

EEN GIDS VAN SAMUEL CAULIER

# Ben ik klaar voor coaching?

*Een eerlijke gids over wat coaching werkelijk is, wat  
het niet is, en op welke momenten in je leven of  
onderneming het het meeste verschil maakt.*



*“Een schip in de haven is veilig. Maar daar zijn schepen niet  
voor gebouwd.”*

JOHN A. SHEDD



Samuel Caulier

**Executive Coach** · Ondernemer sinds 1997 · Vader  
ICF-lid · Master Certified Coach (John Mattone Global)

# Inhoud

|    |                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------|
| —  | Voorwoord — waarom dit boekje bestaat .....               |
| 01 | Wie is Samuel Caulier? .....                              |
| 02 | Wat is coaching, echt? .....                              |
| 03 | Wat coaching niet is .....                                |
| 04 | Vertrouwen als fundament: confidentialiteit .....         |
| 05 | Coaching is altijd doelgericht — en daarom rendabel ..... |
| 06 | Wanneer heb je baat bij coaching? .....                   |
| 07 | Ben je klaar voor coaching? .....                         |
| 08 | Hoe ziet een traject eruit? .....                         |
| 09 | De cijfers op een rij .....                               |
| —  | Slotwoord & de volgende stap .....                        |
| —  | Bronnen .....                                             |

*Dit boekje is geschreven vanuit Vlaanderen, voor ondernemers en leidinggevendenden. Cijfers en citaten zijn zoveel mogelijk herleid tot hun oorspronkelijke bron; waar onderzoek gedateerd maar veelgeciteerd is, wordt dat expliciet vermeld.*

# Waarom dit boekje bestaat

*De meeste mensen die me bellen voor een kennismakingsgesprek, stellen dezelfde vraag op een andere manier: “Is coaching iets voor mij, of overdrijf ik gewoon?”*

Het is een eerlijke vraag, en ze verdient een eerlijk antwoord — niet de gepolijste versie die je op de meeste coachingwebsites vindt.

Dit boekje is dat eerlijke antwoord. Ik schreef het voor ondernemers, leidinggevend en opvolgers die ergens tussen twijfel en actie zitten. Voor wie voelt dat er meer in zit, maar niet meteen weet waar te beginnen. Voor wie al veel bereikte, maar zich stilletjes afvraagt tegen welke prijs.

Ik ben geen coach die op zijn dertigste besliste dat coaching zijn roeping was. Ik bouw sinds 1997 ondernemingen, teams en investeringen op. Ik leidde teams door groei, door crisis, door overnames, en door momenten waarop ik het antwoord evenmin kende. Vandaag ben ik voorzitter van een groep met meer dan 300 IT-specialisten — en coach. Beide petten voeden elkaar: ik coach vanuit ervaring, niet vanuit een handboek.

Ik ben ook vader. Dat vermeld ik niet omdat het goed staat in een voorwoord, maar omdat het mijn kijk op leiderschap fundamenteel kleurt. Wie thuis moet uitleggen waarom hij weer laat is, denkt anders na over wat “succes” eigenlijk betekent. Coaching gaat, ook op de werkvloer, zelden alleen over de werkvloer.

In de volgende hoofdstukken leg ik uit wat coaching écht is — en minstens even belangrijk, wat het niet is. Ik toon je waarom een goed coachingstraject altijd doelgericht werkt, waarom vertrouwelijkheid daarbij geen detail maar de basis is, en op welke momenten in een leven of een onderneming coaching het meeste verschil maakt. Ik onderbouw dat met onderzoek van onder meer de **International Coaching Federation (ICF)** — de grootste internationale beroepsorganisatie voor coaches — en met cijfers uit gerenommeerde studies.

Of coaching iets voor jou is? Dat kan ik je hier niet vertellen. Maar na het lezen van dit boekje weet je wel wat je realistisch mag verwachten — zonder marketingpraat.

*Geen pasklare trajecten — een eerlijke sparringpartner die je scherp houdt.*

SAMUEL CAULIER



## Wie is Samuel Caulier?

*Ondernemer eerst. Coach vanuit ervaring. En, niet toevallig, vader.*

### — Eerst ondernemer

Sinds 1997 bouw ik ondernemingen, teams en investeringen op. Geen stage, geen zijstap vanuit een consultancykantoor — meer dan twintig jaar aan beslissingen die er echt toe deden: aanwervingen die verkeerd uitdraaiden, investeringen die goed uitpakten, reorganisaties die pijn deden voor ze iets opleverden. Vandaag ben ik voorzitter van een groep met meer dan **300 IT-specialisten**.

Die ervaring is geen anekdote om geloofwaardig te klinken. Het is het fundament van mijn coaching. Ik heb zelf gezeten waar mijn cliënten zitten: op het punt waarop een beslissing niet langer een spreadsheet-probleem is, maar een vraag over wie je bent als leider — en soms gewoon als mens.

### — Dan coach: met een methode, geen buikgevoel

Ik ben lid van de **International Coaching Federation (ICF)**, de grootste internationale beroepsorganisatie voor coaches, met een strikte ethische code en kwaliteitsstandaarden. Daarnaast behaalde ik het **Master Certified Coach**-certificaat bij John Mattone Global, de organisatie achter de *Intelligent Leadership*-methodiek die ik gebruik in mijn Intelligent Leader®-trajecten.

Dat betekent concreet: mijn coaching drijft niet op charisma of intuïtie alleen, maar op een beproefd kader, een expliciete gedragscode, en de verplichting om mezelf voortdurend bij te scholen — net zoals ik dat van elke professional in mijn onderneming zou verwachten.

### — En, niet toevallig: vader

Ik ben ook vader. Dat verandert hoe je naar “succes” kijkt. Een target halen voelt anders wanneer je weet wat het je thuis heeft gekost om het te halen. Veel van de leiders die ik begeleid, dragen diezelfde spanning: ambitie aan de ene kant, en de wens om er ook echt te zijn voor wie hen dierbaar is aan de andere kant. Ik geloof niet dat je die twee tegen elkaar moet uitspelen — maar ik geloof wel dat je ze bewust moet afwegen, in plaats van te laten gebeuren.

#### WAAROM DAT VOOR JOU TELT

Een coach die zelf nooit een onderneming leidde, kan je theoretisch prima begeleiden. Maar wanneer je twijfelt om een medeoprichter te ontslaan, een lening aan te gaan, of je kind te vertellen dat je de vakantie weer moet inkorten — helpt het dat de persoon tegenover je weet waar hij over spreekt. Vandaar: **geen pasklare trajecten, een eerlijke sparringpartner**, gebaseerd op twintig jaar eigen ondernemerschap.

#### — Drie principes die mijn manier van coachen bepalen

**Eerlijkheid boven comfort.** Ik vertel je liever wat je moet horen dan wat je graag wil horen. Dat is soms ongemakkelijk in het moment — maar het is precies waarom cliënten na verloop van tijd blijven terugkomen: ze weten dat mijn feedback niet gekleurd is door beleefdheid.

**Geen pasklare trajecten.** Ik werk niet met een vast stappenplan dat ik op iedereen plak. Elk traject vertrekt vanuit jouw situatie, jouw doel en jouw tempo — het kader is beproefd, de invulling niet.

**Resultaat, geen therapie-op-de-werkvloer.** Ik ga diep genoeg om echt verschil te maken, maar coaching bij mij blijft altijd gericht op vooruitgang, niet op eindeloos graven. Waarom dat een bewuste keuze is, lees je in het volgende hoofdstuk.

## Wat is coaching, echt?

*Het woord “coaching” wordt gebruikt voor van alles — van voetbaltrainers tot Instagram-goeroes. Tijd voor de officiële, professionele definitie.*

### — De officiële definitie

De International Coaching Federation (ICF) — de wereldwijde beroepsorganisatie die professionele coaching-standaarden, ethiek en certificering beheert — definieert coaching als volgt:

*“Een partnerschap met de cliënt in een denkprakkend en creatief proces, dat hen inspireert om hun persoonlijk en professioneel potentieel te maximaliseren.”*

INTERNATIONAL COACHING FEDERATION (ICF) — VERTALING VAN DE OFFICIËLE DEFINITIE

Elk woord in die zin is bewust gekozen. Even ontleden:

#### “Partnerschap”

Geen hiërarchie, geen expert die van bovenaf advies geeft. Coach en cliënt werken op gelijke voet — jij bent de expert over jouw leven en jouw onderneming, de coach is de expert in het proces dat je vooruit helpt.

#### “Denkprakkend en creatief”

Een coach vult je hoofd niet met zijn eigen antwoorden. Hij stelt vragen die je zelf nog niet stelde, en die je dwingen om vanuit een ander perspectief te kijken naar iets dat je dacht al door en door te kennen.

#### “Potentieel maximaliseren”

Coaching is gericht op jouw doelen, niet op de agenda van de coach. Het resultaat is niet: “doe wat ik zou doen”, maar: “word beter in wat jij probeert te doen.”

### — Wat een coach in de praktijk doet

Volgens de kerncompetenties die de ICF hanteert om coaches te certificeren, draait professionele coaching om een beperkt aantal, precieze vaardigheden:

**Actief luisteren** — niet wachten op je beurt om iets te zeggen, maar echt horen wat er wordt gezegd, en wat er onder ligt.

**Krachtige vragen stellen** — vragen die je aan het denken zetten in plaats van je in een richting te duwen.

**Een spiegel voorhouden** — patronen benoemen die je zelf niet meer ziet, precies omdat je er middenin zit.

**Uitdagen zonder oordeel** — scherp zijn over wat je zegt te willen versus wat je effectief doet.

**Verantwoordelijkheid bewaken** — ervoor zorgen dat de stappen die je zelf koos, ook effectief gezet worden.

## — Wat een coach niet doet

Geen pasklare antwoorden geven. Niet vertellen wat je “moet” doen. Zich niet opstellen als dé expert in jouw vakgebied die het probleem in jouw plaats oplost. Zodra een coach dat wel doet, is hij eigenlijk iets anders aan het doen dan coachen — daarover meer in het volgende hoofdstuk.

---

80%

van coachingcliënten rapporteert meer zelfvertrouwen na coaching.

ICF, 2009 GLOBAL COACHING CLIENT STUDY

---

70%+

ervaart betere werkprestaties, relaties én communicatievaardigheden.

ICF, 2009 GLOBAL COACHING CLIENT STUDY

## — De acht ICF-kerncompetenties, samengevat in vier bouwstenen

De ICF certificeert coaches op basis van acht kerncompetenties, ondergebracht in vier domeinen. Samen vormen ze het kader waaraan elke professionele coachingsessie getoetst kan worden:

**De basis.** Ethisch handelen volgens een strikte gedragscode, en een coachingsgerichte houding aannemen — nieuwsgierig, flexibel, gericht op de cliënt in plaats van op zichzelf als coach.

**De relatie mee opbouwen.** Een expliciete overeenkomst afsluiten over wat de cliënt wil bereiken, en een klimaat van vertrouwen en veiligheid creëren waarin eerlijkheid mogelijk is.

**Effectief communiceren.** Volledig aanwezig zijn in het gesprek, en actief luisteren op een manier die verder gaat dan woorden — ook horen wat er niet gezegd wordt. Vervolgens: krachtige vragen stellen die inzicht en beweging creëren.

**Leren en groei stimuleren.** De cliënt helpen zijn eigen bewustzijn te vergroten, en samen te vertalen naar concrete actie en voortgang — met de cliënt zelf verantwoordelijk voor de uitvoering.

## Wat coaching niet is

*Coaching wordt vaak verward met therapie, advies, mentorschap of training. De verschillen zijn niet academisch — ze bepalen wat je effectief mag verwachten.*

### Coaching versus therapie

Therapie behandelt vaak psychisch lijden, trauma of disfunctioneren dat in het verleden geworteld zit, begeleid door een klinisch opgeleide behandelaar. Coaching vertrekt van een functionerende, gezonde cliënt die vooruit wil — gericht op heden en toekomst, op doelen en actie. Wanneer tijdens een traject blijkt dat er nood is aan therapeutische hulp, verwijst een ethische coach door. Dat is geen uitzondering, het is net onderdeel van de professionele gedragscode.

### Coaching versus consulting

Een consultant analyseert een probleem als externe expert en levert een oplossing of aanbeveling. Een coach levert geen kant-en-klare oplossing: hij helpt jou zelf tot de beste oplossing komen, vanuit het uitgangspunt dat jij de expert bent over jouw situatie, jouw onderneming en jouw leven.

### Coaching versus mentoring

Een mentor is doorgaans een meer ervaren persoon uit hetzelfde vakgebied die kennis deelt vanuit een “dit heb ik geleerd, doe het zo”-positie. Een coach hoeft geen ervaring te hebben in jouw specifieke sector — zijn expertise zit in het coachingsproces zelf. (Bij mij is dat overigens net de combinatie: coach én twintig jaar eigen ondernemerschap, wat sommige elementen van mentoring en coaching laat samenvallen.)

### Coaching versus training

Training draagt specifieke kennis of vaardigheden over volgens een vooraf bepaald curriculum, van instructeur naar deelnemer. Coaching heeft geen vast curriculum — de agenda wordt sessie na sessie door de cliënt bepaald.

| Discipline        | Wie bepaalt de agenda?            | Tijdspectief             | Wie is de expert?                 |
|-------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <b>Coaching</b>   | De cliënt, sessie per sessie      | Heden & toekomst         | De cliënt (over zijn eigen leven) |
| <b>Therapie</b>   | Behandelplan, vaak i.f.v. herstel | Verleden → heden         | De klinisch behandelaar           |
| <b>Consulting</b> | De externe expert                 | Probleem → oplossing     | De consultant                     |
| <b>Mentoring</b>  | Gedeeld, vanuit ervaring          | Verleden → heden         | De mentor (sectorervaring)        |
| <b>Training</b>   | Vooraf vastgelegd curriculum      | Vaardigheid → toepassing | De trainer/instructeur            |

*Coaching gaat niet over antwoorden krijgen. Het gaat over de juiste vragen leren stellen — aan jezelf.*

### — Twijfel je welke vorm van begeleiding je nodig hebt?

In de praktijk overlappen deze disciplines soms. Een goede coach herkent wanneer een vraag eigenlijk om therapie vraagt, en verwijst dan door in plaats van door te coachen. Omgekeerd zoeken sommige cliënten aanvankelijk een consultant of mentor, terwijl wat ze eigenlijk nodig hebben, is: iemand die hen helpt hun eigen antwoord te vinden, in plaats van een pasklare oplossing te krijgen die niet echt bij hen past. Twijfel je? Een vrijblijvend kennismakingsgesprek volstaat meestal om dat samen scherp te stellen — zonder verplichtingen.

## Vertrouwen als fundament: confidentialiteit

*Elk coachingsgesprek dat ik voer, is vertrouwelijk. Zonder uitzondering, zonder kleine lettertjes.*

Dat is geen persoonlijke belofte die ik toevoeg om geruststellend te klinken — het is een expliciete verplichting binnen de **ICF-gedragscode**. Confidentialiteit wordt daarin omschreven als de plicht van de coach om geen enkele informatie uit de coachingrelatie te delen zonder de uitdrukkelijke toestemming van de cliënt. Belangrijk detail: dat recht is van jou, niet van mij. Ik onderhoud het, jij bezit het.

### — Hoe dat in de praktijk werkt

Bij het begin van elk traject leggen we samen vast welke grenzen van vertrouwelijkheid gelden — zeker wanneer een onderneming de coaching van een leidinggevende financiert. In zulke gevallen rapporteer ik hoogstens algemene thema's of voortgang aan een sponsor, nooit de inhoud van wat er tijdens sessies gezegd wordt. Die grens ligt vooraf vast, schriftelijk, niet achteraf onderhandeld.

Er bestaan, zoals in elk beroep met een ethische code, uiterst beperkte uitzonderingen — bijvoorbeeld bij een acuut risico op ernstige schade aan de cliënt of aan anderen, of bij het vermoeden van een ernstig misdrijf. Die uitzonderingen zijn zeldzaam, en worden altijd vooraf met de cliënt gecommuniceerd — nooit stilzwijgend toegepast.

### — Waarom dit meer is dan een formaliteit

Als ondernemer of leider draag je vaak dingen die je niet kwijt kan aan je team, je raad van bestuur, en soms zelfs niet aan je partner: twijfel over een beslissing, angst om te falen, spanning met een medeoprichter of opvolger, uitputting die je voor iedereen verborgen houdt. Vertrouwelijkheid is wat het mogelijk maakt om dat voor het eerst hardop te zeggen — wetend dat het niet verder gaat dan die kamer, of dat scherm.

*Vertrouwelijkheid is niet mijn gunst aan jou. Het is jouw recht.*

# Coaching is altijd doelgericht — en daarom rendabel

*Een gesprek zonder doel kan aangenaam zijn. Het is alleen geen coaching.*

## — Geen sessie zonder doel

Elk professioneel coachingstraject start met een concreet, door de cliënt geformuleerd doel — niet iets dat de coach oplegt. Dat is een van de kerncompetenties die de ICF aan gecertificeerde coaches oplegt: het expliciet vastleggen en bewaken van de coachingsovereenkomst, sessie na sessie. Zonder dat kader is het een goed gesprek, misschien zelfs een waardevol gesprek — maar geen coaching in de professionele betekenis van het woord.

## — Waarom doelgerichtheid gelijk staat aan rendement

Precies omdat coaching resultaatgericht en gestructureerd verloopt — met heldere doelen, expliciete actiepunten en accountability tussen de sessies door — laat het zich meten. En de cijfers die daaruit voortkomen, zijn opvallend consistent over verschillende, onafhankelijke studies heen:

5,7×

gemiddeld rendement op de investering in executive coaching.

MANCHESTER INC., 2001

788%

ROI gemeten in een veelgeciteerde studie naar executive coaching.

METRIXGLOBAL / IBM-ONDERZOEK

86%

van de bedrijven haalt de investering in coaching terug, en meer.

ICF, 2009 GLOBAL COACHING CLIENT STUDY

±7×

gemiddeld geciteerd rendement op coachinginvesteringen in de sector.

VEELGECITEERD O.B.V. ICF/PWC-ONDERZOEK

*Een aantal van deze cijfers — met name Manchester Inc. (2001) en het MetrixGlobal/IBM-onderzoek — zijn oudere, veelgeciteerde studies uit de coachingliteratuur, geen recente peer-reviewed meta-analyses. Ik vermeld ze omdat ze stand hielden in twee decennia aan opvolgend onderzoek, niet omdat ze de laatste wetenschappelijke maatstaf zijn. De richting die ze aangeven — een ruim positief rendement — wordt keer op keer bevestigd.*

## — De markt stemt mee met de voeten

Bedrijven en individuen investeren niet in coaching omdat het goed voelt — ze blijven het doen omdat het meetbaar werkt. Het aantal actieve coaches wereldwijd steeg met **54% tussen 2019 en 2022**, tot meer dan 109.000 professionals, met een gezamenlijke jaaromzet van **4,56 miljard dollar**. Die groei is zelf een vorm van marktbewijs: wie eenmaal investeert in coaching en er niets aan overhoudt, herhaalt dat zelden.

### — Rendement is niet alleen financieel

Niet elk resultaat van coaching laat zich in euro's uitdrukken, en dat maakt het niet minder reëel. Een beslissing die je drie maanden sneller durft te nemen. Een conflict met een zakenpartner dat je bespreekbaar maakt in plaats van laat aanslepen. Een avond per week die je weer volledig thuis bent, in plaats van fysiek aanwezig maar mentaal nog op kantoor. Ik meet daarom bij elk traject twee soorten vooruitgang: de harde doelen die we samen vooraf vastleggen, én de zachtere signalen — rust, helderheid, relaties — die minstens even bepalend zijn voor of een traject echt werkt.

### — Hoe ik doelgerichtheid in de praktijk hou

Elk traject dat ik begeleid, start met een vrijblijvend kennismakingsgesprek waarin we het gewenste resultaat concreet maken. Cliënten komen doorgaans voor een combinatie van vijf zaken: heldere focus en richting, sterker leiderschap en besluitvorming, versnelde groei van hun onderneming, meer balans tussen ambitie en welzijn — ook privé — en een eerlijke accountability partner, zonder oordeel en zonder eigenbelang. Tijdens het traject zelf evalueren we die doelen periodiek: niet om af te rekenen, maar om bij te sturen wanneer het leven — terecht — anders loopt dan gepland.

## Wanneer heb je baat bij coaching?

*Coaching is niet gereserveerd voor crisismomenten. Vaak is het net op de meest constructieve kantelpunten dat het het meeste verschil maakt.*

### 01 Bij groei van je onderneming

Wanneer een bedrijf harder groeit dan de leider zelf, breken oude gewoontes. Wat werkte toen je met vijf mensen was, werkt niet meer met vijftig — laat staan met driehonderd. Groei vraagt een andere versie van jezelf als leider, en die versie vind je zelden alleen.

### 02 Bij twijfel over een belangrijke beslissing

Een overname overwegen, afscheid nemen van een zakenpartner, een nieuwe markt betreden — of simpelweg het gevoel dat iets niet meer klopt, zonder meteen te weten wat. Twijfel is geen zwakte. Het is vaak het signaal dat een situatie een nieuwe blik verdient.

### 03 Als jonge opvolger in een familiebedrijf

Instappen in een zaak die je ouders of grootouders opbouwden, is zelden neutraal terrein. Je moet gezag opbouwen tegenover medewerkers die je zagen opgroeien, beslissingen nemen die haaks kunnen staan op decennia gewoonte — terwijl familierelaties en bedrijfsrelaties voortdurend door elkaar lopen. Onderzoek naar opvolging in familiebedrijven wijst coaching consequent aan als een van de meest effectieve manieren om die overgang zonder onnodige conflicten te laten verlopen.

### 04 Bij een eerste leidinggevende rol

De overstap van “goed zijn in je vak” naar “goed zijn in het leiden van mensen die het vak beoefenen” is een van de moeilijkste stappen in een carrière — en wordt meestal het minst voorbereid.

## 05 Na een overname, fusie of exit

Wanneer je onderneming net verkocht of overgenomen werd — of je zelf een overname deed — verandert je rol vaak fundamenteel: van bouwer naar integrator, soms van eigenaar naar werknemer in je eigen zaak. Die identiteitsverschuiving verdient evenveel aandacht als het juridische en financiële traject errond.

## 06 Wanneer ambitie en welzijn uit balans raken

Succes op papier, uitputting in de praktijk. Veel leiders herkennen die kloof pas wanneer een partner, een kind, of hun eigen lichaam het hen vertelt — vaak later dan zou moeten.

## 07 Bij het gevoel van “is dit het?”

Vaak rond een mijlpaal — een verjaardag, tien jaar dezelfde zaak, een kind dat het huis uitgaat — duikt de vraag op of het huidige pad nog het juiste is. Coaching geeft je een gestructureerde manier om die vraag ernstig te nemen, in plaats van ze weg te drukken tot de volgende mijlpaal.

## 08 Wanneer je nood hebt aan een eerlijke tegenstem

Een oprichter of CEO heeft zelden iemand naast zich die niets te winnen of te verliezen heeft bij het antwoord dat hij geeft: geen medewerker die rekening houdt met zijn functioneringsgesprek, geen partner die het bedrijfsrisico mee draagt. Een coach wel — dat is precies zijn functie.

## 09 Bij het opstarten van een tweede onderneming of investering

Wie eerder succesvol was, gaat er soms van uit dat hetzelfde recept opnieuw werkt. Vaak is het net het tegenovergestelde dat nodig is: bewust afstand nemen van wat de vorige keer werkte, om helder te zien wat deze situatie specifiek vraagt.

## 10 Bij de voorbereiding van je eigen exit

Een onderneming klaarstomen voor verkoop of overdracht is meer dan een financieel en juridisch traject. Het is ook afscheid nemen van een identiteit die soms jarenlang samenviel met wie je bent — en bewust nadenken over wat daarna komt.

Herken je jezelf in een van bovenstaande momenten? Dat betekent niet automatisch dat je klaar bent voor coaching — en zeker niet dat je iets “fout” doet. Het volgende hoofdstuk helpt je die vraag eerlijk voor jezelf te beantwoorden.

#### WAT DEZE MOMENTEN GEMEEN HEBBEN

Geen van bovenstaande situaties is een noodgeval. Het zijn stuk voor stuk momenten waarop de inzet hoog genoeg is om er bewust bij stil te staan — en waarop een buitenstaander zonder eigenbelang net dan het meeste verschil maakt.

## Ben je klaar voor coaching?

*De vraag uit de titel van dit boekje, eerlijk beantwoord — niet met een score, maar met een spiegel.*

Er bestaat geen test die met zekerheid zegt of coaching iets voor jou is. Wel een reeks signalen die, bij herhaling, vaak samenvallen met het moment waarop mensen mij bellen. Herken je jezelf in een aantal van onderstaande zinnen?

### EEN EERLIJKE CHECKLIST

Je hebt het gevoel dat je meer potentieel hebt dan je momenteel benut.

Je staat voor, of overweegt, een beslissing met grote impact — op je onderneming, je team of je leven.

Je merkt dat hetzelfde soort probleem blijft terugkeren, telkens in een andere vorm.

Er is niemand in je directe omgeving met wie je volledig open kan zijn over twijfels of angsten.

Ambitie en welzijn voelen steeds meer als een compromis, in plaats van een bewuste keuze.

Je staat aan het begin van, of net na, een grote verandering: groei, overname, opvolging, een nieuwe rol.

Je bent bereid zelf het werk te doen — coaching is geen quick fix die iemand anders voor je uitvoert.

Moet je op alles volmondig “ja” antwoorden? Nee. Coaching is niet gereserveerd voor wie alles al op punt heeft — vaak is het net omgekeerd: de meest succesvolle leiders die ik begeleid, zijn net degenen die het snelst toegeven dat ze niet alles alleen hoeven uit te zoeken. Het enige echte vereiste is bereidheid: om eerlijk naar jezelf te kijken, en om er vervolgens ook iets mee te doen.

*Je hoeft niet te weten wat de oplossing is om te weten dat je iets wil veranderen.*

Twijfel je nog? Daarvoor dient het vrijblijvende kennismakingsgesprek: geen verkoopgesprek, maar dertig minuten om dat samen scherp te stellen.

## Hoe ziet een traject eruit?

*Elk traject start op dezelfde manier: een vrijblijvend kennismakingsgesprek van dertig minuten. Geen verplichtingen — wel duidelijkheid over wat een traject je kan opleveren. Van daaruit bepalen we samen welke vorm het beste past.*

### VOOR ONDERNEMERS

#### Founder Focus Coaching

Niet over je strategie, maar over jou als founder: groei, helderheid en balans tussen ambitie en welzijn.

### VOOR ERVAREN LEIDERS

#### Intelligent Leader® Coaching

Verbindt je innerlijke drijfveren met je externe leiderschapskracht via een beproefde, gecertificeerde methodiek.

### DE BASIS

#### 1-op-1 Coaching

Wekelijkse begeleiding op maat, in Lebbeke of via Teams. Bewust beperkt tot maximaal tien actieve cliënten tegelijk, zodat elk traject de aandacht krijgt die het verdient.

## — Veelgestelde vragen

Hoelang duurt een traject?

Dat verschilt per doel en per persoon. Sommige cliënten komen voor een afgebakende periode rond één beslissing, anderen kiezen voor een langer, wekelijks ritme tijdens een groeifase van hun onderneming. We bepalen dat samen, op basis van je doel — niet op basis van een vast pakket.

Werkt coaching enkel voor grote bedrijven?

Nee. Ik begeleid zowel oprichters van kleine, groeiende ondernemingen als leidinggevendenden binnen grotere organisaties. Wat telt, is niet de grootte van je onderneming, maar de bereidheid om aan jezelf als leider te werken.

Wat als het na de eerste sessies niet klikt?

Dan zeg je dat gewoon. De klik tussen coach en cliënt is een van de belangrijkste voorspellers van een geslaagd traject — daarom begint alles met een vrijblijvend kennismakingsgesprek, zonder verplichtingen nadien.

Founder Focus of Intelligent Leader® — hoe kies ik?

Als vuistregel: sta je zelf aan het roer van je onderneming en draait de vraag vooral om jou als founder, dan past Founder Focus meestal het best. Leid je een grotere organisatie of een team binnen een groter geheel, dan sluit Intelligent Leader® doorgaans beter aan. Twijfel je? Dat bepalen we gewoon samen tijdens het kennismakingsgesprek.

## De cijfers op een rij

*Een overzicht van de belangrijkste onderzoekscijfers uit dit boekje, verzameld op één plek.*

| Cijfer       | Betekenis                                      | Bron                            |
|--------------|------------------------------------------------|---------------------------------|
| 80%          | meer zelfvertrouwen na coaching                | ICF, 2009                       |
| 70%+         | beter werkprestaties, relaties, communicatie   | ICF, 2009                       |
| 86%          | bedrijven halen hun investering terug, en meer | ICF, 2009                       |
| 5,7×         | gemiddeld rendement op executive coaching      | Manchester Inc., 2001           |
| 788%         | ROI in een veelgeciteerde coachingstudie       | MetrixGlobal / IBM              |
| 109.200      | actieve coaches wereldwijd (+54% t.o.v. 2019)  | ICF Global Coaching Study, 2023 |
| 4,56 mrd USD | wereldwijde jaaromzet van de coachingsector    | ICF Global Coaching Study, 2023 |

Wereldwijd zijn er intussen meer dan 109.000 actieve coaches — een stijging van 54% sinds 2019 — met een gezamenlijke jaaromzet van meer dan 4,5 miljard dollar. Bedrijven en individuen investeren niet in coaching omdat het goed voelt, maar omdat het meetbaar werkt. Dát is waarom de markt, ondanks — of net dankzij — kritische stemmen, jaar na jaar blijft groeien.

## De volgende stap

*“Een schip in de haven is veilig. Maar daar zijn schepen niet voor gebouwd.”*

Dat citaat staat niet toevallig vooraan op mijn website, en nu ook hier achteraan. Coaching gaat niet over de haven verlaten omdat het moet. Het gaat over bewust kiezen wanneer je uitvaart, met wie je aan boord neemt als het onstuimig wordt — en met welk kompas.

Als je na het lezen van dit boekje nieuwsgierig bent of coaching iets voor jou kan betekenen, begint dat met één gesprek. Vrijblijvend, dertig minuten, zonder verplichtingen.

En mocht dit boekje je vooral geleerd hebben dat het nog niet het juiste moment is — ook dat is een geldig antwoord. Bewaar het dan gerust. De momenten uit hoofdstuk 6 komen voor de meeste leiders vroeg of laat toch een keer langs.



Samuel Caulier

Executive Coach — Ondernemer sinds 1997 — Vader

Korte Breestraat 2, 9280 Lebbeke · +32 (0)493 51 71 21

samuelcaulier.be · Boek je gratis kennismakingsgesprek

# Geraadpleegde bronnen

**International Coaching Federation (ICF)** — Definitie van coaching & kerncompetenties. [coachingfederation.org](https://coachingfederation.org)

**ICF Code of Ethics** (herz. 2025) — [coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/icf-code-of-ethics/](https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/icf-code-of-ethics/)

**ICF** — “Privacy & Confidentiality in Coaching & Coach Ethics.” [coachingfederation.org/blog/private-and-confidential-ethical-implications/](https://coachingfederation.org/blog/private-and-confidential-ethical-implications/)

**ICF** — “The ROI of Coaching: Why It's Worth the Investment.” [coachingfederation.org/blog/the-roi-of-coaching-why-its-worth-the-investment/](https://coachingfederation.org/blog/the-roi-of-coaching-why-its-worth-the-investment/)

**ICF Global Coaching Study 2023** — Executive Summary. [coachingfederation.org](https://coachingfederation.org)

**ICF / PwC, 2009 Global Coaching Client Study** — cijfers zoals samengevat door het Institute of Coaching (aan Harvard Medical School gelieerd). [instituteofcoaching.org/coaching-overview/coaching-benefits](https://instituteofcoaching.org/coaching-overview/coaching-benefits)

**Manchester Inc.** — “Executive Coaching Yields Return on Investment of Almost Six Times Its Cost,” 2001 (veelgeciteerd in coachingliteratuur).

**MetrixGlobal LLC / IBM** — ROI-onderzoek naar executive coaching (veelgeciteerd cijfer, o.a. gebruikt op [samuelcaulier.be](https://samuelcaulier.be)).

**Onderzoek naar coaching bij opvolging in familiebedrijven** — o.a. besproken door IMD Business School en CEO Coaching International.

*Dit boekje is samengesteld als informatief overzicht en bevat geen medisch, juridisch of financieel advies. Cijfers uit oudere studies (2001, 2009) worden vermeld omdat ze veelvuldig terugkeren in de vakliteratuur; waar mogelijk is dat expliciet aangegeven.*