

# Ethische Gedragscode

## Introductie

Het doel van de Ethische Gedrags Code (EGC) van de NOBCO, de Nederlandse Orde van BeroepsCoaches, is 'professionaliteit' van beroepscoaches onder woorden te brengen en deze omschrijving als leidraad te laten dienen voor het professioneel functioneren van coaches.

De EGC biedt uitgangspunten en richtlijnen om verantwoord te kunnen handelen in vrijwel alle situaties waarin men tijdens het coachingsproces terecht kan komen, met als belangrijkste doel: het bevorderen van welzijn en veiligheid van de individuen en groepen waarmee wordt gewerkt. De EGC biedt een solide basis van normen en waarden.

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.

In geval van overtreding kan een cliënt, de opdrachtgever of de opdrachtgever namens de cliënt contact opnemen met de NOBCO via [www.nobco.nl](http://www.nobco.nl), waarna de klachtencommissie een klachtenprocedure in zal stellen.

## 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 psychologische, spirituele, en 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. opdrachtgeverde persoon of organisatie welke opdracht heeft gegeven voor coaching.

## **Uitgangspunten**

**MijnMentor** gaat er van uit dat:

- 1 coachees uiteindelijk zelf het beste weet wat goed voor hen is en zowel in hun privé - als in hun professioneel bestaan zelf, op basis van eigen afwegingen, kunnen beslissen wat zij wél of niet willen. Dientengevolge zijn coachees ook zelf verantwoordelijk voor de keuzen die zij maken, en zijn zij in persoon aanspreekbaar op hun gedrag.
- 2 de coachee en de coach volkomen gelijkwaardig zijn.
- 3 tijdens coaching de doelen, middelen en keuzen van de coachee prioriteit hebben.

De Ethische Gedragscode telt vier paragrafen:

### **§ 1 Respect**

Respect duidt op het erkennen en eerbiedigen van waarden in het algemeen en iemands persoonlijke en menselijke waardigheid in het bijzonder. **MijnMentor** brengt dit tot uitdrukking door onderstaande gedragsregels na te leven.

### **MijnMentor**

- 1.1 benadert en behandelt ieder mens als gelijkwaardig. Trekt niemand voor en stelt niemand achter. Discrimineert niet op leeftijd, geslacht, ras, huidskleur, afkomst, sociale status, politieke overtuiging, burgerlijke staat, levensovertuiging of welke andere distinctie ook.
- 1.2 erkent ieders recht om in vrijheid keuzen te maken, zich te ontwikkelen en de eigen levensloop te bepalen.
- 1.3 laat de 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.
- 1.4 komt op voor de belangen van de coachee, maar houdt ook rekening met de belangen van anderen, in de breedste zin des woord, en werkt niet mee aan zaken die schade kunnen berokkenen aan individuen, groepen, organisaties, de maatschappij, of andere zaken die respect verdienen.
- 1.5 houdt rekening met het ontwikkelingsniveau, de mogelijkheden en behoeften van de coachee (fysiek, emotioneel, intellectueel, sociaal en spiritueel), doet daar nimmer neerbuigend, onverschillig of juist bewonderend over.
- 1.6 erkent bijzondere verantwoordelijkheid te dragen inzake het opkomen voor de rechten en menselijke waardigheid van een coachee die zich

in en kwetsbare of afhankelijke positie bevindt zonder voor zichzelf op te kunnen komen.

- 1.7 gaat niet alleen respectvol om met mensen - in het bijzonder de coachee - maar ook met hun gedachtegoed, hun bezittingen en hun leefomgeving.

## **§ 2 Integriteit**

Een coach moet niet alleen in staat zijn om in korte tijd een vertrouwensrelatie op te bouwen met een coachee, maar moet deze vertrouwensrelatie ook in stand houden. Dat lukt alleen zolang de coachee weet én aanvoelt dat de coach integer is. Een coach toont aan integer te zijn door zowel tijdens als buiten zijn beroepsuitoefening, de volgende gedragsregels na te leven.

### **MijnMentor**

- 2.1 is eerlijk, betrouwbaar en oprecht. Zegt wat zij doet en doet wat zij zegt.
- 2.2 laat zich niet in met praktijken die de wet overschrijden of algemeen aanvaarde regels van fatsoen te buiten gaan
- 2.3 gaat vertrouwelijk om met alle informatie over de coachee die direct, indirect of door enige andere bron wordt ontvangen, en vrijwaart de coachee van misbruik en ongeautoriseerd openbaar worden van data.
- 2.4 maakt geen misbruik van situaties, omstandigheden of kennis waarin de coachee afhankelijk van de coach is, noch om zichzelf of andere relaties te bevoordelen, noch om de coachee of relaties van de coachee te benadelen.

## **§ 3 Verantwoordelijkheid**

**MijnMentor** neemt door het aangaan van een coachingsrelatie verplichtingen op zich die niet alleen een zwaar beroep doen op het verantwoordelijkheidsgevoel, maar die ook repercussies hebben op de maatschappij in het algemeen en alle betrokkenen bij het coachingsproces in het bijzonder. Dat op verantwoorde wijze wordt gecoacht, bewijst zij door zich aan volgende gedragsregels te houden.

### **MijnMentor:**

- 3.1 onderkent de macht die inherent is aan haar positie en beseft dat daardoor zowel bewust (door het geven van directieven) als onbewust (als rolmodel) grote invloed uitgeoefend kan worden op de coachee en mogelijk ook op derden. Daarom moet bedachtzaam worden gehandeld en voorzichtig omgegaan met het doen van uitspraken.

- 3.2 bevordert het welzijn van de gemeenschap in het algemeen en van participanten in het coachingsproces in het bijzonder, en veroorzaakt géén schade.
- 3.3 kent zowel de beperkingen van het beroep van coach als de grenzen van persoonlijke competenties en zorgt ervoor dat geen van beide wordt overschreden.
- 3.4 is zich bewust van de eigen persoonlijke waardigheid en heeft inzicht in de invloed daarvan op de uitoefening van het beroep van coach.
- 3.5 aanvaardt waar nodig samenwerking met andere coaches en professionals, bijvoorbeeld indien in teamverband gewerkt moet worden aan grote projecten.
- 3.6 houdt altijd de ontwikkeling en het belang van de gehele persoon van de coachee in gedachten, en zal niets ondernemen dat een onevenwichtige of disharmonische ontwikkeling ten gevolge kan hebben.
- 3.7 maakt de bevrediging van eigen emotionele en of andere behoeften niet afhankelijk van de relatie met een coachee.
- 3.8 gaat gedurende een coachingsrelatie geen seksuele of andere intieme relatie met een coachee aan.

#### **§ 4 Professionaliteit**

Beroepscoaches hebben, zoals het woord al zegt, van coachen hun beroep gemaakt. Coachen is een vak, een professie. Klanten, met name de coachees, maar ook bijvoorbeeld bedrijven die werknemers, managers of leden van de raad van bestuur de mogelijkheid geven zich te laten coachen, verwachten niet alleen dat beroepscoaches hun stiel deskundig en op hoog niveau uitoefenen, zij hebben er zelfs recht op. Een beroepscoach die professioneel te werk gaat, doet dat onder meer door zich aan onderstaande gedragsregels te houden.

#### **MijnMentor:**

- 4.1 houdt privé-leven en werk strikt van elkaar gescheiden en zorgt er niet alleen voor dat het één geen schade lijdt door het ander, maar streeft ernaar het beste uit beide naar boven te halen en is in dat opzicht een duidelijk rolmodel voor de coachee.
- 4.2 neemt zichzelf regelmatig onder de loep, doet aan zelfreflectie en past zelfanalyse toe om te na te gaan hoe en in welke richting zij of hij zichzelf als mens én als coach zal ontwikkelen, om optimaal te kunnen blijven functioneren.
- 4.3 houdt zich op de hoogte van ontwikkelingen, staat open voor nieuwe inzichten en onderzoekt nieuwe methoden op gebied van coaching, onder meer door lezen van (vak)literatuur, het volgen van

bij- en nascholingen, het bezoeken van symposia, het deelnemen aan intervisiebijeenkomsten, en/of het gebruik maken van mogelijkheden van supervisie.

- 4.4 heeft er voor gezorgd dat eventuele schaden in redelijkheid gedekt zijn. Informeert de coachee en/of andere betrokkenen (bijvoorbeeld de betalende instantie) desgevraagd zonder terughoudendheid, over de eigen opleiding, c.q. ervaring en kwalificaties en de gebruikte methoden en stijl van coaching. Het curriculum vitae is beschikbaar en wordt actueel gehouden.
- 4.5 maakt onderscheid tussen een coachingsrelatie en andere relatievormen, zoals een vriendschapsrelatie en een zakenrelatie en staat niet toe dat er belangenverstremeling optreedt. Bij dreigende vermenging van relaties wordt óf de coachingsrelatie beëindigd, dan wel de andere relatie opgeschort.
- 4.6 is collegiaal richting andere beroepscoaches, en is bereid mee te werken aan voortgaande professionalisering van het beroep en het optimaliseren van het imago.