Beleidsvoornemen 4: onderscheid coaching en andere vormen van begeleiding

- * De NOBCO is voornemens om een *Invitational Conference* te organiseren over het eigene van coaching en het onderscheid tussen coaching en andere begeleidingsvormen, zoals counseling, therapie, supervisie, advisering, loopbaanbegeleiding, training e.d.
- * Voor deelname aan deze conferentie zullen terzake deskundige bij de NOBCO aangesloten coaches, coachopleiders, vertegenwoordigers van de stichting Coach!, deskundigen vanuit andere werkterreinen en vertegenwoordigers vanuit de "markt" worden uitgenodigd.
- * De bedoeling van deze *Invitational Conference* is om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van een visie op het eigene van coaching als vakgebied die daarna onderdeel kan uitmaken van de NOBCO visie over coaching.

5.2. De NOBCO en haar coaches

Aangesloten coaches

De NOBCO kent twee soorten aangesloten coaches: de Associate Coach (AC) en de NOBCO RegisterCoach® (RC) (zie hoofdstuk 4.1). Wie zich bij de NOBCO wil aansluiten behoeft alleen te verklaren zich aan de Ethische Gedragscode te zullen houden en de aansluitingsbijdrage te betalen. Wie dat doet kan direct gebruik maken van het NOBCO logo en krijgt een uitgebreide vermelding op de website. Mede door deze werkwijze heeft de NOBCO in de afgelopen jaren een enorme groei gekend. Maar het is de vraag of dit ook in de toekomst zo moet blijven. Het voordeel is ongetwijfeld dat de aansluiting bij de NOBCO laagdrempelig is. En dat is interessant voor wie zich oriënteert op de coachingwereld, in opleiding is of overweegt zich beroepsmatig met coaching bezig te houden. Een nadeel is echter dat hierdoor ieder die dat wil zich kan presenteren als "aangesloten bij de NOBCO", het NOBCO logo mag voeren en daarmee naar buiten toe de indruk kan wekken van een bepaalde mate van kwaliteit als coach. Ongeacht of betrokkene veel of in het geheel geen ervaring als coach heeft. De informatie op de website maakt ook betrekkelijk weinig onderscheid tussen de AC's en de RC's. Op de inhoud van wat een coach op de website schrijft heeft de NOBCO bovendien geen invloed. Op termijn herbergt dit het risico in zich dat het predikaat "*aangesloten bij de NOBCO*" en het voeren van het NOBCO logo weinig waarde wordt toegekend, ook niet voor RC's. Dat zou een ongewenste ontwikkeling zijn. Het bestuur wil hier daarom verandering in brengen zonder het huidige voordeel van een laagdrempelige toegang tot de NOBCO los te laten.

Beleidsvoornemen 5: aansluiting bij de NOBCO

- * Het beleid dat ieder dit dat wil kan zich bij de NOBCO aansluiten, mits men bereid is tot het betalen van de jaarlijkse aansluitingsbijdrage, wordt gehandhaafd. De huidige 2 vormen van aansluiting (Associate en Register Coaches) worden echter vervangen door 3 vormen:
 - *Aspirant* Coach (tijdelijk: max. 2 jaar)
 - *Associate* Coach
 - *RegisterCoach* (na registratie)

Aspirant, Associate en Register Coaches, een toelichting

- * Aansluiting gebeurt in eerste instantie als Aspirant. Een Aspirant kan aan alle activiteiten van de NOBCO deelnemen en ontvangt de Nieuwsbrief en de Nieuwsflits. Een Aspirant behoeft niet te verklaren zich te zullen houden aan de Ethische Gedragscode maar heeft ook niet het recht om het NOBCO logo te voeren. Een

- Aspirant krijgt géén vermelding op de NOBCO website. Aan de status Aspirant is een maximale duur van twee jaar (tot het einde van het jaar) verbonden.
- * Het is de uiteraard bedoeling dat de Aspirant zo snel mogelijk de status van Associate Coach verkrijgt, maar wie dat wil kan daar nog even mee wachten. De Aspirant heeft maximaal twee jaar de tijd om te voldoen aan de vereisten voor de status Associate Coach (AC). Voor degene die er gedurende deze periode niet in slaagt aan de eisen voor de status AC te voldoen eindigt aan het einde van het tweede jaar na het jaar van aansluiting de aansluiting bij de NOBCO.
 - * De Associate Coach (AC) dient te verklaren zich aan de Ethische Gedragscode te zullen houden. Wie AC wil worden zal – om een minimale kwaliteit te kunnen waarborgen – aan enkele (vrij beperkte) eisen ten aanzien van opleiding en werkervaring moeten voldoen. De AC krijgt op de website een naamsvermelding voorzien van een foto en gegevens over de bereikbaarheid van de coach. De AC heeft het recht om het NOBCO logo te voeren. Aan de status AC is géén maximale duur verbonden.
 - * De registratieprocedure blijft ongewijzigd: de AC die voldoet aan de eisen van het Registratie Beoordelings Systeem (RBS) kan worden opgenomen in het NOBCO register van beroepscoaches en verkrijgt de status NOBCO RegisterCoach® (RC). De RC krijgt een uitvoerige vermelding op de website. Voor de status RC is periodieke herregistratie vereist.

Registratie Beoordelingssysteem 2007

De *criteria* voor opneming in het register worden – mede op advies van registratiebureau en registratiecommissie – vastgesteld door het bestuur (zie hoofdstuk 3.3). Op basis van de opgedane ervaringen worden de criteria voor registratie periodiek herzien en zondig aangescherpt. Het nu geldende RBS 2006 zal in de loop van het jaar 2007 worden vervangen door een nieuw RBS. Bij het opstellen daarvan zullen onder meer de ervaringen van de registratiecommissie en het registratiebureau met het huidige RBS worden betrokken (evenals de evaluatieformulieren van de kandidaten m.b.t. de procedure).

Beleidsvoornemen 6: opstellen RBS 2007

- * Samen met het registratiebureau en de registratiecommissie zal worden gewerkt aan het RBS 2007. Een van de nieuwe eisen zal zijn om – naast het essay en de offerte die al uitmaken van het RBS – ook een sessieverslag van een gesprek met een coachee in te leveren. Dit verslag dient in voldoende mate te voldoen aan een aantal tevoren aan de kandidaat kenbaar gemaakte vereisten en randvoorwaarden.
- * In het RBS 2007 zal ook scherper worden aangegeven welke werkervaring wél en welke niet als coachervaring voor (her)registratie wordt meegerekend.
- * Naast het RBS 2007 zal ook gewerkt worden aan het opstellen van enkele beperkte en op een eenvoudige wijze toetsbare eisen die worden gesteld aan de status Associate Coach.

Herregistratie

Opneming in het NOBCO register voor beroepscoaches heeft een beperkte geldigheidsduur (tot eind 2006 twee jaar). Na verloop van deze periode is een hertoetsing noodzakelijk. Tot 2007 werd hierbij gebruik gemaakt van een "eigen verklaring" en een steekproef (zie hoofdstuk 3.8). Deze procedure was weliswaar praktisch maar werd toch als onbevredigend ervaren. Om in het register opgenomen te kunnen blijven is naar de mening van het bestuur zowel *bewezen praktijkvoering* als *voortgezette ontwikkeling* (Permanent Education) van de coach noodzakelijk. Beide componenten zijn bijeengebracht in een nieuw systeem van herregistratie dat door het bestuur op 30 oktober 2006 is vastgesteld en per 1 januari 2007 van kracht is geworden.

Onderhouden coachexpertise

Om in het register opgenomen te blijven moet door de geregistreerde coach aangetoond worden dat de coachexpertise is onderhouden. Hiervoor geldt als richtlijn: *minimaal 20*

coachtrajecten en ten minste 100 coachsessies. Onder coachtrajecten worden zowel individuele trajecten als teamtrajecten verstaan. Met teams wordt bedoeld dat de personen aantoonbaar samenwerken. Eénmalige workshops of trainingen (gericht op kennis en/of vaardigheden) vallen hier dus niet onder.

Permanent Education (PE)

Het PE-systeem is er op gericht dat de geregistreerde coach:

- A. zijn/haar kennis op het vakgebied onderhoudt en uitbreidt (door middel van het volgen van trainingen, cursussen, studiedagen en symposia)
- B. de eigen coach-attitude stelselmatig onderzoekt (door middel van intervisie of supervisie)
- C. op de hoogte blijft van nieuwe ontwikkelingen en/of een bijdrage levert aan het niveau van coaching (door middel van het geven van een training of cursus of het schrijven van een artikel in een vaktijdschrift)

Voor elk van deze categorieën kunnen punten worden behaald. Punten in de categorieën A en B zijn verplicht. Om in het register van beroepscoaches opgenomen te blijven moeten in totaal voor de drie categorieën gezamenlijk *per periode van 3 jaar 36 punten* worden behaald.

Een dagdeel in categorie A levert 2 punten op. Een intervisie- of supervisiebijeenkomst levert 1 punt in categorie B op.

Overgangsregeling

Doordat de geldigheidsduur van de registratie in het nieuwe systeem is verlengd van twee naar drie jaar is een overgangsregeling noodzakelijk. Deze houdt in dat voor elke NOBCO RegisterCoach® de registratietermijn met één jaar is verlengd. RC's voor wie de registratie ingegaan is op (bijv.) 1 mei 2005 moeten de herregistratie – volgens het nieuwe systeem – rond hebben vóór 1 mei 2008. De overige RC's (die de (her) registratie behaald hebben in 2006) moeten in het nieuwe systeem in 2009 voldoen aan de herregistratie-eisen.

Accreditatie

Voor de toe te kennen punten in de categorie A zal de verantwoording in de beginfase plaatsvinden door vermelding van de datum, de organiserende instelling, het onderwerp, de tijdsduur, een korte inhoud van het programma. Het is de bedoeling om eerst enig beeld te krijgen van de trainingen, cursussen, studiedagen en symposia die door coaches worden gevolgd alvorens deze ook inhoudelijk te waarderen.

Beleidsvoornemen 7: accreditatie trainingen en cursussen

- * Het bestuur heeft een *NOBCO accreditatiecommissie* ingesteld met de opdracht om uiterlijk binnen twee jaar een plan op te stellen voor het verlenen van accreditatie (d.w.z. het toekennen PE-punten voor de herregistratie) aan trainingen, cursussen, studiedagen en symposia.

Aantekeningen voor specialisaties

In 2005 heeft het bestuur een werkgroep (onder voorzitterschap van Bart van Baarsen) gevraagd om advies uit te brengen over de NOBCO-registratie en de richting waarin deze zich zou moeten ontwikkelen. Van het advies van deze werkgroep is dankbaar gebruik gemaakt bij het opstellen van het RBS 2006. Een suggestie van de werkgroep waar tot dusverre nog weinig mee is gedaan was om – ter verbetering van de erkenning door de markt – naast de 'algemene' registratie ook het behalen van aanvullende 'aantekeningen' voor bepaalde specialisaties mogelijk te maken. Deze – in het register van de NOBCO op te nemen – aantekening zou de materiedeskundigheid van de RC op het betreffende gebied kunnen waarborgen. De werkgroep adviseerde om hiervoor van 5 categorieën uit te gaan:

- * business coaching

- * groepscoaching, teamcoaching, intervisie
- * loopbaancoaching, outplacement/reïntegratie
- * leiding geven, communicatie
- * burn out, competentieontwikkeling, persoonlijk leiderschap, personal coaching

Beleidsvoornemen 8: registratie van specialisaties

- * Indien daarvoor onder de aangesloten coaches voldoende belangstelling bestaat zal het bestuur onderzoeken op welke wijze – aanvullend aan het huidige RBS – voor in het register opgenomen coaches een systeem van registratie van specialisaties, waarvoor de RC een bijzondere materiedeskundigheid en ervaring heeft, in het leven kan worden geroepen.

Bijeenkomsten

In 2005 is een begin gemaakt met het combineren van regionale en landelijke bijeenkomsten waarbij de landelijke bijeenkomsten om beurten door de verschillende regio's werden georganiseerd (zie paragraaf 4.2). De resultaten van deze werkwijze zijn echter tegengevallen. Het animo vanuit de regio's om deze landelijke bijeenkomsten te organiseren bleek minder dan verwacht en de opkomst bij de landelijke bijeenkomsten was aanzienlijk minder dan in voorgaande jaren. Om deze reden heeft het bestuur besloten om deze werkwijze met ingang van 2007 terug te draaien.

Bovendien is gebleken dat – door de grote groei van het aantal bij de NOBCO aangesloten coaches – de behoefte aan thema's voor (register)coaches die al langere tijd bij de NOBCO zijn aangesloten anders is dan voor 'beginnende' coaches. Deze laatste groep heeft veelal behoefte aan informatie op het gebied van wie is en wat doet de NOBCO precies, hoe werkt de registratieprocedure, hoe zet je een coachingpraktijk op, hoe kom je aan klanten e.d. Mogelijk is dit (mede) aanleiding geweest voor de terugloop in de opkomst bij de landelijke bijeenkomsten.

Het bestuur is van mening dat het goed is om expliciet op de behoefte bij deze nieuw aangesloten coaches in te gaan. Dat biedt ook de ruimte om de landelijke bijeenkomsten meer te richten op thema's waar de al iets langer aangesloten coaches belangstelling voor hebben. Hierbij wordt gedacht aan bijeenkomsten over zowel inhoudelijke als organisatorische thema's met ruimte voor het 'voor-coaches-door-coaches'-concept met nadrukkelijke ruimte voor actualiteiten.

Het organiseren van opleidingen, bijscholingen, (verdiepings)workshops of cursussen op het gebied van methoden en technieken bij coaching ligt naar de mening van het bestuur niet op de weg van de NOBCO. Hiervoor is op de markt ruim voldoende aanbod.

Beleidsvoornemen 9: bijeenkomsten

- * Specifiek ten behoeve van (Aspirant en Associate) coaches die zich recent bij de NOBCO hebben aangesloten zal met ingang van 2007 *twee maal per jaar* een landelijke bijeenkomst worden georganiseerd waarbij naast kennismaken aandacht wordt geschonken aan de NOBCO, de registratieprocedure en diverse vragen van beginnende coaches.
- * Het bestuur organiseert door het jaar heen *vijf maal per jaar* op wisselende dagen een activiteit ten behoeve van de aangesloten coaches. Naast de traditionele nieuwjaarsreceptie en de NOBCO-conferentie in september worden er *drie landelijke bijeenkomsten* rond inhoudelijke of organisatorische thema's gericht op professionalisering en kwaliteitsverbetering georganiseerd.
- * Voor de organisatie van deze drie bijeenkomsten wordt een vaste *commissie* ingesteld.
- * Naast deze bijeenkomsten bestaat de mogelijkheid om ad hoc bijeenkomsten te organiseren over actuele thema's. De coördinatie van deze bijeenkomsten ligt bij het bestuur.
- * De NOBCO zal zich niet bezighouden met het zelf organiseren van cursussen en (verdiepings)workshops over coaching.

Faciliteiten voor aangesloten coaches

Zoals in paragraaf 4.3 aangegeven tracht de NOBCO als 'klantgerichte' organisatie de aangesloten coaches zoveel mogelijk faciliteiten aan te bieden. Zo is bij de Performa beurs geëxperimenteerd met het huren van een grote stand die vervolgens werd "onderverhuurd" aan aangesloten coaches. Op deze wijze kon voor de coaches een aanzienlijke reductie in de kosten voor het aanwezig zijn op de beurs worden gerealiseerd. Bovendien had de gezamenlijke opstelling een zeer positieve uitstraling naar de aanwezige markt – van zowel mogelijke opdrachtgevers als coaches – inzake de NOBCO als geheel. Wanneer daar behoefte aan is wil het bestuur de huidige faciliteiten verder uitbreiden. Om te weten aan welke faciliteiten – in aanvulling op de huidige – behoefte bestaat worden aangesloten coaches uitgenodigd hun verlangens bij het bestuur kenbaar te maken.

Beleidsvoornemen 10: faciliteiten voor aangesloten coaches

- * Het huren van een grote stand op de Performa beurs waarvan zowel de NOBCO als aangesloten coaches tegen gereduceerd tarief gebruik kunnen maken zal ook in volgende jaren worden voortgezet.
- * Het bestuur zal de mogelijkheden onderzoeken om nieuwe faciliteiten voor aangesloten coaches te ontwikkelen wanneer uit verzoeken van coaches naar voren komt dat daar behoefte aan bestaat.

Collectieve beroepsaansprakelijkheidsverzekering en andere collectieve verzekeringen

In het kader van voortgaande professionalisering van beroepscoaches biedt de NOBCO vanaf 2007 een *collectieve beroepsaansprakelijkheidsverzekering* voor bij de NOBCO aangesloten coaches aan. Voor deze verzekering is een model *Algemene Voorwaarden* opgesteld die verplicht worden gehanteerd door de coaches die de collectieve verzekering hebben afgesloten.

Beleidsvoornemen 11: Algemene Voorwaarden

- * De ten behoeve van de collectieve beroepsaansprakelijkheidsverzekering ontwikkelde Algemene Voorwaarden zullen via de NOBCO website beschikbaar worden gesteld aan de gehele branche.
- * Voor het goed gebruik van deze voorwaarden zal door de juridisch adviseur van de NOBCO een korte handleiding worden opgesteld.

Van tijd tot tijd wordt het secretariaat benaderd met de vraag of de NOBCO – analoog aan de collectieve beroepsaansprakelijkheidsverzekering – aangesloten coaches ook een *collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering* aan zou kunnen bieden.

Beleidsvoornemen 12: collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

- * Het bestuur is voornemens om – mits daarvoor voldoende belangstelling én bereid tot medewerking bestaat – de mogelijkheden te onderzoeken om de aangesloten coaches een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor beroepscoaches aan te bieden.

Belangenbehartiging en communicatie

De NOBCO streeft er naar om de belangen van de aangesloten coaches én van het vak coaching als zodanig te behartigen in de markt (potentiële opdrachtgevers), bij mogelijke financiers (uitkeringsinstanties, verzekeringsmaatschappijen) en bij (landelijke en Europese) overheden. Bij de statutaire doelstellingen (zie paragraaf 2.1):

- * het uitdragen van het NOBCO logo als kwaliteitslabel naar de markt
- * gesprekspartner zijn namens de branche richting overheid en bedrijfsleven

staat communicatie centraal: het overbrengen van de *boodschap van de NOBCO* naar verschillende *doelgroepen*. In de afgelopen jaren is op dit terrein al veel gebeurd, maar de NOBCO is er nog onvoldoende aan toe gekomen om *doelgericht* en *systematisch* werk te maken van deze doelstellingen. Om deze reden heeft het bestuur besloten om gebruik te maken van de op dit terrein binnen de NOBCO aanwezige deskundigheid en specialismen. Daarom is een werkgroep PR & marketing ingesteld met de opdracht om hiervoor een plan op te stellen en het bestuur hierover te adviseren. Het bestuur heeft de werkgroep verzocht om:

- * na te gaan op welke wijze de boodschap(pen) die de NOBCO inzake coaching en bij de NOBCO aangesloten coaches uit wil dragen zo kan/kunnen worden geformuleerd, dat deze goed overdraagbaar is/zijn
- * na te gaan aan welke doelgroepen de NOBCO deze boodschap(pen) wil overbrengen
- * na te gaan van welke instrumenten en informatie-kanalen de NOBCO gebruik zou kunnen maken om deze boodschap(pen) op de meest effectieve wijze over te brengen naar de beoogde doelgroepen en welke activiteiten de NOBCO daartoe zou kunnen ondernemen
- * aan het bestuur een voorstel te doen voor een communicatieplan waarbinnen het bovenstaande op een logische en uitvoerbare wijze is geïntegreerd
- * bij het opstellen van dit communicatieplan in het bijzonder aandacht te besteden aan de werkwijze en de verschillende taken en verantwoordelijkheden van degenen die bij de uitvoering ervan betrokken zijn.

De werkgroep heeft eind 2006 met haar werkzaamheden een begin gemaakt en hoopt medio 2007 een advies aan het bestuur uit te kunnen brengen.

Beleidsvoornemen 13: communicatieplan

- * Zodra de ingestelde werkgroep PR& Marketing aan het bestuur advies heeft uitgebracht over een communicatieplan zal het bestuur werkzaamheden in gang zetten om dit communicatieplan te realiseren.

Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP)

De Wet Bescherming Persoonsgegevens heeft niet alleen gevolgen voor het functioneren van (de praktijken van) individuele coaches maar ook voor de NOBCO als organisatie. Voor coaches geldt dat de WBP voorschriften geeft over hoe zij moeten omgaan met de verwerking van persoonsgegevens van hun cliënten en opdrachtgevers. Het ligt op de weg van de NOBCO om de aangesloten coaches hierover – in samenwerking met het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) – voor te lichten.

Ook voor de eigen organisatie van de NOBCO heeft de WBP gevolgen. Gebleken is dat de verwerking door de NOBCO van persoonsgegevens van aangesloten coaches en donateurs niet hoeft te worden aangemeld bij het CBP aangezien de verzamelde gegevens (m.n. NAW-gegevens) onder de 'vrijgestelde' gegevens vallen. Het NOBCO-register van persoonsgegevens van (kandidaat)-registercoaches zal echter wel moeten worden aangemeld bij het CBP.

Beleidsvoornemen 14: Wet Bescherming Persoonsgegevens

- * In samenwerking met het CBP en de juridisch adviseur van de NOBCO zal het bestuur zorgen voor heldere informatie ten behoeve van de aangesloten coaches hoe zij gezien de vereisten van de WBP om moeten gaan met gegevens van cliënten en opdrachtgevers.
- * De verzameling van persoonsgegevens van (kandidaat)-registercoaches in het kader van de registratieprocedure en het beheer van het NOBCO-register van beroepscoaches zal worden aangemeld bij het CBP.

5.3. De NOBCO en de coachopleidingen

"Weet u een goede coachopleiding?"

Met grote regelmaat worden het secretariaat en de bestuursleden van de NOBCO gebeld met de vraag naar "een goede coach opleiding". Tot dusverre heeft de NOBCO zich hier niet over uitgelaten en er bewust voor gekozen een onafhankelijke rol in te nemen ten opzichte van opleiders en opleidingsinstituten. Om deze reden verzorgt de NOBCO ook geen eigen opleiding.

Wel is als service en handreiking op de website opgenomen:

- * een overzicht van bij de NOBCO bekende opleidingsinstituten
- * een lijst met *tien criteria* waaraan een opleiding volgens de NOBCO dient te voldoen en die fungeert als een door de opleiders zelf af te nemen *zelftoets* voor kwaliteit.

Tien criteria voor de kwaliteit van een coachopleiding

De – door een werkgroep van opleiders en afgevaardigden van de NOBCO opgestelde – tien criteria zijn:

1. Voor het volgen van de opleiding worden toelatingscriteria gedefinieerd. De deelnemer dient minimaal een HBO denk- en werk niveau te hebben.
2. Er zijn eindcriteria gedefinieerd waaraan de deelnemer dient te voldoen om zijn diploma als coach te behalen.
3. In de opleiding wordt het vak coachen afgebakend ten opzichte van aanverwante vakgebieden. De opleiding verzorgt begripsvorming over (specifieke onderwerpen m.b.t.) coachen, leren en persoonlijke ontwikkeling en de organisatie context waarbinnen de gecoachte zich bevindt. Deze begripsvorming wordt (impliciet of expliciet) getoetst.
4. De deelnemer wordt getoetst op de in de eindcriteria gedefinieerde coaching competenties. Tevens is er in de opleiding een proeve van bekwaamheid, waarin andere aspecten dan de coaching competenties gemeten worden, waarbij gedacht kan worden aan niveau van opereren, begripsvorming, etc.
5. In de opleiding is expliciet een individueel ontwikkelingstraject voor de deelnemer opgenomen. De deelnemer definieert hierbij zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan met daarin zijn competentieprofiel en de leerpunten die gericht zijn op het voldoen aan de eindcriteria van de opleiding. Hiervan is de deelnemer proceseigenaar en tevens is de deelnemer zelf verantwoordelijk voor het behalen van de gestelde doelen. Daarbij stelt de opleiding duidelijk vastgestelde beoordelingsmomenten, waarin de voortgang van de deelnemer gewogen wordt.
6. De opleiding leidt de deelnemer op in het professioneel inrichten van een coachingstraject, dat uit meerdere coaching sessies bestaat.
7. Tijdens de opleiding voert de deelnemer minimaal 2 coaching trajecten uit en brengt hierover verslag uit. Hierop krijgt de deelnemer professionele feedback van de opleiders.
8. De opleiding verzorgt individuele of groepscoaching van de deelnemer op het bereiken van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan gestelde doelen.
9. De opleidingsorganisatie heeft een klachtenregeling voor de deelnemers die ontevreden over de opleiding of over de opleidingsorganisatie zijn.
10. Aan het eind van de opleiding wordt de opleiding door de cursisten geëvalueerd.

Op de website wordt *door de opleiding zelf* aangegeven of zij meent te voldoen aan de gestelde criteria voor een coachopleiding. Ook wordt aangegeven of aan de betreffende opleiding bij de NOBCO aangesloten coaches verbonden zijn. De NOBCO doet echter geen uitspraken over de kwaliteit of aanpak van de diverse opleidingen omdat zij deze niet heeft getoetst. Ook stelt de NOBCO op dit moment geen eisen aan opleidingen of opleidingsinstituten met betrekking tot opname in haar register van beroepscoaches.

Erkenning van opleidingen of cursussen?

In de afgelopen jaren is gebleken dat er in toenemende mate behoefte bestaat aan helderheid of het volgen van een bepaalde opleiding of cursus "meetelt" voor de registratie bij de NOBCO. Voor (beginnende) coaches is het van belang dat duidelijk is welke opleidingseisen door de NOBCO worden gesteld t.b.v. de registratie, zodat men zelf kan beoordelen of het volgen van een bepaalde opleiding "geldt" voor de registratieprocedure volgens het RBS. Coachopleidingen kunnen zich daar dan – als zij hier prijs op stellen – op richten bij het vormgeven van hun programma.

Beleidsvoornemen 15: eindtermen voor opleidingen tot coach

- * De NOBCO heeft het voornemen om te komen tot het formuleren van eindtermen voor opleidingen tot coach: over welke (deel)kwalificaties moet een student na het succesvol afronden van een coachopleiding beschikken om te voldoen aan de in het RBS gestelde opleidingseisen?

Het bestuur heeft inmiddels aan het bureau "Menno Prins Coaching & Counseling" de opdracht gegeven om hiervoor – op basis van de in de afgelopen jaren bij de registratieprocedure opgedane ervaringen – een eerste concept op te stellen. Daarbij geldt wel als opmerking dat de meeste omzet in opleidingsland worden gegenereerd door leidinggevendende coachende vaardigheden bij te brengen en dat een kleiner deel van de cursisten daadwerkelijk (zelfstandig) beroepscoach wil worden. Daarom is het denkbaar om voor de eindtermen van coachopleidingen twee niveaus te definiëren:

1. Eindtermen voor de interne coach c.q. coachend leidinggevendende (basisniveau)
2. Een zwaardere set voor coaches die het vak als onafhankelijk professional willen uitoefenen

De vraag naar een vorm van "erkenning" van opleidingen of cursussen is bovendien actueel geworden door de invoering van het PE-systeem voor de herregistratie waarbij PE-punten moeten worden behaald voor het volgen van trainingen, cursussen, studiedagen en symposia. In dit kader is inmiddels een *accreditatiecommissie* ingesteld met de opdracht om een plan op te stellen voor het verlenen van accreditatie aan trainingen, cursussen, studiedagen en symposia. Het is de bedoeling om eerst enig beeld te krijgen van de trainingen, cursussen, studiedagen en symposia die door coaches worden gevolgd alvorens deze ook inhoudelijk te waarderen (zie paragraaf 5.2).

Beleidsvoornemen 16: erkenning coachopleidingen

- * Tot dusverre was de NOBCO van mening dat het niet op haar weg lag om erkenningen te verlenen aan coachopleidingen. Mede door bovenstaande ontwikkelingen en gezien de vele vragen hiernaar vanuit zowel de opleidingsmarkt als van mensen die overwegen een coach-opleiding of –cursus te gaan volgen is het bestuur voornemens om dit standpunt te heroverwegen en te onderzoeken of en zo ja, op welke wijze een vorm van "erkenning" door de NOBCO van opleidingen en cursussen op het vakgebied coaching mogelijk is.

Master opleidingen

Het veld van coachopleidingen is zeer uiteenlopend. Naast de opleidingen voor beginnende coaches zien we korte cursussen, gericht op het verkrijgen van bepaalde coachingvaardigheden, bijvoorbeeld voor leidinggevendende, aanvullende cursussen voor ervaren coaches, door de Stichting Post HBO onderwijs erkende opleidingen op (post-) HBO-niveau en langdurige intensieve opleidingen op universitair niveau die recht geven op de Master-titel. Het is een goede zaak dat de NOBCO steeds meer bij het programma van dergelijke opleidingen betrokken wordt.

5.4. De NOBCO als organisatie*Stichting of vereniging?*

Zoals eerder aangegeven heeft de NOBCO een tweeledig karakter: enerzijds een van belangen en personen onafhankelijke stichting en anderzijds een organisatie die door de aangesloten coaches vaak ervaren wordt als een beroepsvereniging waar beroepscoaches "lid" van kunnen worden. Uit contacten met aangesloten coaches komt naar voren dat velen de NOBCO vooral zien als een vereniging. Deze coaches vinden dat zij *lid* van de NOBCO zijn en hebben uit dien hoofde behoefte aan *inzicht in* en *invloed op* het beleid van *hun* NOBCO.

In de huidige situatie komt het bestuur aan die behoefte gedeeltelijk tegemoet. Via nieuwsbrief en nieuwsflits, overleg met regio's en regio-coördinatoren en contacten op de bijeenkomsten zet het bestuur zich zeker in om openheid te geven over de gang van zaken binnen en rondom de NOBCO. Dit beleidsplan – en met name de wijze waarop het bestuur hierover met de aangesloten coaches in gesprek wil gaan – is daar een sprekend voorbeeld van. In die zin streeft het bestuur naar een zo transparant mogelijke organisatie waarin veel overleg mogelijk is en waarin het bestuur voortdurend in contact is met de aangesloten coaches en luistert naar hun wensen en inzichten. Deze openheid biedt – voor wie dat wil – alle mogelijkheden tot het gewenste *inzicht* en leidt zeker ook tot *invloed* vanuit de wisselwerking tussen het bestuur en de aangesloten coaches.

Deze openheid is voor het bestuur bovendien zeer wezenlijk. In zekere zin zijn de aangesloten coaches te beschouwen als de "klanten" van de NOBCO, waaraan diensten worden geleverd waar zij het meest behoefte aan hebben. Om te weten te komen aan welke diensten de coaches behoefte hebben is het luisteren naar hun wensen en inzichten daarom onontbeerlijk. Maar dat luisteren geldt dan vooral de aangeslotenen als beroepscoaches met wensen ten aanzien van wat hun beroepsorganisatie voor hen kan doen en niet zozeer de coaches als "leden" aan wie de organisatie verantwoording verschuldigd is.

Doordat de NOBCO een stichting is, is er binnen de huidige structuur geen *formele* invloed zoals een ledenvergadering in een vereniging die zou hebben. De leden van het bestuur worden niet benoemd door een ledenvergadering maar door het bestuur zelf. Het bestuur en niet een ledenvergadering stelt de begroting, de aansluitingsbijdrage en de financiële jaarstukken vast.

Ook worden de eisen voor opneming in het register voor beroepscoaches (het Registratie Beoordelings Systeem) en de regels rondom herregistratie – uiteraard mede op advies van de registratiecommissie en het registratiebureau – vastgesteld door het bestuur van de stichting.

Dat laatste is naar de mening van het bestuur ook noodzakelijk om het kwaliteitskeurmerk NOBCO RegisterCoach® voldoende status te geven en om te kunnen voldoen aan de eisen die hieraan in de toekomst vanuit Europese regelgeving gesteld zullen gaan worden. Voorwaarde voor erkenning van een kwaliteitskeurmerk is dat het verleend wordt door een instantie die als zodanig onafhankelijk is van de beroepsbeoefenaren. Door te kiezen voor de stichtingsvorm en door de wijze waarop de registratieprocedure is ingericht streeft het bestuur er naar dat de NOBCO de toets der kritiek kan doorstaan en als onafhankelijke instantie kan worden erkend.

De "prijs" voor deze behoefte aan onafhankelijkheid is het ontbreken van formele invloed op het beleid vanuit de aangesloten coaches. Het bestuur is van mening dat – zolang er alles aan gedaan wordt om het *inzicht in* en de *invloed op* het beleid voor de "leden" zo groot mogelijk te maken – het streven naar onafhankelijkheid deze prijs waard is. De voordelen wegen naar de mening van het bestuur nu nog ruimschoots op tegen de nadelen.

Dat neemt echter niet weg dat er een moment kan komen waarop het nodig is om een keuze te maken en de beide "onderdelen" van de NOBCO ook in formeel-juridische zin uit elkaar te halen. Zo'n moment zou er kunnen zijn wanneer het project om met de stichting Coach! een gemeenschappelijk kwaliteitskeurmerk voor coaches in het leven te roepen succesvol is afgerond. Op zo'n moment kan het in de rede liggen om de activiteiten van de stichting NOBCO die niet samenhangen met het kwaliteitskeurmerk en de registratie onder te brengen in een afzonderlijke vereniging. Ook andere in- of externe ontwikkelingen kunnen aanleiding zijn om tot een formele splitsing over te gaan.

Beleidsvoornemen 17: juridische structuur

- * De NOBCO streeft er naar om als stichting een combinatie te zijn van een *onafhankelijk instituut* dat in de vorm van een register voor beroepscoaches een kwaliteitskeurmerk voor coaches beheert en een *beroepsorganisatie* ten behoeve van professionele coaches.
- * Om als onafhankelijke instantie erkend te kunnen worden wil de NOBCO de juridische vorm van een stichting behouden en streeft de NOBCO er naar om de procedure van toelating tot het register zodanig te laten verlopen dat er sprake is van een objectieve en van de aangesloten coaches onafhankelijke procedure die voldoet aan de aan zo'n procedure te stellen eisen.
- * Op alle andere werkerreinen streeft de NOBCO er naar om zo te functioneren als ware zij een vereniging met de daarbij passende *betrokkenheid bij en invloed op het beleid* voor de aangesloten coaches en de daarvoor noodzakelijke *transparantie*. De wensen en behoeften van de aangesloten coaches zijn op deze werkerreinen bepalend voor de activiteiten van de NOBCO en de prioriteiten die daarin door het bestuur worden gesteld.

Het NOBCO secretariaat

Voor het voeren van het secretariaat heeft de NOBCO met ingang van 2005 een dienstverlenings-overeenkomst gesloten met Buro Interbiss v.o.f. te Driehuis. De overeenkomst is aangegaan voor de duur van 5 jaar, d.w.z. tot 31 december 2009. Het secretariaat staat onder leiding van de algemeen secretaris. Hoewel de overeenkomst met Buro Interbiss eind 2004 op goede gronden is aangegaan kleeft aan deze constructie toch het nadeel van (de schijn van) belangenverstrengeling in de persoon van de algemeen secretaris. Vanuit de organisatie ontvangt het bestuur hierover af en toe kritische geluiden. Het bestuur acht dit onwenselijk en niet bevorderlijk voor het goed functioneren van de betrokkenen en de NOBCO als geheel. Om deze reden heeft het bestuur besloten om te streven naar een meer transparante en voor de betrokkenen gezondere situatie met een duidelijker onderscheid tussen bestuur en uitvoering.

Beleidsvoornemen 18: secretariaat

- * Het bestuur stelt zich als doel om *per 1 januari 2008* voor het secretariaat en de algemeen secretaris een in financieel, organisatorisch en menselijk oogpunt te realiseren gericht op het scheiden van *besturen* en *uitvoeren*. Hiertoe zal in de financiële en organisatorische verhouding tussen het bestuur en het secretariaat een voor alle betrokkenen herkenbaar onderscheid worden gerealiseerd tussen:
 - *administratieve* ondersteuning
 - *organisatorische en organisatie-uitvoerende* ondersteuning
 - verrekening van de *goodwill-component* in de overeengekomen vergoeding
 - werkzaamheden van de algemeen secretaris als *lid van het bestuur*
- * Om het bovenstaande met de benodigde zorgvuldigheid te kunnen realiseren zal het jaar 2007 worden beschouwd als een 'overgangsjaar'.

Een vrijwilligersorganisatie

Vijf jaar na de start is de NOBCO eind 2006 nog steeds een vrijwilligersorganisatie. Hoewel heel veel werk – tegen een overeengekomen vergoeding – uitgevoerd wordt door het secretariaat en het registratiebureau wordt heel veel werk verzet door een grote groep vrijwilligers die daarvoor geen of een heel beperkte vergoeding ontvangen. Het bestuur denkt daarbij aan leden van commissies zoals de registratiecommissie, de klachtencommissie en de redactiecommissie, aan leden van werkgroepen zoals de organisatoren van de conferentie en de leden van de werkgroep PR & marketing en aan de regio-coördinatoren. En uiteraard denkt het bestuur op dit punt ook wel een beetje aan zichzelf. In het besturen van de NOBCO gaan heel veel vergader-, regel-, lees- en schrijfuren zitten, in de regel méér dan vooraf verwacht.

Het bestuur is van mening dat de NOBCO ook in de komende jaren een vrijwilligersorganisatie moet blijven. Een organisatie waarin het werk wordt gedaan door een grote hoeveelheid vrijwilligers die aan de ontwikkeling van hun vakgebied werken omdat zij daar plezier in hebben. Maar wel een vrijwilligersorganisatie die geleidelijk aan professioneler zal (moeten) worden. Die vrijwilligers zullen hun werk niet kunnen doen zonder de ondersteuning door professionele krachten zoals het secretariaat en het registratiebureau. Door de groei van de NOBCO en de toenemende hoeveelheid werk (zie dit beleidsplan!), is het niet ondenkbaar dat er in de komende jaren een extra betaalde kracht zal moeten worden ingehuurd. Dat benadrukt het belang voor het bestuur om beleidszaken en uitvoerende zaken goed uit elkaar te trekken.

Regio's

Zoals in 2.6 aangegeven kent de NOBCO zeven regio's. Tot nu toe is het de bedoeling geweest, dat door het bestuur in elke regio een regiocoördinator is aangesteld. De taken van de regiocoördinator zijn beschreven in een profiel, waarin onder meer het aantal te organiseren bijeenkomsten, de "opvang" van nieuw aangesloten coaches, enz.

Een aantal nieuwe ontwikkelingen is voor het bestuur aanleiding geweest om deze opzet te herzien. Dit is gedeeltelijk ingegeven door het zich terugtrekken van een aantal regiocoördinatoren, maar vooral door het ontstaan van nieuwe initiatieven. Inmiddels zijn er twee "modellen" te onderscheiden in de manier waarop activiteiten op regioniveau worden ingevuld.

Het eerste model kent een *regiocoördinator*, al dan niet bijgestaan door een aantal coaches uit de betreffende regio, die er voor zorg draagt, dat er minimaal viermaal per jaar een activiteit wordt georganiseerd, waarvoor de aangesloten coaches uit de regio worden uitgenodigd. Naar believen wordt van de uitnodiging gebruik gemaakt, zodat activiteiten in een wisselende opkomst en samenstelling worden bijgewoond. Activiteiten bestaan in de regel uit workshops en bieden de mogelijkheid tot netwerken met de (nieuw aangesloten) coaches uit de regio. Dit model vereist een 'trekker van de kar' en afnemers of consumenten. Per regio is er sprake van een wisselende betrokkenheid en inbreng in geselecteerde workshops. Het goed functioneren van deze werkwijze hangt in sterke mate af van de beschikbaarheid van een actieve coördinator aangevuld door andere coaches die ondersteunende taken willen verrichten.

Het tweede model start met een *groepje coaches* dat gezamenlijk jaarlijks een aantal – in de regel vier – bijeenkomsten organiseert, waarbij onderwerpen en inbreng als een gezamenlijke verantwoordelijkheid worden gezien. Naar behoefte wordt gebruik gemaakt van expertise van buiten het groepje, alles afhankelijk van wat men aan onderwerpen en diepgang wenst. Een van de uitgangspunten bij deze werkwijze is, dat de leden van het groepje geacht worden alle bijeenkomsten bij te wonen. er is dus sprake van minder vrijblijvendheid dan bij het eerste model. Organisatorische taken worden verdeeld, de deelnemers besluiten zelf welke structuur het beste past bij de activiteiten en de cultuur van hun groepje. Wie zich bij zo'n groepje wil aansluiten kan contact opnemen met een van de groepsleden voor informatie over opzet en inhoud en wordt warm verwelkomd als zij/hij er voor voelt zich aan te sluiten. Wordt het groepje te groot dan kan er worden opgesplitst.

Bij dit model zijn alle besluiten aangaande de regio activiteiten in handen van de gehele groep. Daarbij wordt ook afgesproken wie het contact met het bestuur van de NOBCO onderhoudt. Op de website van de NOBCO is bij de evenementen bij regio Oost een voorbeeld van een dergelijke opzet te vinden.

Beleidsvoornemen 19: regio's

De boven beschreven ontwikkeling overziende is het bestuur tot de conclusie gekomen dat binnen de NOBCO beide modellen en mogelijke varianten daarvan mogelijk moeten zijn. Hierbij wordt het volgende aangetekend:

- * Een indeling van het land in regio's is zinvol en belangrijk, zowel voor coaches die al langer actief zijn als voor degenen die nieuw zijn

- * Er is geen reden om de gekozen indeling in zeven regio's te veranderen
- * Los van de activiteiten in de regio bestaat er bij nieuw aangesloten coaches behoefte om volledige en correcte informatie te krijgen over de NOBCO en haar activiteiten; het verzorgen van deze informatie is een verantwoordelijkheid van het bestuur, dat tweemaal per jaar een avond zal verzorgen om hier in te voorzien (zie 5.2)
- * Het verdient de voorkeur wanneer de organisatie van bijeenkomsten op regioniveau volledig in handen zijn van de regio zelf, d.w.z. dat elke regio zelf beslist welke bijeenkomsten worden georganiseerd, door wie en met welke inhoud; wel wordt er van uitgegaan dat de bijeenkomsten toegankelijk zijn voor nieuwkomers, al dan niet met voorwaarden voor deelname
- * Het bestuur rekent het tot haar taak om te bewaken dat in alle regio's initiatieven worden genomen en om deze initiatieven zonedig dit te faciliteren; de initiatieven zelf of het al of niet tot stand komen daarvan na (minstens) een poging, zijn in handen van de regio
- * Voor alle regio's is budget beschikbaar om het organiseren van bijeenkomsten te realiseren; dit budget is afhankelijk van het aantal aangesloten coaches in de betreffende regio.

Vaksecties

Zoals in de paragrafen 2.6 en 4.2 aangegeven is de NOBCO ingedeeld in een aantal regio's, die regiobijeenkomsten organiseren voor alle coaches die in een regio werkzaam zijn, ongeacht de aard van hun werkzaamheden als coach. Hiernaast bestond er sinds het ontstaan van de NOBCO ook behoefte aan bijeenkomsten voor coaches met gelijke werkzaamheden: specifieke vaksecties. Nu het aantal aangesloten coaches een zeker volume heeft bereikt en er voldoende deelname aan deze vaksecties kan worden gegarandeerd wil het bestuur aan deze behoefte daadwerkelijk gestalte geven. Eind 2006 is de eerste vaksectie (betreffende Individuele Reïntegratie Overeenkomsten - IRO's) ingesteld.

Een vaksectie is een groep coaches met eenzelfde expertise. Bij een vaksectie kunnen zich uitsluitend coaches aansluiten die expertise hebben binnen een bepaald markt- of expertise-segment (zoals bijvoorbeeld loopbaancoaching, stressmanagement of executive coaching). Voor deelname aan een vaksectie worden daarom bepaalde voorwaarden gehanteerd. De coach dient voldoende ervaring en/of meer dan gemiddelde vakinhoudelijke kennis te hebben over het deelgebied waarvoor de sectie is opgezet.

Een vaksectie is een 'selfsupporting groep'. Dit vraagt een zeker 'commitment' van de aan de vaksectie deelnemende coaches. Vaksecties hebben twee doelstellingen:

- * met elkaar delen van ervaring, instrumenten en nieuwe ontwikkelingen binnen het vakgebied/expertise
- * verspreiden van kennis m.b.t. het vakgebied/expertise naar de overige coaches binnen de NOBCO.

Het is de bedoeling dat vaksecties twee soorten bijeenkomsten organiseren:

- * Intervisie-achtige avonden afgewisseld met lectures en workshopachtige bijeenkomsten. *Deze avonden zijn uitsluitend bestemd voor de mensen die deel uitmaken van deze vaksectie en die met elkaar deze avonden 'dragen'.*
- * Avonden met een trainingskarakter: "de lerende coach" voorzover daar binnen de NOBCO behoefte aan bestaat.
Deze avonden zijn opengesteld voor coaches die zich vrijblijvender met dit vakgebied willen verbinden of die graag meer willen weten over deze specifieke expertise.

Beleidsvoornemen 20: vaksecties

- * Het bestuur is voornemens om – mits daarvoor voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde belangstelling bestaat – meer vaksecties in te stellen.

Raad van Advies

Van tijd tot tijd heeft het bestuur er behoefte aan om zich te laten adviseren door personen met een wijdere en meer onafhankelijk blik dan de bestuursleden zelf. Al langer leeft binnen het bestuur de wens om hiertoe een Raad van Advies in te stellen. Een Raad van Advies zou het bestuur (gevraagd en ongevraagd) kunnen adviseren over allerlei beleidsmatige aspecten betreffende de NOBCO. Te denken valt aan kerntaken, beleidsplannen en samenwerkingsrelaties. Zo'n Raad van Advies kan het bestuur scherp houden en dwingen verder te kijken dan de dag van morgen en de grenzen van ons vak.

Beleidsvoornemen 21: Raad van Advies

- * Het bestuur is voornemens om in 2007 een Raad van Advies in te stellen om het bestuur met gevraagd en ongevraagd advies ter zijde te staan. Als leden van deze Raad denkt het bestuur aan 'deskundigen van buiten' afkomstig uit voor de NOBCO en het vak coaching relevante beroepsgroepen, zoals de werving & selectie, outplacement, P&O-functionarissen en organisatieadviseurs. Leden van de Raad van Advies zullen worden gevraagd om op persoonlijke titel in de Raad van Advies zitting te nemen.

Reglement collectieve merken

Degenen die worden opgenomen in het NOBCO register voor beroepscoaches verkrijgen daarmee het recht om de titel *NOBCO RegisterCoach®* te voeren. Deze titel is een beschermde titel die is ingeschreven bij het Benelux Merkenbureau. Dit houdt in dat het "merk" NOBCO RegisterCoach® een collectief merk is dat uitsluitend is opengesteld voor gebruik voor door de NOBCO op basis van het RBS geregistreerde RegisterCoaches. Bij een beschermde titel is het van belang dat voor alle betrokkenen duidelijk vast ligt welke de rechten en verplichtingen van zowel de RegisterCoach als het bestuur van de NOBCO zijn.

Beleidsvoornemen 22: reglement gebruik collectief merk RegisterCoach®

- * Om de rechten en verplichtingen van zowel de RegisterCoach als het bestuur van de NOBCO inzake het gebruik van de titel NOBCO RegisterCoach® te waarborgen zal – in navolging van andere organisaties die met een dergelijk "collectief merk" werken – een reglement worden opgesteld. In dit reglement zal ook worden vastgelegd dat de NOBCO zich het recht voorbehoudt om ook andere collectieve merken voor gebruik open te stellen.

5.5. De NOBCO en haar omgeving

De "omgeving" waarmee de NOBCO te maken heeft en waarin het NOBCO-bestuur opereert kan globaal worden onderverdeeld in de volgende (sub)groepen:

- * (markt)partijen inzake coaching:
 - coaches, al dan niet bij de NOBCO aangesloten
 - (mogelijke) opdrachtgevers
 - (mogelijke) cliënten van coaches
- * overige "stakeholders" inzake coaching:
 - "horizontaal": verwante beroepsorganisaties
 - "verticaal": overheid en sociale instituties
 - opleidingsinstellingen
 - pers en media

Coaches, al dan niet bij de NOBCO aangesloten

Het spreekt vanzelf dat de NOBCO veel aandacht aan deze groep moet besteden, waarbij het behartigen van belangen voor de eigen aangesloten coaches het meeste voorrang krijgt. Hierbij valt te denken aan zaken als:

- * het beantwoorden van vragen over aansluiting, registratie en andere zaken
- * het uitbrengen van de maandelijkse digitale nieuwsbrief en de nieuwsflits voor de aangesloten coaches
- * het onderhouden en verbeteren van de website
- * het organiseren van bijeenkomsten
- * het opzetten van diensten zoals bijv. de collectieve beroepsaansprakelijkheidsverzekering
- * de NOBCO nieuwspagina in en medewerking aan het Nederlands Tijdschrift voor Coaching waarvoor alle aangesloten coaches een abonnement ontvangen
- * (meewerken aan) artikelen in tijdschriften

Vooraf voor het secretariaat en de algemeen secretaris zijn dit arbeidsintensieve werkzaamheden. Toch is de vraag hoe deze werkzaamheden door de doelgroep – in de eerste plaats de aangesloten coaches – worden gewaardeerd. De vraag is dan niet alleen "doen we het goed?" maar ook "doen we de goede dingen?". Op de daarover door aangesloten coaches gemaakte opmerkingen wordt in de regel snel en correct ingegaan. Maar we weten (te) weinig van hoe andere coaches hierover denken. Nu de NOBCO de kinderschoenen ontgroeid is de tijd gekomen om daar eens gericht onderzoek naar te doen.

Beleidsvoornemen 23: behoefte onderzoek aangesloten coaches

- * Het bestuur zal onder de aangesloten coaches onderzoek doen om in beeld te brengen waar de aangesloten coaches meer en minder behoefte aan hebben en hoe zij de activiteiten van de NOBCO waarderen.

(Mogelijke) opdrachtgevers

De communicatie met de overige markt geschiedt door medewerking aan diverse publicaties en doordat de NOBCO zich presenteert op beurzen evenals door de vertegenwoordiging van coaches in de Commissie Coaching van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (zie paragraaf 2.9). In opdracht van deze commissie wordt begin 2007 in samenwerking met de Universiteit Twente een marktonderzoek uitgevoerd naar het imago en gebruik van coaching in organisaties. De resultaten van dit onderzoek zullen in het voorjaar van 2007 in een middagcongres worden gepresenteerd.

Via deze contacten promoot de NOBCO bij deze doelgroep haar organisatie en kwaliteitsabel (in de vorm van het register) als geheel en daarmee alle coaches die bij de NOBCO zijn aangesloten en de Registercoaches in het bijzonder.

Het bestuur is van mening dat deze marktgroep toch nog wel wat meer aandacht zou kunnen krijgen, temeer daar de aangesloten coaches hierbij ook commercieel baat kunnen hebben. Daarnaast zet het de NOBCO nog meer "op de kaart" en draagt daarmee bij aan de erkenning van het vak coaching.

Beleidsvoornemen 24: Commissie Coaching NVP

- * De deelname van de NOBCO aan de Commissie Coaching van de NVP zal op korte termijn worden uitgebreid met minimaal één of zelfs twee coaches.

(Mogelijke) cliënten van coaches

Met deze groep onderhoudt de NOBCO slechts in beperkte mate contacten. Wel kunnen cliënten en opdrachtgevers van bij de NOBCO aangesloten coaches worden bediend doordat zij een onafhankelijk aanspreekpunt hebben, bijvoorbeeld bij het hebben van een klacht over een aangesloten coach (zie paragraaf 2.5). Vooralsnog lijkt het niet nodig deze

groep meer aandacht te geven, tenzij anders mocht blijken, bijvoorbeeld uit onderzoek onder de aangesloten coaches

Verwante beroepsorganisaties

Zoals in paragraaf 5.1 aangegeven zijn er vele vormen van begeleiding waarvan coaching er één is. Andere vormen zijn advies, counseling, mediation, supervisie, therapie en training. Al deze begeleidingsvormen hebben hun beroepsorganisaties, zoals de Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacementconsulenten (NOLOC), de Orde voor organisatieadviseurs (OOA), de Nederlandse Vereniging voor Opleiders (NvO2), de Landelijke Vereniging voor Supervisie en andere Begeleidingsvormen (LVSB), de Nederlandse Associatie voor Counseling (NAC) het Nederlands Mediation Instituut (NMI), het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) en anderen.

In 2006 hebben diverse van deze organisaties besloten om samen te werken in de Nederlandse Federatie voor Begeleidingskunde. Binnen deze federatie zullen de overeenkomsten en verschillen van de diverse vormen van begeleidingskunde aandacht krijgen en worden afspraken gemaakt om – met behoud van de eigen identiteit van elke beroepsorganisatie – samen te werken aan zaken van gemeenschappelijk belang. De Stichting NOBCO, wordt in het bestuur van deze federatie vertegenwoordigd door de algemeen secretaris.

Overheid en sociale instituties

De contacten van de NOBCO met de Nederlandse en Europese overheid, het UWV, Arbodiensten, verzekeringsmaatschappijen en andere instanties is tot nu toe tamelijk beperkt geweest. Tot op heden is daar ook geen directe noodzaak toe geweest. Als de NOBCO een pro-actief beleid wil blijven voeren is het zinvol dat de NOBCO gesprekken met diverse van de hier bedoelde partijen aangaat, bijvoorbeeld over zaken als BTW-heffing en vergoeding van coaching door verzekeraars. Door de aansluiting bij de Federatie van Begeleidingskunde wordt hier overigens al ten dele aan voldaan.

Mede door de mogelijke veranderingen in de (Europese) politiek en in de maatschappij en de mogelijke voorschriften waaraan uitoefenaars van begeleidingskunde in de toekomst wellicht dienen te voldoen (zie paragraaf 5.1), kan contact met deze "verticale" partijen in de toekomst zelf bittere noodzaak worden. Om deze reden heeft het bestuur een van de aangesloten coaches met goede contacten in "Brussel" bereid gevonden de Europese ontwikkelingen rond coaching specifiek in de gaten te houden en het bestuur hierover zo nodig nader te informeren.

Opleidingsinstellingen

De NOBCO heeft in het verleden al samengewerkt met opleidingsinstituten om te komen tot de tien in paragraaf 5.3 beschreven kwaliteitscriteria voor opleidingen. Opleiders hebben de mogelijkheid hun coachopleidingen gratis op de website van de NOBCO te presenteren en om aan te geven of zij menen te voldoen aan de genoemde kwaliteitscriteria. De markt vraagt echter regelmatig om een mogelijkheid om als coachopleiding formeel door de NOBCO "erkend" te worden. Zoals in 5.3 aangegeven heeft het bestuur vastgesteld dat er, mede voor de (her)registratie, behoefte is aan een meetbare set eindtermen waaraan coaches die zich bij de NOBCO willen aansluiten en geregistreerd willen worden in de toekomst dienen te voldoen.

In 5.3 is eveneens aangegeven dat het bestuur voornemens is om te onderzoeken of en zo ja, op welke wijze een vorm van "erkenning" door de NOBCO van opleidingen en cursussen op het vakgebied coaching mogelijk is.

Pers en media

In de afgelopen jaren zijn de contacten met pers en andere media vooral reactief geweest. Waar medewerking aan publicaties werd gevraagd werd deze nagenoeg te allen tijde verleend. Voor een echt pro-actief ontbraken in de afgelopen jaren echter de noodzaak en de mogelijkheden. In de komende jaren zal het nodig zijn hierin verandering te brengen. Daarom heeft het bestuur een werkgroep PR & Marketing ingesteld en aan deze werkgroep gevraagd na te gaan van welke instrumenten en informatiekanaalen de NOBCO gebruik zou

kunnen maken om haar boodschap(pen) op de meest effectieve wijze over te brengen naar de beoogde doelgroepen en welke activiteiten de NOBCO daartoe zou kunnen ondernemen.

Het realiseren van dit communicatieplan zal zeker leiden tot meer intensieve en bewust ingezette contacten met de pers en andere media.

5.6. De NOBCO en kwaliteit

In een beleidsplan met de titel "Verder werken aan kwaliteit" mag een hoofdstuk over kwaliteit natuurlijk niet ontbreken.

Wanneer we in het kader van de NOBCO en het vakgebied coaching spreken over 'kwaliteit' zijn er vier zaken te onderscheiden:

- * De kwaliteit van de NOBCO als organisatie
- * De kwaliteit van de opleidingen tot coach
- * De kwaliteit van de coach als professional
- * De kwaliteit van het werk en de interventies van de coach.

Met het motto van dit beleidsplan "Verder werken aan kwaliteit" heeft het bestuur willen aangeven dat het streven naar (verbetering van) kwaliteit op al deze werkgebieden centraal staat in het beleid van de NOBCO en dat het bestuur voornemens is om hieraan in de komende jaren verder te werken.

Kwaliteit is een *eigenschap* die aangeeft in hoeverre iets of iemand zijn doelstelling bereikt en houdt strikt genomen dus geen waarde-oordeel in.

Van kwaliteit bestaan vele definities, maar in dit verband bedoelen we met kwaliteit:

- * de mate waarin iets (een product of een dienst) voldoet aan de daaraan door externe (samenleving/overheid en gebruikers) en interne (leveranciers) partijen – gestelde eisen
- * de mate waarin een product of dienst overeenkomt met wat de gebruiker daarvan verwacht

Naast kwaliteit als eigenschap gaat het om:

- * *objectivering* van kwaliteit: om welke eisen of verwachtingen gaat het eigenlijk?
- * *borging* van kwaliteit: hoe zorg je er voor dat aan deze eisen of verwachtingen wordt voldaan?
- * *bewaking* van kwaliteit: hoe wordt er op toegezien dat blijvend aan deze eisen of verwachtingen wordt voldaan?

Bij elk van de vier genoemde zaken is de NOBCO op een verschillende wijze betrokken.

De kwaliteit van de NOBCO als organisatie.

Sinds de oprichting in 2001 heeft de NOBCO zich in een hoog tempo ontwikkeld van een echte pioniersorganisatie tot een meer gestructureerde organisatie met een behoorlijk draagvlak. Bij een dergelijke organisatie is de kwaliteit van die organisatie van groot belang. Alleen dan is de organisatie in staat om de diensten te leveren die door de (interne zowel als externe) klanten worden verwacht. Onder kwaliteit van de organisatie verstaat het bestuur: een transparante organisatie met een professionele en klantgerichte benadering van alle betrokkenen.

In de afgelopen jaren is veel gedaan om die kwaliteit van de organisatie te realiseren. Van een niet erg doorzichtige organisatie heeft de NOBCO zich ontwikkeld tot een organisatie die zowel naar binnen als naar buiten toe bereid is om opening van zaken te geven, verantwoording af te leggen en het gesprek aan te gaan. Voorbeelden daarvan zijn de stroomlijning van de procedure en de scheiding van verantwoordelijkheden bij de registratie. Ook rond de financiële situatie van de NOBCO is de transparantie toegenomen. Maar er valt nog veel meer te doen. Het opstellen en in discussie brengen van dit beleidsplan is naar de mening van het bestuur een logische volgende stap op weg naar

verbetering van de kwaliteit van de NOBCO als transparante organisatie. Dit onder het kwaliteits-motto: "schrijf op wat je doet en doe wat je zegt!".

In het kader van kwaliteit heeft het bestuur ook stilgestaan bij kwaliteitstoetsende organisaties als ISO en de Raad van Accreditatie. Een ISO stempel geeft naar onze mening niet de meerwaarde die gewenst is. Een accreditatie van de registratieprocedure van de Raad van Accreditatie kan in de toekomst meer aantrekkelijk zijn. Een voorwaarde hierbij is echter dat de organisatie niet 'haar eigen leden' mag toetsen. De in dit beleidsplan besproken mogelijke splitsing van stichtings- en verenigingsactiviteiten in afzonderlijke compartimenten hangt hiermee samen.

De kwaliteit van de opleidingen tot coach

De kwaliteit van coaching begint bij de kwaliteit van de opleiding.

Het aantal opleiders, opleidingen en opleidingsinstellingen groeit nog steeds. Tot dusverre is de NOBCO alleen betrokken geweest bij de *objectivering* van de kwaliteit daarvan door het in overleg met opleiders opstellen van de genoemde 'tien criteria voor de kwaliteit van een opleiding'. De borging en bewaking van de kwaliteit is voorbehouden aan de opleiders die zich in hun relatie met de NOBCO kunnen onderscheiden door een zelftoets te doen.

Door de enorme toename van het aantal opleidingsinstituten en de vraag uit de markt om manieren om het kaf van het koren te kunnen onderscheiden wordt in toenemende mate van de NOBCO gevraagd om ook een rol te spelen bij de *bewaking* van de kwaliteit van deze opleidingen. Daartoe is een begin gemaakt met het definiëren van eindtermen van coach-opleidingen. In de toekomst komt daar wellicht het daadwerkelijk toetsen van de opleidingsinstituten aan de door de NOBCO gestelde eisen en het op basis daarvan "erkennen" van opleidingen of cursussen bij.

De kwaliteit van de coach als professional

Op diverse wijzen heeft de NOBCO vanaf haar oprichting een rol gespeeld bij zowel het objectiveren, het borgen als het bewaken van de kwaliteit van de coach als professional.

Ten aanzien van het *objectiveren* van deze kwaliteit kan worden genoemd: het opstellen van de NOBCO Ethische Gedragscode die inmiddels algemene erkenning heeft verkregen worden genoemd.

Voor de *borging* van kwaliteit is het NOBCO register van beroepscoaches van groot belang. Van de in dat register opgenomen coaches mag worden verwacht dat zij kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen die naar de mening van de beroepsgroep aan een professionele beroepscoach moeten worden gesteld. Aan deze kwaliteitsborging wordt verder bijgedragen door het (inmiddels herziene) herregistratiesysteem dat waarborgt dat geregistreerde coaches blijven werken op het op peil houden van hun beroepservaring en kennis- en vaardigheidsniveau.

Bij de *bewaking* van kwaliteit speelt de onafhankelijke klachtenregeling volgens het Klachtenreglement van de NOBCO een belangrijke rol. Van deze regeling kunnen 'klanten' van coaching (opdrachtgevers en coachees) gebruik maken als zij van mening zijn dat de geleverde dienst niet voldoet aan de daaraan te stellen kwaliteitseisen, zoals met name de Ethische Gedragscode. Tot 2006 was deze klachtenregeling uitsluitend van toepassing op bij de NOBCO aangesloten coaches. Inmiddels wordt ook door andere organisaties van deze klachtenregeling en de klachtencommissie van de NOBCO gebruik gemaakt. Hieruit spreekt een grote mate van vertrouwen in de zorgvuldigheid van deze procedure en de commissie die deze uitvoert.

De kwaliteit van het werk en de interventies van de coach.

Hoe goed de opleiding en ervaring van de coach ook is, uiteindelijk wordt de kwaliteit van haar/zijn werk toch vooral bepaald door de beleving van de klant. Alleen als deze met behulp van de coaching echt verder komt is er sprake van kwaliteit van de coaching. Klanttevredenheid is in hoge mate bepalend voor de kwaliteit van de coach, maar is nimmer een vaststaand gegeven en moet bij elk coachingstraject opnieuw waargemaakt worden.

Om deze reden hecht de NOBCO er aan dat de aangesloten coaches gebruik maken van evaluatieformulieren om zelf de kwaliteit van hun werk te toetsen en te leren van de evaluaties van hun coachees. Om coaches hierbij te ondersteunen heeft de NOBCO vragen voor een evaluatieformulier ontwikkeld die via de NOBCO website aan de coaches beschikbaar worden gesteld: www.NOBCO.nl/content/evaluatieform.htm. De vragen in dit formulier hebben betrekking op de waardering van de coachee voor:

- * de professionaliteit van het coachtraject in het algemeen
- * de wijze waarop de coach met de betrokkene(n) heeft gecommuniceerd
- * de betrokkenheid van de coach
- * de effectiviteit van de toegepaste werkvormen
- * het resultaat

6. **Samenvatting**

In dit beleidsplan voor de jaren 2007 tot en met 2010 heeft het bestuur van de stichting Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO) een poging gedaan om te beschrijven welke functies en taken de NOBCO vervult, hoe de organisatie van de NOBCO is opgebouwd en van daaruit plannen ontwikkeld voor de komende jaren.

Eerst is een algemeen beeld geschetst van de stichting NOBCO, als "onafhankelijk (registratie-)instituut" en als "beroepsvereniging". Vervolgens is aan de hand van een aantal beleidsthema's:

- * de NOBCO en het vak coaching
- * de NOBCO en haar coaches
- * de NOBCO en de coachopleidingen
- * de NOBCO als organisatie

een groot aantal (24) beleidsvoornemens voor de komende jaren geformuleerd.

Het geheel is geplaatst in het kader van de betrokkenheid van de NOBCO bij de objectivering, borging en bewaking van kwaliteit op het gebied van coaching. Het bestuur hoopt hieraan ook in de komende jaren verder te kunnen werken.

Dit beleidsplan is een "concept". Het is niet "af" en zal dat waarschijnlijk ook nooit worden. Het is bedoeld als een discussiestuk, waarover het bestuur in de komende tijd met de aangesloten coaches en andere betrokkenen en belangstellenden in gesprek wil gaan. Uiteraard wel met de bedoeling om (een groot deel van) de geformuleerde beleidsvoornemens te kunnen realiseren, maar zeker niet met de pretentie dat alleen het bestuur van de NOBCO de koers van de stichting NOBCO in de komende jaren kan bepalen.

Driebergen, 16 januari 2007