

Mi van a szőnyeg alatt?

„HAGYJUK MÁR AZ ÉRZELMEKET, KÖNYÖRGÖM, EZ EGY MUNKAHELY!”



ERDŐS-TAGÁNYI BARBARA
közgazdász,
mentális
projektmenedzser,
dipl. szupervizor

„Hagyjuk már az érzelmeket, könyörgöm ez egy munkahely!” – lehet, hogy régen ez működött, de ma már biztos nem állja meg a helyét ez a kijelentés, ha hatékonyan és jó munkahelyi légkörben szeretnénk dolgozni.

Alaptézis, hogy ha a munkatársak érzelmeit a vezetők megfelelő módon kezelik, akkor a kollégák motiváltabbak lesznek, hatékonyabban dolgoznak, így csökken a kítűzött célok elérésének ideje.

Ezt ismerte fel egyik ügyfelem is, aki vezetőként olyan emberi problémákkal szembesült, (rossz hangulat, klikkesedés, egymásnak beszólogatás), amiket már nem volt energiája megoldani, de tudta, hogy nem lehet szőnyeg alá söpörni őket.

NA, AKKOR NÉZZÜNK BE A SZŐNYEG ALÁ!

A team coaching előre megfogalmazott célja az volt, hogy tegyük rendbe a kollégák egymás közti, valamint a kollégák és a vezető közötti lévő feszültségeket, továbbá, hogy helyezzük új alapokra a közös együttműködésüket. Helyszínül egy irodájukon kívüli teret, egy bérelt tréninghelyszínt választottunk, hogy már ezzel is megteremtjük a lehetőségét annak,

hogy a problémákra messzebből tudjanak tekinteni, a beragadt, mindennapi környezet helyett.

AZ IDŐKERET 3 ALKALOM VOLT, EGYENKÉNT 3 ÓRÁBAN.

A legfontosabb ebből az első alkalom volt, mert itt dőlt el, hogy a csapat tud-e, akar-e kimozdulni a jól megszokott rossz hangulattól, ad-e esélyt magának, egymásnak, a vezetőnek.

A team coachingra a résztvevők, összesen 11 fő, egyenként vagy párosával érkeztek, a lelkesedés legkisebb nyoma nélkül, bizalmatlanul és érezhető távolságtartással. A keretek tisztázása, az ismerkedés és némi ráhangolódás után egy fát ábrázoló lapot adtam mindenkinek. A fa ágain különböző arckifejezésű és helyzetű emberek ültek, álltak, lógtak, támaszkodtak. A résztvevők feladata az volt, hogy színezzék ki azt az embert, amelyik leginkább kifejezi, ahogy most érzik magukat a munkahelyükön.

SZAVAK NÉLKÜL

Sokszor nehéz elsősre szavakba önteni az érzéseket, egy kép ilyenkor nagy segítség lehet. Itt is az volt. Nem sokat morfondíroztak, gyorsan választottak és színezték. A képet nézve már

lényegesen könnyebben tudták megfogalmazni a bennük munkáló érzéseiket. A szavak elsősre nem mindig voltak pontosak, többször magyarázatra szorultak, mert nem voltak hozzászokva ahhoz, hogy a munkahelyen megfogalmazhatják és kimondhatják, amit éreznek. Azonban a képek hangulata mindenkinek átment, átérezhetővé vált.

A magyarázatokat példaképpel támasztották alá, ami sokat segített a helyzet kibontásában, egymás megértésében. Lehetőségük volt egymástól kérdezni, és mivel személyemben egy külső, pártatlan szakember vezette őket, hamar meg is nyíltak. A vezetővel előre tisztáztuk, hogy ő itt egy a csoportjából, nem élvez előjogokat, és ehhez tartottuk is magunkat.

A résztvevők elmondták, hogy mitől érzik magukat jól, rosszul és az egymásnak szóló tisztázó kérdések hatására mindenkiben megszülethetett a megértés az adott ember viselkedését illetően.

FELSZÍNRE BUKKANÓ SÉRELMEK...

Volt, aki azt sérelmezte, hogy soha nem kap köszönetet a munkájáért –, hogy ez így volt-e vagy

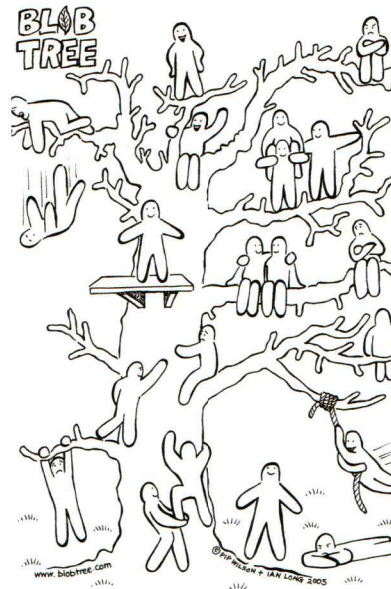
sem, ez másodlagos, a lényeg az volt, hogy itt és most volt tere ezt megfogalmazni és kimondani. Más azt érezte, hogy ő sokkal többet dolgozik, mint a kollégák és még csak támogatást sem kap tőlük. Megint más pedig úgy érezte, hogy hiába szeretné a jobbitó szándékú ötleteit megosztani a csapattal, meghallgatásra sem talál, sem a vezető, sem a kollégák részéről.

Ezen az egyszerű ábrán keresztül nem csak a jelen érzelmi helyzetüket és a lappangva vibráló feszültséget, de az idevezető okokat is vissza tudták követni. Fény derült sok miérett, a múltban összegyűjtögetett sérelmek tudatosan terelve kifolyhattak és elvezetésre kerültek.

Miután mindenki kimondta, amit szeretett volna, ugyanezen a kapott ábrán egy másik színnel azt az embert kellett kiszínezniük, ahogy érezni szeretnék magukat. Ez sem esett nehezebbre senkinek, gyorsan megtalálták, hogy mi lenne a cél, mit szeretnének a munkahelyükön megélni. Szántunk rá időt, hogy ki-ki elmondhassa, mit érezne, ha már ez az állapot lenne, és hogy mit kell tennie neki ehhez, illetve mivel tudják segíteni a többiek, hogy ez mielőbb megvalósulhasson.

A szünetben együtt ment el a társaság kávézni. Egészen úgy viselkedtek, mint egy csapat és így is érkeztek vissza a folytatásra, ami a nagy lelki megterhelés után egy levezető csapatjáték volt.

Eldugult valami közöttük, ami a ki nem mondott feszültségek hatására eldugult. Eldugult, mert a nagy hajtásban nem volt a vezetőnek ideje és energiája



arra, hogy a kollégákra egyenként is figyeljen, és így az érzelmek egy idő után eldugították az együttműködés csatornáit. A ki nem mondott feszültségek ugyanis nem terelhetők, csak a kimondottakat lehet mederben tartani, kezelni. A kollégák motiválatlansága és kellemetlen

időkezelés stb.- első kézből való visszajelzés alapján láthatott rá.

A következő két team coaching alkalomra már egy egész más hangulatú és motiváltságú csapat érkezett, hogy megalapozzuk az új kommunikációs együttműködésüket, kitaláljuk közösen a mindenki számára

A team coachingra a résztvevők, összesen 11 fő, egyenként vagy párosával érkeztek, a lelkesedés legkisebb nyoma nélkül, bizalmatlanul és érezhető távolságtartással.

légkör ennek következtében alakult ki. Ez utóbbi volt a vezető részéről, amit megérezett, ezért keresett fel engem eredetileg.

Azzal, hogy a vezető team coachingot kért a csapatának, egyrészt a leggyorsabb módon mozgította ki őket, másrészt az egyéni vezetői coaching témáira –, mint visszajelzés, motiváció,

elfogadható és tartható kereteket és azt is, hogy mi történik, ha ezek a keretek módosításért kiáltanak.

Theodor Roosevelt szerint „A siker receptjének legfontosabb alkotóeleme annak ismerete, hogyan jöhetünk ki jól az emberekkel.” Ehhez viszont nem ért értenünk is őket...

