

Verbonden van binnen met de blik naar buiten



Marcel Groenendijk
Ruud Polet
Margreet Steenbrink
Charlotte van den Wall Bake
Alexander Waringa

Beleidsplan 2015 2018



Inhoud

1. <i>Inleiding</i>	4
1.1 <i>Maatschappij als werkveld</i>	5
1.2 <i>Kwaliteit</i>	7
1.3 <i>Internationalisering</i>	7
2. <i>Visie, Missie, Kernwaarden en Beleidsdoelstellingen</i>	8
2.1 <i>Visie</i>	9
2.2 <i>Missie</i>	9
2.3 <i>Kernwaarden</i>	9
3. <i>Beleidsdoelstelling één</i>	10
4. <i>Beleidsdoelstelling twee</i>	20
5. <i>Beleidsdoelstelling drie</i>	28
6. <i>Samenvatting</i>	34

Inleiding

Voorwoord

Dit beleidsplan bouwt voort op de ambities en beleidsvoornemens van de periode 2011-2014. De nadruk zal echter sterk liggen op de blik naar buiten. Intern wil de NOBCO meer verbinding faciliteren en extern zal de NOBCO zich sterk positioneren bij relevante stakeholders als dé partij voor coaches en coaching.

Het bestuur heeft zich hiervoor laten inspireren door waardevolle gesprekken met NOBCO coaches (zowel individueel als in werkgroepen) en door resultaten uit interne enquêtes. Daarnaast zijn bestuursleden het afgelopen jaar veelvuldig het land in geweest om gesprekken te voeren met relevante stakeholders¹ uit de samenleving. Aan deze stakeholders werd onder meer steeds dezelfde vraag gesteld: "Verwachten zij dat de behoefte naar coaching de komende tien jaar zal veranderen en zo ja, welke rol zien ze daarbij weggelegd voor de NOBCO coaches?".

Een van die gesprekken was met voormalig SER-voorzitter en VNO/NCW voorman Alexander Rinnooy Kan en hij stelde vast:

"De NOBCO heeft goud in handen met de aangesloten coaches, de keurmerken en de gezamenlijke kennis, expertise en ervaring."

Hij adviseert de NOBCO om de waarde van de geaccrediteerde coaches meer te etaleren en de NOBCO als professionele beroepsorganisatie steviger te positioneren als de 'Go To' organisatie voor coaches in Nederland. Zijn advies en de adviezen van andere stakeholders, de resultaten van (internationale) coaching gerelateerde marktonderzoeken en de wensen van NOBCO coaches vormen de basis voor dit beleidsplan.

Het voortdurende streven naar kwaliteitsontwikkeling en professionalisering van coaches en coaching staan voor het bestuur centraal. Hierbij richt de NOBCO haar blik naar 'binnen' op haar aangesloten coaches en naar 'buiten' op cliënten en afnemers van coachdiensten. De NOBCO blijft in dialoog met de aangesloten coaches en zoekt daarbij de samenwerking met relevante collega-(beroeps)organisaties en met inkopers van coachdiensten.

De potentiële kracht van inclusiviteit en diversiteit is een belangrijk vertrekpunt. De NOBCO wil openstaan voor allerlei vormen van coaching (en mentoring). De focus blijft op de geaccrediteerde coach met de 'European Individual Accreditation' (EIA) als kwaliteitskeurmerk. Tegelijkertijd staat de NOBCO open voor (nog) niet geaccrediteerde coaches, voor het aan coaching verwante fenomeen mentoring en voor nieuwe vormen van coaching zoals solidarity (vrijwilligers) coaching.

Dit beleidsplan bevat zes hoofdstukken: Inleiding, Visie, Missie, Kernwaarden en Beleidsdoelstellingen, gevolgd door een hoofdstuk per beleidsdoelstelling met tot slot een samenvatting. Elke doelstelling is opgesplitst in concrete activiteiten, die de NOBCO in de periode 2015-2018 wil uitvoeren.

Heb je feedback op dit beleidsplan of wil je actief participeren in de NOBCO? Wees welkom en neem vandaag nog contact op met mij of een van de andere bestuursleden.

Met hartelijke groet, namens het NOBCO bestuur,

*Ruud Polet
Voorzitter*

1.1 De maatschappij als werkveld voor de coach

De maatschappij vormt het werkveld voor de professionele coach. Binnen de maatschappij neemt de bekendheid van coaching als ontwikkelingsinstrument toe.

Volgens de meest recente 'ICF² Global Consumer Awareness Study' is deze bekendheid in Nederland gestegen van 30% in 2010 naar 40% in 2014.

We zien deze stijging terug in een toenemende vraag naar coachdiensten. De professionele ontwikkeling van de werknemer heeft een meer zichtbare plaats gekregen.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de effectiviteit van het functioneren van degenen die worden gecoacht, gemiddeld met 20% tot 30% toeneemt.

Het inzetten van een coach wordt inmiddels gezien als een teken van kracht; langzaam maar zeker zien we dat coaching door werkgevers wordt beschouwd als waardevolle investering en zich vroeg of laat 'terugverdient'.

Naast de toename in professionele ontwikkelingsvragen, groeit ook het aantal persoonlijke ontwikkelingsvragen. Dit lijkt het gevolg van een overheid die zich steeds verder terug trekt en de leegloop van aan geloofsgemeenschap gerelateerde verenigingen. Hierdoor zijn er steeds minder sociale vangnetten en zijn mensen in toenemende mate op zichzelf aangewezen. Ook wordt de samenleving steeds complexer door de ongekende opmars van technologische ontwikkelingen in ons dagelijks leven. Deze digitalisering van de maatschappij zal ook meer invloed krijgen op de manier waarop coaching wordt aangeboden. Om deze reden zal de NOBCO de technologische ontwikkelingen op de voet blijven volgen en investeren in functionele toepassingen om de NOBCO coaches up to date te houden.

Uit het eerder genoemde ICF onderzoek blijkt tevens dat jongeren steeds vaker interesse tonen in coaching en mentoring. Opmerkelijk is dat zij voor coaching de voorkeur geven aan een coach uit hun eigen leeftijdscategorie. In het geval van mentoring opteren zij voor een meer ervaren begeleider. In tegenstelling tot omringende landen is in Nederland nog nauwelijks sprake van een mentoringcultuur.

Gezien de hierboven beschreven maatschappelijke ontwikkelingen en het feit dat de NOBCO gelieerd is aan de European Mentoring and Coaching Council, wil de NOBCO de komende beleidsperiode meer aandacht besteden aan mentoring als begeleidingsinstrument. Hierbij wordt als uitgangspunt genomen dat coaching en mentoring in Nederland, anders dan in overige Europese landen, dicht tegen elkaar aan zitten. Ook zal mentoring worden ingezet binnen de NOBCO organisatie zelf.

Al met al streeft de NOBCO ernaar de 'Go To' organisatie te zijn waar coaches zich als vanzelfsprekend bij aansluiten in hun streven zichzelf en de professie verder te ontwikkelen, alsmede zich te onderscheiden van andere coaches.

De NOBCO beoogt een club te zijn met verbinding van 'binnen' met de blik naar 'buiten'.

1.2 Kwaliteit

Met de stijgende vraag naar coachdiensten is ook het aantal coaches toegenomen. Opvallend is dat bedrijven en overheidsinstellingen steeds meer kiezen voor geaccrediteerde coaches. Des te meer reden voor NOBCO coaches om zich kwalitatief te onderscheiden. De NOBCO ondersteunt dit waar mogelijk, bijvoorbeeld met het voeren van een tweetal keurmerken, een beroepscode en met een onafhankelijke klachtenregeling.

Het beleid van kwaliteitsontwikkeling wordt derhalve doorgezet. De European Individual Accreditation (EIA) staat daarbij centraal. Ook verwachten we dat de introductie van het professioneel meetinstrument voor coachtrajecten, 'de Coaching Monitor', bijdraagt aan verdere kwaliteitsontwikkeling.

1.3 Internationalisering

De European Mentoring and Coaching Council (EMCC), waar de NOBCO aan is verbonden, heeft samen met de International Coaching Federation (ICF) en de Association for Coaching (AC) de Global Mentoring and Coaching Alliance (GMCA) opgericht om activiteiten, kennis en positionering van de coachprofessie op mondiaal niveau beter op elkaar af te stemmen.

Een van de eerste acties van dit samenwerkingsverband is het opstarten van de procedure om bij de Europese Unie de officiële status van 'zelfregulerende beroepsgroep' te krijgen. Deze status wordt gezien als het voorportaal voor het verkrijgen van de status van 'wettelijk beschermde beroepsgroep'.

Een van de eerste concrete resultaten is dat coaching als begeleidingsinstrument is opgenomen in het 'Horizon 2020' programma van de Europese Commissie (om onderzoek en innovatie te stimuleren met een totaalbudget van ongeveer € 80 miljard voor de periode 2014-2020). Deze ontwikkeling laat zien dat de NOBCO er verstandig aan doet om het samen optrekken van de verschillende beroepsorganisaties ook op internationaal niveau te stimuleren en ondersteunen.

Met betrekking tot de reguliere samenwerking met de EMCC zal de NOBCO in de komende beleidsperiode gaan onderzoeken in hoeverre de aansluiting bij EMCC ook een directe en meer praktische meerwaarde kan betekenen voor de individuele NOBCO coach.

2

Visie, Missie, Kernwaarden.

2.1 Visie

De NOBCO heeft in 2013 haar 10 jarig bestaan gevierd. De visie op coaching blijft onveranderd. De NOBCO hanteert hierbij de volgende visie.

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

2.2 Missie

De NOBCO is leidend bij de ontwikkeling van coaching als professie en levert een bijdrage aan de bekendheid en beschikbaarheid van professionele en kwalitatief hoogwaardige coaching in de samenleving. De NOBCO wordt erkend door zowel coaches als afnemers van coachdiensten.

2.3 Kernwaarden

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

- *leidend en gezaghebbend*
- *objectief en deskundig*
- *verbindend*

Deze kernwaarden zullen herkenbaar zijn in het handelen en communiceren van de NOBCO. Het bestuur wil hierop aanspreekbaar zijn en ook de NOBCO coaches hier actief in betrekken. Onderlinge verbinding en in contact zijn met relevante stakeholders zijn daarbij cruciaal, evenals de contacten met andere beroepsverenigingen en participatie in het samenwerkingsverband HRZON (een platform van 11 belangen- en beroepsorganisaties, die zich bezig houden met mens en organisatie).

Beleidsdoelstelling één:

Coachprofessionals sluiten zich aan bij de NOBCO, omdat ze mede door de NOBCO gefaciliteerd worden in hun verdere ontwikkeling als coach.

Bijeenkomsten

De NOBCO wil leidend zijn in de ontwikkeling van coaching als professie. Dit vraagt om 'moderne' coaches. Coaches die hun vak bijhouden en zich laten voeden door experts.

Zo divers als de coachvragen van cliënten kunnen zijn, zo uiteenlopend is ook de achtergrond van NOBCO coaches. De NOBCO organiseert daarom beroepsgerelateerde activiteiten, die voor zoveel mogelijk coaches aantrekkelijk zijn en inhoudelijk vooroplopen in de ontwikkelingen binnen het vakgebied. De NOBCO streeft ernaar zoveel mogelijk activiteiten gratis toegankelijk te maken voor de NOBCO coaches.

- Landelijke bijeenkomsten. Deze hebben als doel om de coaches actuele kennisoverdracht te bieden en daarover in dialoog te zijn met de spreker, de aanwezige collega's en zichzelf.
- Regionale bijeenkomsten. Elk jaar krijgen de NOBCO coaches de mogelijkheid een workshop aan te bieden aan collega coaches. Het is de bedoeling dat zij aantoonbaar expert zijn op een bepaald coachonderwerp en zo bijdragen aan het intercollegiaal professionaliseren. Om het voor zoveel mogelijk coaches haalbaar te maken vinden de workshops verspreid over het land plaats en zijn ook deze gratis toegankelijk voor NOBCO coaches.
- Symposia en masterclasses. Verdiepende bijeenkomsten rondom een thema waarbij een zodanig kwaliteitsniveau wordt nagestreefd dat hieraan PE-punten kunnen worden toegekend.
- Online. De NOBCO zal steeds vaker via andere communicatiemogelijkheden de onderlinge professionalisering proberen te stimuleren.
- Proeverijen. De NOBCO streeft ernaar de eigen achterban zoveel mogelijk een podium te bieden tot uitwisseling en verdieping van opgebouwde kennis en ervaring. Dat kan tijdens een zogenaamde proeverij. In 2015 is de pilot en afhankelijk van de evaluatie wordt het daarna voortgezet.

Beleidsvoornemen 1:

Meer activiteiten van hoge kwaliteit aanbieden om de nieuwste en belangrijkste ontwikkelingen in het coachvak aan coaches te kunnen presenteren.

NOBCO bijeenkomsten

De NOBCO heeft een traditie opgebouwd waar het gaat om het aanbieden van bijeenkomsten en conferenties, ook als die uitsluitend toegankelijk zijn voor de eigen achterban.

Inhoud en netwerken hebben centraal gestaan in de vorm van een breed aanbod. De NOBCO wil hiermee doorgaan, ook in samenwerking met andere beroepsorganisaties en in HRZON verband (samenwerkingsverband van diverse organisaties binnen het HR-werkveld). Waar mogelijk zullen voor deze bijeenkomsten PE-punten worden aangevraagd.

- Dag voor senior- en master practitioners. De NOBCO hecht eraan dat de zeer ervaren coaches zich thuis voelen bij de NOBCO en organiseert daartoe diverse activiteiten. Waaronder een jaarlijkse en kosteloze dag onder leiding van een expert waarbij ruimte is voor verdieping. Vertrekpunt hierbij is, dat deze dag tegemoet komt aan de professionele wensen van NOBCO coaches.
- Nieuwe coaches ontmoeten. De NOBCO wil een 'club' zijn waar men zich thuis voelt vanaf het moment van aansluiting. Tweemaal per jaar nodigt het bestuur de nieuwe NOBCO coaches uit om elkaar en de NOBCO te ontmoeten.

Beleidsvoornemen 2:

Extra verdiepingsbijeenkomsten aanbieden aan coaches om de verbinding tussen de coaches onderling te bevorderen, ook in samenwerking met andere organisaties.

Verbinding

Coaches die zich aansluiten bij de NOBCO ontvangen een uitnodiging om in contact gebracht te worden met een 'buddy' om hen te verwelkomen binnen de beroepsorganisatie. Een buddy (een NOBCO coach) is primair voor het verwelkomen van de nieuwe coach gedurende de eerste maanden na de aansluiting.

Beleidsvoornemen 3:

Opzetten en promoten van een buddy systeem voor coaches die zich aansluiten bij de NOBCO zodat nieuwe coaches zich welkom voelen binnen de NOBCO.

Inspiratie

Voor professionele coaches is het van groot belang om geïnspireerd te blijven. De NOBCO levert hieraan een bijdrage in de vorm van vaksecties. 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 expertisesegment (zoals loopbaancoaching, interne coaching, christen coaching of executive coaching). Voor deelname aan een vaksectie worden 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 'self-supporting' groep en heeft twee doelstellingen: enerzijds het met elkaar delen van ervaringen en ontwikkelingen en anderzijds het verspreiden van kennis binnen (en buiten) de NOBCO.

Beleidsvoornemen 4:

Versterken van de vaksecties waarbinnen coaches zich rondom een bepaald thema verenigen teneinde zichzelf, andere coaches en/of de professe te ontwikkelen.

Daarnaast introduceert de NOBCO interne mentoring voor en door NOBCO coaches. Mentoring is een toegankelijke manier van professionele en gelijkwaardige begeleiding gericht op de beroeps- en werkpraktijk van de coach. Het primaire doel van deze vorm van begeleiding is het ontwikkelen van de vakbekwaamheid en het verdiepen van reflectie waarbij wordt aangesloten bij de vier reflectieniveaus van EIA.

Beleidsvoornemen 5:

Opzetten en uitvoeren van een intern mentoring systeem als professionele begeleiding voor en door NOBCO coaches om de vakbekwaamheid en het reflectievermogen te ontwikkelen.

Ook blijft de NOBCO faciliteren bij het samenstellen van intervisiegroepen en zal zij NOBCO coaches ondersteunen bij het inzetten van verschillende intervisievormen. Hierbij kan worden gedacht aan documentatie op de website of het organiseren van een bijeenkomst.

Beleidsvoornemen 6:

Faciliteren bij het oprichten van intervisiegroepen door NOBCO coaches en het bieden van informatie over verschillende intervisiemethodieken om intervisie tussen coaches te stimuleren.

Professionalisering

De NOBCO heeft een aantal 'tools' waarmee coaches zich verder kunnen ontwikkelen. Met het Europese ontwikkelinstrument, de European Individual Accreditation (EIA), zijn coaches in staat om zich als coach te ontwikkelen. Tevens is EIA voor opdrachtgevers een herkenbaar en objectief kwaliteitskeurmerk.

Centraal in EIA staat het "Competence Framework": een matrix van op verschillende niveaus gevraagde vaardigheden, ingedeeld in acht soorten competenties met 112 meetbare vaardigheidsindicatoren. EIA onderscheidt vier verschillende niveaus:

- Foundation *
Iemand die een coachende attitude inzet in een andere functie en een coachopleiding heeft gevolgd.
- Practitioner **
Een zelfstandig werkende coach, met beperkte ervaring en daarom nog niet breed inzetbaar, die een basisopleiding tot coach heeft afgerond.
- Senior Practitioner ***
Een breed inzetbare ervaren coach met opleiding in het vakgebied.
- Master Practitioner ****
Een breed inzetbare en zeer ervaren coach, die bovendien bijdraagt aan de ontwikkeling van het vak.

Coaches kunnen zich met EIA op verschillende niveaus laten accrediteren, elk op basis van de eigen situatie, opleiding en ervaring. EIA biedt een duidelijk doorgroeimodel voor de professionele ontwikkeling van coaches. Tevens is voor cliënten en opdrachtgevers duidelijker hoe ervaren een coach is en voor welke doelgroep de coach kan worden ingezet.

Per 1 januari 2015 bezit meer dan 65% van ruim 1.800 NOBCO coaches een EIA. Dit grote aantal reeds geaccrediteerde coaches is een bevestiging voor de NOBCO om te blijven investeren in de doorontwikkeling van de EIA.

Beleidsvoornemen 7:

Faciliteren van de EIA als adequaat ontwikkelingsinstrument voor de NOBCO coaches om accreditatie van coaches te stimuleren.

Beleidsvoornemen 8:

Stimuleren van NOBCO coaches om zich te laten accrediteren op het niveau dat bij hen past, zodat NOBCO coaches zich hiermee kunnen onderscheiden van andere coaches.

Met regelmaat organiseert de NOBCO EIA-presentaties om coaches te informeren over dit ontwikkelinstrument. Desgewenst zal zij deze presentatie ook aanbieden aan opleiders en opdrachtgevers.

Beleidsvoornemen 9:

Structureel informeren van NOBCO coaches en andere geïnteresseerden over EIA om accreditatie te bevorderen.

De NOBCO ondersteunt (tegen vergoeding) in groepsverband bij het samenstellen van een EIA portfolio. Ook kan tegen betaling een assessor worden ingezet als sparringpartner bij het aanvragen van een accreditatie. Uiteraard verschoont deze assessor zich van het toetsen van het ingediende portfolio. Met de mogelijkheid tot een upgrade in accreditatieniveau wil de NOBCO coaches uitnodigen zich te laten accrediteren op het niveau dat bij hen past.

Beleidsvoornemen 10:

Beter promoten van de mogelijkheid om – tegen betaling – aan NOBCO coaches extra ondersteuning te bieden bij het samenstellen van een EIA-aanvraag zodat drempels makkelijker genomen kunnen worden.

De NOBCO en EMCC zijn van mening dat reflectie essentieel is voor het kwaliteitsniveau van coaches. Daarom is er een herregistratieperiode van vijf jaar. Samen met een extern accreditatiebureau toetst een team van getrainde assessoren de ingediende accreditatieaanvragen, upgrades en herregistraties.

Beleidsvoornemen 11:

Uitnodigen van geaccrediteerde coaches om zich binnen 5 jaar te laten herregistreren of een upgrade in hun EIA niveau aan te vragen zodat het EIA niveau up to date blijft.

Diensten voor de NOBCO coaches

Alhoewel de NOBCO geen vereniging is, ervaren NOBCO coaches een groot clubgevoel van samen dingen doen, ontwikkelen en activiteiten voor en door elkaar opzetten. Veel NOBCO coaches zijn zelfstandige professionals, vaak als ZZP-er. De NOBCO biedt ter ondersteuning van coaches diensten aan en streeft ernaar deze diensten uit te breiden als na peiling blijkt dat hier behoefte aan is.

Beleidsvoornemen 12:

Proactief signaleren en aanbieden van interessante diensten voor NOBCO coaches om de coaches bij hun praktijk te ondersteunen.

Aansluitingsbijdrage

Uit enquêtes onder NOBCO coaches bleek dat de aansluitingsbijdrage van de NOBCO door een groot aantal coaches als hoog wordt ervaren. Het bestuur neemt dit signaal serieus en onderzoekt ieder jaar de mogelijkheden om tot evenwichtige bijdrage te komen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit waar de NOBCO voor staat. NOBCO coaches betalen in 2015 € 30,- minder aansluitingsbijdrage dan in voorgaande jaren.

Beleidsvoornemen 13:

Blijven onderzoeken van de mogelijkheden om tot een zo laag mogelijke aansluitingsbijdrage te komen voor NOBCO coaches om de toegankelijkheid van de NOBCO te bevorderen.

Contracten

De NOBCO werkt samen met diverse partners zoals bijvoorbeeld EMCC, accountant Worrel en Jetten, MOS (Motivation Office Support) en DNV (Det Norske Veritas). Het bestuur blijft steeds alert op de meerwaarde en de prijs/kwaliteitverhouding van deze partners. Door continue evaluatie en feedback houden we de relatie scherp. In het noodzakelijke geval kijken we uit naar alternatieven.

Beleidsvoornemen 14:

Kritisch blijven volgen van contractpartners om een zo hoog mogelijke toegevoegde waarde voor de NOBCO te realiseren.

Communicatie

Om de NOBCO coaches op de hoogte te houden van de nieuwste ontwikkelingen binnen het vakgebied zal de NOBCO diverse communicatiekanalen inzetten. Het gaat hierbij om de reeds gebruikte kanalen zoals de NOBCO Nieuwsflits (interne communicatie), e-Magazine (nieuwsbulletin voor externen), NOBCO website, NOBCO intranet (voor interne communicatie), Twitter en LinkedIn (zowel open als gesloten groepen). Daarnaast wil de NOBCO de binnen eigen gelederen beschikbare expertise breder verspreiden om elkaar te inspireren. Naast het inzetten van de huidige kanalen zal de NOBCO experimenteren met nieuwe media. Hierbij valt te denken aan het inzetten van interactieve online presentaties (webinars) en het maken van online radio met o.a. interviews, boekbesprekingen en nieuws (NOBCO digitale radio). Tevens zal het eigen YouTubekanaal weer nieuw leven worden ingeblazen. Dat wil zeggen dat de NOBCO weer meer inhoudelijke activiteiten gaat opnemen en als korte samenvatting op het eigen kanaal zet.

Beleidsvoornemen 15:
Proactief verspreiden van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van coaching en initiatieven van NOBCO coaches met huidige en nieuwe communicatiekanalen om NOBCO coaches op de hoogte te houden.

Vaktijdschriften

Lezen is één van de manieren om je vak bij te houden. De NOBCO ondersteunt dit zoveel mogelijk en houdt daarbij rekening met de wensen van haar brede achterban en hun bereidheid om hier al dan niet voor te betalen. Derhalve zet de NOBCO zich in om voor coaches interessante tijdschriften tegen een aantrekkelijk tarief aan te bieden.

Op basis van de uitslagen van de interne enquête 2014 biedt de NOBCO haar coaches met ingang van januari 2015 zoveel mogelijk maatwerk. Dit resulteert in eigen keuzes voor verschillende vaktijdschriften tegen een aantrekkelijk tarief en al dan niet digitaal. De NOBCO zal dit evalueren tijdens het eerstvolgende tevredenheidsonderzoek onder de NOBCO coaches.

Beleidsvoornemen 16:
Vergroten van het aantal vakbladen waar NOBCO coaches met significante korting gebruik van kunnen maken zodat zij hun vakgebied tegen aantrekkelijke tarieven kunnen bijhouden.

Beleidsvoornemen 17:
Monitoren en evalueren van het collectieve abonnement op CoachLink om dit te laten aansluiten bij de behoefte van NOBCO coaches.

Dag van de Coach

Al enige jaren ondersteunt de NOBCO als sponsor de 'Dag van de Coach'. Enerzijds als marketinginstrument en anderzijds om nieuwe en huidige (NOBCO) coaches te ontmoeten. Om dit mogelijk te maken is de NOBCO jaarlijks aanwezig met een eigen stand en het gehele bestuur. Deze traditie wil de NOBCO de komende jaren doorzetten, omdat het een goed middel blijkt te zijn om de vinger aan de pols te houden over wat er speelt in het coachveld. In 2014 was de NOBCO voor het eerst aanwezig op de 'Dag van de Trainer'. De NOBCO blijft alert om te participeren in dergelijke landelijke initiatieven.

Beleidsvoornemen 18:
Vaker sponsor zijn van landelijke initiatieven waar de achterban en andere spelers uit het coachveld bijeenkomen, om zichtbaar te zijn en de vinger aan de pols te houden.

Professionalisering systemen

De NOBCO maakt voor ondersteunende werkzaamheden gebruik van bureau MOS in Nijkerk. MOS heeft inmiddels ook de administratieve ondersteuning op zich genomen waardoor synergie is gerealiseerd in de ondersteunende werkzaamheden. De systemen zijn hier nog niet geheel op ingericht waardoor er nog een slag te maken is als het gaat om efficiency en effectiviteit.

Beleidsvoornemen 19:
Continue bijsturen van de interne processen om een optimale en effectieve dienstverlening naar de NOBCO coaches te realiseren. Onderzocht zal worden of een nieuw (met de website) geïntegreerd systeem hieraan tegen aanvaardbare kosten kan bijdragen.

Beleidsdoelstelling twee:

Het inzichtelijk maken van de meerwaarde en werkwijze van professionele coaches.

NOBCO Ethische Gedragscode (EGC) en klachtenregeling

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

De uitspraken van de klachtencommissie worden (geanonimiseerd) gepubliceerd in de Nieuwsflits, die uitsluitend bestemd is voor NOBCO coaches.

Momenteel 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;
- in het uiterste geval: het beëindigen van de aansluiting van de coach.

Omdat het ongebruikelijk is dat het bestuur van een organisatie zelf disciplinaire maatregelen neemt tegen de eigen achterban, is aan de Klachtencommissie gevraagd om de klachtenprocedure op dit onderdeel te herzien.

Beleidsvoornemen 20:

Opnieuw inrichten van de klachtenprocedure aangaande het nemen van disciplinaire maatregelen tegen NOBCO coaches, omdat het ongewenst is dat het bestuur dit zelf doet.

Effectmeting (de Coaching Monitor)

Naast de keurmerken die informatie verschaffen over scholing, ervaring en werkwijze van de NOBCO coaches, zijn er vrijwel geen instrumenten waarmee de kwaliteit en effectiviteit van coaching in kaart worden gebracht. Hierdoor is het lastig om helder te kunnen aangeven wat de meerwaarde is van coaching en professionele coaching in het bijzonder. Om deze reden is de NOBCO ruim anderhalf jaar geleden gestart met het ontwikkelen van een generiek evaluatie-instrument. Gezien de beperkte wetenschappelijke kennis die beschikbaar is over coaching en de behoefte om een betrouwbaar meetinstrument te ontwikkelen, is from scratch een systeem uitgedacht, ontwikkeld en gebouwd.

Dankzij de inzet en de hulp van tientallen coaches en onderzoekers van zowel binnen als buiten de NOBCO bevindt het instrument zich in een vergevorderd stadium. Het instrument met de naam 'Coaching Monitor' kent inmiddels de volgende functies:

- evalueren van complete coachtrajecten met behulp van online vragenlijsten, zowel tijdens als na afloop van een traject;
- tussentijds inzichtelijk maken van voortgang met betrekking tot de door de cliënt gestelde doelstelling(en) en de coach(werk)relatie;
- het semiautomatisch genereren van een complete en overzichtelijke evaluatierapportage in huisstijl van de coach in zowel e-mail als PDF-formaat;
- evaluaties bruikbaar voor EIA (her)registratie.

Om de NOBCO coaches enthousiast te krijgen het instrument op te nemen in de dagelijkse coachpraktijk, is het van groot belang de Coaching Monitor zo laagdrempelig mogelijk te maken met een maximale gebruiksvriendelijkheid voor zowel de coaches als de cliënten. Deze zaken zullen de nodige aandacht krijgen voordat de Coaching Monitor beschikbaar wordt gesteld aan alle NOBCO coaches. Hierna zal continue doorontwikkeling van de Monitor nodig zijn om deze bijgewerkt te houden en steeds beter aan te laten sluiten bij de wensen van de gebruikers.

Beleidsvoornemen 21:

De Coaching Monitor doorontwikkelen tot een betrouwbaar, veilig en eenvoudig online instrument voor het evalueren van coachtrajecten.

Beleidsvoornemen 22:

Doorontwikkelen van de Coaching Monitor voor EIA-doeleinden, zodat coaches verkorte evaluaties kunnen creëren die geldig zijn voor EIA (her)accreditatie.

Beleidsvoornemen 23:

Doorontwikkelen van de Coaching Monitor voor educatiedoeleinden, zodat het instrument ingezet kan worden door studenten in een onderwijssetting.

Beleidsvoornemen 24:

Gratis en exclusief beschikbaar stellen van de Coaching Monitor aan de NOBCO coaches om de meerwaarde van de NOBCO aansluiting te onderstrepen.

Beleidsvoornemen 25:

Structureel reserveren van budget voor hosting, onderhoud en doorontwikkeling van de Coaching Monitor zodat de continuïteit ervan wordt gewaarborgd.

Beleidsvoornemen 26:

Structureel promoten van de Coaching Monitor richting afnemers van coachdiensten om het gebruik ervan te stimuleren.

Branche informatie (de Coaching Monitor)

Regelmatig krijgt de NOBCO vanuit de markt en de media vragen over het werkveld van coaches, bijvoorbeeld:

- Hoeveel coaches zijn er actief in Nederland?
- Wat is een gemiddeld tarief voor coaching?
- Hoe zijn coaches in Nederland opgeleid?
- Welke methodieken gebruiken coaches?
- In welke branches zijn coaches actief?
- Wat voor type coachvragen zijn populair?
- Wat is de achtergrond van de NOBCO coaches?

Het antwoord op deze vragen is door de NOBCO niet te geven, omdat deze informatie simpelweg niet beschikbaar is. Internationaal zijn grove cijfers beschikbaar, maar in Nederland wordt deze informatie niet collectief verzameld. Aangezien het beroepscoach niet wettelijk is beschermd en derhalve geen centraal toezicht is, zal het op nationale schaal verzamelen van gegevens vrijwel onmogelijk zijn. Ook als het gaat om de NOBCO coaches is weinig informatie beschikbaar.

Om duidelijker naar de markt te kunnen communiceren over de NOBCO coaches als het gaat over bijvoorbeeld de achtergrond, werkwijze, aantallen trajecten, gemiddelde looptijd van een traject, gaat de NOBCO starten met het verzamelen van deze informatie. Hiervoor zal geen nieuw administratie- of registratieorgaan worden opgericht, maar de Coaching Monitor zal deze rol vervullen.

Beleidsvoornemen 27:

Doorontwikkelen van de Coaching Monitor tot verzamelinstrument van branche-informatie over de NOBCO coaches om deze informatie beschikbaar te krijgen voor opdrachtgevers.

Kenniscentrum voor Coaching

Enige jaren geleden is het Kenniscentrum voor Coaching opgericht door de NOBCO. Het doel van dit centrum is om (wetenschappelijke) kennis over coaching beschikbaar te maken voor het werkveld. Dit online kenniscentrum geeft gratis toegang tot:

- algemene informatie over coaching;
- informatie en documenten over onderzoeken naar coaching;
- database met relevante literatuursuggesties over coaching;
- overzicht van tijdschriften die schrijven over coaching.

Het bij elkaar brengen van kennis over coaching lijkt goed te lukken gezien de grote hoeveelheid artikelen, onderzoeken en literatuursuggesties die inmiddels te raadplegen zijn (meer dan 1.500). Aan de bezoekersstatistieken is af te lezen dat de buitenwereld het Kenniscentrum goed weet te vinden. Bij zoekopdrachten binnen Google naar informatie over coaching verschijnt de informatie uit het kenniscentrum steeds vaker hoog in de zoekresultaten. Ook kan het NOBCO secretariaat, bij inkomende vragen, steeds vaker doorverwijzen naar het eigen Kenniscentrum. Mede dankzij het centrum wordt de NOBCO steeds vaker gezien als de vraagbaak voor informatie over coaching. De NOBCO wil dan ook in dit centrum blijven investeren en verder uitbouwen.

Opvallend is dat uit de evaluatie onder de NOBCO coaches blijkt dat slechts 25% van de coaches gebruik maakt van de informatie in het centrum. Dit lijkt vooral te komen door de relatieve onbekendheid van dit centrum binnen de eigen gelederen. De NOBCO wil de bekendheid van het centrum vergroten o.a. door vaker in de eigen NOBCO publicaties en uitingen te verwijzen naar het Kenniscentrum.

Beleidsvoornemen 28:

Structureel promoten van het NOBCO Kenniscentrum voor Coaching zowel naar binnen als naar buiten als de online bron voor informatie over coaching zodat dit beter bekend wordt.

Commissie Wetenschappelijk Onderzoek (CWO)

Een van de NOBCO commissies is de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek. Deze commissie is samengesteld uit diverse onderzoekers van verschillende universiteiten en coaches met affiniteit voor onderzoek. De CWO heeft als belangrijkste doel om contact te onderhouden met onderzoekers op het gebied van begeleidingskunde en coaching in het bijzonder. Om daarmee wetenschappelijke kennis op het gebied van coaching te vergaren en beschikbaar te maken voor de coaching wereld (via o.a. bijeenkomsten, publicaties en het bijhouden van het Kenniscentrum). De huidige commissie bestaat uit zeer actieve leden, die samen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de NOBCO Thesisprijs en de jaarlijkse andelijke bijeenkomst over Coaching & Onderzoek. Tevens fungeert de commissie als klankbord voor de (door)ontwikkeling van de NOBCO Coaching Monitor. De huidige structuur -met een eigen voorzitter, commissieleden en een bestuurslid als contactpersoon- zal worden gecontinueerd.

Beleidsvoornemen 29:

Bevorderen van de ondersteunende rol van de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek bij activiteiten rond en onderzoek naar coaching en de ontwikkeling van de Coaching Monitor om de kwaliteit te waarborgen.

Samenwerking met andere brancheorganisaties

Kennisontwikkeling en -verspreiding doet de NOBCO in toenemende samenwerking met diverse collega-beroepsorganisaties zoals de Noloc, de LVSC en het NIP. Diverse NOBCO-initiatieven zijn door deze organisaties overgenomen (o.a. de 'Kom naar de Coach dag') en tevens zijn er gezamenlijk activiteiten opgezet (o.a. landelijke bijeenkomsten). De NOBCO wil het initiatief behouden bij het opzoeken van samenwerking en wil tevens investeren in de uitbreiding naar andere collega-beroepsorganisaties zoals de STIR en ICF Nederland. De NOBCO aansluiting bij HRZON (samenwerkingsverband van diverse organisaties binnen het HR-werkveld) valt ook binnen het streven om meer samen op te trekken naar zowel de politiek, de achterban en afnemers van coachdiensten.

Beleidsvoornemen 30:

Versterken van de samenwerking met collega-beroepsorganisaties door activiteiten open te stellen voor elkaars achterban en gezamenlijk nieuwe initiatieven te ontwikkelen om zo sterker te staan naar de diverse stakeholders.

Accreditatie coachopleidingen

Opleiders hadden de afgelopen jaren steeds meer de behoefte om de kwaliteit van hun coachopleidingen expliciet te maken voor (aanstaande) studenten en andere spelers in het coachveld. Sinds november 2011 faciliteert de NOBCO dat opleiders hun coachopleiding in Nederland kunnen laten accrediteren volgens het Europese keurmerk voor coachopleidingen van de EMCC: de European Quality Award. De EQA is opgezet rond hetzelfde Competence Framework als de EIA. Ook is de differentiatie in niveaus voor opleidingen dezelfde als die voor individuele coaches: Foundation, Practitioner, Senior Practitioner en Master Practitioner. In het verlengde van haar doelstelling om een bijdrage te willen leveren aan professionalisering van coaching ziet de NOBCO het als haar taak om voor de inmiddels bijna 40 Nederlandse EQA-geaccrediteerde coachopleidingen dit gezamenlijk verder te bouwen.

Beleidsvoornemen 31:

Verder inzichtelijk maken van de markt van kwaliteitsgerichte coachopleidingen met behulp van het EQA keurmerk zodat studenten een afgewogen keuze kunnen maken.

Beleidsvoornemen 32:

Ondersteunen en aandacht besteden aan de kwaliteitsborging van coachopleidingen met een EQA accreditatie om de kwaliteit van het keurmerk te waarborgen.

Opleidersoverleg

De NOBCO wil in Nederland een platform zijn voor de betrokkenen die verantwoordelijk zijn voor kwaliteitsontwikkeling van coaches en coachopleidingen. In het verlengde daarvan wil zij haar huidige initiërende rol in samenspraak met belangstellende opleiders uitbouwen (ongeacht welke accreditatie zij hebben omarmd) bijvoorbeeld door het organiseren van informatieve en verdiepende bijeenkomsten voor EQA dan wel ICF opleiders.

Beleidsvoornemen 33:

Faciliteren van samenwerking met andere beroepsorganisaties om meerwaarde te bieden voor de ontwikkeling van het coachvak.

Beleidsdoelstelling drie:

Afnemers van coachdiensten wenden zich tot NOBCO coaches als evidente keuze.

Nieuwe website, meer gericht op de afnemers van coachdiensten

De NOBCO heeft een uitgebreide website waar veel informatie te vinden is voor diverse doelgroepen. Door de hoeveelheid informatie is het soms lastig om direct de gewenste informatie vinden. Vooral voor potentiële afnemers van coachdiensten is het van belang om direct toegang te hebben tot relevante informatie. Om deze reden wil de NOBCO een nieuwe website laten ontwikkelen. De zoekfunctie waarmee coaches gevonden kunnen worden zal het centrale punt blijven van de nieuwe website. Hier omheen zal alle informatie worden gegroepeerd die van belang is om inzicht te krijgen in de kwaliteit en professionaliteit van de NOBCO coaches. Hierdoor zal het accent van de website verschuiven naar de hoofddoelgroep, namelijk de (potentiële) afnemer van coachdiensten. Ook zal onderzocht worden of de huidige andere informatie over de keurmerken, het kenniscentrum en de NOBCO organisatie in andere media (b.v. aparte thema websites) ondergebracht kan worden of gewoon op de nieuwe website vindbaar zullen blijven.

Beleidsvoornemen 34:

Ontwikkelen van een nieuwe website die gericht is op één hoofddoelgroep: de afnemer van coachdiensten, zodat die direct toegang heeft tot relevante informatie.

Beleidsvoornemen 35:

Onderzoeken in hoeverre het wenselijk is om aanvullende thema websites te ontwikkelen voor andere doelgroepen om op basis hiervan tot een afgewogen keuze te komen.

PR-materialen ontwikkelen

Om de NOBCO coaches beter te ondersteunen in de promotie van hun activiteiten als professionele coach zijn we gestart met het ontwikkelen van PR-materialen. Een voorbeeld is de 'Mijn Coach' app, die beschikbaar is voor diverse platforms. Met deze app zijn NOBCO coaches door heel Nederland te vinden. Tevens wordt gewerkt aan een standaardfolder met achtergrondinformatie over het Europees keurmerk (EIA) en de Ethische Gedragscode van de NOBCO.

Deze folders kunnen door de NOBCO coaches worden verspreid onder (potentiële) opdrachtgevers om zo de eigen professionaliteit te benadrukken. Vanuit de NOBCO zullen deze materialen worden verspreid richting (potentiële) afnemers van coachdiensten.

Beleidsvoornemen 36:
Uitbreiden van de hoeveelheid beschikbare PR-materialen die door de NOBCO coaches kunnen worden ingezet om de eigen coachdiensten te promoten.

Beleidsvoornemen 37:
Vergroten van het aantal PR-materialen dat verspreid wordt vanuit de NOBCO richting (potentiële) afnemers van coachdiensten om de NOBCO coaches te promoten.

Ontwikkelen van een Coachdesk

Door de opkomst van interne coaching wordt de NOBCO steeds vaker gevraagd door organisaties om ondersteuning bij het ontwikkelen van een interne coachpool of interne coachdesk. In het verleden werd hier slechts mondjesmaat gehoor aan gegeven. De NOBCO wil dit veranderen, omdat de NOBCO het startpunt wil zijn waar iedereen met vragen over coaching kan aankloppen. Om ook vragen op het gebied van interne coaching te kunnen beantwoorden gaat de NOBCO hier meer expertise over opbouwen. Hiertoe wordt een pool van deskundige NOBCO coaches opgericht die kunnen optreden als ambassadeurs of consultants. De NOBCO hoopt op deze manier ook andere organisaties, die nog weinig aan coaching doen, te inspireren om intern aan de slag te gaan met coaching.

Beleidsvoornemen 38:
Opzetten van een pool met NOBCO coaches die als ambassadeurs of consultants, organisaties op weg kunnen helpen met het opzetten van een eigen coachdesk of coachpool omdat NOBCO het startpunt wil zijn bij vragen over coaching.

Betrekken van opdrachtgevers

De NOBCO heeft inmiddels vele activiteiten ontwikkeld om kennis en kunde over coaching onder de aandacht te brengen. Hierbij is vaak een kunstmatige opdeling geweest tussen interne doelgroepen (coaches, opleiders) en externe doelgroepen (afnemers van coachdiensten). In diverse nieuwe activiteiten wil de NOBCO deze opdeling waar mogelijk opheffen. Door de binnenwereld naar buiten te brengen en de buitenwereld naar binnen te halen wil de NOBCO van elkaar leren en elkaar versterken. Een voorbeeld hiervan is dat de NOBCO het mogelijk gaat maken dat elke coach per inhoudelijke NOBCO bijeenkomst een opdrachtgever gratis mag uitnodigen om (samen) deel te nemen. Dit is voor de coach een extra service naar zijn of haar opdrachtgever en voor de opdrachtgever een extra kans om inhoudelijk bijgeschoold te worden.

Beleidsvoornemen 39:
Mogelijk maken voor NOBCO coaches om opdrachtgevers gratis of tegen gereduceerd tarief uit te nodigen om deel te nemen aan inhoudelijke NOBCO activiteiten, zodat opdrachtgevers de kans krijgen om zich bij te scholen.

Uitbreiding bestuur van vijf naar zes leden

Er is behoefte aan een toenemende vorm van communicatie om de positionering van coaches, coaching en keurmerken, en daarmee de NOBCO, verder te versterken.

Om de derde beleidsdoelstelling te bereiken wil de NOBCO het bestuur van vijf naar zes bestuursleden uitbreiden. Dit zesde bestuurslid zal zich specifiek richten op de Marketing en Promotie van de NOBCO en haar coaches. Ook wil de NOBCO de gesprekken met relevante stakeholders vaker voeren en op reguliere basis. Het gaan hierbij om zowel organisaties als invloedrijke sleutelpersonen met een relevant netwerk. De NOBCO laat zich hierbij inspireren door collega-beroepsorganisaties in binnen- en buitenland en die daarvoor zo nodig externe expertise inhuren.

Beleidsvoornemen 40:

Uitbreiden van het bestuur met een extra bestuurslid met specifieke expertise op het gebied van Marketing en Promotie, zodat gericht invulling kan worden gegeven aan 'De blik naar buiten'.

Raad van Advies van drie naar vijf leden

Enkele jaren geleden is een Raad van Advies (RvA) als sparringpartner en klankbord voor de NOBCO in het leven geroepen. Het is de bedoeling dat zij van een afstand kijken naar de ontwikkelingen binnen de NOBCO en de rol die het bestuur daarin heeft. Hierdoor is de NOBCO verzekerd van een 'breed en kritisch gehoor'. De NOBCO wil de huidige Raad van Advies van drie leden uitbreiden naar vijf leden. Er is vooral behoefte aan vertegenwoordiging uit de opdrachtgeverskant en aan iemand met een breed netwerk bij onze stakeholders uit koepelorganisaties en de politiek.

Beleidsvoornemen 41:

Uitbreiden van de Raad van Advies van drie naar vijf leden, zodat een bredere range van stakeholders vertegenwoordigd is binnen de Raad van Advies.

Bijlage

1.1 De NOBCO hanteert 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;
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.

1.2 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 wezenlijk niet veel anders:

Abstract definition of coaching and mentoring

4. 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.
5. 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.
6. A professional accredited coach is an expert in establishing a relationship with people in a series of conversations with the purpose of:
 - 6.1. serving the clients to improve their performance or enhance their personal development or both, choosing their own goals and ways of doing it;
 - 6.2. 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.
7. 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.
 - 7.1. 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 EMCC, AC or ICF.

Samenvatting

Dit beleidsplan bouwt voort op de ambities en beleidsvoornemens van de periode 2011-2014. De nadruk ligt echter sterk op de blik naar buiten. Intern wil de NOBCO meer verbinding faciliteren en extern zal de NOBCO zich sterk positioneren bij relevante stakeholders als dé partij voor coaches en coaching.

Een van de gesprekken met stakeholders was met voormalig SER-voorzitter en VNO/NCW voorman Alexander Rinnooy Kan en hij stelde vast:

“De NOBCO heeft goud in handen met de aangesloten coaches, de keurmerken en de gezamenlijke kennis, expertise en ervaring.”

Hij adviseert de NOBCO om de waarde van de geaccrediteerde coaches meer te etaleren en de NOBCO als professionele beroepsorganisatie steviger te positioneren als de 'Go To' organisatie voor coaches in Nederland. Zijn advies en de adviezen van andere stakeholders, de resultaten van (internationale) coaching gerelateerde marktonderzoeken en de wensen van NOBCO coaches vormen de basis voor dit beleidsplan.

Het voortdurende streven naar kwaliteitsontwikkeling en professionalisering van coaches en coaching staan voor het bestuur centraal. Hierbij richt de NOBCO haar blik naar 'binnen' op haar aangesloten coaches en naar 'buiten' op cliënten en afnemers van coachdiensten. De NOBCO blijft in dialoog met de aangesloten coaches en zoekt daarbij de samenwerking met relevante collega-(beroeps)organisaties en met inkoopers van coachdiensten.

De potentiële kracht van inclusiviteit en diversiteit zijn een belangrijk vertrekpunt. De NOBCO wil open staan voor allerlei vormen van coaching (en mentoring). De focus blijft op de geaccrediteerde coach met de 'European Individual Accreditation' EIA als kwaliteitskeurmerk. Tegelijkertijd staat de NOBCO open voor (nog) niet geaccrediteerde coaches, voor het aan coaching verwante fenomeen mentoring en voor nieuwe vormen van coaching zoals solidarity (vrijwilligers)coaching.

Dit beleidsplan bevat zes hoofdstukken: Inleiding, Visie, Missie, Kernwaarden en (drie) Beleidsdoelstellingen, gevolgd door een hoofdstuk per beleidsdoelstelling en tot slot de samenvatting. Elke doelstelling is opgesplitst in concrete activiteiten, die de NOBCO in de periode 2015-2018 wil uitvoeren.

Binnen de drie Beleidsdoelstellingen hebben wij 41 Beleidsvoornemens geformuleerd.

Beleidsvoornemens

- 1: Meer activiteiten van hoge kwaliteit aanbieden om de nieuwste en belangrijkste ontwikkelingen in het coachvak aan coaches te kunnen presenteren.
- 2: Extra verdiepingsbijeenkomsten aanbieden aan coaches om de verbinding tussen de coaches onderling te bevorderen, ook in samenwerking met andere organisaties.
- 3: Opzetten en promoten van een buddy systeem voor coaches die zich aansluiten bij de NOBCO zodat nieuwe coaches zich welkom voelen binnen de NOBCO.
- 4: Versterken van de vaksecties waarbinnen coaches zich rondom een bepaald thema verenigen teneinde zichzelf, andere coaches en/of de professie te ontwikkelen.
- 5: Opzetten en uitvoeren van een intern mentoring systeem als professionele begeleiding voor en door NOBCO coaches om de vakbekwaamheid en het reflectievermogen te ontwikkelen.
- 6: Faciliteren bij het oprichten van intervisiegroepen door NOBCO coaches en het bieden van informatie over verschillende intervisiemethodieken om intervisie tussen coaches te stimuleren.
- 7: Faciliteren van de EIA als adequaat ontwikkelingsinstrument voor de NOBCO coaches om accreditatie van coaches te stimuleren.
- 8: Stimuleren van NOBCO coaches om zich te laten accrediteren op het niveau dat bij hen past, zodat NOBCO coaches zich hiermee kunnen onderscheiden van andere coaches.
- 9: Structureel informeren van NOBCO coaches en andere geïnteresseerden over EIA om accreditatie te bevorderen.
- 10: Beter promoten van de mogelijkheid om – tegen betaling – aan NOBCO coaches extra ondersteuning te bieden bij het samenstellen van een EIA-aanvraag zodat drempels makkelijker genomen kunnen worden.
- 11: Uitnodigen van geaccrediteerde coaches om zich binnen 5 jaar te laten herregistreren of een upgrade in hun EIA niveau aan te vragen zodat het EIA niveau up to date blijft.
- 12: Proactief signaleren en aanbieden van interessante diensten voor NOBCO coaches om de coaches bij hun praktijk te ondersteunen.
- 13: Blijven onderzoeken van de mogelijkheden om tot een zo laag mogelijke aansluitingsbijdrage te komen voor NOBCO coaches om de toegankelijkheid van de NOBCO te bevorderen.
- 14: Kritisch blijven volgen van contractpartners om een zo hoog mogelijke toegevoegde waarde voor de NOBCO te realiseren.
- 15: Proactief verspreiden van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van coaching en initiatieven van NOBCO coaches met huidige en nieuwe communicatiekanalen om NOBCO coaches op de hoogte te houden.

- 16: Vergroten van het aantal vakbladen waar NOBCO coaches met significante korting gebruik van kunnen maken zodat zij hun vakgebied tegen aantrekkelijke tarieven kunnen bijhouden.
- 17: Monitoren en evalueren van het collectieve abonnement op CoachLink om dit te laten aansluiten bij de behoefte van NOBCO coaches.
- 18: Vaker sponsor zijn van landelijke initiatieven waar de achterban en andere spelers uit het coachveld bijeenkomen, om zichtbaar te zijn en de vinger aan de pols te houden.
- 19: Continue bijsturen van de interne processen om een optimale en effectieve dienstverlening naar de NOBCO coaches te realiseren. Onderzocht zal worden of een nieuw (met de website) geïntegreerd systeem hieraan tegen aanvaardbare kosten kan bijdragen.
- 20: Opnieuw inrichten van de klachtenprocedure aangaande het nemen van disciplinaire maatregelen tegen NOBCO coaches, omdat het ongewenst is dat het bestuur dit zelf doet.
- 21: De Coaching Monitor doorontwikkelen tot een betrouwbaar, veilig en eenvoudig online instrument voor het evalueren van coachtrajecten.
- 22: Doorontwikkelen van de Coaching Monitor voor EIA-doeleinden, zodat coaches verkorte evaluaties kunnen creëren die geldig zijn voor EIA (her)accreditatie.
- 23: Doorontwikkelen van de Coaching Monitor voor educatiedoeleinden, zodat het instrument ingezet kan worden door studenten in een onderwijssetting.
- 24: Gratis en exclusief beschikbaar stellen van de Coaching Monitor aan de NOBCO coaches om de meerwaarde van de NOBCO aansluiting te onderstrepen.
- 25: Structureel reserveren van budget voor hosting, onderhoud en doorontwikkeling van de Coaching Monitor zodat de continuïteit ervan wordt gewaarborgd.
- 26: Structureel promoten van de Coaching Monitor richting afnemers van coachdiensten om het gebruik ervan te stimuleren.
- 27: Doorontwikkelen van de Coaching Monitor tot verzamelinstrument van branche-informatie over de NOBCO coaches om deze informatie beschikbaar te krijgen voor opdrachtgevers.
- 28: Structureel promoten van het NOBCO Kenniscentrum voor Coaching zowel naar binnen als naar buiten als de online bron voor informatie over coaching zodat dit beter bekend wordt.
- 29: Bevorderen van de ondersteunende rol van de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek bij activiteiten rond en onderzoek naar coaching en de ontwikkeling van de Coaching Monitor om de kwaliteit te waarborgen.
- 30: Versterken van de samenwerking met collega-beroepsorganisaties door activiteiten open te stellen voor elkaars achterban en gezamenlijk nieuwe initiatieven te ontwikkelen om zo sterker te staan naar de diverse stakeholders.

31: Verder inzichtelijk maken van de markt van kwaliteitsgerichte coachopleidingen met behulp van het EQA keurmerk zodat studenten een afgewogen keuze kunnen maken.

32: Ondersteunen en aandacht besteden aan de kwaliteitsborging van coachopleidingen met een EQA accreditatie om de kwaliteit van het keurmerk te waarborgen.

33: Faciliteren van samenwerking met andere beroepsorganisaties om meerwaarde te bieden voor de ontwikkeling van het coachvak .

34: Ontwikkelen van een nieuwe website die gericht is op één hoofddoelgroep: de afnemer van coachdiensten, zodat die direct toegang heeft tot relevante informatie.

35: Onderzoeken in hoeverre het wenselijk is om aanvullende thema websites te ontwikkelen voor andere doelgroepen om op basis hiervan tot een afgewogen keuze te komen.

36: Uitbreiden van de hoeveelheid beschikbare PR-materialen die door de NOBCO coaches kunnen worden ingezet om de eigen coachdiensten te promoten.

37: Vergroten van het aantal PR-materialen dat verspreid wordt vanuit de NOBCO richting (potentiële) afnemers van coachdiensten om de NOBCO coaches te promoten.

38: Opzetten van een pool met NOBCO coaches die als ambassadeurs of consultants, organisaties op weg kunnen helpen met het opzetten van een eigen coachdesk of coachpool omdat NOBCO het startpunt wil zijn bij vragen over coaching.

39: Mogelijk maken voor NOBCO coaches om opdrachtgevers gratis of tegen gereduceerd tarief uit te nodigen om deel te nemen aan inhoudelijke NOBCO activiteiten, zodat opdrachtgevers de kans krijgen om zich bij te scholen.

40: Uitbreiden van het bestuur met een extra bestuurslid met specifieke expertise op het gebied van Marketing en Promotie, zodat gerichter invulling kan worden gegeven aan 'De blik naar buiten'.

41: Uitbreiden van de Raad van Advies van drie naar vijf leden, zodat een bredere range van stakeholders vertegenwoordigd is binnen de Raad van Advies.

Nijkerk, 5 januari 2015

Beleidsplan 2015-2018

Verbonden van binnen met de blik naar buiten

Bestuur stichting NOBCO

Marcel Groenendijk

Ruud Polet

Margreet Steenbrink

Charlotte van den Wall Bake

Alexander Waringa

NOBCO Coaches

- *zijn geaccrediteerd volgens het Europese keurmerk voor coaches - EIA*
- *committeren zich aan NOBCO Ethische Gedragscode - met klachtenreglement*
- *evalueren coachtrajecten met de NOBCO Coaching Monitor*
- *doen aan professionele ontwikkeling met intervisie en permanente educatie*

Wil je blijven op je vakgebied, bijdragen aan de verdere professionalisering van het coachvak en andere coaches ontmoeten?

Sluit je dan vandaag nog aan bij de NOBCO! Ga naar **www.nobco.nl** voor meer informatie.

Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO)

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



www.nobco.nl/coachingmonitor
Online effectmeting coachtraject.

www.nobco.nl/kenniscentrum
De NOBCO wil kennis over coaching genereren en verspreiden. Ga naar de gratis toegankelijke database.



www.nobco.nl/keurmerk
NOBCO is licentiehouder Europese keurmerk coaches en coachopleidingen.



www.nobco.nl/twitter
Actief op Twitter? Ga naar: @NOBCO



www.nobco.nl/linkedin
De NOBCO twee LinkedIn groepen:
1. Coaching als professie, toegankelijk voor coaches
2. Beroepscoaches, toegankelijk voor NOBCO coaches.



www.nobco.nl/youtube
De sfeer en inhoud van de bijeenkomsten proeven? Neem dan een kijkje op ons YouTube kanaal.



www.nobco.nl/app
Vind informatie in een handomdraai via je smartphone, download onze gratis app!

