

Coaching vezetőknek

7 kérdés

*amit a legtöbb vezető
feltesz magának*

Vezetővé válni – önazonosan

Ne tökéletes vezető legyél, hanem tudatos

mini e-book

The logo consists of the letters 'BPM' in a stylized, handwritten font, with the word 'COACH' in a smaller, sans-serif font directly below it.

B. Pájer Mariann
coach

Íme a 7 kérdés, amit kezdő (és sokszor nem csak kezdő) vezetők feltesznek maguknak. És mellettük 1-1 előremutató felvetés, ami 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 visszajelzésemel 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: 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.

Hogyan dolgozz:

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 a feladatot, amit nehéznek érzel. Térj vissza újra, szánj rá időt.

Töltsd ki a tesztet minden témánál. Tudd meg, miben érdemes fejlődnöd.

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

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?”

✗ „Jó vezető vagyok egyáltalán?”

Ez a kérdés általában a bizonytalanságból születik. Mögötte 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, 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 nem a bizonyítás, hanem a kibontakozás, hiszen a vezetés egy olyan folyamat, ahol nem az „elég jó vagyok-e?” kérdés visz előre, hanem az, hogy tudom, mit jelent számomra igazán jelen lenni.

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában.

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
Osszpont	<input type="checkbox"/>	Gyakran kapok építő visszajelzést a csapatomtól/feletteseimtől.
	<input type="checkbox"/>	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.

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:

Megjegyzések



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

„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?**

Ez a kérdés a vezetői szerep alapvető dilemmáját mutatja meg: hol a határ a személyes tér és a hatékony munkakapcsolat, jó munkahelyi légkör között.

A kérdésben gyakran ott van a múltból hozott mintázat: a kapcsolattartás 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, inkább harmóniát keresünk.

A valódi kapcsolódás az egyértelmű jelenlét, amiben a közösen húzott határok a távolságtartás helyett a helyes önismeret megnyilvánulásai. Biztos tudása annak, ki vagyok, mire mondok igent/nemet.

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

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában.

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



Önreflexió

Mit jelent számomra vezetőként egészséges határokat húzni?

Határok meghúzását nehezítő régi minták vagy elvárások, amelyek előjönnek:

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

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

Megjegyzések



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

„Félek, ha kimondom amit észrevettem, vagy amit gondolok, mert akkor megromlik a kapcsolatom a kollégákkal. Ha nem mondom ki, akkor meg 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 a másikat – ha hallgatok, elveszítem az irányítást.”

A kérdés mögött ott húzódik a bizonytalanság a saját meglátásunkkal kapcsolatban, és a félelem az elutasítástól. Ezért túl lágy, vagy túl kemény a visszajelzés, és elvész a lényeg: a kapcsolat erősítése, a fejlődés segítése.

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


Ez már nem a félelemről, hanem a szándékról szól. Arról, hogyan lehetek jól jelen egy nehéz helyzetben, nem arról, hogyan ússzam meg a konfrontációt.

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

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

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában.

Mennyire jellemzőek rád az alábbi állítások. (1. egyáltalán nem jellemző rám, 5. teljes mértékben igaz)

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

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?

Megjegyzések



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

„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 vezetői szorongás egyik alapforrása. A mögöttes hiedelem: A vezetőnek mindig mindent tudnia kell. Aki nem tud: gyenge, aki bizonytalan: 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?”

Nem a válaszra, hanem a jelenlét minőségére fókuszál. Arra, hogy milyen emberként, vezetőként egy helyzetben akkor is, ha nem tudod a megoldást.

Ez 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.**

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában.

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 akkor, ha tanulok, 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

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”?

Megjegyzések



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

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

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

A kérdés sok vezető ismétlődő tapasztalatából születik. A kiadott feladat visszatér: „nem tudják jól megcsinálni”, „úgysem értenék”, „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?”**


A kérdés a rendszerre és a viszonyulásra is fókuszál, nem csak a „hogyanra”. Felismeri: a delegálás nem pusztán feladatkiosztás, hanem tanulási folyamat – mindkét fél számára.

A kérdés az, hogy én vezetőként mit adtam át: információt, elvárást, bizalmat, visszajelzést, és nem azt, hogy miben hibáztak a többiek.

Ez visszavisz a felelősséghez, a „mindent nekem kell csinálni” logikája helyett a lényeg: hogyan teremthetek fejlődést támogató környezetet.

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában.

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.
Összpont	<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.

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?

Megjegyzések



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

„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?**

A kérdés általában 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.

Reaktív működést mutat: nincs tér és fókusz, csak válasz, tűzoltás, kimerülés.

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

A hangsúly az eredményes jelenlét feltételein van, nem az energiavesztés megelőzésén. A fókusz: 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.

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában.

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



Önreflexió

Milyen a kapcsolatom 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?

Megjegyzések



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

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

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

Ez a kérdés mindig a belső lojalitás és külső elvárás konfliktusából fakad, mintha az önazonosság és a megfelelés egymást kizáróak lennének.

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

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 irányítást kövessem?”**

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?

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.

Tudd meg, Te hogyan állsz a témában.

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, mint 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.

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?

Megjegyzések



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

Jelöld meg – ha kedved van, különböző színekkel – a **kérdések eredményeit**. Így jól láthatod, mivel hogy állsz, miben érdemes fejlődnöd, hová kell koncentrálni az energiádat.

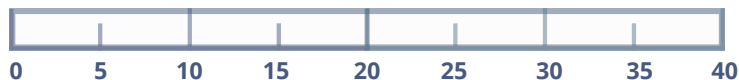
1

Vezetőnek lenni



2

Határok és kapcsolódás



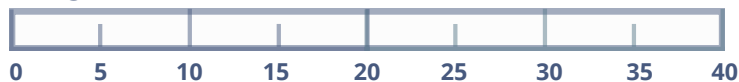
3

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.

Ha olvasás közben magadra ismertél, lehet, hogy nem újabb vezetői technikákra van szükséged – hanem egy olyan térre, ahol végre tisztábban láthatod önmagad vezetőként.

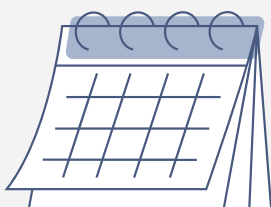
Ebben tudlak támogatni egy coaching folyamat során!

Biztonságos és támogató keretek között ránézhetünk arra,

- mi tart vissza,
- hova akarsz eljutni,
- és mit lehet tenni ezért lépésről lépésre.

Ne feledd, a halogatás gyakran nagyobb ár, mint maga a változás.

Ha szeretnél tisztán látni, de úgy érzed, egyedül nehéz, kérj segítséget!



Legyen az első lépésed egy konzultáció – egy kötetlen, személyre szabott beszélgetés.

Foglalj most időpontot!

Sok sikert kívánok Neked!

B. Pájer Mariann
coach



Továbbiak tőlem: bpmcoach.hu

Ne feledd:

a jó vezető nem tökéletes, hanem tudatos!