

Beroepscode

De beroepsorganisaties die de Beroepscode Professionele Coaching hebben ondertekend geven aan mensen en organisaties die een bij hen aangesloten coach inhuren, zekerheden op het gebied van professionaliteit. Die garantie is belangrijk voor de bescherming van diegenen die gebruik maken van coaching en voor het bewaken van de reputatie van de professie.

'Professionele coaching zet zich in voor de ontwikkeling van mensen en organisaties'

Bij coaching delen mensen hele persoonlijke vraagstukken met de bedoeling daarin zelf afwegingen en keuzes te maken. Daar past een professionele standaard van het coachvak bij die bovendien transparant en toetsbaar is. Om deze professionele standaard te bereiken is het niet voldoende om alleen naar de vereiste individuele kwalificaties van afzonderlijke coaches te kijken. Als beroepsgroep hebben we ook collectief een verantwoordelijkheid om het vak van professionele coaching van een standaard te voorzien en daarin transparantie aan te brengen. Als beroepsorganisaties in Nederland op gebied van coaching staan we gezamenlijk voor de Beroepscode Professionele Coaching. Deze code schrijft voor waar coaches enerzijds en beroepsorganisaties anderzijds in ieder geval aan dienen te voldoen om zich met recht professioneel te mogen noemen.

Wat is de professionele standaard die wij als beroepsorganisaties onderschrijven?

De Beroepscode Professionele Coaching geldt als ondergrens van kwaliteit en professionaliteit.

- Aansluiten bij een van de ondertekenende beroepsorganisaties is mogelijk als je als individu voldoet aan de voorwaarden van toetreding en certificering van de betreffende beroepsorganisatie.
- Aansluiten bij deze Beroepscode Professionele Coaching is mogelijk voor iedere beroepsorganisatie, die voldoet aan de vastgestelde criteria. De detaillering staat toegelicht in de bijlage.

1. Professionele coaches voldoen aan 5 criteria:

1. Ze zijn aangesloten bij een professionele beroepsorganisatie (zie hieronder)

2. Ze onderschrijven de (Ethische) Gedragscode van de beroepsorganisatie

3. Ze stellen zich toetsbaar op en laten zich certificeren door de beroepsorganisatie

4. Ze tekenen voor het klachtenreglement van de beroepsorganisatie

5. Ze committeren zich aan doorgaande professionele ontwikkeling, met opleiding en intervisie, en eventueel supervisie en/of coaching

2. Professionele beroepsorganisaties kenmerken zich door 3 criteria:

1. Er is een toetredingsbeleid en de beroepsorganisatie ziet er op toe dat aangesloten coaches zich laten (her)certificeren

2. Zij zorgen dat professionele coaches vindbaar zijn op de website van de beroepsorganisatie

3. Zij zien erop toe dat klachten worden behandeld door een onafhankelijk orgaan, dat handelt op basis van de (Ethische) gedragscode van de beroepsorganisatie

Om helderheid te creëren over de definitie van beroepsorganisaties, de (Ethische) Gedragscode, de certificering en de onafhankelijkheid van de klachtafhandeling zijn deze vier kernbegrippen uitgewerkt in de bijlage. Beroepsorganisaties die aan deze criteria voldoen, kunnen zich aansluiten bij de Beroepscode Professionele Coaching.

Is getekend, 19 november 2024

X

Marieke Jellema
Voorzitter NOBCO / EMCC Netherlands

X

Peter Vergeer
Voorzitter LVSC

X

Dian Lens
Voorzitter ICF Nederland

X

Peter Deen
Voorzitter StiR

X

Connie van der Zwan
Voorzitter Noloc

BIJLAGE BIJ DE BEROEPSCODE PROFESSIONELE COACHING

1. Waarde van een beroepsorganisatie

Een beroepsorganisatie is een groep professionals binnen hetzelfde vakgebied die zich heeft georganiseerd en zich inzet voor de ontwikkeling en kwaliteitsborging van de professional en het vakgebied. Denk hierbij aan (bij-)scholingstrajecten, kennisdeling, innovatie, geschillenprocedures, kwaliteitsregisters, enz. Bij mensen die aangesloten zijn bij een professionele beroepsorganisatie, kun je erop rekenen dat zij hun vak professioneel uitoefenen.

2. Samenwerkende beroepsorganisaties

In Nederland zijn er verschillende Beroepsorganisaties voor coaching, die hun eigen accent leggen en werken vanuit een eigen identiteit. Wat professionele beroepsorganisaties verbindt, is dat zij coaching als een professie benaderen en zich voor de ontwikkeling daarvan inzetten. De beroepsorganisaties NOBCO, ICF, LVSC, StiR en Noloc merkten de afgelopen jaren dat er behoefte is aan een gezamenlijke professionele standaard op het gebied van coaching. Een dergelijke standaard wordt gemist, juist omdat het beroep van “coach” geen beschermde titel is. Tegelijkertijd zijn er wel criteria te benoemen waar een professionele coach aan voldoet. En ook voor beroepsorganisaties zijn er criteria te benoemen die maken, dat een beroepsorganisatie als professioneel is te kwalificeren.

In deze bijlage staan de criteria voor de verschillende onderdelen uitgewerkt. Zo ligt in de code vastgelegd:

1. aan welke criteria een beroepsorganisatie voor coaching voldoet;
2. aan welke criteria de (Ethische) Gedragscode voldoet;
3. aan welke criteria een onafhankelijke klachtencommissie voldoet;
4. aan welke criteria de professionaliteit van een coach afgelezen kan worden (certificering).

3. Criteria voor een beroepsorganisatie voor coaching

1. De organisatie is een stichting of vereniging zonder winstoogmerk
2. De organisatie hanteert een definitie van coaching, die het vak beschrijft en afbakt van andere werkgebieden;
3. De organisatie heeft een beroepsstandaard waarop coaches zich laten certificeren
4. De organisatie heeft een (Ethische) Gedragscode;
5. De organisatie ziet erop toe dat coaches zich laten (her)certificeren en registreert en publiceert dit, zodat zij herkenbaar en vindbaar zijn voor de buitenwereld;
6. De organisatie heeft een onafhankelijke klachtencommissie ingesteld.

4. Criteria voor de (Ethische) Gedragscode

De beroepsorganisatie hanteert een (Ethische) Gedragscode die minimaal eens per drie jaar herzien wordt, zodat ze actueel blijft. De beroepsorganisatie ziet erop toe dat aangesloten coaches de (Ethische) Gedragscode onderschrijven door ondertekening en het communiceren erover op de eigen website.

De (Ethische) Gedragscode behandelt:

1. de verantwoordelijkheid naar de cliënten. Dit gaat o.a. over vertrouwelijkheid, rollen en verantwoordelijkheden, financiële afspraken, informatie-uitwisseling, belangenverstrengeling, privacy en kwaliteit van coaching;
2. de verantwoordelijkheid naar praktijk en prestatie. Dit gaat o.a. over het bewustzijn van eigen grenzen in het vak van coach, zowel tijdens de coaching als na het beëindigen ervan en daarnaar handelen;
3. de verantwoordelijkheid ten aanzien van professionaliteit. Dit gaat o.a. over duidelijke grenzen expliciet benoemen richting cliënten, integriteit over niveau en opleiding. Onderdelen van ethiek zijn: een bewust voortdurend leerproces, een combinatie van theorie en praktische casussen en reflectie;
4. de verantwoordelijkheid tot de samenleving. Dit gaat o.a. over, bevorderen van gelijkwaardigheid en inclusiviteit, respecteren van intellectuele eigendommen, eerlijkheid, impact op de samenleving en de reputatie van het vak;
5. de verantwoordelijkheid om als coach op de hoogte te zijn van relevante, wettelijke vereisten;
6. bij voorkeur de verantwoordelijkheid van de coach om een beroepsaansprakelijkheid-verzekering af te sluiten.

5. Criteria voor een onafhankelijke klachtencommissie

1. Er is een specificatie van belangrijke begrippen:
 - a. Er is een definitie van het begrip 'klacht' en helderheid welk type klachten de commissie afhandelt;
 - b. Er is een definitie van het begrip 'klager', waardoor duidelijk is wie een klacht mag indienen.
2. Er is helderheid over de handelende instanties:
 - a. Er is een beschrijving van de taak en rol van de klachtencommissie;
 - b. Het is helder door wie of wat de klachtencommissie wordt benoemd;
 - c. Er is een beschrijving van de samenstelling van de klachtencommissie. Denk aan aantal leden, plaatsvervangende leden i.v.m. verschoning, eventueel specifiek gewenste deskundigheid, duur van de benoeming en regels rondom een eventuele verlenging;
 - d. Er is een beschrijving van de bevoegdheden van de klachtencommissie, die helderheid geeft over: uitspraak doen en/of adviseren en/of bemiddelen en/of sanctie opleggen etc.

Indien aanwezig gelden deze beschrijvingen ook voor een Commissie van Beroep.

3. Er is een heldere procedure:
 - a. De procedure is vastgelegd in een klachtenreglement. Dit is openbaar en eenvoudig vindbaar op de website van de beroepsorganisatie;
 - b. De procedure geeft helderheid over:
 - i. De manier waarop een klacht kan worden ingediend;
 - ii. De procestermijnen;
 - iii. De wijze waarop de klacht wordt behandeld. Het dient helder te zijn hoe de vertrouwelijkheid wordt geborgd, of er wel of geen sprake is van hoor- en

wederhoor, wel of geen publicatie van de klacht en de uitkomst en het wel of niet openbaar maken van de naam van beklaagde;

- iv. Eventuele kosten van de procedure.

Indien aanwezig geldt dat deze beschrijvingen ook voor een Commissie van Beroep aanwezig dienen te zijn.

4. Oordeel

Er is een beschrijving van de mogelijke uitkomsten van de behandeling van de klacht. Denk aan gegrond, niet gegrond, niet ontvankelijk en de mogelijke sancties die de commissie mag opleggen.

5. Borging onafhankelijkheid

De beroepsorganisaties garanderen in het reglement, dat de klachtencommissie te allen tijde onafhankelijk kan opereren. Dat betekent in ieder geval, dat de beroepsorganisatie op geen enkele wijze voor tijdens of na het indienen van een klacht bemoeienis heeft met de inhoudelijke behandeling daarvan. Het betekent ook, dat de leden van de klachtencommissie op geen enkele wijze enig persoonlijk of zakelijk belang hebben bij het vervullen van hun taak als beoordelaar van ingediende klachten. (Het onafhankelijkheids criterium.) De voorzitter van de commissie heeft een juridische achtergrond en is afkomstig van buiten de beroepsorganisatie.

Voorafgaand aan de benoeming van de leden van de klachtencommissie toetst het orgaan dat verantwoordelijk is voor de benoeming van de leden of de (dan nog) aspirant-leden aan bovengenoemd onafhankelijkheids criterium voldoen. Nadat de leden benoemd zijn rust op ieder van hen persoonlijk de taak en verantwoordelijkheid om zichzelf voorafgaand, tijdens of na de behandeling van een aan hen toevertrouwde zaak te toetsen aan dit onafhankelijkheids criterium. Zij dienen zich te verschonen, indien zij de toets niet doorstaan. De beroepsorganisaties staan in voor een integere uitvoering van deze toets door de benoemde leden.

6. Criteria voor toetreding en (her)certificering

De beroepsorganisatie heeft een procedure en een professionele standaard waarop een coach wordt getoetst. Het proces is traceerbaar en transparant en bevat kwantitatieve en kwalitatieve elementen. De (her)certificering impliceert dat de coach zich transparant en toetsbaar opstelt en door een onafhankelijke collega, dan wel assessoren, zich een niveau van werken laat toekennen. Hierdoor krijgt de buitenwereld zekerheid over de professionaliteit van de coach en diens doorgaande professionele ontwikkeling.

1. De beroepsorganisatie is transparant over de criteria die de beroepsorganisatie hanteert bij toetreding tot de beroepsorganisatie als professioneel coach:
 - a. Denk hierbij aan opleiding, ervaring en de beroepsuitoefening;
 - b. De (eventuele) termijn waarbinnen een coach gecertificeerd dient te zijn.
2. De beroepsorganisatie is transparant over de criteria en de procedure die de beroepsorganisatie hanteert bij (her)certificering. De transparantie heeft betrekking op:
 - a. Een beschrijving van het proces en de te doorlopen stappen voor de coach;
 - b. De (eventuele) niveaus van certificeren;
 - c. Het vereist aantal uren coachingervaring (per niveau);

- d. De vereiste opleiding;
- e. De hoeveelheid verplichte intervisie, dan wel supervisie en/of coaching per periode;
- f. De titel die de coach mag voeren na certificering;
- g. De competenties waarop de coach getoetst wordt. Deze dienen minimaal te gaan over:
 - i. de contractering;
 - ii. het begrijpen, hanteren en toepassen van de (Ethische) Gedragscode
 - iii. doorgaande zelfontwikkeling van de coach;
 - iv. zelfinzicht van de coach, o.a. door gestructureerde reflectie;
 - v. gerichtheid op leren en ontwikkelen van de coachee;
 - vi. het vormgeven van de coachrelatie met wederzijds respect en vertrouwen;
 - vii. ondersteunend zijn aan de doelen van de coachee;
 - viii. het gebruik van middelen en technieken tijdens de coaching met het oog op het leerproces van de coachee;
 - ix. het evaluatieproces met de coachee.
- 3. De beroepsorganisatie is transparant over de criteria en de procedure die de beroepsorganisatie hanteert bij hercertificering. De transparantie heeft betrekking op:
 - a. frequentie waarmee hercertificering plaats vindt;
 - b. verplichte hoeveelheid nascholing en/of activiteiten waaraan PE punten worden toegekend;
 - c. eventuele andere kwantitatieve of kwalitatieve vereisten.