



# *Een zichtbare plaats voor coaching als professie*

# Beleidsplan 2011 2014

*Nijkerk, 17 januari 2011*

## **Een zichtbare plaats voor coaching als professie**

Bestuur stichting NOBCO  
*Margreet Steenbrink*  
*Charlotte van den Wall Bake*  
*Chris Laarman*  
*Alexander Vreede*  
*Alexander Waringa*

# Inhoud

1. INLEIDING	4
1.1. Toen en Nu	
1.2. Visie	
1.3. Missie	
1.4. Kernwaarden	
1.5. Doelstelling en uitgangspunt voor het beleid: vier “idealen”	
2. COACHING ALS PROFESSIONIE	6
2.1. De NOBCO definitie van coaching	
2.2. De EMCC omschrijving van coaching en mentoring	
2.3. Visiedocument kwaliteit van coaching	
2.4. Boodschappers, ambassadeurs en ontvangers	
2.5. Onderzoek begeleidingskunde en coaching	
2.6. Kenniscentrum voor Coaching	
3. DE COACH ALS PROFESSIONAL	10
3.1. Pijlers van het NOBCO aanbod voor coaches	
3.2. Kwaliteitskeurmerk voor coaches: de European Individual Accreditation (EIA)	
3.3. Aansluiting bij de NOBCO: EIA en pre-EIA	
3.4. Nu ook voor interne coaches	
3.5. Permanente Educatie (PE) en Continuous Professional Development (CPD)	
4. COACHOPLEIDINGEN	13
4.1. De NOBCO en de coachopleidingen	
4.2. Kwaliteitskeurmerk voor coachopleidingen: de European Quality Award (EQA)	
5. STOETSING EN BORGING VAN KWALITEIT	14
5.1. NOBCO Ethische Gedragscode (EGC) en klachtenregeling	
5.2. EIA- EQA versies 1.0, 1.1 en 2.0	
5.3. EMCC en NOBCO/EMCC-NL: de EIA-EQA licentie	
5.4. Organisatie van de EIA-EQA toetsing	
6. COMMUNICATIE EN PR	16
6.1. Een nieuw communicatieplan	
6.2. Voortzetten en uitbreiden wat werkt	
7. OVERIGE ACTIVITEITEN EN DIENSTEN	18
7.1. Programma	
7.2. Bijeenkomsten	
7.3. NOBCO Conferentie	
7.4. Vaksecties	
7.5. Diensten voor de aangesloten coaches	
8. ORGANISATIE	21
8.1. Bestuur	
8.2. Raad van Advies	
8.3. Ondersteuning	
8.4. Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)	
9. SAMENVATTING	24
9.1. Visie, missie en kernwaarden	
9.2. Doelstellingen en idealen	
9.3. Slot	

# 1

# INLEIDING

## 1.1 Toen en Nu

In januari 2007 presenteerde het bestuur van de NOBCO het eerste beleidsplan voor de periode 2007-2009. Het was een ambitieus plan met maar liefst 24 beleidsvoornemens, dat goed de focus van de stichting NOBCO voor die periode weergaf. In de jaren sindsdien is heel veel werk verzet en vrijwel alle beleidsvoornemens uit 2007 gerealiseerd. Het is dan ook de hoogste tijd om met een vernieuwd beleidsplan te komen voor de voorliggende periode.

Sinds oktober 2008 is de NOBCO aangesloten bij de European Mentoring & Coaching Council (EMCC). De EMCC is een (officieel in België gevestigde) Internationale Vereniging zonder Winstoogmerk (IVZW), waarbij op dit moment 20 Europese landen zijn aangesloten.

In elk van deze 20 landen heeft de EMCC een eigen organisatie met leden. Bij de NOBCO aangesloten coaches zijn door hun aansluiting daarom ook 'automatisch' lid van de EMCC.

De EMCC wil in heel Europa een 'good coaching practice' bevorderen, een garantie van de kwaliteit die door opdrachtgevers en gebruikers van door de EMCC geaccrediteerde coaches mag worden verwacht. In dat kader heeft de EMCC twee Europese kwaliteitskeurmerken ontwikkeld: de European Individual Accreditation (EIA) voor individuele coaches en de European Quality Award (EQA) voor opleidingen voor coaches. Deze kwaliteitskeurmerken worden nu geleidelijk ingevoerd in alle landen waar de EMCC actief is.

In 2010 is de NOBCO/EMCC-NL begonnen met het implementeren van deze beide Europese kwaliteitskeurmerken. Begin 2011 zal de overgang van de bij de NOBCO aangesloten coaches naar EIA zijn afgerond en zullen ook de drie gestarte pilots voor de EQA nagenoeg voltooid zijn.

Anno 2010 is de NOBCO daarom – met ruim 2.100 aangesloten coaches, goed bezochte en interessante activiteiten en een steeds herkenbaarder profiel – sterker dan ooit!

## 1.2 Visie

Nu de NOBCO ruim 8 jaar bestaat en begint aan een tweede beleidsplanperiode is het goed om de oorspronkelijke visie weer eens kritisch te bezien. Besloten is om deze visie 'in een nieuw jasje te steken' en compacter te formuleren. De visie (op coaching) van waaruit de NOBCO in de komende periode wil werken luidt:

***De mens is oneindig in zijn mogelijkheden en is altijd in ontwikkeling. Coaching levert hieraan een krachtige bijdrage.***

## 1.3 Missie

Aansluitend aan de vernieuwde visie krijgt ook de missie van de NOBCO voor de komende jaren een nieuwe formulering. De komende jaren zet de NOBCO zich in voor:

***De missie van de NOBCO is om leidend te zijn bij de ontwikkeling van coaching als professie en een bijdrage te leveren aan de bekendheid en beschikbaarheid van professionele coaching in de samenleving.***

## 1.4 Kernwaarden

Bij het werken aan deze missie laat de NOBCO zich leiden door de volgende belangrijke kernwaarden:

- *leidend en gezaghebbend*
- *objectief en deskundig*
- *zakelijk en zorgvuldig*
- *betrokken*

Deze kernwaarden zullen herkenbaar zijn in het handelen en communiceren van de NOBCO. Het bestuur wil hierop aanspreekbaar zijn.

## 1.5 Doelstelling en uitgangspunt voor het beleid: vier “idealen”

Sinds 2000 is de inburgering van het begrip “coaching” in Nederland in hoog tempo gegaan. Het woord “coach” wordt tegenwoordig zelfs te pas en te onpas gebruikt, ook waar er geen sprake is van coaching in de professionele zin die de NOBCO voor ogen staat.

De NOBCO heeft in de achterliggende jaren een fenomenale groei doorgemaakt: van ruim 100 coaches begin 2004 tot ruim 2.100 aan het eind van 2010.

Alleen groei van het aantal coaches mag voor de NOBCO niet voldoende zijn. Er is een duidelijke richting nodig waarin de NOBCO zich wil ontwikkelen waar het de positie van coaching en coaches in ons land betreft. Die richting wordt bepaald door een viertal idealen: elementen van een visie op de toekomst waar de NOBCO zijn aandeel aan wil leveren. Een – voorlopig misschien alleen nog gedroomde – toekomst waarin onze idealen zijn dat het vanzelfsprekend is dat:

1. coaching wordt gezien als een belangrijk instrument voor de ontwikkeling van mensen, zowel in als buiten organisaties
2. degene die als coach actief is, zich aansluit bij een beroepsorganisatie – bij voorkeur de NOBCO/EMCC-NL – en zich als professional ook laat certificeren, accrediteren of registreren
3. instellingen die coachopleidingen aanbieden er voor zorgen dat hun opleidingen gecertificeerd zijn – bij voorkeur bij de NOBCO/EMCC-NL – en dit ook uitdragen
4. degene die coaching in een organisatie inzet als HR-instrument of voor zich zelf een coach kiest zich daarvoor alleen tot gecertificeerde coaches wendt

Deze idealen vormen de basis van het beleid van de NOBCO/EMCC-NL nu en in de komende jaren. Ze vormen daarom de ruggengraat van dit beleidsplan.

# 2

# COACHING ALS PROFESSIONSIE

## Ideaal 1

*“Dat coaching gezien wordt als een belangrijk instrument voor de ontwikkeling van mensen, zowel in als buiten organisaties”*

Dit ideaal sluit vrijwel naadloos aan op de visie van waaruit de NOBCO in de komende periode wil werken: “De mens is oneindig in zijn mogelijkheden en is altijd in ontwikkeling. Coaching levert hieraan een krachtige bijdrage”. Maar het zal niet voldoende zijn wanneer alleen bestuur en coaches van de NOBCO deze visie op de mens en de waarde van coaching bij de ontwikkeling van mensen delen. Er is meer nodig. Het is belangrijk dat ook degenen die coaching op de een of ander manier willen gebruiken op deze manier tegen coaching aankijken. Coaching is een serieus te nemen professie die als zodanig nog veel meer bekendheid nodig heeft. Dat de professie zich dan zelf serieus moet nemen en als een werkelijke professie moet ontwikkelen spreekt vanzelf. Daarom is het voor de komende jaren de missie van de NOBCO om leidend te zijn bij de ontwikkeling van coaching als een professie en een bijdrage te leveren aan de bekendheid en beschikbaarheid van professionele coaching in de samenleving.

Maar wat verstaan de NOBCO en de EMCC onder coaching?

## 2.1 De NOBCO definitie van coaching

Zoals ook in het vorige beleidsplan aangegeven gaat de NOBCO sinds 2004 uit van de volgende definitie van coaching:

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

1. *Bewustwording en persoonlijke groei*
2. *Het vergroten van zelfvertrouwen en*
3. *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 een eenheid wordt gecoacht

De eerste zin beschrijft het ‘wat’ van coaching, de drie opsommingen het ‘waartoe’. De laatste regel toont iets van het ‘hoe’, geeft de belangrijkste uitgangspunten en voorwaarden aan en benadrukt de gelijkwaardigheid uit van coach en gecoachte.

## 2.2 De EMCC omschrijving van coaching en mentoring

De in 2010 door de EMCC aanvaarde omschrijving van coaching (en mentoring) beschrijft méér dan de kernachtige definitie van de NOBCO, maar is in de kern niet veel anders:

### Abstract definition of coaching and mentoring

1. *Coaching and mentoring are activities within the area of professional, organisational and personal development with focus on individuals, teams, organisations or wider contexts and with the special purpose to increase other persons' confidence in their own ideas and prospects and helping them to see and test alternative ways for improvement of competence, decision making and enhancement of quality of life. The relationship between coaches/mentors and clients is strictly confidential.*
2. *Within organisational contexts coaching and mentoring may include 'one-to-several' or 'several-to-several' coaching or mentoring activities/interactions. The coaches and mentors may be internal or external.*
3. *A professional accredited coach is an expert in establishing a relationship with people in a series of conversations with the purpose of:*
  - 3.1. *servicing the clients to improve their performance or enhance their personal development or both, choosing their own goals and ways of doing it;*
  - 3.2. *interacting with each person or group by applying one or more relevant methods according to standards and ethical principles set up by a professional association such as EMCC, AC or ICF.*
4. *Mentoring is a developmental process, which may in some forms involve a transfer of skill or knowledge from a more experienced person to a less experienced, through learning dialogue and role modelling; or in other forms may be a partnership for mutual learning between peers or across differences such as age, race or discipline.*
  - 4.1. *A mentor interacts with each person or group by applying one or more relevant methods according to standards and ethical principles set up by a professional association such as EMC, AfC or ICF.*

### 2.3 Visiedocument kwaliteit van coaching

Met het opschrijven van een paar definities zijn we er niet. Een definitie is al gauw te strak of te ruim, te kort of te uitvoerig of roept vragen en tegenwerpingen op. Van meer belang is dat we als beroepsorganisatie een gemeenschappelijke visie op de kwaliteit van coaching tonen. Daarmee kunnen wij meer duidelijkheid brengen in de markt rond coaching. Een speerpunt van beleid van de NOBCO in de komende jaren moet daarom zijn om aan 'stakeholders' helderheid te geven over:

- Wat is coaching, (en wat is het vooral niet)?
- Wat is goede coaching (en wat vooral niet)?
- Welke zekerheden kunnen de NOBCO en NOBCO-EMCC coaches bieden dat de coaching die zij aanbieden goede, betrouwbare en professionele coaching is?

#### Beleidsvoornemen 1:

De NOBCO wil een begin maken met het opstellen van een heldere visie over de kwaliteit van coaching. Met het hernieuwd formuleren van de visie en missie van de NOBCO is al een goede stap in de richting gezet. Een helder en uitgewerkt NOBCO visiedocument ontbreekt op dit moment nog. Dit document zal in de komende tijd worden opgesteld.

## 2.4 Boodschappers, ambassadeurs en ontvangers

Naast het opstellen van dit visiedocument moet ook nagedacht worden over 'wie' voor de boodschap van de NOBCO de beste spreekbuis is. Als de slager de eigen vleeswaren aanprijst is het immers minder overtuigend en meeslepend dan wanneer die boodschap van een ander komt.

### Beleidsvoornemen 2:

De NOBCO wil in de komende periode nadenken over de volgende vragen:

- Welke boodschappers of 'ambassadeurs' kunnen door de NOBCO in de komende jaren het meest effectief worden ingezet?
- Hoe kan de NOBCO die ambassadeurs het best bereiken en mobiliseren?
- Op wie zal de boodschap gericht moeten zijn?
- Ook op deze vragen zal in het visiedocument een antwoord worden gegeven.

## 2.5 Onderzoek begeleidingskunde en coaching

Om de basis van de coachprofessie verder te ontwikkelen is het volgens de NOBCO noodzakelijk om enerzijds wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit coaching te stimuleren en anderzijds wetenschappelijke kennis binnen het werkveld beschikbaar te maken. Om dit te realiseren is de Commissie Wetenschappelijke Onderzoek (CWO) in het leven geroepen.

De CWO heeft als belangrijkste doel om contact te onderhouden met onderzoekers op het gebied van begeleidingskunde en coaching in het bijzonder. Om daarmee/daardoor wetenschappelijke kennis op het gebied van coaching te vergaren en beschikbaar te maken voor de coachingwereld. De CWO doet dit op de volgende manieren:

- door middel van het ondersteunen van aan coaching gerelateerd wetenschappelijk onderzoek met onder andere het beschikbaar stellen van kennis, kunde en financiële middelen
- het stimuleren van het doen van (wetenschappelijk) onderzoek onder de aangesloten coaches onder andere met het organiseren van workshops over "Evidence Based Coaching", het opzetten van onderzoek en het toepassen van onderzoeksresultaten in de eigen coachpraktijk
- het stimuleren van wetenschappelijke publicaties op het gebied van coaching onder andere door het organiseren van de jaarlijkse NOBCO Thesisprijs voor de beste thesis over coaching
- het bijhouden van onderzoeksnieuws en onderzoeksresultaten over coaching ten behoeve van de NOBCO e-Magazine en de website.

## 2.6 Kenniscentrum voor Coaching

Om wetenschappelijk kennis over coaching beschikbaar te maken voor het werkveld is de NOBCO in 2010 ook gestart met het samenbrengen van deze kennis binnen het NOBCO Kenniscentrum voor Coaching. Dit Kenniscentrum is bereikbaar via de NOBCO website en bestaat uit verschillende onderdelen, te weten:

- algemene informatie over coaching
- informatie en documenten over onderzoeken naar coaching
- informatie over de NOBCO Thesisprijs voor de beste thesis over coaching
- database met meer dan 650 relevante literatuursuggesties over coaching
- overzicht van tijdschriften die schrijven over coaching
- het bijdragen aan de redactie van het Tijdschrift voor Coaching

Om een optimale kennistransfer te realiseren is alle informatie die door de CWO wordt samengebracht in het Kenniscentrum vrij toegankelijk voor iedereen die geïnteresseerd is in coaching als professie. De CWO is ook de komende jaren verantwoordelijk voor het onderhouden en uitbouwen van het Kenniscentrum.

### **Beleidsvoornemen 3:**

In de komende jaren wordt het Kenniscentrum verder ingevuld en zal de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek haar activiteiten meer gaan richten op het ondersteunen en stimuleren van onderzoeken naar coaching.

# 3

## DE COACH ALS PROFESSIONAL

### Ideaal 2

*“Dat degene die als coach actief is zich aansluit bij een beroepsorganisatie - bij voorkeur de NOBCO/EMCC-NL - en zich als professional ook laat certificeren, accrediteren of registreren”*

Het beroep van coach is geen beschermd beroep, iedereen kan zich coach noemen. De term “coach” wordt bovendien gebruikt voor volstrekt verschillende vormen van persoonlijke begeleiding: van financiële advisering, begeleiding op het gebied van gezonde voeding of jongeren met leerachterstanden, begeleiding bij persoonlijke groei en ontwikkeling tot coaches op straat of in de wijk.

Volgens schattingen zijn er in Nederland misschien wel meer dan 30.000 coaches actief. Van hen is slechts een gedeelte aangesloten bij een professionele organisatie, zoals de NOBCO, de NOLOC, de LVSC of de ICF. De NOBCO stelt zich ten doel om in de komende jaren dé plek te worden waar coaches die hun vak professioneel en met kwaliteit uit willen voeren zich – als vanzelfsprekend – bij aansluiten. Aanbod en de activiteiten van de NOBCO dienen hier daarom op ingericht te zijn.

### 3.1 Pijlers van het NOBCO aanbod voor coaches

Vanaf haar oprichting is de NOBCO er door het:

- opzetten en in stand houden van een kwaliteitskeurmerk en register van beroepscoaches
- aanbieden van interessante beroepsgerelateerde activiteiten (zie 7.1)
- geven van praktische informatie (zie 7.5)

steeds beter in geslaagd om een aanbod vorm te geven dat professionele coaches beweegt zich bij de NOBCO als beroepsorganisatie aan te sluiten.

De drie genoemde pijlers (kwaliteitskeurmerk coaches, inhoudelijk programma en kenniscentrum) vormden de kern van de functie die de NOBCO in de afgelopen jaren rondom coaching heeft vervuld.

In de komende jaren voegt de NOBCO hier een kwaliteitskeurmerk voor coachopleidingen (zie hoofdstuk 4) en het vormgeven aan onderzoek (zie 2.5) en een kenniscentrum voor coaching (zie 2.6) aan toe.

#### **Beleidsvoornemen 4:**

Het blijft van belang om kritisch te bezien of de NOBCO coaches biedt wat voor hen en voor hun professionele ontwikkeling van belang is. Daarom streeft de NOBCO een voortdurende evaluatie en kwaliteitsverbetering van al haar activiteiten na.

### 3.2 Kwaliteitskeurmerk voor coaches: de European Individual Accreditation (EIA)

Vanaf 2010 maakt de NOBCO de overstap naar het Europees keurmerk voor coaches van de EMCC: de European Individual Accreditation (EIA). Centraal in de EIA staat het "Competentie Framework": een matrix met de van coaches op verschillende niveaus gevraagde vaardigheden, ingedeeld in 8 soorten competenties met 112 meetbare vaardigheidsindicatoren. EIA onderscheidt 4 verschillende niveaus:

#### *Foundation* \*

Iemand die een coachende attitude inzet in een andere functie en een opleiding heeft gevolgd

#### *Practitioner* \*\*

Een zelfstandig werkende coach, met beperkte ervaring en daarom nog niet breed inzetbaar, die wel een basis opleiding heeft afgerond

#### *Senior Practitioner* \*\*\*

Een breed inzetbare ervaren coach met opleiding in het vakgebied

#### *Master Practitioner* \*\*\*\*

Een breed inzetbare en zeer ervaren coach (ook in volume van cliënt-uren) die bovendien bijdraagt aan de ontwikkeling van het vak.

Doordat coaches in EIA op verschillende niveaus worden geaccrediteerd, elk op basis van de eigen situatie, opleiding en ervaring, is voor cliënten en opdrachtgevers duidelijker hoe ervaren een coach is en voor welke doelgroep deze kan worden ingezet.

Voor de coaches die per 1 juni 2010 bij de NOBCO waren aangesloten is in overleg met de EMCC een overgangsregeling van het eigen NOBCO registratiesysteem naar de EIA opgesteld. Als de overgangsregeling volledig is uitgevoerd zal Nederland in 2011 bijna 2.000 coaches met een van de EIA-niveaus tellen. Vanaf januari 2011 worden reguliere aanvragen voor een EIA-niveau in behandeling genomen.

#### **Beleidsvoornemen 5:**

De NOBCO staat voor de ontwikkeling van de professie van coach. De kwaliteit van coaches en de herkenbaarheid van professionele coaches in de markt is daaraan onlosmakelijk verbonden. Om voor die markt de kwaliteit van coaches beter inzichtelijk te maken zal de NOBCO zich inzetten om de EIA als internationaal, onafhankelijk en kwalitatief hoogwaardig keurmerk voor professionele coaches verder in Nederland uit te rollen en bekendheid te geven onder coaches.

### 3.3 Aansluiting bij de NOBCO: EIA en pre-EIA

Met de overgang naar EIA wijzigt ook de manier van aansluiten van coaches bij de NOBCO. Vanaf 2011 kent de NOBCO twee typen aansluiting: een basisaansluiting zonder EIA en een mét EIA. Een coach die (nog) geen EIA niveau heeft behaald wordt aangesloten als "pre-EIA".

Deze benaming geeft duidelijk aan dat het de bedoeling is dat de coach binnen zich zal inspannen om binnen afzienbare tijd een van de EIA-niveaus te verkrijgen. De aansluiting als 'pre-EIA' kan maximaal 2 kalenderjaren duren. Daarna moet een EIA-level zijn behaald. Is dat niet het geval, dan wordt de aansluiting beëindigd.

### 3.4 Nu ook voor interne coaches

In vergelijking met het RBS is het Foundation level in zekere zin een 'nieuwe' categorie. Deze groep (mensen die een coachende attitude inzetten in een andere functie) had tot dusverre niet echt een plek binnen de NOBCO. Met dit niveau verwacht de NOBCO ook aantrekkelijk te worden voor een nieuwe doelgroep qua aangeslotenen. Zo kan ook gewerkt worden aan het verkrijgen van grotere naamsbekendheid binnen bedrijven en het verbeteren van verbindingen met organisaties. Dergelijke coaches kunnen binnen hun eigen werksituatie fungeren als 'ambassadeurs' voor coaching in het algemeen en de NOBCO/EMCC-NL met de EIA in het bijzonder (zie ook paragraaf 2.4.)

### 3.5 Permanente Educatie (PE) en Continuous Professional Development (CPD)

De EIA heeft een geldigheidsduur van 5 jaar. Voor de herregistratie zal – mits de EMCC dit voorstel vanuit Nederland overneemt – een systeem worden gehanteerd, dat is gebaseerd op het NOBCO punten-systeem voor Permanente Educatie (PE), in termen van EIA: Continuous Personal Development (CPD).

Met dit systeem wordt bevorderd dat de coach:

- de eigen kennis op het vakgebied onderhoudt en uitbreidt
- de eigen coach-attitude stelselmatig onderzoekt
- op de hoogte blijft van nieuwe ontwikkelingen en/of een bijdrage levert aan de ontwikkeling het niveau van coaching

# 4

# COACHOPLEIDINGEN

## Ideaal 3

*“Dat instellingen die coachopleidingen aanbieden er voor zorgen dat hun opleidingen gecertificeerd zijn – bij voorkeur bij de NOBCO/EMCC-NL – en dit ook uitdragen”*

De explosieve groei van coaching sinds 2000 heeft er toe geleid dat het aanbod aan coachopleidingen enorm is toegenomen. Diverse opleidingsinstellingen voor coaching hebben de deuren geopend en ook ‘gevestigde’ opleidingsinstellingen, zoals HBO’s, gingen er toe over om opleidingen op het gebied van coaching en coachingvaardigheden aan te bieden.

Inmiddels zit de ‘coachingwereld’ in Nederland weer in een nieuwe fase. Opleiders hebben een grote behoefte om de kwaliteit van hun opleidingen expliciet te kunnen maken voor (aanstaande) studenten en voor de klanten en opdrachtgevers van de coaches die zij hebben opgeleid.

## 4.1 De NOBCO en de coachopleidingen

Op uitdrukkelijk verzoek van de opleidingen is de NOBCO in 2009 begonnen met een toetsing van opleidingen. In eerste instantie een beperkte toetsing van de werkelijke inhoud en organisatie van een opleiding aan de beschrijving van de opleiding en de informatie die de opleiding via de NOBCO website bekend maakte. Hierbij werd hier geen inhoudelijke, kwalitatieve toetsing gedaan. Van deze toetsingsmogelijkheid hebben 24 opleidingen gebruik gemaakt.

## 4.2 Kwaliteitskeurmerk voor coachopleidingen: de European Quality Award (EQA)

Vanaf 2011 maakt de NOBCO van de eigen toetsing de overstap naar het Europees keurmerk voor coachopleidingen van de EMCC: de European Quality Award (EQA). De EQA is opgezet rond hetzelfde Competentie Framework als de EIA. De differentiatie in niveaus voor opleidingen is dezelfde als die voor individuele coaches: Foundation, Practitioner, Senior Practitioner en Master Practitioner.

Om voor de invoering ervaring met de EQA toetsing op te kunnen is in 2010 gestart met 3 pilots. Sinds 15 november 2010 kunnen alle coachopleidingen in Nederland hun opleiding te laten toetsen voor een EQA niveau. In november 2010 hebben al 19 opleidingen aangegeven serieuze belangstelling te hebben voor een EQA-toetsing. Van deze opleidingen hebben inmiddels 17 de EQA-toetsing daadwerkelijk aangevraagd. Naar verwachting zullen er meer volgen. Vanaf medio januari 2011 start de uitvoering van de toetsing van deze aanvragen.

Met de invoering van de EQA is de NOBCO/EMCC-NL in haar ontwikkeling weer een stap verder gegaan door naast een keurmerk voor coaches (EIA) ook een keurmerk voor coachopleidingen aan te bieden. Op dezelfde manier als voor individuele coaches wil de NOBCO ook voor coachopleidingen een functie vervullen. Dit past binnen de doelstelling een bijdrage te willen leveren aan professionalisering van coaching als vak. De opzet van de nieuwe website maakt dit ook duidelijk zichtbaar.

**Beleidsvoornemen 6:**

De NOBCO ziet het toetsen van coachopleidingen als een onontbeerlijke schakel in de kwaliteitsontwikkeling van coaching als professie en zal zich daarom inspannen om de EQA als internationaal, onafhankelijk en kwalitatief hoogwaardig keurmerk voor coachopleidingen verder in Nederland uit te rollen en bekendheid te geven.

**5.1 NOBCO Ethische Gedragscode (EGC) en klachtenregeling**

Naast het kwaliteitskeurmerk EIA is de NOBCO Ethische Gedragscode (EGC) en de daaraan verbonden klachtenprocedure essentieel voor de bewaking van de kwaliteit en geloofwaardigheid van professioneel werkende coaches. Bij de aansluiting bij de NOBCO ondertekent een coach een aansluitingsovereenkomst met de NOBCO. Daarin verklaart de coach zich (o.a.) te zullen houden aan de EGC en zich te zullen onderwerpen aan de klachtenregeling.

Van de klachtenregeling wordt door de cliënten en opdrachtgevers zeker gebruik gemaakt: door de klachtencommissie zijn in de afgelopen jaren 19 klachten behandeld en 17 uitspraken gedaan.

In 2010 is het uit 2005 stammende klachtenreglement op een aantal punten vernieuwd. In het vernieuwde reglement is vastgelegd dat de klachtencommissie kan besluiten aan de uitspraak 'geheel of gedeeltelijk gegrond' een waarschuwing te verbinden wanneer zij van mening is dat er sprake is van 'een ernstige mate van verwijtbaarheid aan de zijde van de coach'.

Heeft de klachtencommissie zo'n waarschuwing gegeven dan kan het bestuur – na de coach hierover te hebben gehoord – besluiten tot een (al dan niet tijdelijke) maatregel, die kan inhouden:

- het beperken van rechten van de coach
- het wijzigen van de (EIA)-status van de coach
- in het uiterste geval: het beëindigen van de aansluiting van de coach.

Met deze wijziging van het reglement is een volgende stap gezet op het gebied van de kwaliteitsbewaking van professionele coaches en de handhaving van de NOBCO Ethische Gedragscode.

De uitspraken van de klachtencommissie worden – geanonimiseerd – gepubliceerd in de Nieuwsflits die uitsluitend bestemd zijn voor de aangesloten coaches. Op deze wijze stelt het bestuur alle coaches in de gelegenheid kennis te nemen van de visie van de klachtencommissie op de eisen die vanuit de EGC aan het handelen van coaches worden gesteld.

Is het bestuur genoodzaakt om op basis van een uitspraak van de klachtencommissie over te gaan tot het nemen van een maatregel jegens een coach zal ook deze maatregel in een Nieuwsflits bekend gemaakt worden. Bij deze bekendmaking zal gezien de ernst van die situatie ook de naam van de betreffende coach bekend gemaakt worden.

**5.2 EIA- EQA versies 1.0, 1.1 en 2.0**

Voor elk proces van toetsing van kwaliteit is zorgvuldigheid en onafhankelijkheid essentieel. Dit geldt ook voor de toetsing van de aanvragen in het proces van EIA en/of EQA. Als 'eigenaar' van EIA en EQA is de EMCC verantwoordelijk voor het bepalen (of wijzigen) van EIA en EQA, zoals:

- de inhoud van het Competentie Framework
- de criteria en de procedures die bij de toetsing moeten worden gevolgd
- de training en aanstelling van assessoren

Daarom heeft de EMCC een heldere procedure van besluitvorming over aanpassingen opgesteld en diverse commissies van deskundigen ingesteld. In de periode 2010 – 2012 worden in EIA en EQA (nu aangeduid als ‘versie 1.0’) geen grote inhoudelijke wijzigingen aangebracht. Wel is er ruimte voor procedurele verbeteringen en vereenvoudigingen, mits deze de essentie van het systeem onaangetast laten. Dit kan leiden tot een ‘versie 1.1’.

In 2013 wordt de nieuwe generatie van EIA en EQA (versie 2.0) uitgebracht. De voorstellen hiertoe worden gecoördineerd door het ‘Standards Committee’, waarin ook de NOBCO/EMCC-NL is vertegenwoordigd. Besluitvorming geschiedt in 2012 door het Executive board van EMCC.

### 5.3 EMCC en NOBCO/EMCC-NL: de EIA-EQA licentie

In de vorm van een “licentie” op basis van een “License Agreement” geeft EMCC (de uitvoering van) EIA en EQA in handen van de landen-organisaties zoals de NOBCO/EMCC-NL. Als ‘eigenaar blijft EMCC er uiteindelijk zelf verantwoordelijk voor. Als licentiehouder is de NOBCO/EMCC-NL dus belast met de toetsing volgens is een vastgelegd, uniform en transparant model. Door deze werkwijze – de Europese eigenaar en de landelijke onafhankelijke stichting als uitvoerder – is de zuiverheid van de kwaliteit in Nederland goed gewaarborgd. Die borging is ook noodzakelijk voor de geloofwaardigheid en maatschappelijke erkenning van EIA als kwaliteitskeurmerk voor coach professionals.

### 5.4 Organisatie van de EIA-EQA toetsing

Om het toetsingsproces van EIA en EQA goed te begeleiden is door de NOBCO/EMCC-NL een EIA-EQA manager aangesteld. De taakomschrijving van de manager EIA-EQA is gebaseerd op het model dat hiervoor door de EMCC is opgesteld. Onder verantwoordelijkheid van de bestuursleden/portefeuillehouders voor EIA resp. EQA zorgt de manager er voor dat de uitvoering van de toetsing door de assessoren en de certificatie instelling die verantwoordelijk is voor de uitvoering en ondersteuning van de toetsing volgens de richtlijnen en op een kwalitatief hoogstaande manier verloopt. De manager is een belangrijke schakel tussen enerzijds de organen en functionarissen van EMCC en anderzijds het bestuur van de NOBCO, de assessoren en de certificatie instelling. En niet te vergeten: de aanvragers.

#### **Beleidsvoornemen 7:**

Het is voor de geloofwaardigheid en houdbaarheid van een kwaliteitskeurmerk essentieel dat de toetsing zodanig wordt uitgevoerd en georganiseerd dat ook de kwaliteit van de toetsing zelf goed geborgd is. Daarom zal de NOBCO zorg dragen voor en toezien op de uitvoering en doorontwikkeling van EIA en EQA door een certificatie instelling met een kwaliteit die past bij het belang dat aan de toetsing van professionele coaches wordt gehecht.

**Ideaal 4**

*“Dat degene die in een organisatie coaching inzet als HR-instrument of zelf een coach neemt zich daarvoor alleen tot gecertificeerde coaches wendt”*

Door de stormachtige groei die de NOBCO de afgelopen jaren heeft doorgemaakt, is vrijwel alle tijd opgegaan in het in goede banen leiden van die groei en bleef er weinig tijd over voor het ontwikkelen van een adequaat en professioneel communicatiebeleid. Pas in 2010 was er meer tijd en energie beschikbaar om de PR en Communicatie op te zetten. Dat heeft geleid tot het in een zeer hoog tempo realiseren van een volledig vernieuwde website voorzien en het ontwerpen en invoeren van een nieuwe huisstijl. De huisstijl geeft nu duidelijk aan dat de NOBCO zowel een eigen organisatie is als ook onderdeel van de EMCC.

In de komende jaren zal de communicatie & PR functie van de NOBCO moeten worden ingezet om in de maatschappij een brede bekendheid te geven aan:

- coaching als zodanig
- coaching als een professie, met gekwalificeerde opleidingen (EQA), competentie-eisen, kwaliteitsniveau en toetsing en bewaking van kwaliteit (EIA)
- de rol hierbij van de NOBCO/EMCC-NL als leidende en onafhankelijke beroepsorganisatie

**Beleidsvoornemen 8:**

Het is voor de bij de NOBCO aangesloten EIA coaches van essentieel belang dat voor opdrachtgevers duidelijk wordt waar de EIA voor staat en dat het EIA keurmerk alleen gedragen wordt door zorgvuldig getoetste professionele coaches. Daarom zal de NOBCO zich inspannen om de bekendheid van de EIA als internationaal, onafhankelijk en kwalitatief hoogwaardig keurmerk voor professionele coaches binnen de markt van opdrachtgevers voor en afnemers van coaching te vergroten.

**6.1 Een nieuw communicatieplan**

Nu de focus van de NOBCO voor de komende jaren vastligt (zie de vier “idealen” uit 1.5) kunnen de reeds beproefde communicatiemiddelen verder worden geprofessionaliseerd en worden uitgebreid met nieuwe mogelijkheden.

**Beleidsvoornemen 9:**

Voor de NOBCO zal een nieuw communicatieplan worden ontwikkeld. Dit plan zal de operationele vertaling bevatten van de in de inleiding van dit beleidsplan beschreven missie, visie en kernwaarden van de NOBCO, gericht op de realisering van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten uit paragraaf 1.5. Onder dit plan valt ook het helder vastleggen wat de doelgroepen zijn waar de NOBCO zich op wil richten en hoe de NOBCO zich voor deze groepen het beste kan profileren.

In het communicatieplan zal uitvoerig worden ingegaan op de inhoud, de voorwaarden en de volgtijdigheid van de genoemde activiteiten. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de organisatie, bemensing en financiering van deze activiteiten.

**Beleidsvoornemen 10:**

In de begroting voor 2011 en de daarop volgende jaren zullen extra middelen worden vrijgemaakt voor communicatie en PR activiteiten op basis van het op te stellen communicatieplan.

**6.2 Voortzetten en uitbreiden wat werkt**

Vooruitlopend op de opstelling van dit beleidsplan zijn inmiddels al diverse aanpassingen en verbeteringen in de huidige communicatie-uitingen doorgevoerd. De nieuwe website is hier een aansprekend voorbeeld van. Deze aanpassingen en verbeteringen helpen om de zichtbaarheid, herkenbaarheid en leidende rol van de NOBCO te versterken en uit te bouwen.

De volgende communicatie activiteiten worden al door de NOBCO uitgevoerd:

- aanwezig zijn op en het (mede)organiseren van evenementen en congressen (Performa, Dag van de Coach)
- aanleveren van content voor het Tijdschrift voor Coaching
- periodiek versturen van het e-Magazine en (interne) Nieuwsflitsen
- meewerken aan interviews vanuit de (schrijvende) pers

Tot dusverre zijn deze activiteiten ingezet op semi-gestructureerde basis. En met succes. In de komende jaren zullen deze activiteiten tenminste worden gehandhaafd en waar mogelijk verder worden geprofessionaliseerd. De volgende stap in het professionaliseringsproces is om alle communicatieactiviteiten ook herkenbaar te baseren op de kernwaarden, missie en visie van de NOBCO.

**Beleidsvoornemen 11:**

In de komende jaren worden de volgende verbeteringen en uitbreidingen van de communicatieactiviteiten in gang gezet:

- uitbouwen van de NOBCO website naar een Coaching Portal, met enerzijds een kenniscentrum voor coaches en anderzijds een informatiecentrum voor 'stakeholders', zoals aangesloten coaches en coachopleidingen
- verbeteren van de aansluiting tussen de Nieuwsflits en de Nieuwsrubriek op het besloten gedeelte van de website
- inzetten van nieuwe media zoals LinkedIn, Twitter en Youtube
- een meer pro actief mediabeleid

De scala van activiteiten die de NOBCO organiseert en aan aangesloten coaches en anderen aanbiedt is veelomvattend. Onderstaand een greep uit het aanbod:

### 7.1 Programma

Naast de kwaliteitskeurmerken is het aanbieden van interessante activiteiten een pijler van het beleid van de NOBCO. Jaarlijks wordt een aantrekkelijk programma samengesteld, bestaande uit:

- bijeenkomsten: landelijk (lezingen) en regionaal (workshops) (zie 7.2)
- een verdiepingdag, uitsluitend voor Senior Practitioner en Master Practitioner coaches
- de NOCO conferentie (zie 7.3)
- de Nieuwjaarsbijeenkomst

Het programma wordt afgedrukt in een informatieve programmagids dat vanaf het begin van het jaar beschikbaar is. Het programma is uiteraard ook op de website terug te vinden.

### 7.2 Bijeenkomsten

De NOBCO wil een bijdrage te leveren aan de bekendheid en beschikbaarheid van professionele coaching. En wil leidend te zijn in de ontwikkeling van coaching als professie. Dit vraagt om 'moderne' coaches. Coaches die hun vak bijhouden en zich willen laten voeden door experts, samen met vakgenoten.

Zo divers als de coachvragen van onze cliënten kunnen zijn, zo uiteenlopend is ook de achtergrond van de bij de NOBCO aangesloten coaches. De NOBCO biedt daarom bijeenkomsten aan die voor zoveel mogelijk coaches aantrekkelijk zijn. Het is naast een scholingsaanbod vooral ook een stimulans om met nieuwe thema's in aanraking te komen en daar met collega's over in gesprek te zijn.

Het doel van de landelijke bijeenkomsten is kennisnemen van een voor coaching relevant onderwerp en daar met collega's en de spreker over in dialoog zijn. Het gaat over een 'overkoepelend' onderwerp dat voor een groot aantal coaches interessant is:

Met accent op informatieoverdracht gevolgd door een dialoog en eventueel de vertaalslag naar de praktijk  
Met sprekers die expert zijn op het betreffende onderwerp

Het doel van de regionale bijeenkomsten is het in een kleinere groep (10 – 20 personen) samen met collega's actief samen actief bezig zijn rondom een thema:

- Iets leren door interactie
- Collega's uit je regio leren kennen.
- Met workshops verzorgd door NOBCO-coaches die ervaringsdeskundige zijn op het betreffende terrein

#### **Beleidsvoornemen 12:**

De NOBCO streeft er naar dat bijeenkomsten – met uitzondering van de Nieuwjaarsbijeenkomst, die een meer feestelijk karakter heeft – van een zodanig kwaliteitsniveau zijn dat met het deelnemen hieraan PE/CPD-punten voor de EIA herregistratie kunnen worden behaald.

### 7.3 NOBCO Conferentie

Hoogtepunt van het jaar is de NOBCO Conferentie die sinds 2004 jaarlijks eind september wordt gehouden. Op deze dag staat de inhoud van het vak coaching centraal en zal primair aandacht besteden aan de nieuwste trends en ontwikkelingen van het vak coaching. In 2011 bijvoorbeeld zal de inhoud van de conferentie zich voornamelijk richten op coaching en 'het nieuwe werken'. Voor deelname aan deze conferentie zullen op het onderwerp deskundige bij de NOBCO aangesloten coaches, coachopleiders, deskundigen vanuit andere werkterreinen en vertegenwoordigers vanuit de "markt" worden uitgenodigd. Vanaf 2011 wordt hiermee de omvorming van een 'consumeer-conferentie' naar een werkconferentie ingezet. Regelmatig zal onder alle aangesloten coaches een digitale behoefte-peiling gedaan worden om goed inzicht te verkrijgen.

### 7.4 Vaksecties

Een vaksectie is een groep coaches met eenzelfde expertise. Voor deelname aan een vaksectie worden wel bepaalde voorwaarden gehanteerd. De coach dient voldoende ervaring en/of meer dan gemiddelde vakinhoudelijke kennis te hebben over het gebied waarvoor de sectie is opgezet, zoals loopbaancoaching of executive coaching.

Een vaksectie is een 'selfsupporting groep'. Deelname is niet vrijblijvend en vraagt 'commitment' van de deelnemende coaches. Vaksecties hebben twee doelstellingen:

- delen van ervaring, instrumenten en nieuwe ontwikkelingen binnen het vakgebied/expertise
- verspreiden van kennis met betrekking tot het vakgebied/expertise naar de overige coaches binnen de NOBCO.

Vaksecties organiseren twee soorten bijeenkomsten:

- Intervisie avonden afgewisseld met lezingen en workshops.
- Deze avonden zijn uitsluitend bestemd voor de mensen die deel uit maken van deze vaksectie en die met elkaar deze avonden 'dragen'.
- Avonden met een trainingskarakter: "de lerende coach" voor zover 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.

Een vaksectie kan binnen de NOBCO ontstaan op initiatief van een of meer aangesloten coaches of op initiatief van het bestuur

### 7.5 Diensten voor de aangesloten coaches

Hoewel de NOBCO geen vereniging is ervaren veel aangesloten coaches het wel als zodanig. Er is een groot gevoel van samen dingen doen, ontwikkelen en activiteiten voor en door elkaar opzetten. Het bestuur wordt hierop ook aangesproken.

Veel aangesloten coaches zijn zelfstandig gevestigde professionals, vaak als ZZP-er. Daarom heeft de NOBCO ten behoeve van het ondersteunen van de individuele coach – via de website, het secretariaat of individuele bestuursleden – een palet aan kosteloze diensten beschikbaar, zoals:

- coachpraktijk documenten
- gebruik logo's NOBCO, EMCC en EIA
- vindbaarheid via NOBCO website
- collectieve verzekeringen, zoals beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid, arbeidsongeschiktheid en ziektekosten
- model algemene voorwaarden
- toegang tot NOBCO kenniscentrum
- toegang tot exclusieve NOBCO LinkedIn groep en Coach voor Coach platform
- toegang tot NOBCO bijeenkomsten
- toezending Tijdschrift voor Coaching

Uitbreiding van deze diensten heeft in de komende jaren geen prioriteit. Maar indien zich mogelijkheden voordoen om het pakket uit te breiden met diensten waaraan sterke behoefte bestaat zal dat zeker worden gedaan.

## 8

## ORGANISATIE

Bij de oprichting van de NOBCO is bewust gekozen voor de juridische vorm van een stichting. Deze rechtsvorm past het best bij de onafhankelijkheid die nodig is voor de bewaking van kwaliteit. Dit doet niets af aan het feit dat veel aangesloten coaches zich eigenlijk 'lid' voelen van een vereniging. De NOBCO waardeert dat gevoel en streeft er dan ook naar om de aangesloten coaches zo veel mogelijk te betrekken bij het beleid en de uitvoering van het werk dat de NOBCO verricht. De NOBCO is daardoor nog steeds vooral een vrijwilligersorganisatie waarbij veel beleidsmatig werk wordt verzet door vrijwilligers in commissies die daarvoor een beperkte vergoeding ontvangen.

### 8.1 Bestuur

Het bestuur van de stichting NOBCO bestaat uit vijf personen die ieder portefeuillehouder zijn voor één of meer aandachtsgebieden. Het bestuur is het uiteindelijke beslisorgaan van de stichting. Vacatures in het bestuur worden door een advertentie in een Nieuwsflits opengesteld voor alle aangesloten coaches. Nieuwe bestuursleden worden door het zittende bestuur benoemd uit de kring van aangesloten coaches. Om een gezonde 'doorstroming' van bestuursleden te bevorderen vond in 2010 een statutenwijziging plaats waardoor bestuursleden een zittingstermijn van vier jaar hebben met de mogelijkheid om maximaal één maal te worden herbenoemd. De portefeuilles en aandachtsgebieden van de bestuursleden zijn:

Functie	Aandachtsgebied(en)	Taken en bijzonderheden (o.a.)
Voorzitter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algemene Coördinatie</li> <li>• Eerste aanspreekpunt</li> <li>• Alg. representatie</li> <li>• Juridische zaken</li> <li>• Klachtenregeling</li> </ul>	Bestuursvergaderingen Nieuwsflits Beleidsplan Raad van Advies
Portefeuillehouder: • Bedrijfsvoering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiën</li> <li>• Documentenbeheer</li> <li>• Conferentie</li> <li>• Performa</li> <li>• Secretaris stichting</li> </ul>	Betalingen & boekhouding, AO/IC Contracten Verzekeringen "Member benefits"
Portefeuillehouder: • Coaches	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EIA</li> <li>• PE / CPD</li> <li>• Vaksecties</li> </ul>	Intervisie
Portefeuillehouder: • Coachopleidingen • Bijeenkomsten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EQA</li> <li>• Landelijke Bijeenkomsten</li> <li>• Regionale Bijeenkomsten</li> </ul>	Nieuwjaarsbijeenkomst
Portefeuillehouder: • PR & Communicatie • Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PR</li> <li>• Externe communicatie</li> <li>• Kenniscentrum</li> </ul>	Website e-Magazine Perscontacten en free publicity

## 8.2 Raad van Advies

Als sparringpartner en klankbord voor het bestuur is enkele jaren geleden een Raad van Advies in het leven geroepen. In de Raad van Advies zijn enkele zeer ervaren coaches, mensen uit de wetenschap en mensen uit de sfeer van opdrachtgevers opgenomen. Met hun kennis en ervaring zijn zij in staat om meer van een afstand te kijken naar waar het bestuur door haar dagelijkse betrokkenheid soms te dicht boven op zit. Hierdoor is het bestuur verzekerd van een 'breed en kritisch gehoor', waarvan het advies en tegenspel bijzonder wordt gewaardeerd. Van de (soms kritische) adviezen van de Raad van Advies wordt herhaaldelijk dankbaar gebruik gemaakt.

## 8.3 Ondersteuning

De NOBCO heeft veel uitvoerende werkzaamheden ondergebracht bij externe organisaties die in de uitvoering van de taken nauw samenwerken met de portefeuillehouders in het bestuur. Dit betreft met name het secretariaat, de registratie / EIA-EQA, de webhosting, de financiële administratie en de accountant.

### Beleidsvoornemen 13:

In de komende jaren zal – binnen de beschikbare financiële ruimte – meer gebruik worden gemaakt van externe expertise. De ervaring heeft geleerd dat de initiële kosten hiervan zich in de regel door verbetering van kwaliteit en efficiëntie snel terugverdienen.

In de afgelopen jaren is de NOBCO in een onstuimig tempo gegroeid. Er zijn nieuwe producten, activiteiten en ambities bij gekomen die elk ook weer nieuwe procedures vergen, die zorgvuldig moeten worden nageleefd. Een vorm van toenemende bureaucratie is daardoor bijna onvermijdelijk. De wens van het bestuur en alle andere betrokkenen is en blijft om daarbij kwaliteit te bieden, ook al wordt deze ambitie helaas nog niet altijd waargemaakt. Om dit mogelijk te maken is de ondersteuning van een gedegen en goed werkbaar backoffice systeem met mogelijkheden voor externe koppelingen onontbeerlijk. De website vormt, als registratiemedium van alle aangesloten coaches en van alle activiteiten, op dit moment het meest belangrijke hulpmiddel bij het uitvoeren van alle administratieve taken. De website is hierop eigenlijk niet ingericht.

### Beleidsvoornemen 14:

Onderzocht wordt of een met de website verbonden afzonderlijk administratief backoffice systeem voordelen biedt qua efficiëntie en service aan de gebruikers. Valt de afweging van kosten en baten hiervan positief uit dan zal tot aanschaf en implementatie van zo'n systeem worden overgegaan.

## 8.4 Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)

In 2010 is gestart met een vergaande automatisering van het facturatie- en aanmaningensysteem in de boekhouding.

### Beleidsvoornemen 15:

In de loop van 2011 zal de NOBCO een begin maken met automatische incasso van aansluitingsbijdragen. Bij de invoering hiervan wordt begonnen bij de nieuw aangesloten coaches.

Sinds 2006 legt het bestuur alle afspraken met betrekking tot de financiële huishouding van de NOBCO in een formeel document vast: de Administratieve Organisatie en Interne Controle (AO/IC).

In het AO/IC zijn de afspraken en regels vastgelegd betreffende:

- bevoegdheden van bestuursleden en functionarissen inzake financiën
- declaraties van onkosten door bestuursleden en functionarissen
- procedure fiattering en betaling binnenkomende facturen
- procedure vastlegging ontvangen gelden
- hoogte van vergoedingen van bestuursleden en functionarissen

Het AO/IC wordt door de accountant betrokken bij de jaarlijkse controle en goedkeuring van het financieel jaarverslag.

**Beleidsvoornemen 16:**

Op aanwijzing van de accountant wordt het in het AO/IC vastgelegde systeem van honorering voor werkzaamheden en vergoeding voor commissiewerkzaamheden voor de NOBCO, waaronder vrijstellingen van aansluitingsbijdragen geharmoniseerd. Vanaf 2011 dienen alle bestuursleden en leden van commissies de aansluitingsbijdrage te voldoen. De hoogte van de vergoedingen voor het lidmaatschap van het bestuur of een commissie zal hierop worden afgestemd.

In 2013 viert de Nederlandse Orde van Beroepscoaches haar 2e lustrum. Sinds de oprichting van de NOBCO in 2003 is er veel veranderd en is door het harde werken van allen die de NOBCO een warm hart toedragen ook heel veel bereikt. Bovendien is er veel voorbereid waarvan de NOBCO in de komende jaren echt de vruchten kan gaan oogsten.

Het bestuur is zich er van bewust dat oogsten evengoed hard werken is. Er is ook nog heel veel werk te doen om te zorgen dat EIA en EQA goed 'landen' en op zodanige wijze worden georganiseerd dat de kwaliteit geborgd blijft. En er wordt veel van ons verwacht.

### 9.1 Visie, missie en kernwaarden

Uitgaande van al deze veranderingen en resultaten formuleert het bestuur van de NOBCO in dit beleidsplan een vernieuwde visie en missie, waarin vier kernwaarden van de NOBCO zijn geworteld. In het licht hiervan werken wij in de komende jaren verder aan onze doelstellingen.

De visie (op coaching) van waaruit de NOBCO in de komende periode wil werken luidt:

***De mens is oneindig in zijn mogelijkheden en is altijd in ontwikkeling. Coaching levert hieraan een krachtige bijdrage.***

Onze missie voor de komende jaren is om als NOBCO:

***Leidend te zijn bij de ontwikkeling van coaching als professie en een bijdrage te leveren aan de bekendheid en beschikbaarheid van professionele coaching in de samenleving.***

Bij het werken aan deze missie laat de NOBCO zich leiden door de kernwaarden:

- ***leidend en gezaghebbend***
- ***objectief en deskundig***
- ***zakelijk en zorgvuldig***
- ***betrokken***

Deze kernwaarden zullen herkenbaar moeten zijn in het handelen en communiceren van de NOBCO. Het bestuur wil hierop aanspreekbaar zijn.

## 9.2 Doelstellingen en idealen

Onze doelstellingen wordt bepaald door een viertal idealen: elementen van een visie op de toekomst waar de NOBCO zijn aandeel aan wil leveren. Een – voorlopig misschien alleen nog gedroomde – toekomst waarin het eigenlijk vanzelfsprekend is dat:

1. coaching wordt gezien als een belangrijk instrument voor de ontwikkeling van mensen, zowel in als buiten organisaties
2. degene die als coach actief is, zich aansluit bij een beroepsorganisatie – bij voorkeur de NOBCO/EMCC-NL – en zich als professional ook laat certificeren, accrediteren of registreren
3. instellingen die coachopleidingen aanbieden er voor zorgen dat hun opleidingen gecertificeerd zijn – bij voorkeur bij de NOBCO/ EMCC-NL – en dit ook uitdragen
4. degene die coaching in een organisatie inzet als HR-instrument of voor zich zelf een coach kiest zich daarvoor alleen tot gecertificeerde coaches wendt

Deze doelstelling en het uitdragen van deze boodschap vormt de basis van het beleid van de NOBCO/EMCC-NL in de komende jaren. Ze vormt de ruggengraat van dit beleidsplan, waarin met name rond de thema's:

- coaching als professie
- de coach als professional
- opleidingen voor coaching
- communicatie en PR

voor de komende periode van vier jaar in totaal 16 concrete beleidsvoornemens zijn geformuleerd.

## 9.3 Slot

Als NOBCO organisatie zullen wij moeten zorgen voor een professionele communicatie over wat wij als coaches doen en zijn en waarom het belangrijk is om te kiezen voor een bij de NOBCO/EMCC-NL aangesloten en EIA geaccrediteerde coach of te kiezen voor een EQA geaccrediteerde coachopleiding.

Alleen als wij dáár voor zorgen kunnen wij verantwoorden hoeveel tijd, moeite en geld wij van aangesloten coaches en coachopleidingen vragen om onze kwaliteitskeurmerken EIA en EQA te behalen én .... te behouden.

*Nijkerk, 17 januari 2011*

Bestuur stichting NOBCO  
*Margreet Steenbrink*  
*Charlotte van den Wall Bake*  
*Chris Laarman*  
*Alexander Vreede*  
*Alexander Waringa*

Contactgegevens  
Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO)

Postbus 1167  
3860 BD Nijkerk  
033-247 34 28  
info@nobco.nl  
www.nobco.nl

## Missie NOBCO

Leidend zijn in de ontwikkeling van coaching als professie

en

Een bijdrage leveren aan de bekendheid en beschikbaarheid van professionele coaching in de samenleving



*NOBCO & Sociale Media*

## LinkedIn groepen

Om de interactie te bevorderen tussen ieder die op professionele wijze met coaching bezig is heeft de NOBCO twee LinkedIn groepen: coaching als professie en beroepscoaches.

Zie [www.nobco.nl/linkedin](http://www.nobco.nl/linkedin)

## Sfeer proeven?

De sfeer en inhoud van de bijeenkomsten proeven? Neem dan een kijkje op ons YouTube kanaal. Meer tekst over YouTube is te vinden op onze website.

 [www.nobco.nl/youtube](http://www.nobco.nl/youtube)

## Gratis e-Magazine

Aanmelden via [www.nobco.nl](http://www.nobco.nl)