



7

mini e-book

kérdés

Gondolatébresztő vezetőknek

**amit a legtöbb vezető feltesz magának
és amit érdemes másként is
megkérdezni**

BPM
COACH



B. Pájer Mariann ©
business, team és life coach
mentor, karriertanácsadó



Íme a 7 kérdés, amit kezdő (és sokszor nem csak kezdő) vezetők feltesznek maguknak, és melléjük 1-1 hasonló, de előremutató felvetés, amit mindenképpen érdemes átgondolni.

1

Vezetőnek lenni

- Jó vezető vagyok egyáltalán?
- Mi az, amit most is képviselek vezetőként – és mit szeretnék még erősíteni magamban?

2

Határok és kapcsolódás

- Hogyan tartsam a határokat úgy, hogy ne távolodjak el a csapattól?
- Mikor tudok tisztán kapcsolódni úgy, hogy közben önmagamhoz is hű maradok?

3

Visszajelzés

- Hogyan adjak visszajelzést, hogy ne bántsak meg senkit?
- Mit szeretnék erősíteni a visszajelzésemmel kapcsolatban – és hogyan tudok egyszerre őszinte és együttérző maradni?

4

Hitelesség

- Mit csináljak, ha nem tudok mindenre válaszolni?
- Mi segít abban, hogy hiteles maradjak akkor is, ha nem tudom a választ – és mit jelent számomra ilyenkor a vezetői jelenlét?

5

Delegálás

- Hogyan delegáljak úgy, hogy végül ne én csináljak meg mindent?
- Mit kell tennem ahhoz vezetőként, hogy mások is felelősséget vállaljanak?"

6

Időgazdálkodás

- Hogyan ne égjek ki már az elején?
- Hogyan tudok valóban jelen lenni a munkában – és mi támogat abban, hogy fókuszáltan, energikusan dolgozzak?

7

Önazonos vezetés




- Hogyan tudok egyszerre megfelelni másoknak és önazonos maradni?
- „Mikor érzem azt, hogy hiteles vagyok vezetőként – és mi segít abban, hogy a saját belső irányítumet kövessem?"



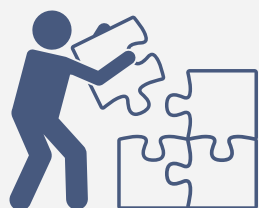
„Vezetőként egyszerre vagy tükör, iránytű és védőháló – másoknak, és magadnak is.”

A vezetői szerep nemcsak előrelépés, de belépés egy új „darabba” is. Olyan szerep, ahol egyszerre kell visszatükrözni a csapatod rezdüléseit, mutatni az irányt, és biztonságot adni úgy, hogy közben önazonos maradsz.

Mit jelent ez?

-  **TÜKÖR**
Ahogy viselkedsz, kommunikálsz, döntesz, az megmutatja, mi számít igazán, mit jelent itt és most együtt dolgozni.
-  **IRÁNYTŰ**
Neked kell megmutatnod, merre van az „előre”, még ha Te sem látod. Nem kell mindent tudnod, de képviseld hitelesen azt, amit szeretnél.
-  **VÉDŐHÁLÓ**
Tőled várják, hogy legyen hova esni, legyen tér növekedni, próbálkozni, akár kudarcot vallani is – emberségesen, erőből, és nem erőszakból.

És miközben mindezt megadod másoknak, azt is megtanulod, hogyan biztosítsd magadnak.



- Haladj témáról témára az e-bookban. Szánj rá elég időt és figyelmet.
- Légy őszinte önmagadhoz, akkor is, ha a válaszod nem pozitív.
- Ne hagyd ki azt a feladatot, amit nehéznek érzel, inkább térj vissza újra, szánj rá elég időt.
- Töltsd ki a tesztet minden témánál, és tudd meg, neked miben érdemes fejlődnöd.

Olvass, gondolkodj, válaszolj a kérdésekre, töltsd ki a teszteket!

**Tudd meg, miben érdemes fejlődnöd,
hiszen a vezetés nem tökéletesség, hanem tudatosság!**

Jó munkát!



„Sokszor úgy érzem: teszem a dolgom, de nem tudom, hogyan lesz ebből valódi vezetés.

Mi alapján dől el, hogy jól csinálom?”

X „Jó vezető vagyok egyáltalán?”

Ez a kérdés sokszor nem az előre vivő, nyitott kíváncsiságból születik, hanem a bizonytalanságból. A kérdés mögött gyakran már ott van a kimondatlan válasz: „valószínűleg nem.”

Ez a gondolat spirálként húz be egy olyan dimenzióba, ahol a megelégedettség mindig másokból, a kívülről jövő visszajelzésekből, elismerésekből származik, és a kérdés így inkább nyomaszt, mint inspirál.

Ha ezt a kérdést sokszor tesszük fel, az önreflexióból önkritikai csapda lesz, és egyre távolabb kerülünk attól, hogy meglássuk: mi az, ami már adott, amire építhetünk.

✓ „Mi az, amit már most is képviselek vezetőként – és mit szeretnék még erősíteni magamban?”

Ez a kérdés már nem arról szól, hogy „valakihez” képest jó vagyok-e, hanem arról, hogy milyen értékeket hozok magammal és hová szeretnék fejlődni.

Ne egy külső címkét keress, hanem belső irányt és építő fókusz!

A vezető útja a kibontakozás és nem a bizonyítás, hiszen munkája egy olyan folyamat, ahol nem az „elég jó vagyok-e?” kérdés visz előre, hanem az, hogy tudom, mit jelent számomra igazán jelen lenni.

Szerinted?



*A vezetővé válás egy folyamat, nem egy pillanatnyi állapot.
Minden nap lehetőséget ad arra, hogy rátaláljak a saját vezetői hangomra.*





Önreflexió

Mikor éreztem legutóbb, hogy valamit "jól csináltam" vezetőként?

Milyen visszajelzést kaptam az elmúlt időszakban, ami megerősített?

Miben látom a saját vezetői erősségeimet?

Egy barátom megkérdezné, mit tanultam meg a vezetés által, ezt mondanám:

Teszt

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában. Nézd meg, mennyire jellemzőek rád az alábbi állítások. (1 = egyáltalán nem jellemző rám, 5 = teljes mértékben igaz)

	<input type="checkbox"/>	Gyakran érzem azt, hogy jó vezető vagyok
	<input type="checkbox"/>	Biztos vagyok a vezetői döntéseimben.
	<input type="checkbox"/>	Világos képem van arról, milyen vezető szeretnék lenni
	<input type="checkbox"/>	Tudom, miben egyedi a vezetői szemléletem
Összpont	<input type="checkbox"/>	Gyakran kapok építő visszajelzést a csapatomtól/feletteseimtől.
	<input type="checkbox"/>	Időnként úgy érzem, mintha csak szerepet játszanék vezetőként.
	<input type="checkbox"/>	Magabiztosan kiállok a saját döntéseim mellett.
	<input type="checkbox"/>	Meg tudom különböztetni a konstruktív véleményt a kritikától.



„Nem mindig világos, hol végződik a közvetlen kapcsolat – és hol kezdődik a vezetői felelősség.”

✗ **Hogyan tartsam a határokat úgy, hogy ne távolodjak el a csapattól?**

Gyakran érezzük azt, ha távolságot tartunk, nem erősödik meg a bizalom. Ez a kérdés a vezetői szerep egyik legalapvetőbb dilemmáját mutatja meg: hol a határ a személyes tér és a hatékony, teremtő munkakapcsolat, a jó munkahelyi légkör között.

A kérdésben gyakran ott van a múltból hozott mintázat: az, hogy a kapcsolatért cserébe engedni kell – akár magamból, akár az elveimből. És így a vezető gyakran inkább barát, megmentő vagy „kedves kolléga” lesz, mint valódi irányt mutató.

✓ **„Mikor tudok tisztán kapcsolódni úgy, hogy közben önmagamhoz is hű maradok?”**

Ezzel a kérdéssel nem választunk a személyes tér és a kapcsolódás között, hanem harmóniát keresünk. Hiszen a kapcsolat nem a határok feloldásából, hanem az identitás tisztaságából születik.

A valódi kapcsolódás nem azonosulás, hanem egyértelmű jelenlét, amiben a közösen húzott határok nem a távolságtartás, hanem a helyes önismeret megnyilvánulásai. Annak a biztos tudása, hogy ki vagyok, mire mondok igent, és mire nemet.

Ez a kérdés segít abban, hogy vezetőként ne feladjunk valamit, hanem kiálljunk valami mellett – mi nem más, mint a saját identitásunk.

Szerinted?



A határ nem elválaszt, hanem segít tisztán kapcsolódni, mert a bizalom és a tisztelet ott kezdődik, ahol érthetőek a szerepek.



Önreflexió

Mit jelent számomra vezetőként egészséges határokat tartani?

Határok meghúzását nehezítő régi minták vagy elvárások, amelyek előjönnek:

Példa arra, amikor kiálltam a határain mellett, és ez erősítette a kapcsolatot:

Milyen szerepbe csúszok bele vezetőként (pl. segítő, barát, kontrolláló stb.)?

Teszt

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában. Nézd meg, mennyire jellemzőek rád az alábbi állítások. (1 = egyáltalán nem jellemző rám, 5 = teljes mértékben igaz)

<input type="checkbox"/>	Világosan ki tudom fejezni, ha valamire nemet szeretnék mondani.
<input type="checkbox"/>	Tisztán látom, mi tartozik a saját felelősségi körömbé, és mi nem.
<input type="checkbox"/>	Úgy érzem, a csapatomban erős a bizalom és a motiváció.
<input type="checkbox"/>	Önazonos maradok akkor, ha nem értenek egyet a döntésemmel.
<input type="checkbox"/>	Nyugodtan, határozottan reagálok, ha valaki átlép egy határt.
<input type="checkbox"/>	Világosan és következetesen tartom a vezetői szerepem kereteit.
<input type="checkbox"/>	A csapatom mindig tudja, mikor vagyok elérhető, és mikor nem.
<input type="checkbox"/>	Figyelek, hogy a segítségem ne legyen túlzó, ne lépjek át határokat.

Összpont



„Félek, ha kimondom amit észrevettem, vagy amit gondolok, mert akkor megromlik a kapcsolatom a kollégákkal. Ha nem mondom ki, akkor feszült leszek.”

✗ **Hogyan adjak visszajelzést úgy, hogy ne bántsak meg senkit?**

A visszajelzés az egyik legérzékenyebb pont a vezetői működésben. Ez a kérdés legtöbbször nem technikai, hanem érzelmi nehézségből fakad.

A félelem: „ha kimondom, megbántom – ha hallgatok, elveszítem az irányítást.”

A kérdés mögött ott húzódik a bizonytalanság a saját igazságérzetünkkel kapcsolatban, és az aggodalom, hogy az őszinteségünk elutasítást vált ki. Ezért a visszajelzés sokszor vagy túl lágy, vagy túl kemény – és éppen a lényege vesz el: a kapcsolat erősítése és a fejlődés segítése.

✓ **„Mit szeretnék erősíteni a visszajelzésemmel kapcsolatban – és hogyan tudok egyszerre őszinte és együttérző maradni?”**

Ez már nem a félelem nyelvén szól, hanem a szándékon. Arról szól, hogyan lehetek teljesebben jelen egy nehéz helyzetben, és nem arról, hogyan ússzam meg a konfrontációt.

Ez a kérdés azt üzeni: a visszajelzés nem válaszfal, hanem híd.

Ha van mögötte szándék, ha van benne törődés, akkor az őszinteség nem bánt, hanem támogat. Így a kulcs nem az, hogy mit mondunk – hanem az, hogyan és miért.

Szerinted?



A visszajelzés lehet híd és nem fal. A kapcsolatok akkor erősödnek, ha tisztelettel, de őszintén a fejlődést szem előtt tartva jelezzük az észrevételeinket.



Önreflexió

Hogyan érzek, amikor visszajelzést adok a kollégáimnak?

Milyen formában tudom a legjobban átadni a visszajelzéseimet?

Mikor éreztem, hogy egy visszajelzés építette a kapcsolatot?

Hogyan csináltam, amikor úgy éreztem, egy visszajelzés félre ment?

Teszt

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában. Nézd meg, mennyire jellemzőek rád az alábbi állítások. (1 = egyáltalán nem jellemző rám, 5 = teljes mértékben igaz)

	Nehéz helyzetekben is magabiztosan, tisztelettel adok visszajelzést.
	Fontos számomra, hogy építő, előre vivő visszajelzést adjak.
	Figyelek arra, hogy hogyan fogalmazom meg a visszajelzésemet.
	Tudok nemet mondani anélkül, hogy bántó lennék.
Összpont	Rendszeresen adok visszajelzést, nem csak probléma esetén.
<input type="text"/>	Nyitott vagyok arra, hogy én is kapjak visszajelzést a kollégáimtól.
	A visszajelzést a tanulás és fejlődés lehetőségének tekintem.
	Nem félek attól, hogy a visszajelzésem megrontja a kapcsolatot.



„Vannak helyzetek, amikor egyáltalán nem tudom, mi a legjobb megoldás – de mégis tőlem várja mindenki az iránymutatást.”

✗ Mit csináljak, ha nem tudok mindenre válaszolni?

Ez a kérdés a vezetői szorongás egyik alapforrása. A mögöttes hiedelem: A vezetőnek mindig mindent tudnia kell. Aki nem tud, az gyenge, aki bizonytalan, az meginog.

A „mindentudás” mítosza az, ami a leginkább elvágja a vezetőt a kapcsolódástól, a tanulástól, a valóságtól. Az ebből fakadó stressz gyakran vezet túlzott kontrollhoz, bizalmatlansághoz vagy kiégéshez.

✓ „Mi segít abban, hogy hiteles maradjak akkor is, ha nem tudom a választ – és mit jelent számomra ilyenkor a vezetői jelenlét?”

A kérdés így már nem a válaszra fókuszál, hanem a jelenlét minőségére. Arra, hogy milyen emberként, vezetőként ott lenni egy helyzetben – akkor is, ha nem tudjuk a megoldást.

Ez a hozzáállás lehetővé teszi a fejlődést, a közös gondolkodást, a csapat bevonását, megerősíti a hitelességet és nem csorbítja, mert **a hitelesség nem a „tökéletességből”, hanem az önazonosságból születik.**

Szerinted?



Vezetőként nem kell mindent tudnom. A hitelesség abban rejlik, hogy tudom, mikor hallgatok, mikor kérdezek, és mikor vezetek.



Önreflexió

Mit gondolok arról, milyen vezetőként "nem tudni" valamit?

Amikor érzem, hogy nem tudok valamit, hogyan tudok hiteles maradni?

Mikor és hogyan támaszkodom a csapatom tudására?

Mit gondolok arról, hogy „vezetőként is lehet hibázni”?

Teszt

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában. Nézd meg, mennyire jellemzőek rád az alábbi állítások. (1 = egyáltalán nem jellemző rám, 5 = teljes mértékben igaz)

	<input type="checkbox"/>	Nyugodtan elismerem, ha valamit nem tudok.
	<input type="checkbox"/>	Tudok hitelesen jelen lenni akkor is, ha kérdéseim vannak.
	<input type="checkbox"/>	Nem érzem veszélyben a tekintélyemet, ha tanulok és kérdezek.
	<input type="checkbox"/>	Mindig bevonom a csapatot a közös gondolkodásba.
Összpont	<input type="checkbox"/>	A hibázást a tanulási folyamat természetes részeként kezelem.
	<input type="checkbox"/>	A hitelességet önazonossággal, nem tökéletességgel párosítom.
	<input type="checkbox"/>	Képes vagyok kérdezni a csapatomtól, és értékelem a tudásukat.
	<input type="checkbox"/>	Szívesen tanulok, nem fontos, hogy mindentudó vezetőnek lássanak.





„Kiadom a feladatot– de nem jó a végeredmény, így mindig nekem kell mindent rendbehozni. Ettől csak ideges leszek, és az idő is vesztesen fogy.”

✗ **Hogyan delegáljak úgy, hogy végül ne én csináljak meg mindent**

Ez a kérdés gyakran a tapasztalatból fakad: sokszor próbálok delegálni, de a feladat legtöbbször visszacsúszik hozzám – „mert nem lett jól megcsinálva”, „mert úgysem értenék”, „mert gyorsabb, ha én végzem el”.

Az alapélmény: a delegálás teher és nem lehetőség.

A vezető ilyenkor újra és újra túlvállalja magát – és közben csalódik a csapatában is, magában is. A kérdés így már nem is a delegálásról szól, hanem a kontroll, a bizalom és a szerephatárok rendezetlenségéről.

✓ **Mit kell tennem ahhoz vezetőként, hogy mások is felelősséget vállaljanak?”**

Ez a kérdés nem csak a „hogyan”-ra fókuszál, hanem a rendszerre és a viszonyulásra is. Felismeri: a delegálás nem pusztán feladat kiosztás, hanem egy tanulási folyamat – mindkét fél számára.

A kérdés nem az, hogy „miben hibáztak a többiek”, hanem az, hogy én vezetőként mit adtam át: információt, elvárást, bizalmat, visszajelzést?

Ez az átkeretezés visszavisz a felelősséghez – de nem a „mindent nekem kell csinálni” logikájában, hanem abban, hogy hogyan teremthetek olyan környezetet, ami a fejlődést támogatja.

Szerinted?



Amikor delegálok, nem veszítem el a kontrollt és a vezetői felelősséget – épp ellenkezőleg: esélyt adok másoknak a fejlődésre, és magamnak a vezetésre.



Önreflexió

Milyen érzéseim vannak a delegálással kapcsolatban?

Mely feladatokat tudom legnehezebben kiadni a kezemből, és miért?

Milyen tapasztalataim vannak a csapatom önálló munkavégzéséről?

Mikor éreztem, hogy a delegálás jól működött?

Teszt

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában. Nézd meg, mennyire jellemzőek rád az alábbi állítások. (1 = egyáltalán nem jellemző rám, 5 = teljes mértékben igaz)

<input type="checkbox"/>	Könnyen kiadok feladatokat a kezemből, ha az nem az én dolgom.
<input type="checkbox"/>	Biztos vagyok abban, hogy a csapatom képes önállóan dolgozni.
<input type="checkbox"/>	Világosan és strukturáltan adom át az elvárásokat delegáláskor.
<input type="checkbox"/>	Elfogadom, ha másképp, de jól oldják meg a feladatot.
<input type="checkbox"/>	A delegálást lehetőségként élem meg, nem kontrollvesztésként.
<input type="checkbox"/>	Mikromenedzselés nélkül, tudatosan követem a kiadott feladatokat.
<input type="checkbox"/>	A csapatomat megerősítem, hogy jól viselik a felelősséget.
<input type="checkbox"/>	A csapat fejlődését tudatosan támogatom a delegálás során is.

Összpont





„Nincs időm vezetni, csak sodródok a feladatokkal. Hogyan teremtek időt gondolkodni, fókuszálni? A magánéletről már ne is beszéljünk...!”

✗ **Hogyan ne égjek ki már az elején?**

Ez a kérdés gyakran akkor bukkan fel, amikor a vezetői szerepbe való belépés egyszerre jelent túlterheltséget, megfelelési vágyat és állandó készenlétet.

A „kiégés” itt nem feltétlenül fizikai túlterheltség – hanem az élmény, hogy elvesztem az irányítást, és minden csak jön, történik velem.

Ez egy reaktív működésre utal: nincs tér, nincs fókusz – csak válasz, tűzoltás és kimerülés.

✓ **Hogyan tudok valóban jelen lenni a munkában – és mi támogat abban, hogy fókuszáltan, energikusan dolgozzak?**

Itt a hangsúly az eredményes jelenlét feltételeit keresi és nem az energiavesztés megelőzésén. Nem a „kívülről jövő” terhelésre figyel, hanem arra: én hogyan vagyok jelen? Van-e ritmusa a napjaimnak? Mi lendít ki az egyensúlyomból – és mi visz vissza?

Ez már nem küzdelem az idő ellen, hanem egy tudatosabb élet- és munkaszervezés felé mutató irány.

A kiégés itt nem elkerülendő mumus, hanem figyelmeztető jelzés arra, hogy valami új struktúrát kíván – kívül és belül.

Szerinted?



A jó vezető nem csak dolgozik, hanem jelen van. A fókusz nem az idő mennyiségén, hanem a figyelem minőségén van.



Önreflexió

Milyen a kapcsolatam az idővel?

Mely feladatok viszik el az energiámat a nap végére?

Mikor érzem, hogy vezetőként vagyok jelen, nem csak "feladatvégrehajtóként"?

Mikor és hogyan tudok magamnak is teret adni a munka mellett?

Teszt

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában. Nézd meg, mennyire jellemzőek rád az alábbi állítások. (1 = egyáltalán nem jellemző rám, 5 = teljes mértékben igaz)

<input type="checkbox"/>	Tudatosan szervezem meg a napjaimat, és előre tervezek.
<input type="checkbox"/>	A naptáramban vannak stratégiai és gondolkodós időszakok is.
<input type="checkbox"/>	A nap végén gyakran érzem: a fontos dolgokra tudtam figyelni.
<input type="checkbox"/>	Szánok időt a csapatommal a közös együttlétre a munkán túl is.
<input type="checkbox"/>	Képes vagyok egyensúlyban tartani a sürgős/fontos feladatokat.
<input type="checkbox"/>	A munkamódszereim segítenek fókuszáltan, energikusan dolgozni.
<input type="checkbox"/>	Időt szánok saját töltődésekre is, nem csak a munkára.
<input type="checkbox"/>	Az életemet/dolgaimat én irányítom, nem a körülmények diktálnak.

Összpont



„Sok vezetőt ismerek, sokféle vezetői módszerrel. De mi az, ami neked működik, és amit vállalni is tudok?”

✗ **Hogyan tudok egyszerre megfelelni másoknak és önazonos maradni?**

Ez a kérdés magában hordoz egy feszültséget: mintha az önazonosság és a megfelelés egymást kizáróak lennének.

És gyakran tényleg így éljük meg: ha kimondom, amit gondolok, konfrontálódok – ha nem, akkor elárulom magam.

Ez a kérdés szinte mindig valamilyen belső lojalitás és külső elvárás konfliktusából fakad. És gyakran olyan pályán tart bennünket, ahol csak alkalmazkodunk – miközben egyre távolabb kerülünk attól, amit valóban képviselni szeretnénk.

✓ **„Mikor érzem azt, hogy hiteles vagyok vezetőként – és mi segít abban, hogy a saját belső irányítót követsem?”**

Ez már nem a megfelelés dilemmáját boncolgatja, hanem azt keresi: hol érzem magam összhangban? Mikor vagyok igazán jelen? Mikor nem csak szerepet játszom, hanem kapcsolódni tudok önmagamhoz is?

A kérdés nem választ az elvárások és az autonómia között – hanem integrál.

Előhívja azt az én-részt, amely képes a saját értékeit nemcsak megélni, hanem képviselni is, vezetőként, emberként egyaránt.

Szerinted?



Az önazonosság nem egy végső állapot, hanem egy vezetői irányítú. Ha belül egyensúlyban vagyok, akkor tudok hitelesen vezetni.



Önreflexió

Melyek számomra a legfontosabb értékek vezetőként?

Mikor érzem a munkámban azt, hogy "ez már nem én vagyok"?

Milyen elveket nem szeretnék feladni vezetőként?

Mely helyzetekben érzem magam a leginkább önazonosnak?

Teszt

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában. Nézd meg, mennyire jellemzőek rád az alábbi állítások. (1 = egyáltalán nem jellemző rám, 5 = teljes mértékben igaz)

	<input type="checkbox"/>	Vezetőként önmagamot tudom adni, nem játszom szerepet.
	<input type="checkbox"/>	Tisztában vagyok a saját vezetői értékeimmel.
	<input type="checkbox"/>	Fontosabb az önazonosságom, mit az, hogy megfeleljek másoknak.
	<input type="checkbox"/>	Hiszek abban, hogy a saját vezetői stílusom hatékony és hiteles.
Összpont	<input type="checkbox"/>	Ki tudok állni a saját döntéseim mellett akkor is, ha nem népszerűek.
	<input type="checkbox"/>	Tudatosan figyelek arra, hogy ne másokhoz hasonlítsam magam.
	<input type="checkbox"/>	Jelen vagyok vezetőként, nem csak működöm, kapcsolódom is.
	<input type="checkbox"/>	A döntéseimben mindig ott van az, amiben hiszek és amit képviselek.



Jelöld meg - ha kedved van, akár különböző színekkel - a **teszteredményeidet**.

Így nagyon világosan láthatod, mivel hogy állsz, miben érdemes fejlődnöd, hová kell koncentrálni az energiáidat.

1

Vezetőnek lenni



2

Határok és kapcsolódás



3

Visszajelzés



4

Hitelesség



5

Delegálás



6

Időgazdálkodás

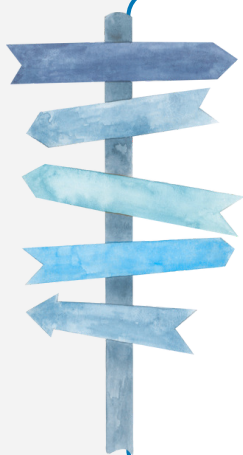


7

Önazonos vezetés



Összegezd az eredményt, és jelöld meg mivel lépsz előre.





A vezetői fejlődés nem sprint, hanem belső maraton. Minden nap egy lehetőség, hogy kicsit közelebb kerülj ahhoz a vezetőhöz, aki már most is ott van benned, és akivé válni szeretnél.

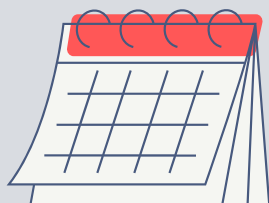
Nem kell minden kérdésre most választ találnod. Néha az is elég, ha elkezded másként figyelni magad, a vezetői működésedet.

A célom az e-book elkészítésével az volt, hogy megtudd magadról, hogy a vezetői munka mely dimenzióiban vagy erős és hol érdemes fejlődnöd, erősödnöd.

Bízom benne, hogy ehhez a munkához sok támogató gondolatot találtál.

De ne állj meg itt, lépünk tovább együtt!

Szeretnél személyes visszajelzést is? Szívesen megbeszelnéd azokat a kérdéseket, amelyekre az e-book feldolgozása során nem kaptál választ? Ne habozz!



**Kérj időpontot most egy ingyenes
30 perces online coachingra!**

Itt válassz időpontot



Ha szívesen olvasnál még tőlem hasonló tartalmakat, azokat a bpmcoach.hu oldalon találod.

Sok sikert kívánok Neked!

B. Pájer Mariann
coach, mentor

Ne feledd:

a jó vezető nem tökéletes, hanem tudatos!

