

GeenManOverboord hanteert de Ethische gedragscodes van NOBCO/EMCC en de gedragscode van De School voor Transitie

Ethische Gedragscode NOBCO / EMCC

Uitgangspunten

De NOBCO gaat er vanuit dat:

1. de cliënt 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 cliënt ook zelf verantwoordelijk voor de keuzen die hij maakt, en is hij in persoon aanspreekbaar op zijn gedrag.
2. de cliënt 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 cliënt 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. 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 cliënt 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 cliënt, 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 cliënt (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 cliënt 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 cliënt - maar ook met hun gedachtegoed, hun bezittingen en hun leefomgeving. De coach is daarin een rolmodel voor de cliënt.

§ 2 Integriteit

Een coach moet niet alleen in staat zijn om in korte tijd een vertrouwensrelatie op te bouwen met een cliënt, hij moet deze vertrouwensrelatie ook in stand houden. Dat lukt alleen zolang de cliënt 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 cliënt die hij direct, indirect of door enige andere bron heeft ontvangen, en vrijwaart de cliënt van misbruik en ongeautoriseerd openbaar worden van data.
- 2.4 Hij maakt geen misbruik van situaties, omstandigheden of kennis waarin de cliënt afhankelijk van hem is, noch om zichzelf of andere relaties te bevoordelen, noch om de cliënt of relaties van de cliënt 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 cliënt 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 cliënt 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 cliënt.

3.8 Hij gaat gedurende een coachingsrelatie geen seksuele of andere intieme relatie met een cliënt 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 cliënten, 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 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. Hij is in dat opzicht een duidelijk rolmodel voor de cliënt.
- 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 heeft een beroepsaansprakelijkheidsverzekering of heeft op andere wijze gezorgd dat eventuele schade waar hij als coach op kan worden aangesproken, in redelijkheid gedekt zijn.
- 4.5 Hij informeert de cliënt 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. Hij heeft daartoe een curriculum vitae beschikbaar dat door hem actueel wordt gehouden.
- 4.6 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.
- 4.7 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/EMCC – laatst gepubliceerde versie

GeenManOverboord is formeel partner van De School voor Transitie en committeert zich aan de ethische en gedragscode.

Gedragscode van De School voor Transitie

GEDRAGINGEN

De gedragscode is gebaseerd op onze basiswaarden en ethische principes. De code voorziet in onze behoefte te weten hoe we ethisch kunnen handelen. Het is een gemeenschappelijk kader dat richting geeft aan ons gedrag en ons helpt het juiste te doen. We steunen elkaar daarin en werken samen op alle vlakken. De gedragscode kent zeven elementen, die hieronder zijn uitgewerkt in concrete gedragingen:

1. *Caring*
2. *Daring*
3. *Integriteit*
4. *Dialoog*
5. *Transparantie*
6. *Plezier*
7. *Vertrouwelijkheid*

1. Caring

- Wij heten de ander en onszelf welkom in ieder contact en we nemen ter afronding van ieder contact bewust afscheid.
- Wij zijn nieuwsgierig naar wat belangrijk is voor de ander en zijn bereid ons eigen oordeel uit te stellen.
- Wij helpen de ander vanuit veiligheid en vertrouwen te groeien op manieren die het beste in hem naar boven halen.

2. Daring

- Wij innoveren, experimenteren en nemen risico en nodigen ook anderen daartoe uit.
- Wij erkennen fouten en de pijn die dit meebrengt, brengen dit in dialoog om te leren en ontwikkelen en nodigen ook anderen daartoe uit.

3. Integriteit

- Wij spreken ons uit over en handelen naar wat wij juist achten, ook als wij dit moeilijk vinden.
- Wij verwachten en leveren resultaten van de hoogste kwaliteit die wij kunnen bieden.
- Wij doen het goede, ook als niemand kijkt.

4. Dialoog

- Wij zijn in ieder contact bereid te zoeken naar een grotere waarheid dan die wij kennen. Daarom zijn wij nieuwsgierig en bereid ons kwetsbaar en empathisch op te stellen.
- Wij zijn bereid om 'de vis op tafel' te leggen. Dat wil zeggen dat wij de zaken die potentieel een verbinding in de weg staan in contact brengen.
- Wij zijn bereid conflicten aan te gaan vanuit de overtuiging dat dit leidt tot groei.
- Wij geven en vragen actief feedback die gericht is op groei.

5. Transparantie

- Wij zijn bereid om gevraagd en ongevraagd verantwoording af te leggen voor de, in onze professionaliteit, gemaakte keuzes.
- Wij zijn actief in gesprek over onze basis- waarden en ethiek.
- Wij nemen de verantwoordelijkheid om onze zorgen te uiten op een eerlijke en professionele manier. Daarbij dragen wij er actief aan bij dat elk perspectief ruimte krijgt.

6. Plezier

- Wij werken samen en delen relaties, ideeën en kennis.
- Ons werk is erop gericht een sfeer van speelsheid, ontspanning en leren te bevorderen.

7. Vertrouwelijkheid

- Wij respecteren alle geldende wetten en regels ten aanzien van privacy, vertrouwelijkheid en persoonsgegevens.
- Wij zijn in staat om de vertrouwelijkheid van informatie die ons in de uitoefening van ons ambacht ter beschikking komt te waarborgen.

Bron: De School voor Transitie - 2019