

NOBCO

Nederlandse orde
van beroepscoaches

Affiliated with



ONDERZOEK PROFESSIONELE COACHMARKT

92%

60%



40%

26%

1.705
respondenten

58%

72%



3/4



Toegenomen aandacht voor professionalisering coaching

Hoe ziet de Nederlandse coachmarkt eruit? Voor welke vraagstukken wordt coaching ingezet? Welke interventies en methodieken gebruiken coaches? En wat gebeurt er op het gebied van professionalisering van het vak?

Sinds 2016 doet de Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO) onderzoek naar de samenstelling van de professionele coachmarkt. In deze vierde editie is het marktonderzoek uitgebreid met nieuwe thema's zoals diversiteit en veiligheid op de werkplek van coaches in loondienst (al dan niet in combinatie met een eigen coachpraktijk). Deze thema's krijgen (intern)nationaal steeds meer aandacht.

Het onderzoek biedt zowel coaches als afnemers van coaching een uitgebreid overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in het vakgebied. David Brode, vice-voorzitter van het bestuur van NOBCO en portefeuillehouder Onderzoek en deskundigheidsbevordering: 'Eén verschuiving in de resultaten van het marktonderzoek die ik persoonlijk prachtig vind, is de toegenomen aandacht voor verdere professionalisering van coaching'.

92 % van alle respondenten geeft aan coach van beroep te zijn. Slechts een klein onderdeel heeft een andere functie zoals trainer of consultant en beschouwt coaching als onderdeel van een groter aantal werkzaamheden. Driekwart van de ondervraagden kent zich een jaarlijks opleidingsbudget toe en bijna negentig procent heeft ook daadwerkelijk een cursus of training gevolgd in het afgelopen jaar. En wellicht het meest belangrijke resultaat: bijna zeventig procent van de respondenten vindt certificering van coaches belangrijk.

'Onderdeel van de professionalisering is voor coaches ook dat ze zich committeren aan de internationale ethische code, een klachtenregeling hanteren en hun handelen onafhankelijk laten toetsen door assessoren die daarbij gebruik maken van een internationaal erkend competence-framework, aldus Brode.' Voor afnemers van coaching betekent dit een groter inzicht in, en meer transparantie over, de werkwijze van coaches. Dit komt ook ten goede aan de groeiende kwaliteit in het coachvak.

Of dit nou samenhangt met de verdere professionalisering van het vak of niet, zeker is dat coaching de laatste jaren een steeds bekendere en herkenbare plek ingenomen heeft in Nederland. 'Inmiddels onderschrijven veel mensen dat coaching bijdraagt aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling', zegt Brode. De onderwerpen waarmee coaches aankloppen zijn breed: werken in teams, zelfontplooiing, loopbaanvraagstukken en stress- en burnoutklachten. Echter, bovenaan de top 5 staat sinds jaren de werk-privébalans. Hoe verklaart Brode dat? 'Het lijkt wellicht een open deur, maar we leven in een hectische maatschappij waarin we allerlei kansen en mogelijkheden hebben om welke behoefte dan ook te vervullen. Balans kan daardoor sneller zoekraken. Als je kan kiezen uit duizenden mogelijkheden, is de meest belangrijke vraag misschien wel 'Hoe wil ik mijn leven vormgeven?'. Voorwaarde om een antwoord hierop te kunnen geven, is dat we onze ontwikkeling kunnen sturen en onze eigen identiteit telkens weer durven te ontdekken. Omdat dit niet per se iets is wat iedereen van jongs af aan leert, gun ik mensen een professionele coach om dat te ontdekken.'

Tekst geschreven door Rebecca Wolf

Inhoudsopgave

Onderzoeksopzet	4
Overzicht opvallende resultaten	6
Achtergrond en ervaring van de deelnemers	7
Opleiding & functie	7
Hoeveel jaar werkzaam als coach	7
Op welk gebied actief	7
Organisatie	8
Wie en hoe wordt er gecoacht?	9
Coachees	9
Coachvragen & benaderingswijzen	10
Lengte en frequentie van coachtrajecten	11
Taal	11
Coachsessies	12
Certificering en professionalisering	14
Beroepsorganisatie & certificering	14
Supervisie & intervisie	15
Toekennen opleidingsbudget	15
Marketing & vindbaarheid	16
Financieel	17
Coaches in loondienst	18
Op het werk	19
Conclusie en vooruitblik	19



Onderzoeksopzet

In opdracht van de Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO) heeft [Onderzoekdoen.nl](https://onderzoekdoen.nl) een benchmarkonderzoek uitgevoerd. Respondenten zijn voornamelijk coaches die bij een beroepsorganisatie zijn aangesloten. Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de samenstelling van en ontwikkelingen in de professionele coachmarkt.

Dataverzamelingsperiode

De dataverzamelingsperiode liep van 25 januari 2023 tot en met 16 maart 2023. Respondenten zijn uitgenodigd via e-mail. Om de respons te optimaliseren zijn op 1 februari 2023 en 14 februari 2023 herinneringen verstuurd naar de genodigden die de vragenlijst tot dan toe nog niet (volledig) hadden ingevuld. Daarnaast zijn er algemene links gedeeld in de nieuwsbrief en op de website van NOBCO en met coaches bij Noloc, ABN AMRO, Ministerie van Justitie & Veiligheid, Nationale Politie, Intercoach, Vrije Universiteit, LVSC en ICF. Ook is er een link gemaakt voor 'overige' genodigden.



Respondenten

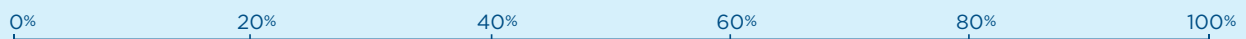
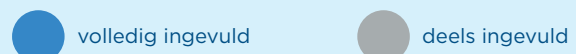
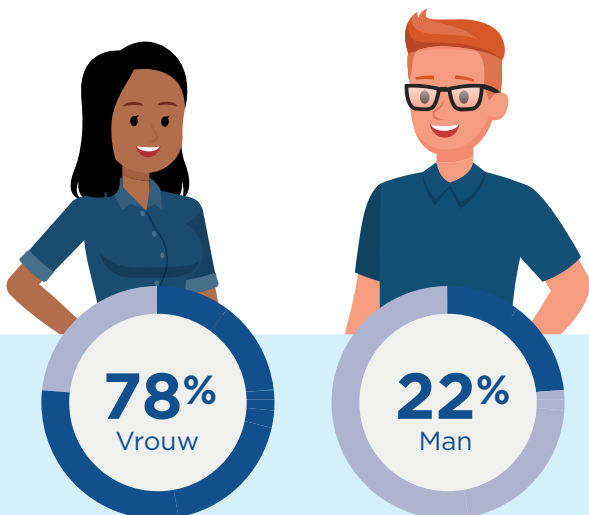
Alle bij NOBCO aangesloten coaches zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast zijn via andere manieren (zie 'dataverzamelingsperiode') zo veel mogelijk coaches benaderd die zich begeven in de professionele coachmarkt en bij een beroepsorganisatie zijn aangesloten. In totaal vulden 1705 mensen de vragenlijst in.

Vragenlijst

De vragenlijst is door NOBCO opgesteld. In samenwerking met NOBCO heeft [Onderzoekdoen.nl](https://onderzoekdoen.nl) vervolgens aanpassingen gemaakt. De vragenlijst die aan de respondenten is voorgelegd, bestaat uit 17 thema's (63 vragen).

Rapportage

In dit rapport zijn de uitkomsten zo veel mogelijk visueel weergegeven door middel van grafieken en figuren. De verschillende vraagtypen worden op de volgende pagina toegelicht.



1.560

145

Stellingen

De vragenlijst bestond voor een deel uit stellingen. Respondenten konden een antwoord geven op een schaal van 1 tot 5 (helemaal oneens tot helemaal eens). De respondenten konden ook de optie 'Weet ik niet' kiezen. De resultaten van de stellingen worden telkens weergegeven met de gemiddelde score van alle respondenten.



Meerkeuzevragen

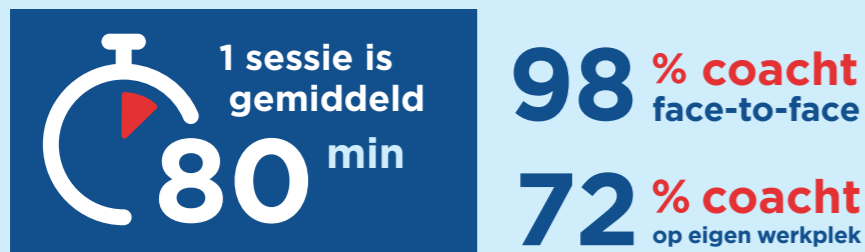
De vragenlijst bestond voor een groot deel uit meerkeuzevragen. De resultaten van deze vragen worden telkens weergegeven in percentages. Wanneer respondenten meerdere antwoorden konden selecteren, tellen de percentages op tot meer dan 100%.

Open vragen

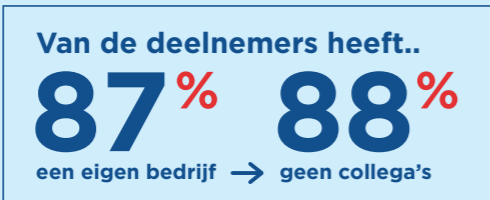
Er zijn een aantal open vragen aan de respondenten gesteld. De antwoorden van de open vragen waar respondenten teksten moeten antwoorden, worden niet getoond in dit rapport. Ook de antwoorden bij 'Anders, namelijk:' (bij meerkeuzevragen) worden niet in deze rapportage getoond. Bij een deel van de open vragen konden respondenten een getal (bijvoorbeeld uren of euro's) invullen, in deze gevallen zijn de antwoorden gecategoriseerd in grafieken en worden gemiddelden getoond.



Overzicht opvallende resultaten



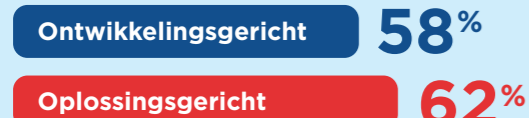
coachvragen over



coaches in loondienst gemotiveerd om:



Meest gebruikte coachmethodieken:



1.705 respondenten

financieel

gemiddeld uurtarief

60% coach traject betaald door werkgever

€135

voor zakelijke opdrachtgevers

€105

voor particulieren



Van de respondenten is..

92% coach

60% opleiding HBO

Respondenten zijn aangesloten bij:



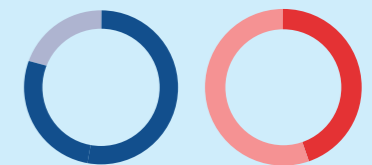
81%

21%

Supervisie & intervisie

45% Heeft supervisie ontvangen over werkervaring als coach.

79% Heeft deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten.



Coaches worden het vaakst gevonden via **mond-tot-mondreclame**



Coaches in loondienst ervaren:

17% onvoldoende diversiteit

9% geen veilige werksfeer

4.62 / 5 is zeer tevreden

4.71 / 5 vindt werk leuk

4.40 / 5 voelt zich betrokken

4.39 / 5 voelt zich gewaardeerd

4.62 / 5 zichzelf kunnen zijn

4.71 / 5 vrij om mening te geven



Achtergrond en ervaring van de deelnemers

Deelnemers aan het onderzoek waren voornamelijk vrouw (78%), hoogopgeleid (Hbo+) en hebben al heel wat werkervaring. Bijna de helft van de deelnemers is tussen de 51 en 60 jaar oud en nagenoeg een derde tussen de 41 en 50. De meerderheid van de deelnemers heeft een eigen onderneming, al dan niet naast een baan in loondienst (87%). Slechts 9% van de deelnemers werkt alleen in loondienst.



Wat was uw opleidingsrichting?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- 29%** gezondheidszorg, sociale dienstverlening en verzorging
- 27%** economie, commercieel en administratie
- 24%** humaniora, sociale wetenschappen, communicatie en kunst
- 11%** onderwijs
- 7%** Juridisch, bestuurlijk, openbare orde & veiligheid
- 4%** Horeca, toerisme, transport & logistiek
- 3%** Wiskunde, natuurkunde, scheikunde, informatica
- 3%** Techniek
- 2%** Agrarisch en milieu
- 17%** Anders

Opleiding & functie

Wat is uw huidige beroep?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



Wat is het beroep van respondenten die geen coach zijn?

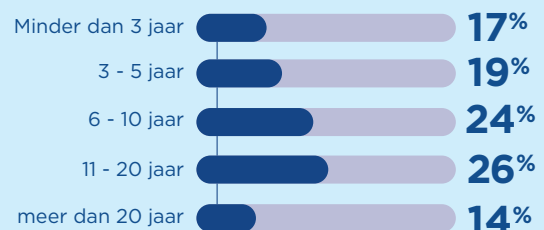


Wat is uw hoogst genoten opleiding?



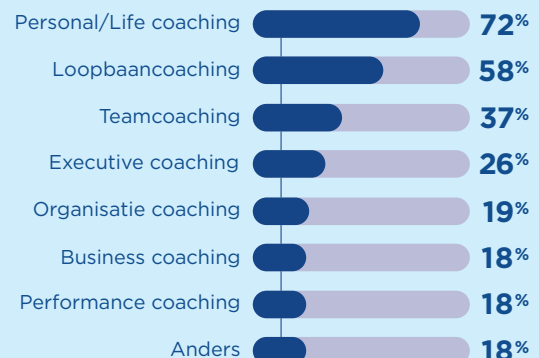
- 60%** Universiteit
- 35%** Hoger Beroepsonderwijs (HBO)
- 2%** PhD
- 1%** MBO Specialistenonderwijs
- 1%** Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO)
- 1%** HAVO

Hoeveel jaar bent u in totaal werkzaam als coach?



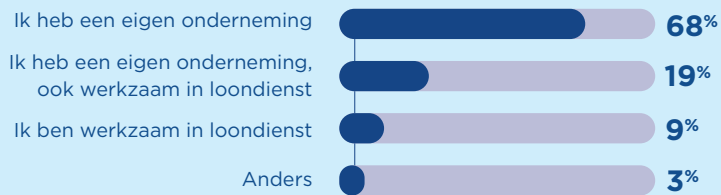
Op welk gebied bent u als coach actief?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



Organisatie

Wat is uw werksituatie?



Hoeveel collega's werken er in uw onderneming?



Hoeveel collega's heeft u in de organisatie waarin u werkzaam bent?

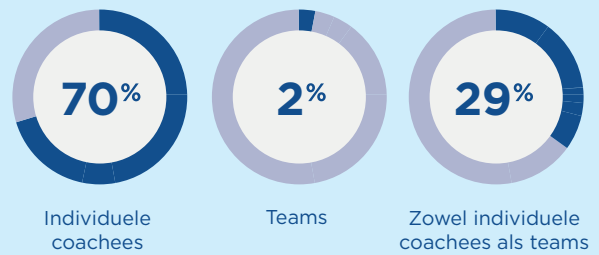


Wie en hoe wordt er gecoacht?

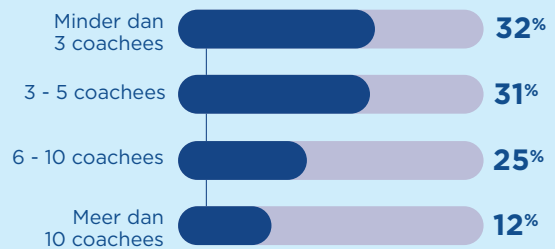
Coaches begeleiden veelal individuele coachees. Het gaat dan voornamelijk om hoogopgeleide professionals en managers, maar de groep die gebruik maakt van coaching begint steeds breder te worden. Een aantal coaches richt zich naast individuele coaching ook op teamvraagstukken (29%).

Nederlands blijft, niet verassend, de voornaamste voertaal, maar een vierde van de coaches begeleidt ook individuele coachees en teams in het Engels. Coachtrajecten duren over het algemeen tussen de 11 en 20 weken met één coachingsessie per twee weken. De diversiteit aan technieken die coaches gebruiken is groot: van socratisch coachen, NLP, tot aan behavioristisch coachen. Koplopers onder de toegepaste methodieken zijn ontwikkelingsgericht coachen (58%) en oplossingsgericht coachen (63%). Tot nu toe is vanuit wetenschappelijk oogpunt gezien nog niet voldoende bewijs dat de ene methode beter is dan de andere. Des te belangrijker dus dat coaches zichzelf, de methodieken die ze toepassen en het effect hiervan op coachees kritisch blijven evalueren. En dat kan bijvoorbeeld met de door NOBCO ontwikkelde Coaching Monitor.

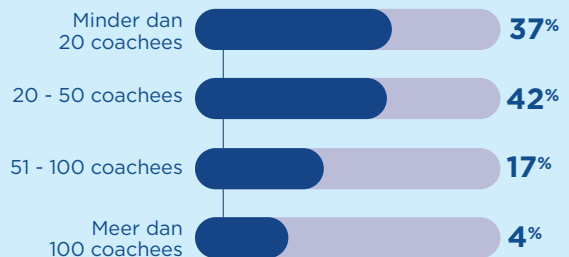
Coacht u voornamelijk individuele coachees of teams?



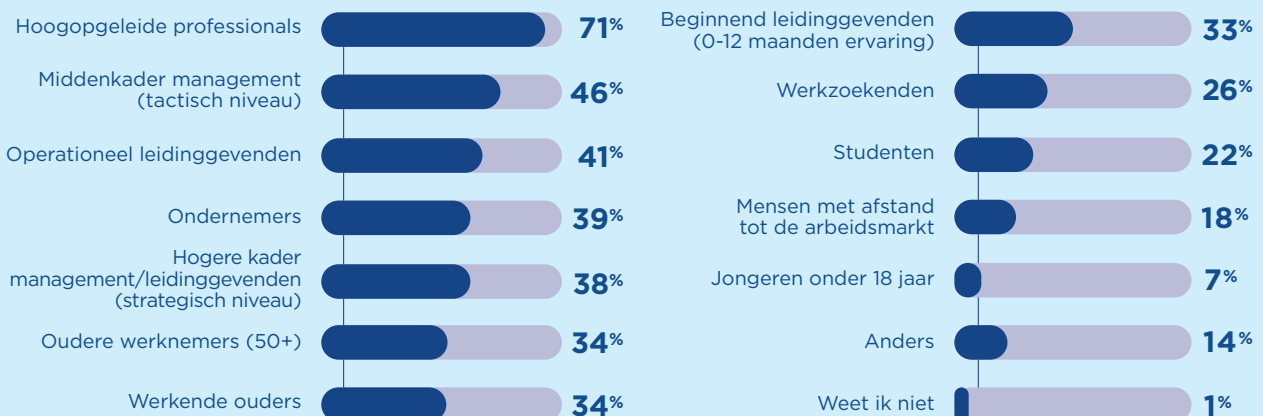
Hoeveel coachees coacht u gemiddeld per week?



Wat is de omvang van uw jaarlijkse coacheebestand?



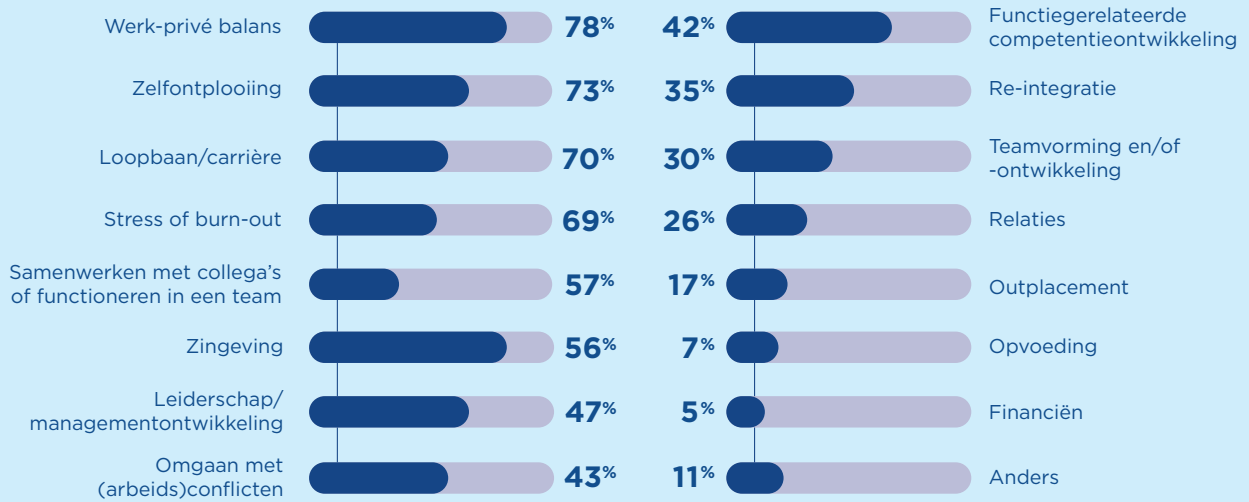
Wie waren het afgelopen jaar uw coachees? (Meerdere antwoorden mogelijk)



Coachvragen en benaderingswijze

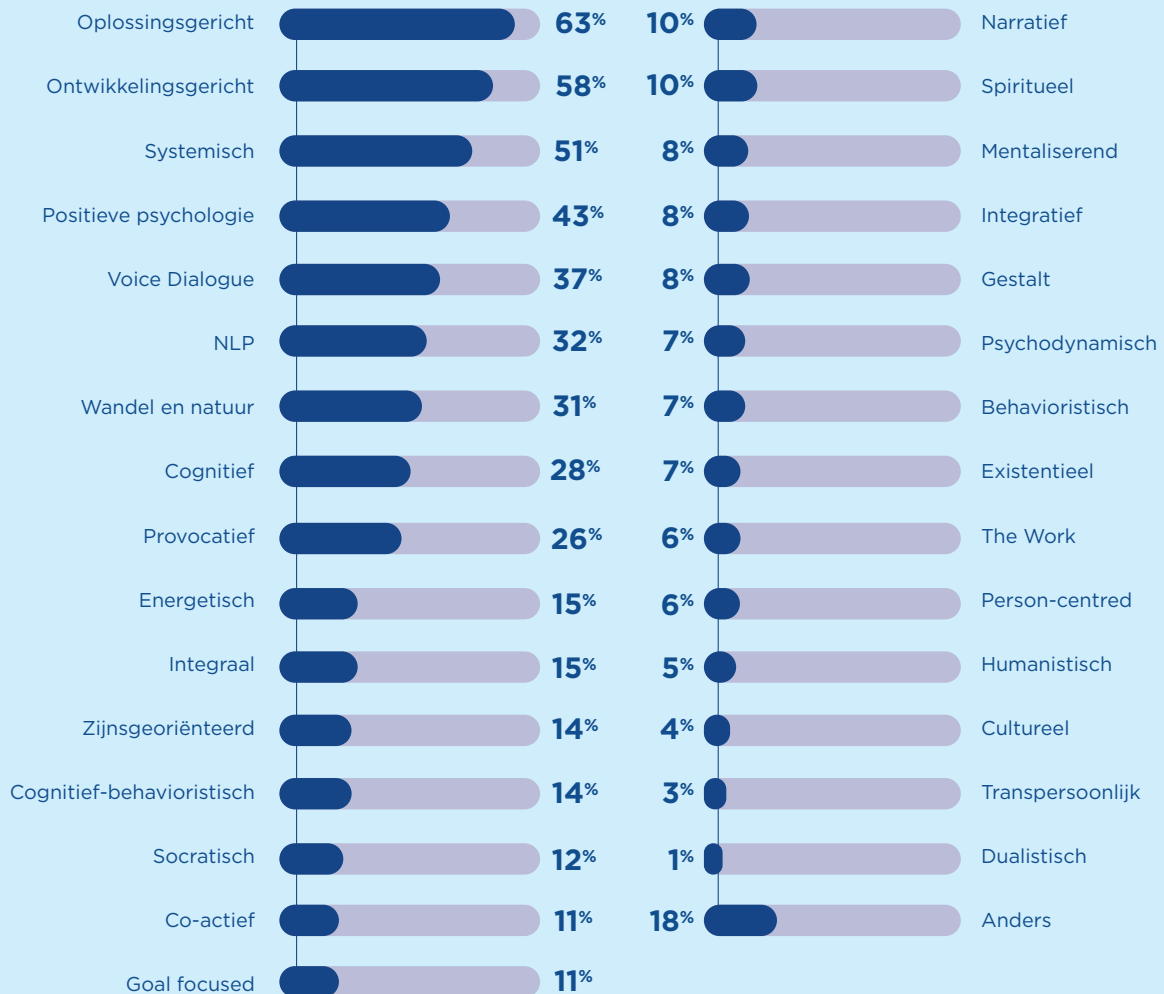
Op welk(e) gebied(en) komen coachees vooral bij u met coachvragen?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



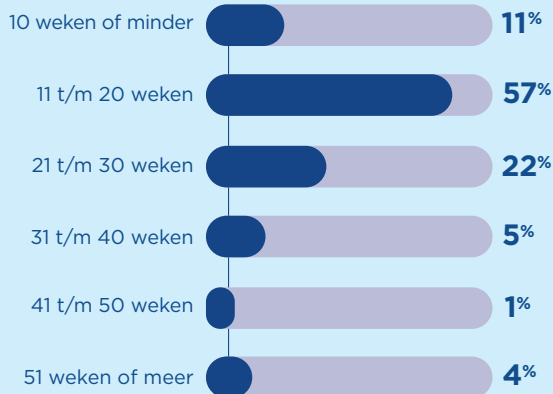
Welke benaderingswijze(n) gebruikt u over het algemeen binnen uw coaching?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

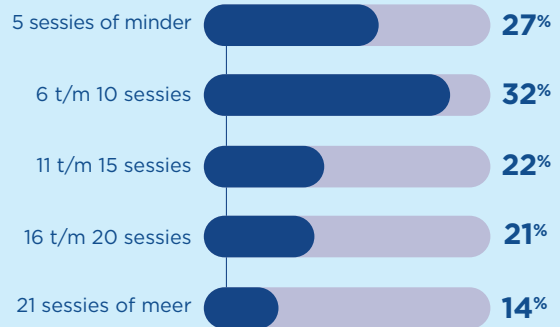


Lengte en frequentie van coachtrajecten

Hoe lang duurt een coachtraject met één coachee gemiddeld?



Uit hoeveel sessies bestaat een coachtraject met één coachee gemiddeld?



Met welke frequentie heeft u over het algemeen een coachsessie met dezelfde coachee? (meerdere antwoorden mogelijk)

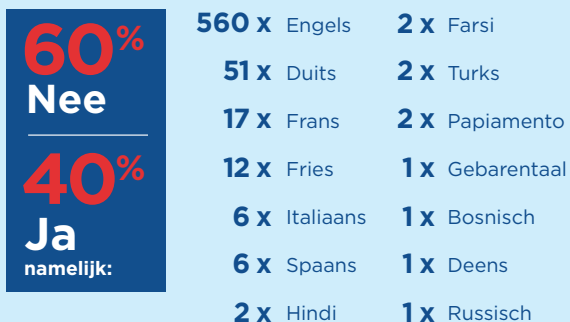


Met welke frequentie heeft u over het algemeen buiten coachsessies om contact met dezelfde coachee? (meerdere antwoorden mogelijk)

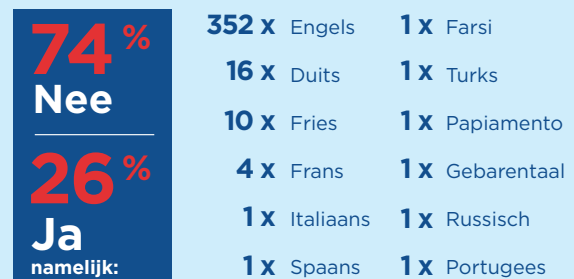


Taal

Biedt u coaching aan in andere talen dan Nederlands?



Coacht u op dit moment in andere talen dan Nederlands?



Coachsessies

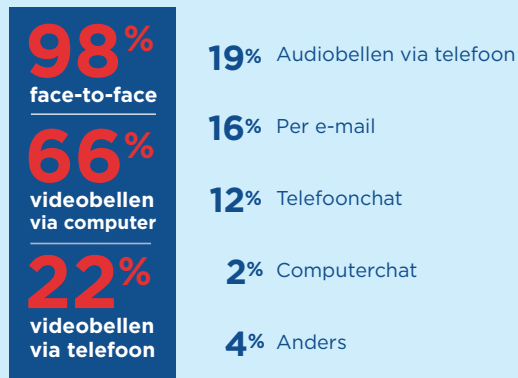
Coaches begeleiden coachsessies voornamelijk face-to-face. Online coaching leek een noodzakelijk gevolg van de coronamaatregelen, maar blijkt blijvender van aard te zijn. Zesenzestig procent van de respondenten coacht ook via een videoverbinding (Zoom, Teams, etc.). Van de deelnemers geeft 60% aan dat coachen via een videoverbinding (zoals Zoom of Teams) even lang duurt als een face-to-face sessie (namelijk gemiddeld 80 minuten). Daarnaast wordt er ook telefonisch gecoacht en/of door middel van, chat en e-mail. Een trend die de drempel voor coaching – zowel aan de kant van de coachee als ook aan de kant van de coach – verlaagt. Er hoeven immers geen lange reisafstanden te worden afgelegd voor een online sessie en laagdrempelig contact tussen de sessies door is makkelijker. Maar misschien is (aanvullende) online coaching ook de vriendelijke reminder of de nodige stok achter de deur voor de coachee om te komen tot blijvende verandering?



Vragen die bij het inzetten van online coaching spelen, zijn: wat is de voor de coachee meest effectieve mix tussen face-to-face en online coaching? En is er een verschil in werkzaamheid van interventies in face-to-face en online coaching? Onderzoek naar deze (en andere) vraagstukken worden momenteel in samenwerking met de Open Universiteit uitgevoerd door een promovenda.

Op welke manier coacht u uw coachees?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



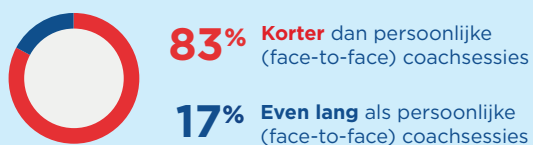
Hoelang duurt een coachsessie gemiddeld?



Waar vinden de persoonlijke (face-to-face) coachsessies plaats? (Meerdere antwoorden mogelijk)



Deelnemers ervaren coachsessies per telefoon (audiobellen) gemiddeld..



Deelnemers ervaren coachsessies per computer (videoverbinding) gemiddeld..



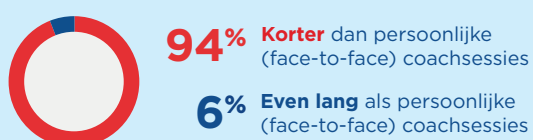
Deelnemers ervaren coachsessies per telefoon (videobellen) gemiddeld..



Deelnemers ervaren coachsessies per computer (chatprogramma's) gemiddeld..



Deelnemers ervaren coachsessies per telefoon (chat) gemiddeld..



Deelnemers ervaren coachsessies per e-mail gemiddeld..



De genoemde percentages verwijzen naar het percentage deelnemers dat het desbetreffende antwoord (korter, even lang, langer) koos.



Certificering en professionalisering

Driekwart van de ondervraagden kent zichzelf een jaarlijks opleidingsbudget toe en bijna negentig procent heeft ook daadwerkelijk een cursus of bijscholing gevolgd in het afgelopen jaar. Bijna zeventig procent van de respondenten vindt certificering van coaches belangrijk.

Bij welke beroepsorganisatie(s) bent u aangesloten?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



81%

Anders:

30%



beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches

21%

Nergens aangesloten:

2%

In hoeverre vindt u certificering voor coaches belangrijk?

24% Heel belangrijk

44% Belangrijk

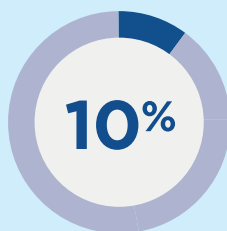
26% Neutraal

5% Niet belangrijk

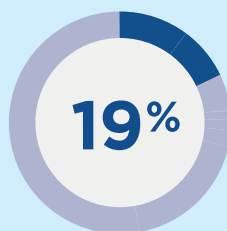
1% Helemaal niet belangrijk

Welke registraties/accreditaties heeft u die relevant zijn voor uw coachactiviteiten?

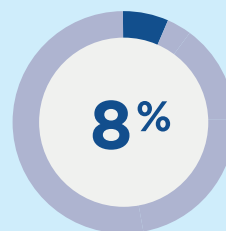
(Meerdere antwoorden mogelijk)



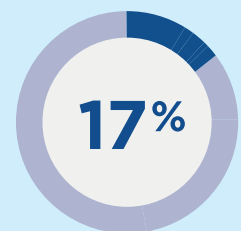
NOBCO EMCC European Foundation coach



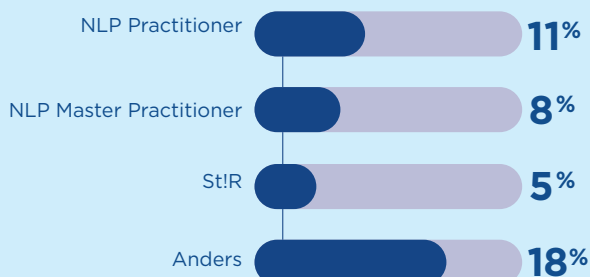
NOBCO EMCC European practitioner coach



NOBCO EMCC European Senior practitioner coach



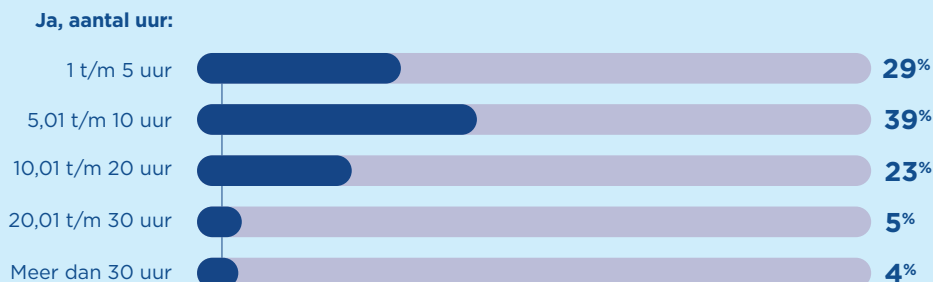
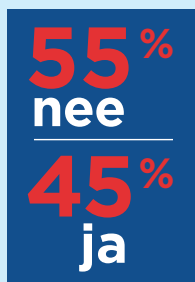
Noloc Erkend Loopbaanprofessional



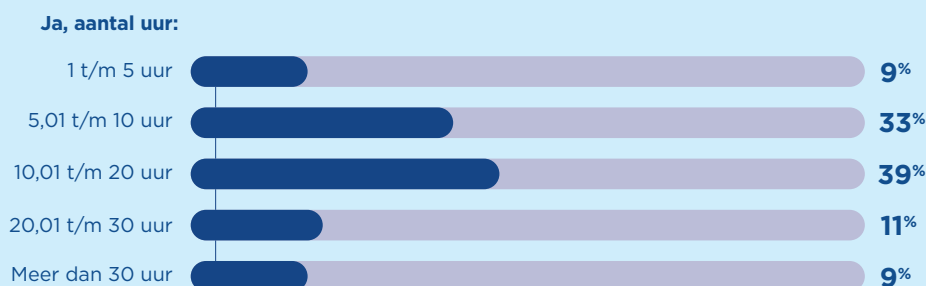
Geen relevante registraties/accreditaties: **23%**

Supervisie en intervisie

Heeft u het afgelopen jaar supervisie ontvangen over uw werkervaringen als coach?



Heeft u het afgelopen jaar deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten over uw werkervaringen als coach?



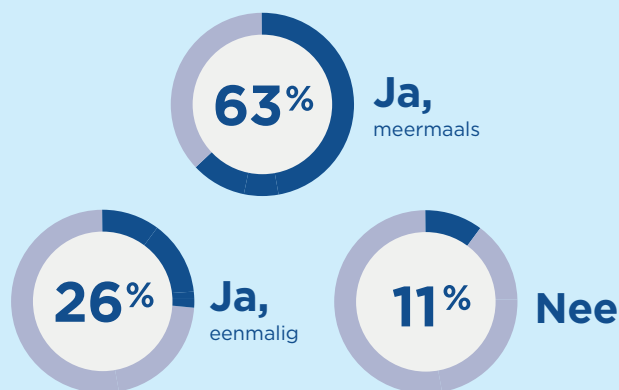
Toekennen opleidingsbudget

Kent u uzelf een jaarlijks opleidingsbudget toe?

De meeste respondenten kenden zichzelf een jaarlijks opleidingsbudget toe tussen de €1.000 en €5.000.



Heeft u het afgelopen jaar bijscholing en/of cursussen gevolgd om uzelf als coach verder te ontwikkelen?



25%

Nee, geen opleidingsbudget

14%

Ja, minder dan € 1.000

35%

Ja, tussen de € 1.000 en € 2.000

35%

Ja, tussen de € 2.000 en € 5.000

3%

Ja, meer dan € 5.000

Marketing & vindbaarheid

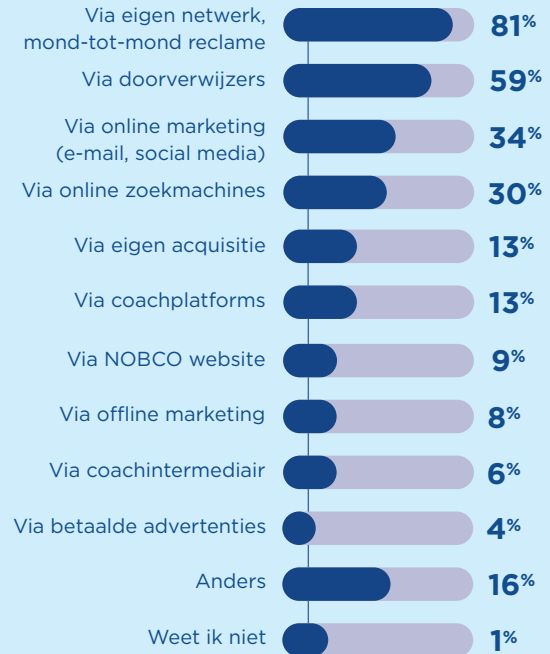
Ook in tijden van makkelijk vorm te geven social-mediacampagnes en een groei aan andere laagdrempelige marketingmogelijkheden geldt dat coaches nog altijd het vaakst via mond-tot-mondreclame worden gevonden. Eenentachtig procent wordt door een coachee aanbevolen en eenenzeventig procent door een zakelijke opdrachtgever. Waar dat mee samenhangt is niet helemaal duidelijk, een van de redenen kan het gemak en vertrouwen zijn van bestaande contacten en relaties in organisaties of de prive-omgeving. Een mogelijk andere verklaring ligt wellicht in lijn met de groei van het aantal coaches in Nederland. Het aanbod is groot en divers en niet altijd even makkelijk te doorgronden voor iemand die informatie zoekt. Aan dit thema geeft NOBCO de komende jaren meer aandacht, aldus David Brode.



NOBCO signaleert dat werkgevers en werknemers het steeds belangrijker vinden om te weten dat ze een professioneel handelende coach in huis halen. NOBCO ziet dat ook terug in vragen vanuit organisaties en particulieren over hoe deze het beste een kwalitatief goede coach kunnen selecteren.

Hoe wordt u gevonden door uw coachees

(Meerdere antwoorden mogelijk)



Hoe wordt u gevonden door uw opdrachtgevers (geen coachees)?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



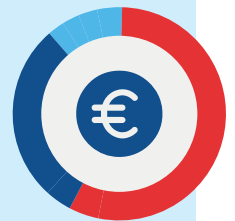
Financieel

Als het contact eenmaal gelegd is en het coachcontract getekend, dan betaalt in zestig procent van de gevallen de werkgever van de coachee het traject. Tarieven voor een coachsessie variëren van 100 tot 150 euro per uur voor zakelijke opdrachtgevers en van 75 tot 125 euro voor particulieren. Belangrijke kanttekeningen bij deze tarieven zijn marktwerking, maar ook de invloeden van ervaring, opleiding, soort coachvragen en omgevingen waarbinnen gecoacht wordt. Niet voor elke coachvraag is bijvoorbeeld een senior of master practitioner nodig met jarenlange ervaring in boardrooms. We zien dat coaching steeds breder wordt ingezet en navenant zijn op meerdere niveaus en onderwerpen geschikte coaches te vinden.

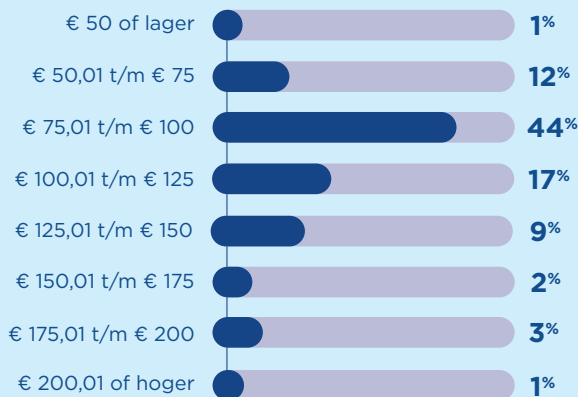


Wie betaalt over het algemeen de kosten voor het coachtraject?

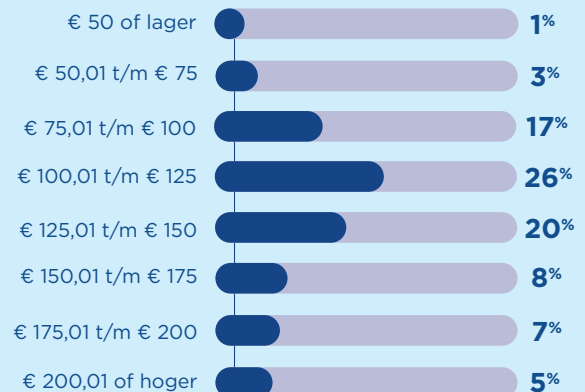
- 60%** De werkgever van de coachee
- 25%** De coachee
- 15%** Anders



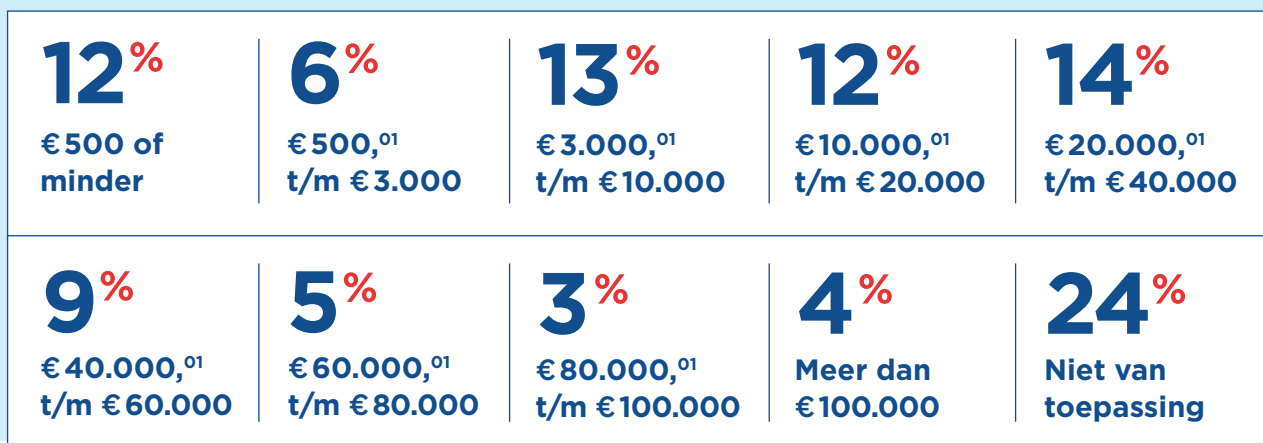
Wat is het gemiddelde uurtarief voor particulieren?



Wat is het gemiddelde uurtarief voor zakelijke opdrachtgevers?



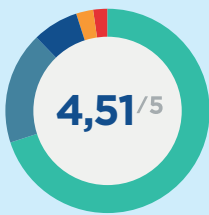
Kunt u aangeven hoeveel omzet u jaarlijks (ongeveer) behaalt binnen uw coachpraktijk?



Coaches in loondienst

Van de coaches die in loondienst zijn, of naast hun eigen onderneming in loondienst zijn, geeft de meerderheid aan zichzelf te kunnen zijn binnen de organisatie en er graag te werken. Ook zijn ze heel gemotiveerd om zichzelf verder te ontwikkelen bij hun werkgever.

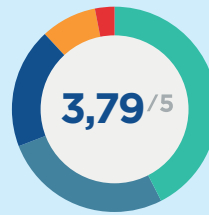
Deze vragen zijn alleen gesteld aan coaches die werkzaam zijn in loondienst of die een eigen onderneming hebben en ook werkzaam zijn in loondienst.



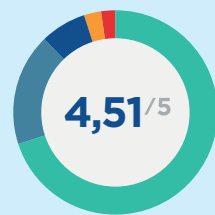
Ik ben gemotiveerd om mij persoonlijk te ontwikkelen binnen deze organisatie.



Ik ben gemotiveerd om door te groeien binnen deze organisatie.



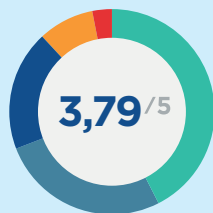
Ik blijf graag bij deze organisatie werken.



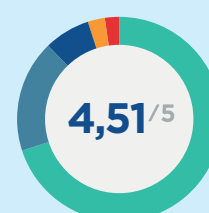
Ik heb het gevoel dat ik erbij hoor op het werk



Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word op het werk



Ik heb het gevoel dat mijn collega's om mij geven



Over het algemeen ben ik tevreden met mijn werk

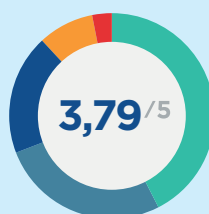


Over het algemeen vind ik mijn werk leuk

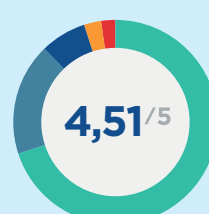
Veiligheid & diversiteit



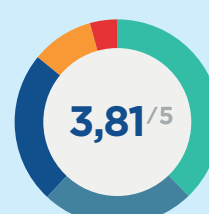
Er heerst een veilige sfeer op het werk



Ik heb het gevoel dat ik mezelf kan zijn op het werk



Ik voel me veilig om mijn eigen mening te geven op het werk



Ik vind dat mijn organisatie voldoende divers is

Conclusie en vooruitblik

De resultaten van dit marktonderzoek geven inzicht in de professionele coachmarkt. NOBCO ziet daarnaast een aantal trends die in de komende twee tot vier jaar van invloed zullen zijn op coaching. Zo zullen technologische toepassingen voor coaching in rap tempo toenemen. Aanvankelijk zijn deze toepassingen vooral ondersteunend, maar verschillende bedrijven zijn al aan het experimenteren met AI chatbots om bijvoorbeeld intakegesprekken voor coaching uit te laten voeren.

Daarnaast zien we een toename in coachplatformen die totaaloplossingen bieden rondom ontwikkelvraagstukken en tevens als intermediairs optreden tussen coach en coachee. Dat biedt meer dan ooit kansen en mogelijkheden om je als coach te onderscheiden. Nauw verwant is een andere ontwikkeling die we signaleren, namelijk de zoektocht naar houvast, zingeving en verbinding. De rol die coaching daarbij kan spelen heeft geen toelichting. Die toelichting is wel nodig voor een andere ontwikkeling: de roep om transparantie in de coachmarkt. Hierin neemt NOBCO een proactieve rol en houding.



We stimuleren continue ontwikkeling van coaches die zich aansluiten bij NOBCO en maken die professionele ontwikkeling inzichtelijk met behulp van onafhankelijke toetsing en certificering. De focus van NOBCO voor 2024 ligt op het onderbouwen van de maatschappelijke relevantie van coaching. Maar ook samenwerkingen met overheid, onderwijsinstellingen, HR, werkgevers, huisartsen en intermediairs wordt een belangrijke focus komend jaar.





NOBCO

Nederlandse orde
van beroepscoaches

Affiliated with
EMCC
GLOBAL

Contactgegevens

Nederlandse Orde van Beroepscoaches
Postbus 1167
3860 BD Nijkerk, Nederland
033-247 34 28 (ma - vrij 9.00 - 12.00 uur)
info@nobco.nl
www.nobco.nl

Inlichtingen pers

Wilt u als journalist of redactie meer weten over NOBCO en/of heeft u vragen over coaching, de ontwikkelingen van het coachvak en/of coaches? Neem dan contact op via het algemene telefoonnummer 033-247 34 28. U wordt dan in contact gebracht met het bestuurslid marketing en communicatie.