



Is de beroepscode voor coaches de ANWB-wegwijzer voor opdrachtgevers?

Op 19 november 2024 ondertekenden vijf beroepsorganisaties de Beroepscode Professionele Coaching, een kwaliteitsstandaard voor professionele coaching. Een aantal weken later interview ik de vertegenwoordigers van de beroepsorganisaties om te horen wat zij hopen dat deze beroepscode gaat brengen voor coaches en opdrachtgevers. Ik spreek met Marieke Jellema, voorzitter NOBCO, Peter Deen, voorzitter StiR, Marten Bos, interim-voorzitter LVSC, Hajni Sagodi, voorzitter ICF Nederland en Connie van der Zwan, interim-voorzitter Noloc. Ook interview ik Jikke de Ruiter en Karen Walthuis, twee coaches die geen lid zijn van een beroepsorganisatie. Hoe kijken zij tegen deze nieuwe Beroepscode aan? Zien zij dit als de nieuwe kwaliteitsstandaard?

Auteur: Annet Murre

Met de beroepscode committeren de beroepsorganisaties zich aan een aantal gezamenlijke toetsbare criteria, samen met de coaches die zich bij hen hebben aangesloten. Het doel hiervan is om collectief de coaching-professie naar een kwalitatief hoger niveau te brengen. Overigens blijven de beroepsorganisaties daarnaast ook hun eigen criteria hanteren.

Op de site van de Beroepscode Professionele Coaching staat te lezen dat professionele coaches voldoen aan vijf criteria:

1. Ze zijn aangesloten bij een professionele beroepsorganisatie.
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.

Waarom dit gezamenlijke initiatief?

Deen (StiR): "Toen wij als initiatiefnemers bij elkaar zaten, bleek er een collectief verlangen om kwaliteit een gezicht te geven. Dat hebben we geprobeerd met deze beroepscode te bereiken. Want iedereen kan wel zeggen, dat hij of zij een professionele coach is. Maar wat houdt dat dan in? Daar hebben wij een antwoord op willen formuleren."

"En samen ben je sterker dan alleen", vult Jellema (NOBCO) aan. "Met vijf beroepsorgani-

saties kun je serieus impact maken en zeggen: wij staan voor dit vak. Hiermee leggen we bovendien op tafel dat dit een serieuze professie is. Dat kun je als organisatie nooit alleen claimen. Je staat gewoon sterker als je als beroepsgroep in Nederland de standaard neerzet."

Waarom nu pas? Was er nooit eerder een aanleiding om bij elkaar te gaan zitten, zoals na alle negatieve publiciteit over coaching door het programma van Arjen Lubach in 2022?

Jellema: "De tijd was rijp. De organisaties vertrouwden genoeg op de kracht en identiteit van hun eigen organisatie en hadden het vertrouwen om samen iets neer te zetten wat voor het vak belangrijk is, en dat is transparantie in de markt. De media kunnen hier wel een katalysator in zijn, maar zijn nooit een reden. En coaching als vak is ook belangrijker geworden. De noodzaak om te werken aan duurzame inzetbaarheid en mentaal welzijn is een belangrijk vraagstuk geworden in deze tijd. En dat geeft ook marktwerking. Er zijn veel meer coaches gekomen maar dat zijn niet per se professionele coaches." "Het is vooral om te laten zien dat wij als beroepsorganisaties met deze beroepscode staan voor een bepaalde basiskwaliteit", zegt Bos. "Daarom zijn wij beroepsorganisaties."

En wat levert deze beroepscode op voor coaches in Nederland?

Zowel Van der Zwan (Noloc), Sagodi (ICF Nederland) en Bos (LVSC) geven aan heel veel positieve reacties van de eigen leden te hebben ontvangen. En ook op social media zijn veel enthousiaste reacties voorbijgekomen.

"De leden van ICF voelen dit als een steuntje in de rug om zich te onderscheiden van de zelfbenoemde coach", aldus Sagodi.

Ik ga ervan uit dat een individu geen eigen klachtenregeling kan hebben.

Jellema beaamt dit: "De aangesloten coaches bij NOBCO voelen zich gekend en gezien in hun professionaliteit. De beroepsorganisaties gaan voor hen staan. Zij hebben moeite gedaan om een opleiding te volgen, ervaring op te doen en te investeren in hun ontwikkeling en wij steunen nu die professionaliteit."

Deen zegt dat het ook wel logisch is dat de eigen leden hier enthousiast over zijn. Zij vallen al onder de beroepscode. Hij geeft aan dat het nu vooral de uitdaging is om de groep die nog niet is aangesloten te bereiken.

"Bij LVSC hebben zich, vanwege de beroepscode, al nieuwe leden aangesloten die aangeven: dit is belangrijk en daar wil ik onderdeel van zijn", reageert Bos. "Daar zijn we heel blij mee."

En wat levert deze beroepscode op voor organisaties en cliënten in het veld?

Jellema denkt vooral duidelijkheid: "Met twee klikken op de site zien opdrachtgevers wie er onder de beroepscode valt. Je vergemakkelijkt de zoektocht."

"Maar we moeten nu wel de volgende stap zetten en bekendheid en bewustzijn gaan creëren bij opdrachtgevers", vult Sagodi aan. "Daarbij is het belangrijk dat we opdrachtgevers gaan helpen met wat ze kunnen kiezen, zoals: welke coach heeft welke certificering en wat is het verschil tussen de beroepsorganisaties?"

Bos vult daarop aan dat het belangrijk is om met opdrachtgevers in gesprek te gaan. Wat hebben zij nodig van coaches? Vanuit LVSC heeft een groep organisatiecoaches het initiatief genomen om dit nader te onderzoeken door het gesprek te gaan voeren met diverse opdrachtgevers.

"Eigenlijk zouden we uiteindelijk graag een soort ANWB voor opdrachtgevers willen worden", zegt Deen. "Je zou willen bereiken, dat elke opdrachtgever die een coach zoekt, de reflex heeft op de site van de beroepscode voor coaches te kijken."

En volgens Van der Zwan is het ook belangrijk dat eigen leden hierin als ambassadeur gaan optreden. "Als aangesloten leden het gezamenlijk groepsbeeldmerk gaan voeren, kan dat enorm helpen."

In december 2024 waren er 111.000 Coaches inschreven bij de Kamer van Koophandel. De vijf beroepsorganisaties vertegenwoordigen ruim negenduizend coaches. Wat betekent dat voor coaches die niet vallen onder één van deze beroepsorganisaties?

Zij worden door deze organisaties weliswaar gecategoriseerd als 'zelfbenoemde' coaches, maar werken wel aan hun ontwikkeling en sommigen hebben een eigen klachtenregeling.

"Ik vind het niet bij ons beroep passen om te gaan concurreren met coaches die kwalitatief goed maar niet aangesloten zijn", zegt Bos. "Het enige wat wij zeggen is: als je je aansluit bij een beroepsorganisatie, hebben wij bepaalde standaarden. Zo hebben wij een onafhankelijke klachtencommissie en bieden we heel veel aan om expertise op te doen. Maar ik ken ook heel veel coaches die een andere route kiezen en die vind ik zeker ook goed en professioneel. Zelfbenoemd wil voor mij niet zeggen dat iemand niet professioneel kan zijn. Het is dan aan de afnemer om die kwaliteit of die ervaring te zien. Focus je op je

kracht als beroepsorganisaties om aan deze groep te laten zien dat het wellicht interessant kan zijn om wel aan te sluiten bij een beroepsorganisatie, maar sluit ze niet buiten.”

“Ik denk dat we meer in gesprek moeten gaan met nog niet aangesloten coaches”, zegt Sagodi. “Hen helpen het pad te vinden naar onze beroepsorganisaties. Want als ze zich bij ons aansluiten is de kwaliteit verzekerd naar opdrachtgevers. En de coaches ontdekken dan wat ze moeten leren om een professionele coach te worden.”

Jellema kent geen onafhankelijke klachtenfunctionarissen in de markt. “Als je ze kent, dan hoor ik het graag. Ik ga ervan uit, dat een individu geen eigen klachtenregeling kan hebben, maar een beroepsorganisatie wel. Dit werk vindt plaats achter gesloten deuren. Je bent op een bepaalde manier je eigen maatstaf, als je je niet aansluit bij een beroepsorganisatie. Je aansluiten en je toetsbaar opstellen vinden wij een teken van professionaliteit. Je laat toe dat een ander meekijkt. Bovendien help je daarmee de reputatie van het vak te beschermen, draag je bij aan de ontwikkeling en maak je naar de maatschappij helder: dit is een professie.”

Even googelen leert dat er onafhankelijke klachtenfunctionarissen zijn waar coaches gebruik van maken, zoals Klacht en Company. Coaches kunnen dus zelf verantwoordelijkheid nemen voor een klachtenregeling.

“Dat zal zeker zo zijn”, zegt Van der Zwan. “Maar coaches die niet bij ons aangesloten zijn, hebben geen gedragscode waaraan zij zich dienen te houden en ze hoeven ook niet te laten zien dat ze werken aan hun eigen doorgaande ontwikkeling.”

Maar je mag toch van coaches verwachten dat, wanneer zij hun profes- sie serieus nemen, zij vanuit intrinsieke motivatie blijven werken aan hun

eigen ontwikkeling? Je bent immers als coach je eigen instrument.

“Ja, dat is waar”, zegt Van der Zwan. “Maar als een coach zich onttrekt aan het behalen van PE-punten en zegt zorg te dragen voor de eigen ontwikkeling, hoe toont deze coach dan zijn of haar eigen ontwikkeling aan? Want deze coach stelt zich niet toetsbaar op en laat dit niet onafhankelijk controleren. Dat is niet transparant voor de markt.”

Nu komt het regelmatig voor dat wel aangesloten coaches vlak voor hun hercertificering denken: ik moet nog snel wat PE-punten verzamelen. Welke cursus kan ik nog doen? Wordt het systeem en de regelgeving die is opgetuigd door beroepsorganisaties dan niet leidend in plaats van het centraal stellen van de eigen ontwikkeling?

Van der Zwan geeft aan dat bij de verschillende beroepsorganisaties coaches ook supervisie of een intervisiecyclus dienen te volgen waarin ze voortdurend blijven werken aan hun ontwikkeling. En bij sommige beroepsorganisaties moeten ze hierover ook een reflectieverslag schrijven. Dus volgens Van der Zwan gaat het zeker niet alleen om PE-punten scoren, maar ligt de nadruk bij de beroepsorganisaties op het blijven reflecteren en ontwikkelen.

Nu kan ik mij voorstellen dat coaches die niet aangesloten zijn denken: leuk dat die beroepsorganisaties dit verzonnen hebben maar hiermee spekken ze vooral hun eigen kas. In de zin van: ‘Wij van wc-eend adviseren wc-eend.’

“Dat lijkt me een nogal defensieve reactie”, reageert Jellema. “Veel mensen zetten zich vrijwillig of onder marktconforme prijzen in binnen de beroepsorganisaties voor de ontwikkeling van dit vak. Wij zijn geen commerciële organisaties met een winstoogmerk. Ik word ook een beetje treurig van mensen

die zeggen: de beroepsorganisatie doen dit voor zichzelf, of: certificering is geen garantie op kwaliteit. Dat is het ook niet, maar je laat wel zien dat het coaches zijn die het vak transparant willen beoefenen, dat ze zo nodig ter verantwoording kunnen worden geroepen en met elkaar lerend bezig willen zijn. In de gesprekken die ik heb met coaches, merk ik dat veel coaches die zich niet willen aansluiten een grote behoefte hebben aan autonomie en de positieve motieven van beroepsorganisaties ter discussie stellen om zich niet te willen verbinden aan iets groters. Dat vind ik jammer.”

“Het is inderdaad niet ons streven om veel te gaan verdienen als beroepsorganisaties”, zegt Deen. “We zijn met elkaar nadrukkelijk bezig geweest met een meer ideëel doel, om mensen te laten zien waar ze aan moeten denken als ze een professionele coach zoeken.”

Een laatste vraag: waar willen jullie over tien jaar staan?

Van der Zwan: “Het is op dit moment nog vooral een proces in het hier en nu. Hoe brengen we dit eerst goed de wereld in?”

“Daar sluit ik mij bij aan”, zegt Sagodi. “En het is belangrijk dat we veel meer samen gaan doen in de komende jaren. Interessant is dat dit in andere landen al veel meer gebeurt. In Hongarije bestaat er al lang één register voor coaches. Ook vind ik het belangrijk dat coaching niet alleen beschikbaar wordt voor de elite in Nederland maar veel breder toegankelijk, zoals bijvoorbeeld voor jongeren op scholen.”

“Inderdaad. Het is belangrijk dat we meer divers worden, zowel aan de kant van de klant als aan de kant van de coach, zodat coaching voor veel meer mensen toegankelijk wordt, bijvoorbeeld voor praktisch geschoolden”, stelt Bos. “Verder zie ik geen fusie voor me, maar we kunnen de onderlinge samenwerking wel verder uitdiepen door met elkaar één beeld

naar buiten te brengen en daarbinnen te laten zien waarin we als organisaties verschillen. Zo blijft er iets te kiezen voor coaches.”

“Een mooie maar ook moeilijke vraag”, vindt Jellema. “Mijn droom is dat het over tien jaar volstrekt vanzelfsprekend is dat je doorverwijst naar een professionele coach. Dan wordt het ook logisch dat mensen die echt professioneel bezig zijn met dit vak, zich bij ons gaan aansluiten. Dat zal leiden tot een onafhankelijk register of een federatie, eigenlijk dat wat nu in essentie al staat.”

“Als ik voor mijzelf spreek”, zegt Deen, zou het mooi zijn als coaching uiteindelijk een beschermd beroep wordt en we wel één organisatie gaan vormen (zoals de ANWB) die straks de gesprekspartner voor de overheid is.”

Na de gesprekken met de initiatiefnemers van de beroepscode, ging ik in gesprek met Jikke de Ruiter en Karen Walthuis, twee coaches die niet zijn aangesloten bij een beroepsorganisatie, maar wel hun sporen hebben verdiend in dit vak. Hoe kijken zij aan tegen deze nieuwe beroepscode?

“Het strookt niet met mijn visie op coachen”, zegt Walthuis. “Als geregistreerd coach dien je je te conformeren aan de verschillende hoepels die elke beroepsorganisatie heeft verzonnen om doorheen te springen. Dat staat voor mij haaks op wat ik vind dat coaching in essentie is.”

Volgens Walthuis is de metadoelstelling van coachen: het vergroten van het vermogen van de coachee om de eigen (levens)doelen te realiseren. Dat impliceert dat het gaat over de autonomie van de coachee, over zijn eigen te realiseren doelen en over zijn intrinsieke motivatie om die te bereiken. Dat pad stimuleer je en hier sluit je, aldus Walthuis, als coach op aan.

"Dat betekent een open hart en een open geest naar de coachee en dat je zijn of haar autonomie respecteert. En dat je niet oordeelt en aan de coachee niets oplegt", zegt Walthuis. "Ik heb er daarom moeite mee om zelf als coach in een machtsrelatie te moeten zitten met een beroepsorganisatie die dit alles niet respecteert, maar intussen wél bepaalt waar, wanneer en bij wie ik dingen moet leren. En door opleiders van coaches te dwingen examens af te nemen. Dat staat dus haaks op mijn visie."

"De vraag: hoe meet je en borg je de kwaliteit van coaching, is problematisch", begint De Ruiter. "Je probeert iets te kwantificeren om zo te beheersen, terwijl kwaliteit niet uit te drukken is in punten, aantal uren en mate van facturering. Ik ben zelf lid geweest van een beroepsorganisatie omdat het voor mij, als beginnend coach, destijds belangrijk was deel te zijn van een groep vakgenoten, ervaring en kennis uit te wisselen en te leren van elkaar. En natuurlijk om te laten zien dat ik een zogenaamd 'echte' coach was. Maar ik merkte in de loop der jaren: ik doe dit niet voor mijzelf, maar voor de bühne. Want ik wilde het stic kertje houden om aan opdrachtgevers te laten zien dat ik écht een professional was."

Volgens De Ruiter hebben de goede intenties van de beroepsorganisaties uiteindelijk geleid tot een naar binnen gericht economisch systeem dat zo zichzelf in stand houdt. Coaches moeten punten halen, volgen daarvoor opleidingen bij elkaar en betalen er flink voor. De opleiders die ook geregistreerd moeten worden, hebben belang bij dit systeem. De Ruiter: "Ik dacht steeds vaker: waar zijn we mee bezig? Toen ben ik eruit gestapt."

Maar moet het beroep van coach dan niet beschermd worden tegen de wildgroei aan zelfbenoemde coaches?

"Dat zelfbenoemde coaches maar wat doen is wat mij betreft een aannname en dat zij zich niet ontwikkelen ook. Ik ken heel veel niet-

Hoe blijf je bij de bedoeling?

aangesloten coaches die vanuit intrinsieke motivatie hun ontwikkeling vormgeven", reageert Walthuis en de Ruiter beaamt dit.

Walthuis: "Het is eerder andersom. Ik zie juist dat aangesloten coaches nog snel even een workshop volgen om hun PE-punten binnen te halen. Psychologisch onderzoek laat bovendien zien dat 'du moment' je mensen in een systeem gaat zetten, zij dat gaan bedienen en dit hun intrinsieke motivatie tot ontwikkeling ondermijnt."

"We kunnen ook spreken van een wildgroei aan beroepsverenigingen", zegt De Ruiter. "Ik heb geprobeerd om met een aantal mensen het anders te doen."

Het werd voor De Ruiter een ideaal om een soort leerhuis op te zetten waarin je samen kritisch kijkt naar jezelf en naar je vak. Doen we als coaches wat we moeten doen? Houden we met ons werk de systemen waarin onze klanten zitten niet juist in stand? Zo is PAC (Platform Autonome Coaches) ontstaan. PAC organiseerde bijeenkomsten om gezamenlijk maatschappelijke ontwikkelingen te bespreken en te erkennen hoe coachklanten de signaaldragers daarvan zijn. De Ruiter vindt 'het werken aan individuele ontwikkeling', een te mager antwoord. Coaching gaat, wat haar betreft, over breder kijken dan het individu.

“Maar voor ik het wist, ontstond er vanuit PAC toch weer een soort instituutje met allerlei onderlinge belangen en werd ik daar ingezogen”, zegt de Ruiter. Hoe blijf je bij de bedoeling, vraagt ze zich af. “Het doet me denken aan het kerkje van Franciscus van Assisi in Italië, symbool van de bron van zijn denken. Over dat kleine kerkje heen is later een enorme kathedraal opgetuigd. Het kerkje werd overgenomen door het systeem. Dat was nodig om alle bezoekers te bergen, maar de bedoeling is daarmee onzichtbaar geworden.”

Resumé

Brengt deze beroepscode de coaching-professie naar een kwalitatief hoger niveau? De twee niet aangesloten coaches geloven er niet echt in. Bij Walthuis strookt dit niet met haar visie op coaching. De Ruiter gelooft niet in de kwantificeerbaarheid van kwaliteit en vindt het belangrijk dat coaches leren om mensen vanuit de context en maatschappelijke patronen te verstaan. Werken aan individuele ontwikkeling is volgens haar een te mager antwoord. Ook vindt ze dat bij een organisatie, opgetuigd vanuit een economisch principe, al gauw belangen de overhand krijgen die weinig met de kwaliteit van het vak te maken hebben.

De initiatiefnemers van de vijf beroepsorganisaties geloven er wel in. Ze zijn trots op de nieuwe beroepscode, die de standaard moet gaan worden voor alle professionele coaches in Nederland. Op deze wijze willen ze als gezamenlijke beroepsorganisaties gaan zorgen voor transparantie in de markt naar opdrachtgevers. Hoever de onderlinge samenwerking uiteindelijk zal gaan, is nog niet duidelijk. De één ziet een gezamenlijke organisatievorm voor zich, de ander is hierin voorzichtiger en benadrukt dat er juist iets te kiezen moet blijven voor coaches die zich willen aansluiten. Want naast de vijf gezamenlijke criteria, heeft elke beroepsorganisatie nog andere eigen criteria waaraan een coach, die zich wil aansluiten, moet voldoen. Wat de toekomst ook gaat brengen, een eerste belangrijke stap is volgens hen gezet met deze gezamenlijke Beroepscode voor Professionele Coaches. ■

Annet Murre is directeur van Bureau LVSC, eigenaar van Annet Murre Professionele begeleiding www.annetmurre.nl en eigenaar van Schrijfatelier Nijmegen. www.schrijfatelienijmegen.nl