



HR Coaching Code is een praktische tool voor HR en Coach

Afgelopen oktober lanceerden NVP en NOBCO de HR Coaching Code. De code geeft vijf aanbevelingen om de effectiviteit van coaching in organisaties te verhogen. In drie stappen geeft het ook handvatten voor het uitwerken van een businesscase voor een coachingstraject. "Er is vanuit de praktijk duidelijk behoefte aan een praktische tool."

De code omvat vijf korte en krachtige aanbevelingen. Die lopen uiteen van de keuze voor een professionele en gecertificeerde coach, tot het opzetten van een vier-gesprek tussen coach, medewerker, leidinggevende en HR en het investeren in een zorgvuldig begin en einde van het coachingstraject.

Met een tweetal voorbeelden maakt de HR Coaching Code in drie stappen duidelijk hoe je het rendement van coaching in een organisatie bepaalt. In een aparte bijlage geeft de code beknopt toelichting op de aanbevelingen.

WERKGROEP

Een werkgroep met NOBCO- en NVP-leden werkte aan het samenstellen van de HR Coaching Code. Namens NOBCO hadden Miriam Oude Wolbers, Johan Vermeule en Geeske te Gussinklo zitting. Vanuit NVP namen Gwen Melcherts en Feikje Dunnewijk deel. Geeske is bestuurslid bij NOBCO (Nederlandse Orde van Beroepscoaches) met de portefeuille Communicatie & Platformontwikkeling. Ze werkt als zelfstandig coach. Feikje is NVP-lid en mede-eigenaar van HR-adviesbureau Bunchmark en werkt zowel in het werkveld van HR als coaching. De twee laatstgenoemden leggen het hoe en waarom van de code uit.

WAAROM IS ER EEN HR COACHING CODE NODIG?

Feikje: "HR pakte tot nu toe een bescheiden rol bij coaching als instrument voor preventie en ontwikkeling. De rol van HR en leidinggevende in een coachproces is vaker afwezig. Terwijl juist HR het brede perspectief kan inbrengen omdat het de context van de organisatie kent. Dat is vanuit NVP een reden geweest om dit op te pakken." Geeske: "Bij NOBCO zoeken we altijd partners die een bijdrage kunnen leveren aan het welzijn en het ontwikkelen van mensen."

■

'De code werd als het ware uit mijn handen gegrist bij de lancering en is inmiddels al meermaals ingezet'

■

Om die reden stond NVP-voorzitter Irene Oerlemans als spreker op ons congres. En in feite was het Irene die ons uitnodigde om samen een code te ontwikkelen."

HOE IS DE CODE TOT STAND GEKOMEN?

Geeske: "We hielden een enquête onder HR-managers en coaches om de behoeften te peilen. We ontvingen veel respons. We merkten dat het nadenken over de antwoorden op de vragen al voor toenemend bewustzijn zorgde en meer aandacht voor wat er allemaal bij een coachingstraject komt kijken." Feikje: "Het leverde waardevolle input op voor de werkgroep. Er is vanuit de praktijk duidelijk behoefte aan een praktische tool die op een rijtje zet waaraan je moet denken en die beschrijft hoe je tot een goed proces komt."

MET DE KEUZE VOOR EEN GECERTIFICEERDE NOBCO-COACH BEN JE ER DUS NOG NIET?

Geeske: "Dat is in ieder geval een goede eerste stap. Kies een coach die het vak verstaat. Maar dan heb je nog niet de synergie met HR te pakken. De code gaat verder dan alleen de selectie van een coach en heeft bijvoorbeeld ook aandacht voor het type organisatie en zijn de strategische doelstellingen, de doelstellingen van de coaching en het evalueren van het coachingsresultaat."

DE RELATIE COACH-COACHEE IS EEN VERTROUWENSRELATIE. HOE IS DIE VERTROUWELIJKHEID GEWAARBORGD ALS HR ZICH IN HET PROCES MENGT?

Feikje: "Vergelijk het met de situatie rondom de bedrijfsarts. Als HR ben je verantwoordelijk voor het proces en blijf je weg bij het medische. Dat is hier niet anders. Het gaat ons om het inbedden in de organisatie en vergroten van de effectiviteit van het instrument. De vertrouwelijkheid van informatie blijft altijd bovenaan staan. Doordat HR meer betrokken raakt bij de coachingstrajecten in een organisatie kan het wel een eventuele rode draad ontwaren over een bepaalde tendens of patronen in een organisatie. Dat kan heel waardevolle informatie zijn. De coachee vindt kan het fijn vinden als we dat soort inzichten op een hoger niveau oppakken en richting management benoemen, altijd na overleg. Je brengt het individuele en het brede perspectief bij elkaar."



‘Je vindt de HR Coaching Code als pdf-download op de websites van NVP en NOBCO’

DE CODE BIEDT EEN DRIESTAPPENPLAN VOOR HET OPZETTEN VAN EEN BUSINESSCASE. WAAROM IS DAT NODIG?

Feikje: "Het is fijn om inzicht te hebben wat een coachings-traject potentieel oplevert. Dat is nu vaak niet het geval. En in het geval van 'preventieve' coaching is het helemaal relevant als je dat vooraf helder kunt maken. Door een businesscase uit te rekenen maak je inzichtelijk dat coaching niet alleen goed is voor de medewerker, maar ook voor de organisatie." Geeske: "Wij vinden het fijn dat het zakelijk benaderd wordt. Dat mag je verwachten van een professionele coach. De code, inclusief de businesscase, is door de NOBCO-achterban zeer goed ontvangen. Hij werd als het ware uit mijn handen gegrist bij de lancering op het HR Live congres en is inmiddels al meermaals ingezet. De code helpt ons om ons te onderscheiden als professional en is een manier om het kaf van het koren te scheiden." Feikje: "Eens. Het is goed om coaching als vak aan te scherpen en om dat samen te doen. De code helpt daarbij."

Geeske: "De code is er nog maar kort, maar wij zien nu al dat er meer eindgesprekken plaatsvinden waarin coach en coachee het traject samen in de organisatie afronden. Ik gebruik het zelf ook en het levert me veel op." Feikje: "De code geeft alle partijen houvast. Het is een mooie guideline geworden en het zou mooi zijn als het net als de NVP Sollicitatiecode evolueert tot een norm."

NOBCO en NVP zullen de komende periode de HR Coaching Code op diverse manieren promoten.