

EEN ZICHTBARE PLAATS VOOR COACHING ALS PROFESSIONE

Een zichtbare plaats voor coaching als professie

In januari 2007 presenteerde het bestuur van de NOBCO haar eerste beleidsplan: voor de periode 2007-2009. Een ambitieus plan met een serie van beleidsvoornemens, dat goed de focus van de stichting NOBCO voor die periode weergaf. Sindsdien is heel veel werk verzet. Vrijwel alle beleidsvoornemens uit dat beleidsplan zijn gerealiseerd. Hoog tijd om tot een nieuw beleidsplan te komen voor de nu voor de komende periode.

Een nieuw beleidsplan: “Een zichtbare plaats voor coaching als professie”

Uitgaande van alle veranderingen en bereikte resultaten van de afgelopen jaren formuleert het bestuur van de NOBCO in dit beleidsplan een vernieuwde **visie** en **missie**, waarin vier **kernwaarden** van de NOBCO zijn geworteld. In het licht hiervan wil het bestuur in de komende jaren verder werken aan de **doelstellingen** van de NOBCO.

NOBCO Visie

Nu de NOBCO ruim acht jaar bestaat en begint aan een tweede beleidsplanperiode is het goed om de oorspronkelijke visie weer eens kritisch te bezien. Het bestuur heeft besloten is om deze visie ‘in een nieuw jasje te steken’ en compacter te formuleren. De visie van waaruit de NOBCO in de komende periode wil werken luidt:

De mens is oneindig in zijn mogelijkheden en is altijd in ontwikkeling. Coaching levert hieraan een krachtige bijdrage.

De NOBCO Missie

Aansluitend aan de vernieuwde visie krijgt ook de missie van de NOBCO voor de komende jaren een nieuwe formulering. De komende jaren zet de NOBCO zich in voor:

De missie van de NOBCO is om leidend te zijn bij de ontwikkeling van coaching als professie en een bijdrage te leveren aan de bekendheid en beschikbaarheid van professionele coaching in de samenleving.

DE NOBCO Kernwaarden

Bij het werken aan deze missie laat de NOBCO zich leiden door de volgende belangrijke kernwaarden:

- **leidend en gezaghebbend**
- **objectief en deskundig**
- **zakelijk en zorgvuldig**
- **betrokken**

Deze kernwaarden zullen herkenbaar moeten zijn in het handelen en communiceren van de NOBCO. Het bestuur wil hierop aanspreekbaar zijn.

De NOBCO Doelstellingen en idealen

De **doelstellingen** van de NOBCO voor de komende jaren wordt bepaald door een viertal **idealen**: elementen van een visie op de toekomst waar de NOBCO zijn aandeel aan wil leveren. Een – voorlopig misschien alleen nog gedroomde – toekomst waarin het eigenlijk **vanzelfsprekend** is dat:

- coaching wordt gezien als een belangrijk instrument voor de ontwikkeling van mensen, zowel in als buiten organisaties
- degene die als coach actief is, zich aansluit bij een beroepsorganisatie – bij voorkeur de NOBCO/EMCC-NL – en zich als professional ook laat certificeren, accrediten of registreren
- instellingen die coachopleidingen aanbieden er voor zorgen dat hun opleidingen gecertificeerd zijn – bij voorkeur bij de NOBCO/ EMCC-NL – en dit ook uitdragen
- degene die coaching in een organisatie inzet als HR-instrument of voor zich zelf een coach kiest zich daarvoor alleen tot gecertificeerde coaches wendt

De NOBCO Beleidsvoornemens

Deze doelstelling en het uitdragen van deze boodschap vormt de basis van het beleid van de NOBCO/EMCC-NL in de komende jaren. Ze vormt de ruggengraat van het beleidsplan, waarin met name rond de thema's:

- coaching als professie
 - de coach als professional
 - opleidingen voor coaching
 - communicatie en PR
- voor de komende periode in totaal **16 concrete beleidsvoornemens** zijn geformuleerd.
- Deze beleidsvoornemens hebben betrekking op:
- het opstellen van een document met een heldere visie over de kwaliteit van coaching (1)
 - de inzet van ‘ambassadeurs’ voor het uitdragen van de visie en boodschap van de NOBCO (2)
 - uitbreiden van het NOBCO Kenniscentrum over coaching en van de activiteiten gericht op het stimuleren en ondersteunen van onderzoek naar coaching (3)
 - voortdurende evaluatie en kwaliteitsverbetering van de eigen activiteiten van de NOBCO (4)
 - de inzet om de EIA als internationaal, onafhankelijk en kwalitatief hoogwaardig keurmerk voor professionele coaches verder in Nederland uit te rollen en bekendheid te geven onder coaches (5)
 - de inspanning om de EQA als internationaal, onafhankelijk en kwalitatief hoogwaardig keurmerk voor coachopleidingen verder in Nederland uit te rollen en bekendheid te geven (6)
 - het zorg dragen voor en toezien op de uitvoering en doorontwikkeling van EIA en EQA door een certificatie instelling met een kwaliteit die past bij het belang dat aan de toetsing van professionele coaches en coachopleidingen wordt gehecht (7)
 - vergroten van de bekendheid van de EIA als internationaal, onafhankelijk en kwalitatief hoogwaardig keurmerk voor professionele coaches binnen de markt van opdrachtgevers voor en afnemers van coaching (8)
 - het ontwikkelen van een nieuw communicatieplan met een operationele vertaling van de in het beleidsplan beschreven missie beschreven missie, visie en kernwaarden, gericht op de realisering van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten uit het plan (9)
 - het in komende begrotingen vrijmaken van extra middelen voor communicatie en PR activiteiten op basis van dit communicatieplan (10)

- verbeteringen en uitbreidingen van de huidige communicatieactiviteiten (11)
- bijeenkomsten met een zodanig kwaliteitsniveau dat hiermee PE/CPD punten voor de EIA herregistratie kunnen worden behaald (12)
- meer en efficiënter inschakelen van externe expertise (13)
- verbeteren of vernieuwen van het administratief backoffice systeem (14)
- automatische incasso van aansluitingsbijdragen (15)
- verdere harmonisering van het systeem van honorering en vergoeding voor werkzaamheden voor de NOBCO (16)

Geïnteresseerden kunnen het volledige beleidsplan 2011 – 2014 [hier](#) downloaden. Er waren tijdens de EMCC Conferentie (Dublin 2010) tal van workshops waar een bepaald model of techniek werd toegelicht. Veel van deze modellen werden gepresenteerd als nieuw of zelfs als revolutionair. Ik kreeg echter regelmatig een déjà vu-gevoel en vroeg me af of de bedenkers van al deze modellen wel op de hoogte waren van de klassiekers uit het coachveld en aangrenzende gebieden van de begeleidingskunde. Er werd in elk geval nauwelijks verwezen naar reeds bekende theorieën of modellen. Hierdoor leek het wel of het wiel steeds opnieuw werd uitgevonden. Dit is niet enkel een fenomeen dat optreedt bij workshops of opleidingen, maar ook bij nieuwe boeken over coaching.

Alexander Vreede (Voorzitter Stichting NOBCO)