



## INTERNATIONALE ETHISCHE CODE *Voor Coaches & Mentors*

### PREAMBULE

#### **Overwegende dat:**

- alle bij de NOBCO aangesloten coaches bij hun aansluiting hebben verklaard te zullen “werken volgens de Ethische Gedragscode van de NOBCO en zich bij klachten te zullen onderwerpen aan het bij deze gedragscode behorende klachtenreglement, zoals deze thans luiden of in de toekomst zullen komen te luiden”;
- de NOBCO zich heeft aangesloten bij de *European Mentoring & Coaching Council* (EMCC) en dat dientengevolge alle bij de NOBCO aangesloten coaches tevens individueel lid zijn van de EMCC;
- de EMCC en de *Association for Coaching* (AC) in februari 2016 gezamenlijk een nieuwe ethische code voor coaches en mentoren in het leven hebben geroepen: de “*Global Code of Ethics for Coaches & Mentors*” en dat alle leden van EMCC en AC vanwege hun lidmaatschap geacht worden deze nieuwe ethische code te volgen;
- deze nieuwe ethische code – anders dan de Ethische Gedragscode van de NOBCO (EGC) – voldoet aan de vereisten van de “*Professional Charter for Coaching and Mentoring*” die door de EMCC en de *International Coach Federation* (ICF) gezamenlijk bij de Europese Unie is gedeponeerd;
- een vergelijking heeft uitgewezen dat – met uitzondering van de drie “uitgangspunten” – alle essentiële onderdelen van de EGC in deze nieuwe ethische code terug te vinden zijn;
- de NOBCO eraan hecht dat de bij de NOBCO aangesloten coaches werken volgens eenzelfde ethische code als de leden van de EMCC in andere aangesloten landen en dat het daarom aanbeveling verdient om deze nieuwe ethische code ook in Nederland in te voeren.

heeft het bestuur van de NOBCO besloten om met handhaving van de drie oorspronkelijke uitgangspunten, te weten:

De NOBCO gaat ervan 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.*

de NOBCO Ethische Gedragscode (EGC) zoals bedoeld in de aansluitingsovereenkomst – met ingang van 1 januari 2017 – te vervangen door de onderstaande:



## **INTRODUCTIE EN DOEL**

Deze ethische code is ondertekend door de volgende organisaties (“de organisaties”):

- Association for Coaching (“AC”)
- European Mentoring and Coaching Council (“EMCC”)

Als ledenorganisaties richten wij ons op het handhaven en bevorderen van een excellente werkwijze in coaching en mentoring. Als onderdeel van hun lidmaatschap hebben al onze leden verklaard te zullen werken volgens de elementen en principes van deze ethische code. Deze ethische code is afgestemd op en voldoet aan de eisen van de “Professional Charter for Coaching and Mentoring”. Dit volgens Europese wetgeving opgestelde Charter is geregistreerd in de database van de Europese Unie met initiatieven voor zelfregulatie in Europa.

Deze ethische code geeft aan welke zorgvuldige werkwijze in coaching en mentoring verwacht mag worden en bevordert de ontwikkeling van excellentie in coaching en mentoring met als doel om:

- voor al onze leden te voorzien in passende richtlijnen, verantwoordelijkheden en bindende gedragsregels
- vast te leggen hoe van onze leden wordt verwacht dat zij in hun werk met cliënten handelen, zich gedragen en presteren
- in samenhang met de professionele competenties van onze beide organisaties, richting te geven aan de professionele ontwikkeling en groei van onze leden te bieden
- te dienen als richtsnoer voor diegenen die zich niet zozeer beschouwen als een professionele coach of mentor maar in hun werk wel vaardigheden vanuit coaching of mentoring gebruiken.

Waar leden in hun werk met cliënten tekortschieten ten opzichte van deze verwachtingen en richtlijnen zal deze ethische code worden gebruikt als basis voor het behandelen van klachten en het treffen van disciplinaire maatregelen op basis van de in onze beide organisaties geldende klachtenprocedures.

## **ETHISCHE CODE**

De ethische code telt vier paragrafen en geeft de algemene verwachtingen weer van onze beide organisaties inzake professioneel gedrag en handelen:

1. Terminologie
2. Werken met cliënten
3. Professioneel handelen
4. Excellente beroepsuitoefening

### **1. Terminologie**

- a. Iedere organisatie zal nauwkeurig vaststellen welke van hun leden en andere belanghebbenden geacht worden volgens deze code te werken (hierna te noemen: de “leden”).
- b. Voor goed begrip van deze ethische code (hierna te noemen: de “code”) is het van belang dat leden bekend zijn met de binnen hun eigen organisatie geldende definities en terminologie betreffende de exacte betekenis van in deze code gebruikte sleutelwoorden zoals bijv. coach, coaching, cliënt, lid, mentor, mentoring, opdrachtgever, supervisor en supervisie.

## 2. Werken met cliënten

### **Context**

- 2.1 Leden doen hun uiterste best om de verwachtingen van hun cliënten en opdrachtgevers goed te begrijpen en het eens te worden over hoe zij van plan zijn om hieraan te voldoen

### **Contractering**

- 2.2 Alvorens met een cliënt aan het werk te gaan maken leden duidelijk dat zij volgens deze code zullen werken. Leden wijzen hun cliënten en opdrachtgevers daarbij ook op de bestaande klachtenprocedures van hun organisaties.
- 2.3 Voordat zij met een cliënt gaan werken zorgen leden er voor dat hun cliënt op de hoogte is van de aard en voorwaarden van iedere coaching- of mentoringovereenkomst, hieronder begrepen afspraken inzake financiën, logistiek en vertrouwelijkheid en dat hij deze ook goed begrijpt.
- 2.4 Leden zijn open over hun werkwijze en geven de cliënt op diens verzoek informatie over de daarbij spelende processen.
- 2.5 Leden zorgen er voor dat de duur van de overeenkomst geschikt is om de doelstellingen van de cliënt en de opdrachtgever te bereiken en zij doen hun best om er voor te zorgen dat de cliënt niet afhankelijk van hen wordt.

### **Integriteit**

- 2.6 Leden geven hun relevante professionele kwalificaties, ervaring, opleiding, certificeringen en accreditaties correct en eerlijk op aan cliënten, opdrachtgevers, leden, coaches en mentoren.
- 2.7 Wanneer zij met iemand in gesprek zijn geven leden correct en eerlijk aan welke potentiële waarde zij als coach of mentor zouden kunnen bieden.
- 2.8 Leden schrijven werk, ideeën en materialen van anderen toe aan de auteur en claimen het niet als eigen werk.

### **Vertrouwelijkheid**

- 2.9 Tenzij zij wettelijk verplicht zijn om informatie te verstrekken nemen leden bij hun werk met cliënten de hoogste mate van vertrouwelijkheid in acht.
- 2.10 Leden bewaren en vernietigen alle cliëntgegevens, waaronder begrepen digitale bestanden en communicatie, zodanig dat vertrouwelijkheid, betrouwbaarheid en privacy gewaarborgd zijn en alle van toepassing zijnde regelgeving gevolgd wordt.
- 2.11 Leden stemmen met cliënten en opdrachtgevers duidelijk af onder welke condities vertrouwelijkheid niet kan worden gewaarborgd (bijv. illegale activiteiten, gevaar voor zichzelf of anderen etc.) en proberen het over deze beperking van vertrouwelijkheid zoveel mogelijk eens te worden.
- 2.12 Leden bespreken met cliënten dat zij supervisie/intervisie hebben en dat het mogelijk is dat zij hierbij anoniem over de cliënt spreken. De cliënt moet worden gerustgesteld dat ook voor de supervisie/intervisie zelf vertrouwelijkheid geldt.
- 2.13 Indien de cliënt een kind of een kwetsbare volwassene is maken leden met diens verzorgers of voogd afspraken om te zorgen voor een mate van vertrouwelijkheid die in het belang van die persoon is en die past binnen geldende wet- en regelgeving.

### ***Ongepaste interacties***

- 2.14 Betreffende hun omgang, zowel fysiek als anderszins, met cliënten of opdrachtgevers zijn leden verantwoordelijk voor het stellen en bewaken van grenzen, die duidelijk en passend zijn en rekening houden met culturele verschillen.
- 2.15 Leden onthouden zich van iedere romantische of seksuele verhouding met lopende cliënten, opdrachtgevers, studenten of supervisanten. Daarnaast zullen leden attent zijn op de mogelijkheid van eventuele seksuele intimiteit met bovengenoemden en passende actie ondernemen om deze intimiteit te vermijden of teneinde voor een veilige omgeving te zorgen de opdracht beëindigen.

### ***Belangenverstrengeling***

- 2.16 Leden maken geen misbruik van een cliënt of proberen niet om een ongepast voordeel vanuit de relatie te verkrijgen – financieel of niet-financieel.
- 2.17 Om mogelijke belangenverstrengeling te voorkomen maken leden een onderscheid tussen een coaching- of mentoringrelatie en andere soorten relaties, zoals een vriendschap of een zakelijke relatie.
- 2.18 Leden onderkennen de mogelijkheid van belangenverstrengeling van zakelijke of persoonlijke aard die uit de werkrelatie kan voortvloeien en vinden daar snel een goede oplossing voor die geen nadeel voor de cliënt, de opdrachtgever of het lid inhoudt.
- 2.19 Leden houden er rekening mee dat de relatie met een cliënt invloed kan hebben op de relaties met andere cliënten en bespreken elke mogelijke belangenverstrengeling met degenen die daarmee te maken kunnen hebben.
- 2.20 Leden bespreken ieder conflict openlijk met de cliënt en zijn bereid om zich uit de relatie terug te trekken indien er een conflict ontstaat dat niet goed kan worden opgelost.

### ***Beëindigen van professionele relaties & doorlopende verantwoordelijkheden***

- 2.21 Leden respecteren het recht van de cliënt om de opdracht op ieder gewenst moment te beëindigen, met inachtneming van de hierover gemaakte afspraken in de coaching- of mentoringovereenkomst.
- 2.22 Als leden van mening zijn dat de cliënt of opdrachtgever beter gediend is door een andere coach, mentor of een andere vorm van professionele hulp moedigen zij de cliënt of opdrachtgever aan om de coaching of mentoring opdracht te beëindigen.
- 2.23 Leden begrijpen dat hun professionele verantwoordelijkheden ook ná beëindiging van de professionele relatie voortduren. Deze omvatten:
  - handhaving van de overeengekomen vertrouwelijkheid van alle informatie betreffende cliënten en opdrachtgevers
  - veilige opslag van alle op de relatie betrekking hebbende dossiers en gegevens
  - vermijding van het misbruik maken van de vroegere relatie waardoor twijfel zou kunnen ontstaan over de professionaliteit of integriteit van het lid of de beroepsgroep
  - nakoming van alle gemaakte follow-up afspraken.

## **3. Professioneel handelen**

### ***Handhaven van de reputatie van coaching en mentoring***

- 3.1 Van leden wordt verwacht dat zij zich op een wijze gedragen die te allen tijde positief afstraalt op en de goede reputatie handhaaft van het beroep van coach of mentor.
- 3.2 Van leden wordt verwacht dat zij respect tonen voor de variëteit van coaches, mentoren en anderen binnen de beroepsgroep van coaches en mentoren en voor hun verschillende benaderingen van coaching en mentoring.

### ***Erkennen van gelijkheid en diversiteit***

- 3.3 Van leden worden verwacht dat zij zich houden aan de beginselen en het beleid van hun beroepsorganisatie ten aanzien van diversiteit.
- 3.4 Leden vermijden om, op welke grond dan ook, welbewust te discrimineren en proberen hun gevoel voor mogelijke discriminatie voortdurend aan te scherpen.
- 3.5 Leden kennen de mogelijkheid van onbewuste vooroordelen en proberen te allen tijde een respectvolle en inclusieve benadering te hebben die individuele verschillen omarmt en onderzoekt.
- 3.6 Als zij collega's, medewerkers, dienstverleners, cliënten of deelnemers zich discriminerend zien gedragen spreken leden hen hier op een ondersteunende manier op aan.
- 3.7 Leden letten in hun communicatie, gesproken, geschreven of non-verbaal, goed op onbedoelde discriminatie.
- 3.8 Leden nemen deel aan ontwikkelingsactiviteiten die hun bewustzijn ten aanzien van gelijkheid en diversiteit kunnen vergroten.

### ***Schendingen van professioneel gedrag***

- 3.9 Leden aanvaarden dat iedere vastgestelde overtreding kan leiden tot sancties waaronder verlies van accreditatieniveau en/of lidmaatschap van de organisatie. In het belang van cliëntveiligheid, het bewaken van kwaliteitsstandaarden en het handhaven van de reputatie van coaching en mentoring kunnen de organisaties gegevens over dergelijke overtredingen onderling uitwisselen.
- 3.10 Leden zorgen er voor dat in publicaties of promotiemateriaal geen onjuiste of misleidende claims worden gedaan of gesuggereerd inzake hun professionele vaardigheden, kwalificaties of accreditatie.
- 3.11 Een lid kan een ander lid aanspreken wanneer hij redelijke grond heeft om aan te nemen dat dit lid zich onethisch gedraagt en zal, indien dit niet tot een goede oplossing leidt, deze persoon bij de organisatie aangeven.

### ***Wettelijke en statutaire verplichtingen***

- 3.12 Leden dienen op de hoogte te blijven van en zich te houden aan statutaire/wettelijke vereisten in het land waar zij werkzaam zijn en te werken binnen beleid/procedures in de context waarin de coaching of mentoring plaats vindt.
- 3.13 Leden houden passende en accurate dossiers van hun werk met cliënten bij, zorgen ervoor dat deze vertrouwelijk blijven en veilig worden bewaard en houden zich aan de wetgeving van hun land ten aanzien van het beschermen van gegevens en privacy.
- 3.14 Leden zorgen er, binnen de context van het land waarin zij werkzaam zijn, voor dat zij een passende verzekering voor beroepsaansprakelijkheid hebben die dekking biedt voor hun werk als coach en mentor.

## **4. Excellente beroepsuitoefening**

### ***Vermogen om te presteren***

- 4.1 Leden worden geacht te beschikken over de kwalificaties, vaardigheden en ervaring die past bij de behoeften van de cliënt en zij dienen te werken binnen de grenzen van hun competentie. Indien nodig verwijzen leden de cliënt naar meer ervaren of geschikte coaches, mentors of professionals.
- 4.2 Leden worden geacht voldoende fit en gezond te zijn om hun werk als coach of mentor te doen. Als dat niet het geval is, of als zij er niet zeker van zijn of zij qua gezondheid in staat zijn om hun werk te doen dienen zij professionele hulp in te schakelen. Indien noodzakelijk of wenselijk zorgt de coach of mentor er voor dat zijn werk als coach wordt afgerond en dat de cliënt voor ondersteuning naar een ander wordt verwezen.

***Permanente supervisie/intervisie***

- 4.3 Ter ondersteuning van hun leerproces en voortdurende professionele ontwikkeling reflecteren leden regelmatig op hun werk.
- 4.4 Leden hebben supervisie van een voldoende gekwalificeerde supervisor of nemen deel aan een intervisiegroep met een frequentie die past bij hun coaching- of mentoringpraktijk, de vereisten van hun beroepsorganisatie en hun accreditatieniveau.
- 4.5 Leden zorgen ervoor dat een al bestaande relatie met hun supervisor of lid van hun intervisiegroep de kwaliteit van de supervisie/intervisie niet in de weg staat.
- 4.6 Om ondersteuning en/of advies te krijgen bespreken leden ethische dilemma's en, mogelijke dan wel werkelijke, overtredingen van deze code met hun supervisor of intervisiegroep.

***Voortdurende professionele ontwikkeling en reflectie***

- 4.7 Leden reflecteren met regelmaat op hun werk met cliënten, hun coaching en mentoring praktijk en hun eigen leerproces en ontwikkeling.
- 4.8 Leden ontwikkelen hun competentie als coach en/of mentor door het volgen van een bij hun niveau passend aantal uren relevante opleiding en/of Permanente Educatie (PE)
- 4.9 Leden proberen een bijdrage aan de coaching en mentoring gemeenschap te leveren die bij hun niveau past. Dit kan verschillende vormen hebben, bijv. informele collegiale ondersteuning van andere coaches en mentors, het verder ontwikkelen van het vak, onderzoek en schrijven enz.
- 4.10 Leden evalueren de kwaliteit van hun werk systematisch, bijv. door het vragen van feedback van cliënten en andere belanghebbenden.