

# Amikor a kommunikáció minősége megváltoztatja a kapcsolatok minőségét

Szervezetfejlesztési eset | Leadership coaching & csapatfejlesztés

Ha vezetőként vagy csapattagként már tapasztaltad, hogy a kimondatlan feszültségek az eredményességre és a munkahelyi hangulatra is hatással vannak, akkor ez a történet neked szól.

Minden szervezet más, így minden történet egyedi. Ez a példa betekintést ad abba, hogyan dolgozunk együtt egy vezetővel és egy csapattal, milyen kihívásokkal találkoztunk, és milyen eszközöket használunk a közös munkában.

## Kiindulási helyzet

2025 novemberében keresett meg egy ~25 fős csapat vezetője azzal az igénnyel, hogy egyéni szinten **vezetői coachingot**, a csapata számára pedig **kommunikációs- és csapatépítő tréninget** szeretne.

Decemberben körvonalaztuk a fő célokat:

- Hatékonyabb együttműködés csapatszinten
- Kommunikációból fakadó hibák csökkentése és jobb kezelése
- Tudatosabb indulatkezelés és konstruktív visszajelzés a vezető részéről

## A folyamat keretei

<b>~3 hónap</b>	Coaching időszak
<b>11 alkalom</b>	12-ből
<b>25 fő</b>	Csapat mérete

- Kéthetente 1 órás coaching ülés (december közepe - március közepe)
- Kommunikációs & csapatépítő képzés: 2× fél nap + 1 teljes nap

- Fókusz: rendszerszintű működés és a vezetői működés összehangolása

A tipikus 3 hónapos coaching program a leghatékonyabb: elég hosszú a mélyebb változáshoz, de eléggé rövid a fókuszált munkához és a lendület megtartásához.

---

## **Az első hetek: megértés, nem gyors megoldás**

Az elején nem "megoldottunk", hanem feltérképeztünk:

- A szervezet és az egyén működésének megértése és a kettő kapcsolata
- A hibák okainak feltárása: információhiány, figyelmetlenség, félreértés
- Visszatérő mintázatok feltárása és számszerűsítése

A rendszerszintű problémák egy részét az első 6-8 hétben sikerült kezelni: körünetekkel, személyes egyeztetésekkel, optimalizált információáramlással.

Egyéni szinten kiemelten fontosnak tartottam megérteni a kommunikációs mintákat:

- Mikor és miből fakad az indulat, hogyan nyilvánul meg
  - Milyen korai jelek figyelmeztetnek az eskalációra
  - Mit, hogyan szeretne a vezető másként tenni a jövőben
- 

## **Fordulópont: a januári tréning**

Ez volt a csapat első ilyen alkalma. A vezető kezdetben bizonytalan volt: "vajon a csapatépítő csak egy pillanatnyi örömforrás lesz?" – de ugyanakkor kellően bizakodó és aktívan jelen volt.

### **A tréning menete:**

- Játékos gyakorlatokkal oldottuk a hangulatot, bizalmi légkört teremtettünk
- A résztvevők feltárták az eddig kimondatlan feszültségek okait
- Találtak különböző nézőpontok, megértették egymás szempontját
- Közös néztek rá a rendszerszintű problémákra és megoldásokat találtak

Volt sírás, rengeteg nevetés – a valódi kapcsolódás jelei.

---

## **Eszközök és a tanulási folyamat**

- Saját és egymás kommunikációs stílusának megismerése (teszt alapján)
- Asszertív önkifejezés: érzések és szükségletek tiszta kommunikációja
- Konstruktív visszajelzés adása és fogadása
- Verbális, nonverbális és tonalitásbeli jelek felismerése
- Hibák újrakeretezése: bűnbakkeresés helyett közös problémamegoldás
- Konfliktuskezelési módszerek
- A csapat fejlődési fokozatainak megértése

Célunk volt egy pszichológiai biztonságot támogató kultúra kialakítása, ahol a hibák felvállalhatók és tanulási lehetőségként kezelendők.

---

## Azonnali hatás

*“Végre beszélgetnek, csicseregnek, kacagnak a kollegák ebédidőben.”*

Ez a nyílt kommunikáció első jele volt, ami nagyon fontos alapot adott a további munkához.

---

## Most, 2 hónappal később

*“Meváltozott a kapcsolatok minősége.”*

### Hatások csapatszinten:

- Jobb információáramlás
- Megoldásfókusz erősödése
- Nagyobb felelősségvállalás

### A vezetői működésben:

*“Változtam én is. Minimális az indulati reakció, időben felismerem a tonalitásomból, ha valami zavar, és a felelősségre vonás helyett a megoldásra fókuszálok.”*

---

## Beépült szokások és hívószavak

A csapat mindennapjaiban megjelentek kulcsszavak, amelyek aktiválják a tanult mintákat:

- "asszertívan, kérlek"
- "nem megyünk vissza stormingba"

Emellett a dicséret és az elismerés rendszeressé vált: szóban és írásban is megerősítik egymást.

---

## Személyes témák: energia és életmód

Az eredetileg kitűzött szakmai célkitűzéseket viszonylag hamar, 8-10 hét alatt sikerült elérni. Az utolsó hetekben fókuszra váltottunk: a vezető energiájának és terhelhetőségének növelése, táplálkozás, mozgás, pihenés kerültek fókuszba.

A vezető elkezdett tudatosabban foglalkozni a táplálkozással, mozgással és regenerációval. Ezek a változások hozzájárulnak egy fenntartható, jobb közérzet kialakításához.

---

## Zárás és utánkövetés

**11/12**

**2 db**

Tervezett alkalom alatt elért célok

Follow-up találkozó

A vezető magas szintű elköteleződéssel és következetességgel vitte végig a programot. Az önreflexió mesterévé vált, felismert diszfunkcionális mintákat és szemvillanás alatt tudott rajtuk változtatni.

A coaching egyik célja az is, hogy ne csak a coach jelenlétében működjön a rendszer, hanem önállóan is fenntartható legyen.

---

**Ez a történet jól mutatja: a kommunikáció fejlesztése és a vezetői coaching kulcsfontosságú lehet az eredményesség és a szervezeti kultúra szempontjából egyaránt.**

Ha megváltoznak a csapaton belüli kommunikációs irányelvek, a kapcsolatok és az egész működés is megváltozik.

**Te milyen jeleket láatsz, ami azt mutatja, hogy a kommunikáció valóban működik a csapatodban? Vagy éppen döcög?**