

Gedragcode van de NOBCO

De gedragscode van de NOBCO (ook wel EGC = Ethische Gedragscode genoemd) omvat definities, uitgangspunten en een Verklaring die de volgende paragrafen telt: 1. Respect, 2. Integriteit, 3. Verantwoordelijkheid en 4. Professionaliteit. In dit artikel gaan we de consistentie van deze code na, en stellen vervolgens de vraag wat de betekenis van zo'n instrument is en zou moeten zijn.

Definities

Bij de definities van coach en coachee wordt aan de woorden 'iemand die coacht' en 'iemand die gecoacht wordt' respectievelijk toegevoegd 'in het bijzonder iemand die dat beroepsmatig doet' en 'in het bijzonder door een professionele coach'. Dit roept vragen op, namelijk: waarom worden de termen 'coach' en 'coachee' in de code zo breed gedefinieerd, en waarom vindt er vervolgens een soort inperking plaats door de woorden 'in het bijzonder'? Veel mensen die iemand met een probleem helpen noemen zich geen coach. Kunnen mensen die zich wel als coach profileren zonder degelijke beroepsopleiding lid van Nobco worden? Het antwoord lijkt 'neen' te zijn als we lezen wat onder coachen wordt verstaan: *het strategisch en tactisch aanwenden van voornamelijk psychologische, spirituele en communicatieve vaardigheden teneinde een individu of groep op eigen kracht bepaalde, zelfgekozen doelen te laten bereiken*. Los van de vraag wat spirituele vaardigheden zijn, doet dit wel aan professioneel handelen denken. Maar het is pas coaching als dat gebeurt op basis van een overeenkomst. Zonder overeenkomst kan er dus wel (professioneel) gecoacht worden, maar is er geen sprake van coaching. Het stukje over de definities roept al diverse vragen op.

Uitgangspunten

In de omschrijving van coaching valt op dat alle doelen van een coachee gecoacht kunnen worden (al of niet op basis van een overeenkomst), ook maatschappelijk onwenselijke en zelfs criminele. Een wat opmerkelijke *ethische* gedragscode. Dit thema komt vervolgens scherper naar voren voor de goede lezer. Er is namelijk een vreemde verhouding tussen deel 2 van de code (Uitgangspunten) en deel 3 (Verklaring). De Verklaring telt vier paragrafen, namelijk: 1. Respekt, 2. Integriteit, 3. Verantwoordelijkheid en 4. Professionaliteit. Om dit aspect goede te kunnen citeren citeer ik de drie uitgangspunten die ik daarna apart bespreek.

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 wel 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.*

Deze uitgangspunten zijn nogal 'los' geformuleerd en ik kan dat het beste duidelijk maken door de uitgangspunten anders te formuleren, namelijk zo:

- 1. Coachees weten lang niet altijd wat goed voor hen is, desondanks is elke coachee juridisch en moreel verantwoordelijk voor haar gedrag, er is echter wel een morele medeverantwoordelijkheid van de coach en juridische medeverantwoordelijkheid is niet bij voorbaat uitgesloten.*
- 2. Als mens, dus in existentieel en moreel opzicht, zijn coach en coachee gelijkwaardig maar in functioneel opzicht juist niet. Hun situaties, taken en rollen verschillen. Coaching is wel*

een soort samenwerkingsproces, maar geen gelijkwaardig. De coach heeft een beroepscode, de coachee niet.

3. Doelen, middelen en keuzen van coachee en coach zijn van andere orde, maar liggen in de praktijk natuurlijk in de lijn van het primaire belang van de coachee. De coach is verantwoordelijk voor het coachingsproces. De coachee uiteindelijk niet.

Op deze formuleringen kom ik zo dadelijk terug. Ze roepen ongetwijfeld de nodige discussie op, een goede zaak, maar hier gaat het er alleen maar om aan te geven dat de NOBCO-uitgangspunten de toets van aandachtige kritiek niet kunnen doorstaan. Onbedoeld laat de NOBCO Ethische Gedragscode: de definities, de uitgangspunten en de verklaring zijn niet afgestemd. De Code is inconsistent en moet zo herschreven worden dat de formuleringen samenhangen. Omdat dat nu niet het geval is (zie voorbeelden hierna) is de huidige code opportunistisch.

Inconsistenties

De coachee weet het beste wat goed voor hem is. In de Verklaring lezen we (1.5) dat de coach rekening houdt 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, en (1.6) dat de coach een bijzondere verantwoordelijkheid heeft 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. Dat is inderdaad andere praat.

Coachee en coach zijn gelijkwaardig. Niet zo maar gelijkwaardig, maar ‘volkomen gelijkwaardig, in die zin dat beiden unieke en complete mensen zijn, vol mogelijkheden’. De coachee wordt vol mogelijkheden verklaard, lang niet altijd een benijdenswaardige typering, zeker als de mogelijkheden er niet of onvoldoende zijn. Mensen zijn inderdaad uniek, minstens in die zin dat niemand in alles gelijk is aan één ander, we benadrukken ook graag dat ze juist onderling verschillen. Mensen zijn niet gelijk (al kunnen ze wel gelijkgeschakeld worden), maar ze zijn functionele zin ook niet gelijkwaardig: de talenten verschillen en de waardering ervan (al of niet financieel) dus ook. Voetbaltechnisch (en financieel) gezien is het bestuur van NOBCO minder waard dan F.C. Groningen. Maar in juridisch, moreel, existentieel opzicht behoren mensen gelijkwaardig te zijn. De NOBCO-gedragscode laat in de Verklaring duidelijk zien dat er van functionele gelijkwaardigheid geen sprake is. Zie het punt hiervoor. De coach is zelfs een rolmodel voor de coachee (1.7) en integriteit is ‘een van de belangrijkste competenties die een coach moet bezitten’ (2) en hij laat zich niet in met praktijken die de wet overschrijden of algemeen aanvaarde regels van fatsoen te buiten gaan. Dit veronderstelt allemaal wel wat anders dan volkomen gelijkwaardigheid. Terzijde 1: is integriteit een ‘competentie’ die je ‘bezit’? Of meer een grondhouding die voortdurende reflectie vereist? Terzijde 2: ‘hij laat zich niet in’, wat betekent dat? Worden coachees die wel verwickeld zijn in deze praktijken niet geaccepteerd? Of kunnen we het houden op het vertrouwen dat de coach niet onwettig en onfatsoenlijk handelt? Ook niet als hij collegiaal is richting andere beroepscoaches (4.7)?

Doelen, middelen en keuzen van de coachee hebben prioriteit. De verantwoordelijkheid van de coach voor het coachingsproces wordt hier vermengd met de verantwoordelijkheid van de coachee voor zichzelf, de ander en het andere. De verantwoordelijkheid van de coach in de Gedragscode blijkt breed en hoog aangeslagen te worden: zij bevordert het welzijn van de gemeenschap in het algemeen en van participanten in het coachingsproces in het bijzonder, en veroorzaakt geen schade (3.2) en zij zal niets ondernemen dat een onevenwichtige of disharmonische ontwikkeling ten gevolge kan hebben (3.6). Behartenswaardige opmerkingen,

maar dan moeten de doelen, middelen en keuzen van de coach ook wel wat prioriteit kunnen genieten. Ook dit uitgangspunt is niet houdbaar als je de Verklaring serieus neemt.

Besluit

In de NOBCO Ethische Gedragscode (EGC) is de Verklaring (met de onderdelenrespect, integriteit, verantwoordelijkheid en professionaliteit) niet voldoende in overeenstemming met de definities en de uitgangspunten. Ik heb dat met wat voorbeelden proberen duidelijk te maken. Wat zijn nu de hoofdbevindingen?

Het lidmaatschap van personen die geen aanspraak (kunnen) maken op beroepsmatigheid is in de EGC niet uitgesloten. Hoe de beroepsmatigheid van leden vastgesteld is en van nieuwe leden vastgesteld wordt is niet duidelijk. Er wordt wel informatie verstrekt over erkende opleidingen en keurmerken maar die zegt niets over individuele toetreding. De formuleringen in de EGC wijzen naar een ruim toetredingsbeleid dat in de Gedragscode voorzien is van een reeks ideale gedragingen die onvoldoende afgewogen zijn verwoord.

De NOBCO wekt in de Uitgangspunten de indruk dat de coachee alle zeggenschap over zichzelf heeft en behoort te hebben en dat de coach die moet respecteren. Als bedoeld is dat een coach niet bepaalt wat een coachee heeft te doen en te laten, dan is dat heel wat duidelijker dan wat er nu staat.

Bij de definities staat naast de coach en de coachee ook nog een ‘opdrachtgever’ vermeld. Juist de verhoudingen tussen deze personen dienen in een Gedragscode voor coaches belicht te worden. En dat gebeurt niet. De ‘zelfzeggenschap’ van de coachee wordt in een deel van de code zo sterk gerelativeerd dat het een lege formule wordt.

De *Uitgangspunten* die NOBCO formuleert maken streng en radicaal geredeneerd effectieve coaching onmogelijk. Deze passage heeft geen betekenis, maar het zou wel een goede zaak zijn als deze met voorrang herzien wordt. De conclusie kan zijn dat de Gedragscode van de NOBCO niet consistent is, wel opportunistisch, en dat de werkelijke betekenis ervan daardoor gering is.

Een herziening is allereerst taalkundig (semantisch) van karakter, maar het lijkt ook goed om jonge inspiratiebronnen te zoeken (bijvoorbeeld *Ordinary Virtues* van Primo Levy. Wellicht is het een goede zaak om een onderdeel Normatieve professionaliteit toe te voegen of erbij te voegen. Daarom kunnen kwaliteiten van een autonome coach indringend aan de orde gesteld worden.