

## DE INTERNATIONALE ETHISCHE CODE

### voor coaches, mentoren & supervisors

#### PRE-AMBULE

##### Overwegende dat:

Alle bij TotalBalance aangesloten coaches bij hun aansluiting bij het netwerk verklaren te zullen “werken volgens de Ethische Gedragscode (EGC) van TotalBalance en zich bij klachten te zullen onderwerpen aan het bij deze gedragscode behorende klachtenreglement, zoals deze in de toekomst zal komen te luiden”

heeft de directie van TotalBalance besloten om, met inachtneming van drie uitgangspunten, te weten:

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 wél of niet wil. Dientengevolge is de coachee ook zelf verantwoordelijk voor de keuzes 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,*

haar Ethische Gedragscode (EGC) met ingang van 1 juli 2020 te zullen baseren op de “Internationale Ethische Code voor coaches en mentoren” die voldoet aan de vereisten van de door o.a. de European Mentoring & Coaching Council (EMCC) bij de Europese Unie gedeponeerde “*Professional Charter for Coaching and Mentoring*”.

Met ingang van 1 september 2018 is van deze Internationale Ethische Code onderstaande versie 2 van kracht:

---

#### Introductie en Doel

TotalBalance verklaart het volgende:

Als organisatie richten wij ons op het handhaven en bevorderen van een excellente beroepsuitoefening in coaching, mentoring en supervisie, een werkveld dat in toenemende mate geprofessionaliseerd wordt. Als onderdeel van hun licentiehouderschap verklaren al onze licentiehouders, als coaches, mentoren, supervisors, opleiders en studenten, te zullen werken volgens de elementen en principes van deze ethische code.

Deze ethische code is afgestemd op en voldoet aan de eisen van de “*Professional Charter for Coaching and Mentoring*”. Dit volgens Europese wetgeving opgestelde Charter is geregistreerd in de database van de Europese Unie met initiatieven voor zelfregulering in Europa.

Deze ethische code is meer een *richtinggevend* dan een juridisch bindend document dat gedetailleerd precies aangeeft wat een licentiehouders wel en niet doen mag. De code geeft aan welke zorgvuldige werkwijze in coaching, mentoring en supervisie verwacht mag worden en bevordert de ontwikkeling van excellentie in beroepsuitoefening met als doel om:

- Voor al onze licentiehouders te voorzien in passende richtlijnen, verantwoordelijkheden en gedragsregels
- Vast te leggen hoe van onze licentiehouders wordt verwacht dat zij in hun werk met cliënten handelen, zich gedragen en presteren
- In samenhang met de professionele competenties van onze organisatie, richting te geven aan de professionele ontwikkeling en groei van onze licentiehouders
- Te dienen als richtsnoer voor diegenen die zich niet zozeer beschouwen als een professionele coach of mentor maar in hun werk wel vaardigheden vanuit coaching of mentoring gebruiken.
- Te dienen als basis voor het behandelen van klachten en het treffen van disciplinaire maatregelen op basis van de in onze organisatie geldende (toekomstige) klachtenprocedure.

## De Ethische Code

De ethische code telt vier paragrafen en bevat de algemene verwachtingen van onze organisatie inzake professioneel gedrag en handelen:

### 1. Terminologie

1.1 Korteheidshalve worden in deze Code waar dit van toepassing is:

- Coachees, mentees, supervisees en studenten aangeduid als: “cliënten”
- Coaches, mentoren, supervisoren en opleiders aangeduid als “praktiserende licentiehouders” of “licentiehouders”
- Coaching, mentoring en supervisie aangeduid als “beroepsmatig werk”
- Coaching, mentoring end supervisie als “beroep”.

1.2 De ondertekenaars van deze Code zijn zich ervan bewust dat de termen “beroep” en “beroepsmatig” gebruikt worden voor activiteiten die niet wettelijk geregeld zijn maar in toenemende mate geprofessionaliseerd en zelfgeleend worden.

- 1.3 De ondertekenaars van deze Code zijn zich ervan bewust dat de titels “coach”, “mentor” en “supervisor” geen beschermde titels zijn maar gebruikt kunnen worden door ieder die in het werkveld werkzaam is, ongeacht of deze lid is van een beroepsorganisatie.

## **2. Werken met cliënten**

### ***Context***

2.1 Wanneer zij – in welke hoedanigheid dan ook – beroepsmatig met cliënten werken zullen licentiehouders zich gedragen in overeenstemming met deze Code, vastbesloten om het niveau van dienstverlening te bieden dat redelijkerwijs van een praktiserend licentiehouders verwacht mag worden.

### ***Contractering***

2.2 Alvorens met een cliënt aan het werk te gaan dienen licentiehouders deze Code aan hun cliënten beschikbaar te stellen en duidelijk te maken dat zij volgens deze Code zullen werken. Licentiehouders wijzen hun cliënten en opdrachtgevers daarbij ook op de bestaande klachtenprocedure van TotalBalance.

2.3 Voordat zij met een cliënt gaan werken zorgen licentiehouders ervoor dat hun cliënt op de hoogte is van de aard en voorwaarden van een coaching-, mentoring- of supervisieovereenkomst, waaronder afspraken inzake financiën, logistiek en vertrouwelijkheid en dat hij deze ook goed begrijpt.

2.4 Licentiehouders zetten hun beroepsmatige kennis en ervaring in om de verwachtingen van hun cliënten en opdrachtgevers goed te begrijpen en het met hen eens te worden over hoe zij van plan zijn om hieraan te voldoen. Licentiehouders proberen hierbij ook rekening te houden met de belangen en verwachtingen van andere betrokkenen.

2.5 Licentiehouders zijn open over hun werkwijze en geven de cliënt en opdrachtgever op diens verzoek informatie over de daarbij spelende processen.

2.6 Licentiehouders zorgen ervoor dat de duur van de overeenkomst geschikt is om de doelstellingen van de cliënt en de opdrachtgever te bereiken en werken actief aan de stimulering van de onafhankelijkheid en het zelfvertrouwen van hun cliënt.

2.7 Licentiehouders zorgen ervoor dat de setting waarin coaching, mentoring, supervisie of opleiding plaatsvindt optimale voorwaarden biedt voor leren en reflectie en daarmee een betere kans dat de in de overeenkomst vastgelegde doelen gerealiseerd kunnen worden.

2.8 Licentiehouders behoren te allen tijde de belangen van hun cliënt voorop te stellen maar tegelijkertijd te zorgen dat deze de belangen van de opdrachtgever niet schaden.

### ***Integriteit***

2.9 Licentiehouders geven hun relevante professionele kwalificaties, licentiehouders- of lidmaatschap van een (beroeps)organisatie, ervaring, opleiding, certificeringen en accreditaties correct en eerlijk op aan cliënten, opdrachtgevers en collega's.

2.10 In communicaties met anderen geven licentiehouders correct en eerlijk aan welke waarde zij als coach of mentor zouden kunnen bieden.

2.11 Licentiehouders zorgen ervoor dat in publicaties, promotiemateriaal of anderszins geen onjuiste of misleidende claims worden gedaan of gesuggereerd inzake hun professionele vaardigheden, kwalificaties of eventuele accreditatie. Licentiehouders schrijven werk, ideeën en materialen van anderen toe aan de auteur en claimen het niet als eigen werk.

2.12 Licentiehouders handelen volgens de geldende wetgeving en zullen gedrag dat oneerlijk, onwettig, onprofessioneel of discriminerend is nimmer aanmoedigen, ondersteunen of ermee samenwerken.

### ***Vertrouwelijkheid***

2.13 Tenzij zij wettelijk verplicht zijn om informatie te verstrekken nemen licentiehouders bij hun werk met cliënten de hoogste mate van vertrouwelijkheid in acht met betrekking tot informatie over cliënten en opdrachtgevers.

2.14 Licentiehouders stemmen met cliënten en opdrachtgevers duidelijk af onder welke condities vertrouwelijkheid niet kan worden gewaarborgd omdat zij wettelijk verplicht zijn om informatie te verstrekken (bijv. illegale activiteiten, gevaar voor zichzelf of anderen en proberen het over deze beperking van vertrouwelijkheid zoveel mogelijk eens te worden.)

2.15 Licentiehouders houden passende en accurate dossiers van hun werk met cliënten, waaronder begrepen digitale bestanden en communicatie, op een zodanige wijze bij dat vertrouwelijkheid, veiligheid en privacy gewaarborgd zijn en alle in hun land van toepassing zijnde regelgeving met betrekking tot gegevensbeveiliging en privacy gevolgd wordt.

2.16 Licentiehouders bespreken met cliënten dat zij supervisie/intervisie hebben en dat het mogelijk is dat zij hierbij anoniem over de cliënt spreken. De cliënt moet worden verzekerd dat ook voor de supervisie/intervisie zelf vertrouwelijkheid geldt.

2.17 Indien de cliënt een kind of een kwetsbare volwassene is maken licentiehouders met diens verzorgers of voogd afspraken om te zorgen voor een mate van vertrouwelijkheid die in het belang van die persoon is en die past binnen toepasselijke wet- en regelgeving.

### ***Ongepaste interacties***

2.18 Licentiehouders zijn verantwoordelijk voor het stellen en bewaken van duidelijke en passende grenzen betreffende hun omgang, zowel fysiek als anderszins, met cliënten of opdrachtgevers en houden daarbij rekening met culturele verschillen.

2.19 Licentiehouders onthouden zich van iedere romantische of seksuele verhouding met lopende cliënten of opdrachtgevers. Daarnaast zullen licentiehouders alert zijn op de mogelijkheid van eventuele seksuele intimiteit met bovengenoemden en passende actie ondernemen om deze intimiteit te vermijden dan wel de opdracht beëindigen teneinde voor een veilige omgeving te zorgen.

### ***Belangenverstremgeling***

2.20 Licentiehouders maken geen misbruik van een cliënt of proberen niet om een ongepast voordeel vanuit de relatie te verkrijgen – financieel of niet-financieel.

2.21 Om mogelijke belangenverstremgeling te voorkomen maken licentiehouders onderscheid tussen een beroepsmatige relatie en andere soorten relaties.

2.22 Licentiehouders onderkennen de mogelijkheid van belangenverstremming van zakelijke of persoonlijke aard die uit de werkrelatie kan voortvloeien en vinden daar snel een goede oplossing voor die geen nadeel voor de cliënt of de opdrachtgever inhoudt.

2.23 Licentiehouders houden er rekening mee dat de relatie met een cliënt invloed kan hebben op de relaties met andere cliënten en bespreken elke mogelijke belangenverstremming met degenen die daarmee te maken kunnen hebben.

2.24 Licentiehouders bespreken ieder conflict openlijk met de cliënt en zijn bereid om zich uit de relatie terug te trekken indien er een conflict ontstaat dat niet goed kan worden opgelost.

### ***Beëindigen van professionele relaties & doorlopende verantwoordelijkheden***

2.25 Licentiehouders respecteren het recht van de cliënt om de verbintenis op ieder gewenst moment te beëindigen, met inachtneming van de hierover gemaakte afspraken in de coaching-, mentoring- of supervisieovereenkomst.

2.26 Als licentiehouders van mening zijn dat de cliënt of opdrachtgever beter gediend is met een ander praktiserend licentiehouders of een andere vorm van professionele hulp moedigen zij de cliënt of opdrachtgever aan om de coaching, mentoring of supervisie te beëindigen.

2.27 Licentiehouders begrijpen dat hun professionele verantwoordelijkheden ook ná beëindiging van de professionele relatie voortduren. Deze omvatten:

- Handhaving van de overeengekomen vertrouwelijkheid van alle informatie betreffende cliënten en opdrachtgevers
- Een veilige opslag van alle op de relatie betrekking hebbende dossiers en gegevens die voldoet aan alle in hun land relevante regelgeving met betrekking tot gegevensbeveiliging en privacy
- Vermijding van het misbruik maken van de vroegere relatie waardoor twijfel zou kunnen ontstaan over de professionaliteit of integriteit van de licentiehouders of de beroepsgroep
- Nakoming van alle gemaakte follow-up afspraken.

2.28 Licentiehouders dienen voorzieningen te treffen voor de overdracht van cliënten en dossiers in het geval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid of praktijkbeëindiging.

## **3. Professioneel handelen**

### ***Handhaven van de reputatie van het beroep***

3.1 Licentiehouders gedragen zich op een wijze die te allen tijde positief afstraalt op en de goede reputatie handhaaft van het beroep dat in toenemende mate geprofessionaliseerd wordt.

3.2 Licentiehouders tonen respect voor de variëteit van praktiserende licentiehouders en anderen binnen de beroepsgroep en voor hun verschillende benaderingen van coaching, mentoring en supervisie.

### ***Erkennen van gelijkheid en diversiteit***

3.3 Licentiehouders houden zich aan de beginselen en het eventuele beleid van hun (beroeps)organisatie ten aanzien van diversiteit.

3.4 Licentiehouders vermijden om, op welke grond dan ook, welbewust te discrimineren en proberen hun gevoel voor mogelijke discriminatie aan te scherpen.

3.5 Licentiehouders kennen de mogelijkheid van onbewuste vooroordelen en streven naar een respectvolle en inclusieve benadering die individuele verschillen omarmt en onderzoekt.

3.6 Als zij zien dat collega's, medewerkers, dienstverleners, cliënten of deelnemers zich discriminerend gedragen spreken licentiehouders hen hier op een ondersteunende manier op aan.

3.7 Licentiehouders letten in hun communicatie, gesproken, geschreven of non-verbaal, goed op onbedoelde discriminatie.

3.8 Licentiehouders nemen deel aan eventuele ontwikkelingsactiviteiten die hun bewustzijn ten aanzien van gelijkheid en diversiteit kunnen vergroten.

### ***Schendingen van professioneel gedrag***

3.9 Licentiehouders aanvaarden dat iedere in een klachtenprocedure gegrond bevonden overtreding kan leiden tot sancties waaronder verlies van licentiehouderschap van de organisatie. In het belang van cliëntveiligheid, het bewaken van kwaliteitsstandaarden en het handhaven van de reputatie van het beroep kunnen organisaties gegevens over dergelijke overtredingen onderling uitwisselen.

3.10 Een licentiehouders spreekt een andere licentiehouders erop aan wanneer hij redelijke grond heeft om aan te nemen dat deze licentiehouders zich onethisch gedraagt en zal, indien dit niet tot een goede oplossing leidt, deze persoon bij de organisatie aanmelden.

### ***Wettelijke en statutaire verplichtingen***

3.11 Licentiehouders dienen op de hoogte te blijven van en zich te houden aan relevante statutaire/wettelijke vereisten in het land waar zij beroepsmatig werkzaam zijn en te werken binnen beleid/organisatorische procedures in de context waarin zij werkzaam zijn.

3.12 Licentiehouders zorgen er, binnen de context van het land waarin zij werkzaam zijn, voor dat zij een passende verzekering voor beroepsaansprakelijkheid hebben danwel een eigen vermogen dat dekking biedt voor hun werk als coach, mentor en supervisor.

## **4. Excellente beroepsuitoefening**

### ***Vermogen om te presteren***

4.1 Licentiehouders worden geacht te beschikken over de kwalificaties, vaardigheden en ervaring die past bij de behoeften van de cliënt en dienen te werken binnen de grenzen van hun competentie. Indien nodig verwijzen licentiehouders de cliënt naar een meer ervaren of geschikt praktiserend licentiehouders of andere hulpverlener.

4.2 Licentiehouders zijn voldoende fit en gezond om hun beroepsmatige werk te doen. Als dat niet het geval is, of als zij er niet zeker van zijn of zij qua gezondheid in staat zijn om hun werk te doen schakelen zij professionele steun of hulp in. Indien noodzakelijk of wenselijk zorgt de praktiserende licentiehouders ervoor dat zijn werk als coach wordt beëindigd en dat de cliënt naar een andere licentiehouders wordt verwezen.

### ***Permanente supervisie/intervisie***

4.3 Licentiehouders ontvangen supervisie van een voldoende gekwalificeerde supervisor of nemen deel aan een eventuele intervisiegroep met een frequentie die past bij hun coaching-, mentoring- of supervisiepraktijk, de vereisten van hun beroepsorganisatie en hun eventuele accreditatieniveau. Als alternatief kunnen zij aantonen dat zij actief bezig zijn met een reflecterende werkwijze, bij voorkeur samen met collega's van gelijk niveau en/of meer ervaren collega's. Denk hierbij aan participatie in het (online) netwerk.

4.4 Licentiehouders zorgen ervoor dat een al bestaande relatie met hun supervisor of lid van hun eventuele intervisiegroep de kwaliteit van de supervisie/intervisie niet in de weg staat.

4.5 Om ondersteuning en/of advies te krijgen bespreken licentiehouders ethische dilemma's en, mogelijke dan wel werkelijke, overtredingen van deze Code met hun supervisor of eventuele intervisiegroep.

### ***Voortdurende professionele ontwikkeling en reflectie***

4.6 Licentiehouders ontwikkelen hun competentie als coach en/of mentor door het volgen van bij hun niveau passende relevante opleiding en/of Permanente Educatie (PE). Denk hierbij aan deelname aan de inspiratiedagen.

4.7 Van licentiehouders wordt verwacht dat zij een bijdrage leveren aan de professionele gemeenschap die bij hun niveau past. Dit kan verschillende vormen hebben, bijv. informele collegiale ondersteuning van andere praktiserende licentiehouders, bijdragen aan het verder ontwikkelen van het beroep, onderzoek of schrijven.

4.8 Licentiehouders evalueren de kwaliteit van hun werk systematisch, bijv. door het vragen van feedback van cliënten, hun supervisor/licentiehouders van hun eventuele intervisiegroep en andere belanghebbenden.