

Kraandijk Coaching

Inspireer de ander, begin bij jezelf

Ethische Gedragscode

Introductie

Het doel van de Ethische Gedrags Code (EGC) 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 coaches ruim voldoende uitgangspunten en richtlijnen om verantwoord te kunnen handelen in vrijwel alle situaties waarin zij tijdens de uitoefening van hun beroep terecht kunnen komen, met als belangrijkste doel: het bevorderen van welzijn en veiligheid van de individuen en groepen waarmee zij werken. De EGC biedt coaches daarmee 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 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.
Opdrachtgever:	De persoon of organisatie welke opdracht heeft gegeven voor coaching

Verklaring

Carla Kraandijk verklaart 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. Hij trekt niemand voor, noch stelt hij iemand achter. Hij discrimineert niet op leeftijd, geslacht, ras, huidskleur, afkomst, sociale status, politieke overtuiging, burgerlijke staat, levensovertuiging of welke andere distinctie ook.
- 1.2 Hij erkent ieders recht om in vrijheid keuzen te maken, zich te ontwikkelen, en de eigen levensloop te bepalen.
- 1.3 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.
- 1.4 Hij 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 Hij 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 Hij erkent dat hij bijzondere verantwoordelijkheid draagt inzake het opkomen voor de rechten en menselijke waardigheid van een coachee die zich in een kwetsbare of afhankelijke positie bevindt zonder voor zichzelf op te kunnen komen.
- 1.7 Een coach gaat niet alleen respectvol om met mensen - in het bijzonder de coachee - maar ook met hun gedachtegoed, hun bezittingen en hun leefomgeving. De coach is daarin een rolmodel voor de coachee.

§ 2 Integriteit

Een coach moet niet alleen in staat zijn om in korte tijd een vertrouwensrelatie op te bouwen met een coachee, hij moet deze vertrouwensrelatie ook in stand houden. Dat lukt alleen zolang de coachee weet én aanvoelt dat de coach integer is. Maar niet alleen daarom is integriteit één van de belangrijkste competenties die een coach moet bezitten. De integriteit van iedere coach afzonderlijk is belangrijk voor alle coaches in de beroepsgroep samen, daar de maatschappelijke uitstraling van één oneerlijke, onoprechte of onrechtvaardige coach alle anderen kan schaden.

Een coach toont aan integer te zijn door zowel tijdens als buiten zijn beroepsuitoefening, de volgende gedragsregels na te leven:

2.1 Hij is eerlijk, betrouwbaar 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

2.3 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.

2.4 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 beroepscoach neemt door het aangaan van een coachingsrelatie verplichtingen op 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. 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 (door het geven van directieven) als onbewust (als rolmodel) grote invloed uit kan oefenen op de coachee en mogelijk ook op derden. Daarom is hij bedachtzaam in zijn handelen en voorzichtig met het doen van uitspraken.

3.2 Hij bevordert het welzijn van de gemeenschap in het algemeen en van participanten in het coachingsproces in het bijzonder, en veroorzaakt géén schade.

3.3 Hij kent zowel de beperkingen van zijn beroep als de grenzen van zijn persoonlijke competenties en zorgt ervoor dat hij geen van beide overschrijdt.

3.4 Hij is zich bewust van zijn persoonlijke waardigheid en heeft inzicht in de invloed daarvan op de uitoefening van zijn beroep als coach.

3.5 Hij aanvaardt waar nodig samenwerking met andere coaches en professionals, bijvoorbeeld indien in teamverband gewerkt moet worden aan grote projecten.

3.6 Hij 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 Hij maakt de bevrediging van eigen emotionele- en of andere behoeften niet afhankelijk van de relatie met een coachee.

3.8 Hij 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. Voor hen is coachen een vak, een professie. Hun 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:

4.1 Hij houdt zijn privéleven 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. Hij is in dat opzicht een duidelijk rolmodel voor de coachee.

4.2 Hij neemt zichzelf regelmatig onder de loep, doet aan zelfreflectie en past zelfanalyse toe om te na te gaan hoe en in welke richting hij zichzelf als mens én als coach zal ontwikkelen, om optimaal te kunnen blijven functioneren.

4.3 Hij 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 intervisie bijeenkomsten, en/of het gebruik maken van mogelijkheden van supervisie.

4.4 Hij informeert de coachee en/of andere betrokkenen (bijvoorbeeld de betalende instantie) desgevraagd zonder terughoudendheid, welke opleiding, c.q. ervaring en kwalificaties hij heeft en welke methoden en stijl hij (voornamelijk) gebruikt bij coaching.

4.5 Hij maakt onderscheid tussen een coachingsrelatie en andere relatievormen, zoals een vriendschapsrelatie en een zakenrelatie en staat niet toe dat er belangenverstrengeling optreedt. 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.

Bron: NOBCO Ethische Gedragscode.