

# Beroepscode

De beroepsorganisaties die de Beroepscode Professionele Coaching hebben ondertekend geven aan mensen en organisaties die een bij hen aangesloten coach inhuren, zekerheden op het gebied van professionaliteit. Die garantie is belangrijk voor de bescherming van diegenen die gebruik maken van coaching en voor het bewaken van de reputatie van de professie.

## **'Professionele coaching zet zich in voor de ontwikkeling van mensen en organisaties'**

Bij coaching delen mensen hele persoonlijke vraagstukken met de bedoeling daarin zelf afwegingen en keuzes te maken. Daar past een professionele standaard van het coachvak bij die bovendien transparant en toetsbaar is. Om deze professionele standaard te bereiken is het niet voldoende om alleen naar de vereiste individuele kwalificaties van afzonderlijke coaches te kijken. Als beroepsgroep hebben we ook collectief een verantwoordelijkheid om het vak van professionele coaching van een standaard te voorzien en daarin transparantie aan te brengen. Als beroepsorganisaties in Nederland op gebied van coaching staan we gezamenlijk voor de Beroepscode Professionele Coaching. Deze code schrijft voor waar coaches enerzijds en beroepsorganisaties anderzijds in ieder geval aan dienen te voldoen om zich met recht professioneel te mogen noemen.

## Wat is de professionele standaard die wij als beroepsorganisaties onderschrijven?

De Beroepscode Professionele Coaching geldt als ondergrens van kwaliteit en professionaliteit.

- Aansluiten bij een van de ondertekenende beroepsorganisaties is mogelijk als je als individu voldoet aan de voorwaarden van toetreding en certificering van de betreffende beroepsorganisatie.
- Aansluiten bij deze Beroepscode Professionele Coaching is mogelijk voor iedere beroepsorganisatie, die voldoet aan de vastgestelde criteria. De detaillering staat toegelicht in de bijlage.

### 1. Professionele coaches voldoen aan 5 criteria:

1. Ze zijn aangesloten bij een professionele beroepsorganisatie (zie hieronder)

2. Ze onderschrijven de (Ethische) Gedragscode van de beroepsorganisatie

3. Ze stellen zich toetsbaar op en laten zich certificeren door de beroepsorganisatie

4. Ze tekenen voor het klachtenreglement van de beroepsorganisatie

5. Ze committeren zich aan doorgaande professionele ontwikkeling, met opleiding en intervisie, en eventueel supervisie en/of coaching

## 2. Professionele beroepsorganisaties kenmerken zich door 3 criteria:

1. Er is een toetredingsbeleid en de beroepsorganisatie ziet er op toe dat aangesloten coaches zich laten (her)certificeren

2. Zij zorgen dat professionele coaches vindbaar zijn op de website van de beroepsorganisatie

3. Zij zien erop toe dat klachten worden behandeld door een onafhankelijk orgaan, dat handelt op basis van de (Ethische) gedragscode van de beroepsorganisatie

Om helderheid te creëren over de definitie van beroepsorganisaties, de (Ethische) Gedragscode, de certificering en de onafhankelijkheid van de klachtafhandeling zijn deze vier kernbegrippen uitgewerkt in de bijlage. Beroepsorganisaties die aan deze criteria voldoen, kunnen zich aansluiten bij de Beroepscode Professionele Coaching.

**Is getekend, 19 november 2024**

X

---

Marieke Jellema  
Voorzitter NOBCO / EMCC Netherlands

X

---

Peter Vergeer  
Voorzitter LVSC

X

---

Dian Lens  
Voorzitter ICF Nederland

X

---

Peter Deen  
Voorzitter StiR

X

---

Connie van der Zwan  
Voorzitter Noloc

## BIJLAGE BIJ DE BEROEPSCODE PROFESSIONELE COACHING

### 1. Waarde van een beroepsorganisatie

Een beroepsorganisatie is een groep professionals binnen hetzelfde vakgebied die zich heeft georganiseerd en zich inzet voor de ontwikkeling en kwaliteitsborging van de professional en het vakgebied. Denk hierbij aan (bij-)scholingstrajecten, kennisdeling, innovatie, geschillenprocedures, kwaliteitsregisters, enz. Bij mensen die aangesloten zijn bij een professionele beroepsorganisatie, kun je erop rekenen dat zij hun vak professioneel uitoefenen.

### 2. Samenwerkende beroepsorganisaties

In Nederland zijn er verschillende Beroepsorganisaties voor coaching, die hun eigen accent leggen en werken vanuit een eigen identiteit. Wat professionele beroepsorganisaties verbindt, is dat zij coaching als een professie benaderen en zich voor de ontwikkeling daarvan inzetten. De beroepsorganisaties NOBCO, ICF, LVSC, StiR en Noloc merkten de afgelopen jaren dat er behoefte is aan een gezamenlijke professionele standaard op het gebied van coaching. Een dergelijke standaard wordt gemist, juist omdat het beroep van “coach” geen beschermde titel is. Tegelijkertijd zijn er wel criteria te benoemen waar een professionele coach aan voldoet. En ook voor beroepsorganisaties zijn er criteria te benoemen die maken, dat een beroepsorganisatie als professioneel is te kwalificeren.

In deze bijlage staan de criteria voor de verschillende onderdelen uitgewerkt. Zo ligt in de code vastgelegd:

1. aan welke criteria een beroepsorganisatie voor coaching voldoet;
2. aan welke criteria de (Ethische) Gedragscode voldoet;
3. aan welke criteria een onafhankelijke klachtencommissie voldoet;
4. aan welke criteria de professionaliteit van een coach afgelezen kan worden (certificering).

### 3. Criteria voor een beroepsorganisatie voor coaching

1. De organisatie is een stichting of vereniging zonder winstoogmerk
2. De organisatie hanteert een definitie van coaching, die het vak beschrijft en afbakt van andere werkgebieden;
3. De organisatie heeft een beroepsstandaard waarop coaches zich laten certificeren
4. De organisatie heeft een (Ethische) Gedragscode;
5. De organisatie ziet erop toe dat coaches zich laten (her)certificeren en registreert en publiceert dit, zodat zij herkenbaar en vindbaar zijn voor de buitenwereld;
6. De organisatie heeft een onafhankelijke klachtencommissie ingesteld.

### 4. Criteria voor de (Ethische) Gedragscode

De beroepsorganisatie hanteert een (Ethische) Gedragscode die minimaal eens per drie jaar herzien wordt, zodat ze actueel blijft. De beroepsorganisatie ziet erop toe dat aangesloten coaches de (Ethische) Gedragscode onderschrijven door ondertekening en het communiceren erover op de eigen website.

De (Ethische) Gedragscode behandelt:

1. de verantwoordelijkheid naar de cliënten. Dit gaat o.a. over vertrouwelijkheid, rollen en verantwoordelijkheden, financiële afspraken, informatie-uitwisseling, belangenverstrengeling, privacy en kwaliteit van coaching;
2. de verantwoordelijkheid naar praktijk en prestatie. Dit gaat o.a. over het bewustzijn van eigen grenzen in het vak van coach, zowel tijdens de coaching als na het beëindigen ervan en daarnaar handelen;
3. de verantwoordelijkheid ten aanzien van professionaliteit. Dit gaat o.a. over duidelijke grenzen expliciet benoemen richting cliënten, integriteit over niveau en opleiding. Onderdelen van ethiek zijn: een bewust voortdurend leerproces, een combinatie van theorie en praktische casussen en reflectie;
4. de verantwoordelijkheid tot de samenleving. Dit gaat o.a. over, bevorderen van gelijkwaardigheid en inclusiviteit, respecteren van intellectuele eigendommen, eerlijkheid, impact op de samenleving en de reputatie van het vak;
5. de verantwoordelijkheid om als coach op de hoogte te zijn van relevante, wettelijke vereisten;
6. bij voorkeur de verantwoordelijkheid van de coach om een beroepsaansprakelijkheid-verzekering af te sluiten.

## 5. Criteria voor een onafhankelijke klachtencommissie

1. Er is een specificatie van belangrijke begrippen:
  - a. Er is een definitie van het begrip 'klacht' en helderheid welk type klachten de commissie afhandelt;
  - b. Er is een definitie van het begrip 'klager', waardoor duidelijk is wie een klacht mag indienen.
2. Er is helderheid over de handelende instanties:
  - a. Er is een beschrijving van de taak en rol van de klachtencommissie;
  - b. Het is helder door wie of wat de klachtencommissie wordt benoemd;
  - c. Er is een beschrijving van de samenstelling van de klachtencommissie. Denk aan aantal leden, plaatsvervangende leden i.v.m. verschoning, eventueel specifiek gewenste deskundigheid, duur van de benoeming en regels rondom een eventuele verlenging;
  - d. Er is een beschrijving van de bevoegdheden van de klachtencommissie, die helderheid geeft over: uitspraak doen en/of adviseren en/of bemiddelen en/of sanctie opleggen etc.

Indien aanwezig gelden deze beschrijvingen ook voor een Commissie van Beroep.

3. Er is een heldere procedure:
  - a. De procedure is vastgelegd in een klachtenreglement. Dit is openbaar en eenvoudig vindbaar op de website van de beroepsorganisatie;
  - b. De procedure geeft helderheid over:
    - i. De manier waarop een klacht kan worden ingediend;
    - ii. De procestermijnen;
    - iii. De wijze waarop de klacht wordt behandeld. Het dient helder te zijn hoe de vertrouwelijkheid wordt geborgd, of er wel of geen sprake is van hoor- en

wederhoor, wel of geen publicatie van de klacht en de uitkomst en het wel of niet openbaar maken van de naam van beklaagde;

- iv. Eventuele kosten van de procedure.

Indien aanwezig geldt dat deze beschrijvingen ook voor een Commissie van Beroep aanwezig dienen te zijn.

#### 4. Oordeel

Er is een beschrijving van de mogelijke uitkomsten van de behandeling van de klacht. Denk aan gegrond, niet gegrond, niet ontvankelijk en de mogelijke sancties die de commissie mag opleggen.

#### 5. Borging onafhankelijkheid

De beroepsorganisaties garanderen in het reglement, dat de klachtencommissie te allen tijde onafhankelijk kan opereren. Dat betekent in ieder geval, dat de beroepsorganisatie op geen enkele wijze voor tijdens of na het indienen van een klacht bemoeienis heeft met de inhoudelijke behandeling daarvan. Het betekent ook, dat de leden van de klachtencommissie op geen enkele wijze enig persoonlijk of zakelijk belang hebben bij het vervullen van hun taak als beoordelaar van ingediende klachten. (Het onafhankelijkheids criterium.) De voorzitter van de commissie heeft een juridische achtergrond en is afkomstig van buiten de beroepsorganisatie.

Voorafgaand aan de benoeming van de leden van de klachtencommissie toetst het orgaan dat verantwoordelijk is voor de benoeming van de leden of de (dan nog) aspirant-leden aan bovengenoemd onafhankelijkheids criterium voldoen. Nadat de leden benoemd zijn rust op ieder van hen persoonlijk de taak en verantwoordelijkheid om zichzelf voorafgaand, tijdens of na de behandeling van een aan hen toevertrouwde zaak te toetsen aan dit onafhankelijkheids criterium. Zij dienen zich te verschonen, indien zij de toets niet doorstaan. De beroepsorganisaties staan in voor een integere uitvoering van deze toets door de benoemde leden.

### 6. Criteria voor toetreding en (her)certificering

De beroepsorganisatie heeft een procedure en een professionele standaard waarop een coach wordt getoetst. Het proces is traceerbaar en transparant en bevat kwantitatieve en kwalitatieve elementen. De (her)certificering impliceert dat de coach zich transparant en toetsbaar opstelt en door een onafhankelijke collega, dan wel assessoren, zich een niveau van werken laat toekennen. Hierdoor krijgt de buitenwereld zekerheid over de professionaliteit van de coach en diens doorgaande professionele ontwikkeling.

1. De beroepsorganisatie is transparant over de criteria die de beroepsorganisatie hanteert bij toetreding tot de beroepsorganisatie als professioneel coach:
  - a. Denk hierbij aan opleiding, ervaring en de beroepsuitoefening;
  - b. De (eventuele) termijn waarbinnen een coach gecertificeerd dient te zijn.
2. De beroepsorganisatie is transparant over de criteria en de procedure die de beroepsorganisatie hanteert bij (her)certificering. De transparantie heeft betrekking op:

- a. Een beschrijving van het proces en de te doorlopen stappen voor de coach;

- b. De (eventuele) niveaus van certificeren;
- c. Het vereist aantal uren coachingervaring (per niveau);
- d. De vereiste opleiding;
- e. De hoeveelheid verplichte intervisie, dan wel supervisie en/of coaching per periode;
- f. De titel die de coach mag voeren na certificering;
- g. De competenties waarop de coach getoetst wordt. Deze dienen minimaal te gaan over:
  - a. de contractering;
  - b. het begrijpen, hanteren en toepassen van de (Ethische) Gedragscode
  - c. doorgaande zelfontwikkeling van de coach;
  - d. zelfinzicht van de coach, o.a. door gestructureerde reflectie;
  - e. gerichtheid op leren en ontwikkelen van de coachee;
  - f. het vormgeven van de coachrelatie met wederzijds respect en vertrouwen;
  - g. ondersteunend zijn aan de doelen van de coachee;
  - h. het gebruik van middelen en technieken tijdens de coaching met het oog op het leerproces van de coachee;
  - i. het evaluatieproces met de coachee.
- 3. De beroepsorganisatie is transparant over de criteria en de procedure die de beroepsorganisatie hanteert bij hercertificering. De transparantie heeft betrekking op:
  - a. frequentie waarmee hercertificering plaats vindt;
  - b. verplichte hoeveelheid nascholing en/of activiteiten waaraan PE punten worden toegekend;
  - c. eventuele andere kwantitatieve of kwalitatieve vereisten.

# Verklaring tot Samenwerken

## Inleiding

De op 19 november 2024 van kracht geworden Beroepscode Professionele Coaching (hierna te noemen: de Code) is het resultaat van intensief overleg tussen vier Beroepsorganisaties. Zij zijn ondertekenaars van de Code en ook van deze Verklaring tot Samenwerken (hierna: de Verklaring). Het doel van voornoemd overleg was de gezamenlijke wens om te komen tot een breed gedragen professionele standaard voor de uitoefening van het coach vak: de Beroepscode (zie bijlage, versie 28 oktober 2024.) Nu deze is gerealiseerd hechten de ondertekenende beroepsorganisaties (hierna: de ondertekenaars) eraan richting en vorm te geven aan de hieruit voorvloeiende intensivering van de samenwerking. Deze Verklaring beoogt uitdrukkelijk niet een sluitend juridisch document te zijn, waarin de onderlinge verhoudingen tot in detail zijn geregeld. De Verklaring is er vooral op gericht om toekomstige (Voorzitters van) besturen transparantie te bieden over de oorspronkelijke intenties van de ondertekenaars en de tot op heden ervaren open samenwerking. Met respect voor ieders individuele perspectief en de wens om duurzaam invulling te geven aan de wijze waarop de samenwerking op een aantal punten verder kan worden geconcretiseerd.

Dat betekent voor:

## De aangesloten beroepsorganisaties

1. De ondertekenaars committeren zich om jaarlijks de eigen werkwijze en operatie te toetsen aan de Code en daarover aan elkaar te rapporteren. Mochten er omissies zijn, dan heeft een betrokken partij 6 maanden de tijd die omissie te herstellen. Mocht die partij dan nog niet aan de eisen van de Code voldoen dan krijgt die beroepsorganisatie nog 6 maanden de tijd om met behulp van een concreet plan van aanpak alsnog aan de eisen te voldoen. En anders dient zij (te besluiten) terug te treden.
2. Indien een van de ondertekenaars om haar moverende redenen niet meer aan de Code gehouden wil zijn, dan geldt een opzegtermijn van 6 maanden vanaf de bekendmaking aan de ondertekenaars van het besluit tot onttrekking aan de Code. Eventueel gemaakte kosten worden naar rato verrekend.
3. De ondertekenaars beseffen, dat er kosten gemoeid zijn met het in stand houden van de Code. Zij ramen die kosten jaarlijks op maximaal € 10.000,-- (excl.btw) en spreken af dat de kosten gelijkelijk worden verdeeld over de ondertekenaars. Mochten er additionele kosten zijn, dan wordt daarover apart beslist door de gezamenlijke ondertekenaars. Uiterlijk in december van ieder jaar worden definitieve afspraken gemaakt over al dan niet verrekening van gemaakte kosten. Besluitvorming vindt plaats bij meerderheid van stemmen.
4. Indien er op enig moment sprake is van een landingspagina/website of ander openbaar publicatiemedium met betrekking tot de Code, dan spreken de ondertekenaars af, dat zij de verantwoordelijkheid voor het beheer, onderhoud en up-to-date houden daarvan in handen leggen van een uit hun midden te benoemen portefeuillehouder. Te beginnen met NOBCO.

Die portefeuillehouder krijgt daarmee de vrijheid om alle handelingen die in dit kader nodig zijn mede namens de ondertekenaars te verrichten. Het eigendomsrecht met betrekking tot een website/landingspagina is gezamenlijk en behoort iedere ondertekenaar gelijkelijk toe. Er zal in dit verband ook een werkgroep communicatie in het leven worden geroepen, die wordt samengesteld vanuit de deelnemende beroepsorganisaties. Die werkgroep kan voorstellen doen aan de ondertekenaars in het licht van het optimaal promoten van de Code.

5. Mocht zich in de toekomst tussen de ondertekenaars een situatie voordoen, waarin deze Verklaring niet voorziet, dan wel een verschil van mening ontstaan tussen de deelnemende beroepsorganisaties dan spreken zij hierbij uit, dat zij dit verschil van mening met “gezond verstand” beogen op te lossen, steeds vanuit een overstijgend perspectief ten aanzien van de Code. Het belang van de Code gaat voor het belang van de eigen organisatie. Onderlinge communicatie is altijd vertrouwelijk. Mocht die situatie of het verschil van mening niet te overbruggen zijn, dan kan onderzocht worden of mediation tot een oplossing kan leiden. De kosten daarvan worden door de ondertekenaars gedeeld. In het algemeen geldt, dat bij meerderheid van stemmen besloten wordt.

#### **De relatie met externen (de buitenwereld):**

6. De ondertekenaars beseffen dat het van belang is zoveel mogelijk “met 1 mond” te spreken als het gaat om communicatie over de Code. Onderlinge communicatie is overigens altijd vertrouwelijk. Partijen spreken af, dat het woordvoederschap met betrekking tot alles wat de Code aangaat steeds wordt belegd bij 1 ondertekenaar, gedurende in beginsel 1 jaar. Te beginnen bij de Voorzitter van NOBCO. Daarna wordt steeds jaarlijks tijdens de hieronder in punt 8 genoemde reviewbijeenkomst opnieuw besloten over het woordvoederschap. Uiteraard is iedere beroepsorganisatie vrij om te communiceren over alles wat haar eigen organisatie betreft. Het gebruik van alle beelden etc met betrekking tot de Code, zoals bijvoorbeeld het logo/beeldmerk, staat iedere ondertekenaar vrij, voor zover dit in lijn is met de bedoelingen van de Code.
7. Indien een andere beroepsorganisatie kenbaar maakt dat zij zich wil aansluiten bij de ondertekenaars van de Code dan kan zij hiertoe een formeel schriftelijk verzoek indienen bij een van de ondertekenaars, inclusief een rapportage waaruit kan blijken dat de organisatie voldoet aan de criteria van de Code. Op basis van de aangeleverde informatie volgt een advies met betrekking tot de aanvraag door een op te richten kwaliteitscommissie, bestaande uit 2 afgevaardigden van de ondertekenaars. Na een aansluitend gesprek tussen de Voorzitters van tenminste 3 van de ondertekenaars en de aanvragende beroepsorganisatie volgt een besluit op het verzoek. Indien dat besluit voor de aanvrager positief is wordt dit bekrachtigd door het tekenen van de Code door de aanvrager.

#### **Voor de toekomst:**

8. De voorzitters van de ondertekenaars spreken het voornemen uit om tenminste twee keer per jaar samen te komen, teneinde de samenwerking te evalueren en te onderzoeken of er noodzaak is de beroepscode te vernieuwen en/of door te ontwikkelen. In dit overleg worden



ook de kansen en mogelijkheden besproken om de samenwerking te verrijken in het licht van het gemeenschappelijk verlangen om te komen tot duiding en brede (her)kenbaarheid van kwaliteit van coaching en professionalisering van het coach vak.

**Datum: 19 november 2024**

X

---

Marieke Jellema  
Voorzitter NOBCO / EMCC Netherlands

X

---

Peter Vergeer  
Voorzitter LVSC

X

---

Dian Lens  
Voorzitter ICF Nederland

X

---

Peter Deen  
Voorzitter StiR

X

---

Connie van der Zwan  
Voorzitter Noloc

# Aanbiedingsbrief

## Beroepscode Professionele Coaching

### 1. Waarom deze Beroepscode Professionele Coaching?

In een wereld waar veel zelfbenoemde coaches actief zijn (circa 100.000 volgens de cijfers van de KvK in 2023) is er behoefte aan helderheid. Wat is precies een professionele coach? Hoe selecteer je een professional die je over belangrijke zaken in je leven in vertrouwen neemt? Professionele beroepsorganisaties spelen daarin een sleutelrol.

De beroepsorganisaties NOBCO, LVsC, ICF, StiR en Noloc bemerken de afgelopen jaren afzonderlijk van elkaar dat het aan een gezamenlijke professionele standaard op het gebied van coaching ontbreekt. Een dergelijke standaard wordt gemist, juist omdat het beroep van “coach” geen beschermde titel is. Tegelijkertijd zijn er wel degelijk criteria te benoemen waar coaches aan dienen te voldoen willen zij zich “professioneel coach” kunnen noemen. Als initiatiefnemende beroepsorganisaties hebben we daarom een Beroepscode Professionele Coaching geschreven.

Met deze Beroepscode Professionele Coaching zeggen we toe dat we ons aan een aantal toetsbare criteria zullen houden, alsook de coaches die zich bij ons hebben aangesloten. Het doel hiervan is om collectief de coaching-professie naar een kwalitatief hoger niveau te brengen. Met deze Beroepscode Professionele Coaching zetten we hiervoor de standaard.

De criteria voor de coach én voor de beroepsorganisatie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en zijn om die reden allebei in de Beroepscode Professionele Coaching vastgelegd.

### 2. Garantie

De beroepsorganisaties die de Beroepscode Professionele Coaching hebben ondertekend geven aan mensen en organisaties die een bij hen aangesloten coach inhuren, zekerheden op het gebied van professionaliteit. Die garantie is belangrijk voor de bescherming van diegenen die gebruik maken van coaching en van de professie. Het gaat om vier punten:

1. De professionele coach werkt volgens een (Ethische) gedragscode, waarin privacy en het kunnen scheiden van (werkgevers- en werknemers-) belangen geregeld en geborgd is. Ook kent deze coach de grenzen van het vak en verwijst hij/zij tijdig door. De coach heeft deze (Ethische) gedragscode persoonlijk ondertekend.
2. Wanneer er een klacht is over de professionele coach, kan de coachee zich melden bij een onafhankelijk klachtenorgaan van de betreffende beroepsorganisatie. Voor een niet aangesloten coach is er geen loket. De professionele coach die volgens de (Ethische) gedragscode van een beroepsorganisatie werkt, valt onder een klachtenreglement dat wordt uitgevoerd door een onafhankelijke commissie.

3. Een professionele coach voldoet aan toetredingscriteria van één van de beroepsorganisaties. De professionele coach doet aan permanente educatie en ontwikkeling door opleiding, intervisie eventueel supervisie of coaching. Deze eisen worden getoetst tijdens de (her)certificering.
4. Een professionele coach is vindbaar op de websites van de aangesloten beroepsorganisatie en herkenbaar aan het logo van de beroepsorganisatie of het keurmerk. Zo kan iedere organisatie of coachee makkelijk checken of een coach is, wie hij/zij/hen zegt te zijn.

### 3. Van Beroepscode Professionele Coaching naar een call to action

Alleen een Beroepscode Professionele Coaching introduceren is niet voldoende. We willen als beroepsorganisaties dat deze code zijn doorwerking heeft in het veld. Aangezien de Beroepscode Professionele Coaching vanuit de ondertekenende beroepsorganisaties breed gedragen wordt, gaan wij ervan uit dat meer partijen deze code als ondergrens gaan hanteren bij het inschakelen van coaches. Hieronder beschrijven we hoe het omarmen van de Beroepscode Professionele Coaching voor verschillende groepen impact zal hebben.

#### 1. Call to action voor overheid en subsidieverstrekking

We roepen de overheid en alle subsidieverstrekking instanties op om de Beroepscode Professionele Coaching te erkennen en (subsidie-)gelden alleen toe te kennen aan coaches die zich transparant en professioneel opstellen. In de praktijk betekent dit dat zij aangesloten zijn bij een professionele beroepsorganisatie.

#### 2. Call to action voor intermediairs

Alle partijen in het veld die meer dan gemiddeld doorverwijzen naar coaches, roepen we op om alleen door te verwijzen naar professionele coaches. Deze coaches zijn aangesloten bij de ondertekenende beroepsorganisaties en kunnen daardoor waarborgen bieden. De oproep is aan huisartsen, HR-professionals, opdrachtgevers, maar ook aan coachingsplatforms en coachingsbureaus. Deze partijen noemen wij hier intermediairs. Zij vervullen een belangrijke rol bij de bescherming van coachees door hun aanbeveling van professionele coaches.

#### 3. Call to action voor coaches

Alle nog niet aangesloten coaches die hun vak professioneel willen uitoefenen roepen we op om zich aan te sluiten en zich transparant en toetsbaar op te stellen. Daarmee draag je als coach bij aan de reputatie van het vak en bied je waarborgen aan coachees die we alleen als collectief kunnen bieden. Daarnaast kun je je als coach bij deze beroepsorganisaties verder ontwikkelen en op de hoogte blijven van de laatste inzichten en ontwikkelingen binnen het vak.

Kortom: De **Beroepscode Professionele Coaching** geldt als waarborg van kwaliteit en professionaliteit. Het is zaak dat deze Beroepscode Professionele Coaching dan ook zo veel mogelijk als zodanig gehanteerd wordt door externen, door intermediairs én door coaches zelf.

### 4. Reikwijdte

De geformuleerde criteria gelden als een ondergrens, waarbij de identiteit van de coach en de diverse beroepsorganisaties in tact blijven en de verantwoordelijkheid van zowel de coach als de beroepsorganisatie helder zijn gedefinieerd.

De reikwijdte van het document is hiermee mogelijk breder dan die van de organisaties die nu deze Beroepscode hebben ondertekend. Mocht in de toekomst een andere beroepsorganisatie zich

melden om mee te doen aan deze Beroepscode, dan kan deze beroepsorganisatie toegelaten worden op basis van objectieve criteria. In een doorlopend proces zullen de ondertekenaars zich altijd kunnen blijven uitspreken over wat men van elkaar verwacht en zal men elkaar verantwoordelijk kunnen houden voor het handhaven en verbeteren van de beroepsstandaard.

**Getekend door de initiatiefnemende beroepsorganisaties voor de Beroepscode Professionele Coaching,**

X

---

Marieke Jellema  
Voorzitter NOBCO / EMCC Netherlands

X

---

Dian Lens  
Voorzitter ICF Nederland

X

---

Peter Vergeer  
Voorzitter LVSC

X

---

Peter Deen  
Voorzitter StiR

X

---

Connie van der Zwan  
Voorzitter Noloc