

De Ethische Gedragscode (EGC) van NOBCO

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

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

Definities

Coach:	iemand die coacht; in het bijzonder iemand die dat beroepsmatig doet.
Coachee	iemand die gecoacht wordt, in het bijzonder door een professionele coach.
Coachen	het strategisch en tactisch aanwenden van voornamelijk communicatieve vaardigheden en technieken, teneinde een individu of groep op eigen kracht bepaalde, zelfgekozen doelen te laten bereiken.
Coaching	het proces van coachen en gecoacht worden op basis van een overeenkomst.

Uitgangspunten

De NOBCO gaat er van uit dat:

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

Verklaring

Iedere coach die in het register van de NOBCO is opgenomen, heeft verklaard zich vrijwillig en volledig te houden aan de EGC die op de volgende pagina's wordt weergegeven.

De EGC telt vier paragrafen:

1. Respect

2. Integriteit

3. Verantwoordelijkheid

4. Professionaliteit

§ 1 Respect	
Respect duidt op het erkennen en eerbiedigen van waarden in het algemeen en iemands persoonlijke en menselijke waardigheid in het bijzonder. Een coach brengt dit tot uitdrukking door onderstaande gedragsregels na te leven:	
1.1	Hij benadert en behandelt ieder mens als gelijkwaardig.
1.2	Hij laat zijn coachee de ruimte om eigen beslissingen te nemen en veranderingen in eerder genomen beslissingen aan te brengen, rekening houdend met eigen normen, waarden, prioriteiten en levensovertuiging.
1.3	Hij houdt rekening met het ontwikkelingsniveau, de mogelijkheden en behoeften van de coachee.
1.4	Hij dient zich vóór de aanvang van de professionele relatie ervan te gewissen, als er sprake is van een externe opdrachtgever, dat zowel de opdrachtgever als de cliënt over dezelfde informatie beschikken voor wat betreft doel en opzet van de professionele relatie en de voorgenomen werkwijze. De opdracht kan slechts doorgang vinden als over doel en opzet tussen hen overeenstemming bestaat. Bij wijziging van de situatie of van de opdracht dient de coach tot hernieuwde afspraken te komen.
1.5	Hij gaat gedurende een coachingsrelatie geen seksuele of andere intieme relatie met een coachee aan.

§ 2 Integriteit	
De coach streeft naar integriteit in zijn beroepsuitoefening. In zijn handelen betoont de coach eerlijkheid, betrouwbaarheid, gelijkwaardige behandeling en openheid tegenover de coachee. Hij schept tegenover alle betrokkenen duidelijkheid over de rollen die hij vervult en handelt in overeenstemming daarmee.	
2.1	Hij is eerlijk en oprecht. Hij zegt wat hij doet en doet wat hij zegt.
2.2	Hij laat zich niet in met praktijken die de wet overschrijden of algemeen

	aanvaarde regels van fatsoen te buiten gaan. Hij laat zich niet in diskrediet brengen.
2.3	Hij gedraagt zich in woord en daad eerzaam en fatsoenlijk in zijn relaties, en brengt de coachee nimmer in verlegenheid.
2.4	Hoewel hij zelfbewust optreedt en handelt, dringt hij zich nergens op de voorgrond en blijft hij bescheiden.
2.5	In situaties waarin hij met de coachee of anderen van mening verschilt, of waarin compromissen gesloten moeten worden, blijft hij redelijk en schappelijk en houdt hij de dialoog open.
2.6	Hij gaat tactvol en beschaafd met mensen om, en past zich wanneer dat nodig is in redelijkheid aan aan de omstandigheden, in het bijzonder aan gewoonten en gebruiken van de coachee, zonder zijn persoonlijke authenticiteit prijs te geven.
2.7	Hij gaat vertrouwelijk om met alle informatie over de coachee die hij direct, indirect of door enige andere bron heeft ontvangen, en vrijwaart de coachee van misbruik en ongeautoriseerd openbaar worden van data.
2.8	Hij maakt geen misbruik van situaties, omstandigheden of kennis waarin de coachee afhankelijk van hem is, noch om zichzelf of andere relaties te bevoordelen, noch om de coachee of relaties van de coachee te benadelen.

§ 3 Verantwoordelijkheid

Een coach neemt door het aangaan van een vertrouwensrelatie verplichtingen op zich die niet alleen een zwaar beroep doen op zijn verantwoordelijkheidsgevoel, maar die ook repercussies hebben op de maatschappij in het algemeen en alle betrokkenen bij het coachingsproces in het bijzonder. Hij zorgt ervoor dat, voor zover dat in zijn vermogen ligt, zijn diensten en de resultaten van zijn beroepsmatig handelen niet worden misbruikt. Dat hij op verantwoorde wijze coacht, bewijst een coach door zich aan volgende gedragsregels te houden:

3.1	Hij onderkent de macht die inherent is aan zijn positie en beseft dat hij zowel bewust, als onbewust grote invloed uit kan oefenen op de coachee en mogelijk ook op derden.
3.2	Hij kent zowel de beperkingen van zijn beroep als de grenzen van zijn persoonlijke competenties en zorgt ervoor dat hij geen van beide overschrijdt.
3.3	Hij is zich bewust van zijn persoonlijke waardigheid en heeft inzicht in de invloed daarvan op de uitoefening van zijn beroep als coach.
3.4	Hij aanvaardt waar nodig samenwerking met andere coaches en professionals, bijvoorbeeld indien in teamverband gewerkt moet worden aan grote projecten.
3.5	Hij maakt de bevrediging van eigen emotionele en of andere behoeften niet afhankelijk van de relatie met een coachee.
3.6	Hij onttrekt zich niet aan de behandeling van een klachtenprocedure als die tegen hem wordt ingesteld.

§ 4 Professionaliteit

Een coach streeft naar het verwerven en handhaven van een hoog niveau van professionaliteit in zijn beroepsuitoefening. Hij neemt de grenzen van zijn deskundigheid in acht en de beperkingen van zijn ervaring. Hij biedt alleen diensten aan en gebruikt alleen methoden en technieken waarvoor hij door opleiding, training en/of ervaring is gekwalificeerd.

4.1	Hij neemt zichzelf regelmatig onder de loep, doet aan zelfreflectie en past zelfanalyse toe om na te gaan hoe en in welke richting hij zichzelf als mens én als coach zal ontwikkelen, om optimaal te kunnen blijven functioneren.
4.2	Hij houdt zich op de hoogte van ontwikkelingen, staat open voor nieuwe inzichten en onderzoekt nieuwe methoden op gebied van coaching.
4.3	Hij heeft een beroepsaansprakelijkheidsverzekering of heeft op andere wijze gezorgd dat eventuele schaden waar hij als coach op kan worden aangesproken, in redelijkheid gedekt zijn.
4.4	Hij informeert desgevraagd welke opleiding, c.q. ervaring en kwalificaties hij heeft en welke methoden en stijl hij (voornamelijk) gebruikt bij coaching. Hij heeft daartoe een curriculum vitae beschikbaar dat door hem actueel wordt gehouden.
4.5	Hij maakt onderscheid tussen een coachingsrelatie en andere relatievormen, zoals een vriendschapsrelatie en een zakenrelatie. Hij waakt voor het optreden van belangenverstrengeling. Bij dreigende vermenging van relaties zal hij óf de coachingsrelatie beëindigen, dan wel de andere relatie opschorten.
4.6	Hij is collegiaal richting andere beroepscoaches, en is bereid mee te werken aan voortgaande professionalisering van het beroep en het optimaliseren van het imago.