

Een coach is géén vertrouwenspersoon

Inge te Brake is al veertig jaar onderzoeker, adviseur en trainer op het gebied van gedrag op de werkplek, omgangsvormen en integriteit (vanuit Te Brake Advies). De afgelopen tien jaar is zij, als vrijwilliger, de voorzitter van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). De LVV viert momenteel haar 25-jarig jubileum.

Tekst: Annejet de Blécourt

Volgens de laatste TNO-factsheet (over 2023) gaf 17% van alle werknemers tussen 15 en 75 jaar aan het afgelopen jaar met enige vorm van ongewenst gedrag te maken hebben gehad. In de zorgsector was dat zelfs 30%. Als coach heb je een vertrouwenspositie. Het kan daardoor makkelijk gebeuren dat een coachee je in vertrouwen vertelt dat hij of zij met grensoverschrijdend gedrag te maken heeft gehad. Wat doe je dan?

De grens tussen het vakgebied van een professionele coach en dat van een gecertificeerd vertrouwenspersoon is soms dun, waardoor je gemakkelijk in elkaars vaarwater kunt komen. Toch zijn er belangrijke verschillen. Ik ging daarover in gesprek met de voorzitter van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV), Inge te Brake. Die verschillen kennen, helpt je als coach om ethisch juist te handelen.

In welk opzicht verschillen een coach en vertrouwenspersoon van elkaar?

“Eenvoudig gezegd: een coach is geen vertrouwenspersoon en een vertrouwenspersoon geen coach. De focus van een vertrouwenspersoon is ongewenst gedrag en integriteit, een luisterend oor bieden en informeren over mogelijke oplossingen. De focus van een coach richt zich op persoonlijke en professionele ontwikkeling van de coachee als mens. Die twee rollen kunnen elkaar af en toe kruisen, maar houd ze goed gescheiden.”

Er zijn steeds meer professionele coaches die ook als vertrouwenspersoon geaccrediteerd zijn. In hoeverre kan je dan beide rollen uitoefenen?

“Ik ben er voor dat coaches ook de opleiding tot vertrouwenspersoon doen. Een coach zei onlangs tegen me: ‘Ik ben zo blij dat ik de opleiding heb gedaan. Ik heb nu helder wat de grenzen van mijn vak zijn.’ Tijdens de opleiding leer je je eigen ethische kompas beter kennen. Maar houd die rollen wel uit elkaar. Je bent coach of vertrouwenspersoon, maar nooit allebei tegelijk. Misschien weet je zelf prima wanneer je in je rol van coach of vertrouwenspersoon zit, maar het kan leiden tot verwarring bij de ander.”

Laten we eens inzoomen op een belangrijk overeenkomst en tegelijk verschil, zoals ‘vertrouwelijkheid’

“Voor een vertrouwenspersoon geldt strikte geheimhoudingsplicht, tenzij er sprake is van een ernstig strafbaar feit.”

De vraag is hoe dit voor coaches geldt. In de Internationale Ethische Code van de NOBCO is ‘vertrouwelijkheid’ een belangrijk uitgangspunt, waarbij het maken van duidelijke afspraken daarover essentieel is. Coachgesprekken zijn in principe vertrouwelijk, maar er kan – met wederzijds goedvinden – wél afstemming plaatsvinden met bijvoorbeeld de leidinggevende, zoals bij een start- of evaluatiemoment. In de Ethische Code staat ook dat informatie

gedeeld mag worden wanneer dit wettelijk verplicht is. Daarmee is er dus een belangrijk nuanceverschil ten opzichte van de rol van de vertrouwenspersoon, waar doorgaans sprake is van volledige geheimhouding.”

Een dilemma kan zijn wanneer je als coach vertrouwelijke informatie over ongewenst gedrag en integriteit op de werkvloer krijgt. Wat doe je dan?

“Ik heb er geen moeite mee als een coach luistert en op dingen doorvraagt. Maar wat doe je als coach vervolgens met die informatie? Het is belangrijk dat je je coachee duidelijk maakt wat jouw rol is en dat je naar de juiste persoon kan doorverwijzen, zoals een vertrouwenspersoon. Daarvoor moet je je eigen professionele grenzen kennen. Ga op inhoud niet zelf proberen te helpen, als je de kennis en wettelijke kaders niet kent. Andersom geldt dat voor vertrouwenspersonen ook; die moet niet half gaan zitten coachen. Stel: iemand heeft begeleiding nodig om te leren zich eerder uit te spreken en de eigen grenzen te bewaken. Daar is een vertrouwenspersoon niet voor toegerust en dan kan een coach de uitkomst bieden. Allebei moeten ze hun grenzen kennen om rolverwarring te voorkomen.”

Hoe zit het met de emotionele belasting?

“Iemand die bij een vertrouwenspersoon komt, heeft geen gerichte vraag. Die persoon heeft een luisterend oor nodig om z’n verhaal bij kwijt te kunnen en dat kan over heftige situaties gaan. Het bieden van emotionele steun kan een belasting vormen. Een vertrouwenspersoon wordt er specifiek op getraind en kent de wettelijke en juridische kaders. Een vertrouwenspersoon doet ook niet aan waarheidsvinding en begrijpt de subjectiviteit in de ervaring. Een coach is niet toegerust om in geval van grensoverschrijdend gedrag de begeleiding te geven die een geaccrediteerd vertrouwenspersoon kan geven.”

Hoe belangrijk is de klachtencommissie bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV)?

“Net als bij NOBCO heeft de LVV ook een klachtenreglement en een klachtencommissie. Bij de meeste klachten heeft de vertrouwenspersoon zich niet aan de gedragscode gehouden. Daarom proberen we onze leden bewust te maken van het belang van de gedragscode en het ontwikkelen van hun eigen morele kompas.”

De LVV viert haar 25-jarig jubileum. Waar ben je trots op?

“Zoals ook bij professionele coaches is het voor de functie van vertrouwenspersonen ook belangrijk om het kaf van het koren te scheiden. De LVV is de enige organisatie in Nederland die ervoor heeft gezorgd dat er professionele vertrouwenspersonen zijn die op hun kennis en kunde worden getoetst zowel theoretisch als middels een assessment, en in het LVV-register zijn opgenomen.”

Wat zijn ongewenste omgangsvormen?

Alles in de omgang, communicatie wat als ongewenst / kwetsend wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat de medewerker zich niet langer veilig voelt op de werkplek.

De Arbowet benoemt de volgende ongewenste omgangsvormen:

- (Seksuele) intimidatie
- Discriminatie
- Pesten
- (Verbale) agressie

Wat iemand als ongewenst ervaart, is subjectief en draait om de persoonlijke beleving. Als coach en/of vertrouwenspersoon is het niet jouw rol om te bepalen of er sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Een vertrouwenspersoon doet immers geen uitspraken over de waarheid of schuldvraag – waarheidsvinding is niet aan de orde.

Professionele coaches onderschrijven de Internationale Ethische Code (IEC) en een aantal andere ethische kaders die door NOBCO worden gehanteerd.

Ethische NOBCO kaders

- Internationale Ethische Code (IEC) voor Beroepscoaches
- EMCC Diversiteits- en inclusieverklaring
- Richtlijnen voor gebruik van AI in coaching
- Leidraad bij klachten
- Meldcode huiselijk geweld

‘Een coach is géén v
Een vertrouwenspe
Ken je g

GRI

Je ethisch kompas als coach

Als coach werk je met mensen in kwetsbare, zoekende of ontwikkelingsgerichte situaties. Je invloed is groot – soms groter dan je zelf beseft. Juist daarom is het essentieel om te beschikken over een helder ethisch kompas: een innerlijk richtsnoer dat je helpt om goede keuzes te maken in complexe of onduidelijke situaties.

Een ethisch kompas verwijst naar je persoonlijke morele overtuigingen, waarden en normen. Het bepaalt hoe je kijkt naar goed en fout, wat je als rechtvaardig beschouwt, en hoe je handelt bij morele dilemma's. Het is geen vaste lijst met regels, maar een levend geheel dat gevormd wordt door je achtergrond, levenservaring, opleiding en professionele reflectie.

Voor coaches is het kennen én blijven ontwikkelen van hun ethisch kompas cruciaal. Je werkt immers vaak in het spanningsveld tussen de belangen van de coachee, de opdrachtgever en je eigen professionele grenzen. Wat doe je bijvoorbeeld als je vermoedt dat een coachee niet eerlijk is? Of als een leidinggevende je vraagt iets te rapporteren dat eigenlijk vertrouwelijk is? Zonder ethisch bewustzijn kun je onbedoeld professionele grenzen overschrijden of het vertrouwen van je coachee schaden.

Hoe ontwikkel je jouw ethisch kompas als coach?

- 1. Zelfreflectie:** Sta regelmatig stil bij je eigen waarden en overtuigingen. Wat vind jij belangrijk in je werk? Welke grenzen hanteer je? Wat zijn situaties waarin je je ongemakkelijk voelde, en waarom?
- 2. Intervisie en supervisie:** Door ethische kwesties te bespreken in je intervisiegroep of met een supervisor krijg je andere perspectieven en leer je je eigen oordelen beter kennen en toetsen.
- 3. Opleiding en literatuur:** Verdiep je in ethiek binnen coaching. De Internationale Ethische Code van NOBCO biedt hiervoor een waardevol kader.
- 4. Casusgericht oefenen:** Denk bewust na over hypothetische dilemma's of eigen ervaringen en oefen met het analyseren ervan. Welke waarden botsen er? Welke handelingsopties zijn er?

Je ethisch kompas is geen eindpunt, maar een reis. Hoe beter je het leert kennen, hoe steviger je staat als coach – met integriteit, respect en bewustzijn van de impact die je op anderen maakt.

Leestips

Ethiek de basis – 5e editie (2025).

Wieger van Dalen. ISBN: 9789001045913

Het juiste doen als niemand kijkt.

Frank Peters (2021). ISBN: 9789024438327

Values and Ethics in Coaching (2021).

Ioanna Iordanou e.a. ISBN: 9781473919563

**Vertrouwenspersoon.
Persoon is geen coach.
Grenzen!’**

ENZEN