

*Hoe managementcoaching ook lifecoaching werd.*

## **"In het vijfde gesprek was wel al duidelijk, dat de coachvraag klaar was"**

Een manager zocht coaching voor de volgende vraag: "wat heb ik nodig om meer mezelf te durven zijn en minder frustratie te voelen in mijn werk?" De intake verhelderde dat vier thema's een rol speelde: zelfvertrouwen, verantwoordelijkheid, jezelf uitspreken en managementvaardigheden.

Omdat de thematiek zowel breed als diepgaand was, stelde ik zeven gesprekken voor. Maar in het vijfde gesprek was al duidelijk dat de manager meer zichzelf durfde te zijn in de dagelijkse praktijk, minder frustratie voelde en haar werkplezier een 8 of hoger gaf. En dat haar omgeving ook goed reageerde op haar nieuwe durf en daadkracht.

Ik maakte bespreekbaar dat we de overige twee gesprekken, die al betaald waren door de organisatie, ook achterwege konden laten. Uiteraard met teruggave van de kosten. De manager wilde echter meer: hoe paste deze baan die nu 'zeker een 8 was' in haar grotere levensmissie? Zou ze met net zoveel plezier deze rol bij een organisatie kunnen doen, waar ze nog meer achter stond? Of zou een 7,5 misschien ook goed zijn, als haar work-life balance een stuk beter zou worden?

Daarmee koos ze dus uiteindelijk voor een coachtraject van managementcoaching en als slagroom op de taart lifecoaching.