Kaszás Péter

TeamGuide

Z generációs motiválási tévhitek



Miért nem működik már, ami régen bevált, és mit érdemes ma másképp csinálni?

Bevezető

„A Z generáció motiválhatatlan.”

Ez a mondat ma már sok vezető szájából ösztönösen hangzik el. Nem dühből, inkább bizonytalanságból. Abból az megélésből, amikor a korábban jól működő vezetői eszközök már nem hozzák ugyanazt az eredményt, és nem egyértelmű, merre lenne érdemes tovább lépni.

A félreértés ott kezdődik, hogy a Z generációt külön kategóriaként próbáljuk kezelni. Mintha teljesen másképp működnének, mint mindenki más. Valójában ugyanazok az emberi alapigények mozgatják őket is, csak sokkal gyorsabban és sokkal látványosabban reagálnak arra, ha ezek az igények sérülnek. Amit az idősebb munkavállalóknál hosszú ideig elfedett a lojalitás, a megfelelési kényszer vagy a csendes alkalmazkodás, az náluk hamar felszínre kerül. Ezért tűnhetnek türelmetlenebbnek, motiválatlannak vagy kevésbé terhelhetőnek. Pedig a legtöbb esetben nem a munkát kerülik, hanem az értelmetlenséget. Nem az erőfeszítéssel van bajuk, hanem azzal, ha nem világos, miért éri meg beletenni az energiát, és hová vezet mindaz, amit csinálnak.





A digitális közegben való felnövés gyorsabb tempót hozott magával. A folyamatos visszajelzésekhez, az azonnali reakciókhoz szokott működés nehezen illeszkedik a munkahelyek sokszor lassú, hierarchikus, homályos elvárásokat közvetítő világához. Ilyenkor nem a motiváció „tűnik el”, hanem egyszerűen nem kap kapaszkodót. Nincs visszajelzés, nincs haladásélmény, nincs megerősítés.

Vezetőként ilyenkor könnyű személyiségjegyekben gondolkodni. Lusta, túl érzékeny, nem elég elkötelezett. Csakhogy ezek a címkék nem visznek közelebb a megoldáshoz.
A motiváció nem tulajdonság, hanem állapot, és ezt az állapotot a vezetői környezet nagyon erősen formálja.

Ez a kisokos nem generációs trükköket ad, és nem is Z-speciális praktikákat. Sokkal inkább segít tisztábban látni azokat a helyzeteket, ahol a motiváció látszólag eltűnik, és megmutatja, hol van a vezető valódi mozgástere. Mert amikor ezeket a pontokat rendbe teszed, nemcsak a Z generáció működik jobban, hanem az egész csapat.

1. tévhit

„A Z generáció lusta.”

Ez az egyik leggyakrabban elhangzó vezetői minősítés a Z generációval kapcsolatban. Sokszor nem tudatos ítélet, inkább egy benyomás, ami abból fakad, hogy a Z-s kolléga nem úgy dolgozik, nem úgy van jelen, és nem úgy terhelhető, ahogyan azt korábban megszoktuk.

A „lustaság” azonban ebben a formában nem magyaráz meg semmit, inkább lezárja a gondolkodást. Ha viszont megnézzük, mi történik a háttérben, gyorsan kiderül, hogy egészen másról van szó.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Nem marad bent tovább, nem túlórázik, nem „hajtja szét magát”.	Nem a munkát kerüli, hanem az értelmetlen erőfeszítést. Ha nem világos a cél és az eredmény, lekapcsol.	Ne a jelenlétet értékeld, hanem a folyamatot és az eredményt! Mondd ki világosan, mit tekintesz jó munkavégzésnek és jó teljesítménynek!
Úgy tűnik, csak a minimumot hozza.	Nincs haladásélménye, nem látja, hogy amit csinál, az előre visz.	Bontsd a feladatot mérföldkövekre, és tedd láthatóvá az előrelépést!
Nem „pörög” folyamatosan.	Nem látja, miért érdemes most többet beletenni.	Kapcsold össze a feladatot egy értelmes céllal vagy fejlődési lehetőséggel!

A Z generáció ritkán dolgozik látszatból. Ha nem érzi, hogy annak, amit csinál, értelme van, visszavesz. Ez nem lustaság, hanem gyors visszajelzés arról, hogy a motiváció feltételei nem adottak.

Gyakori vezetői reakció ilyenkor az a gondolat, hogy *„ha akarná, meg tudná csinálni”*. Ez a mondat lezárja a helyzetet, miközben valójában épp nyitni kellene. A kérdés nem az, hogy akarja-e, hanem az, hogy mit nem lát, amitől akarná.

2. tévhit

„Nem akarnak tanulni, nem érdekli őket a szakma.”

Ez a tévhit gyakran akkor jelenik meg, amikor a vezető azt látja, hogy a Z-s kolléga gyorsan elveszti az érdeklődését, akadékoskodik, visszakérdez, vagy látszólag nem tesz bele elég energiát a betanulási időszakba. A régebbi vezetői logikában a tanulás sokszor csendes megfigyelést, hosszú türelmet és fokozatos beérést jelentett. Ezzel szemben a Z generáció működése ennél jóval gyorsabb és direktebb.

A háttérben jellemzően nem a tanulás elutasítása áll, hanem az, hogy nem világos számukra, mire jó az adott tudás, hogyan kapcsolódik a munkájukhoz, és honnan hova kellene eljutniuk. Ha ezek a kapaszkodók hiányoznak, a motiváció gyorsan elillan.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Gyorsan elveszíti az érdeklődését a betanulás során.	Nem látja, mi a tanulás célja, és hol tart a folyamatban.	Adj világos tanulási ívet, mondd ki, mit kell tudnia egy-egy szakasz végén és az miért jó!
Úgy tűnik, nem tesz bele elég energiát.	Nincs visszajelzése arról, hogy jól halad-e.	Adj rövid, rendszeres visszajelzéseket, ne csak a végén értékelj!
Kérdez, visszakérdez, „túl sokat akar tudni”.	Biztonságot és kapaszkodót keres.	Fogadd el a kérdéseket, és vezesd rá a logikára, ne csak instrukciókat adj!

A Z generáció akkor tanul jól, ha látja az értelmét annak, amit csinál, és érzi, hogy halad. A tanulás számukra nem elszenvedendő időszak, hanem befektetés, aminek szeretnék látni a megtérülését. Ha ez elmarad, gyorsan elveszítik a fókuszt.

Vezetőként itt gyakran elhangzik az a gondolat, hogy *„régen mi ezt szó nélkül végigcsináltuk”*. Ez igaz lehet, de nem biztos, hogy jó összehasonlítás. A kérdés nem az, kibírja-e a hosszú tanulási időt, hanem az, hogyan tudsz olyan tanulási környezetet teremteni, ahol valóban érzi a fejlődést.

3. tévhit

„Csak a pénz motiválja őket.”

Ez a tévhit gyakran abból indul ki, hogy a Z generáció tagjai nyíltan kérdeznek a fizetésről, az emelésről és az anyagi feltételekről. Sok vezető ezt úgy éli meg, mintha kizárólag a pénz számítana nekik, és minden más másodlagos lenne.

A valóság ennél árnyaltabb. A pénz számukra elsősorban belépési feltétel és biztonsági alap. Ha ez nincs rendben, valóban nem érdemes továbbmenni. Ugyanakkor önmagában a pénz ritkán tart meg hosszabb távon. Ha nincs fejlődés, visszajelzés és mozgástér, a motiváció akkor is elfogy, ha a bér korrekt.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Gyakran rákérdez a fizetésre, emelésre.	Biztonságot és kiszámíthatóságot keres.	Mondd ki egyértelműen a bérkereteket és a feltételeket, ne hagyd lebegni a kérdést!
Ha nincs emelés, lelkesedése csökken.	Más motivációs tényezők hiányoznak.	Kapcsold össze a bért fejlődési és teljesítménycélokkal!
Úgy tűnik, mindent anyagi oldalról közelít meg.	Nem látja, mit kap a munkából pénzen túl.	Mutasd meg a tanulási, előrelépési és felelősségi lehetőségeket!

A Z generáció esetében a pénz nem jutalom, hanem alapfeltétel. A motivációt inkább az adja, ha látják, hogy fejlődnek, számít a munkájuk, és van értelme hosszabb távon gondolkodni. Ha ezek hiányoznak, a fizetés önmagában nem fogja pótolni őket.

Vezetőként könnyű abba a csapdába esni, hogy a pénzt használjuk motivációs eszközként. Ez rövid távon működhet, de hosszabb távon kiüresedik. A kérdés ilyenkor nem az, hogy mennyit adunk, hanem az, hogy mit adunk még mellé.

4. tévhit

„Nem vállalnak felelősséget.”

Ez a tévhit gyakran akkor jelenik meg, amikor a vezető azt tapasztalja, hogy a Z-s kolléga kivár, nem dönt, visszadobja a labdát, vagy mintha „nem állna bele” a feladatba. Ilyenkor könnyű arra következtetni, hogy nincs benne felelősségérzet, vagy nem érdekli igazán a munka kimenetele.

A háttérben azonban sokszor nem felelőtlenség áll, hanem az, hogy a felelősség nincs összekötve valódi mozgástérrel. Ha valaki csak végrehajtó szerepben van jelen, kevés beleszólással és előre eldöntött keretekkel, nehezen fogja magáénak érezni az eredményt.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Kivár, nem dönt, visszakérdez.	Nem érzi, hogy valóban dönthetne.	Mondd ki, mely kérdésekben van döntési joga!
Elvégzi a feladatot, de nem vállalja fel az eredményt.	A feladatot nem érzi sajátjának.	Adj neki választási lehetőséget a megoldás módjában!
Kerüli a felelősségteljes helyzeteket.	A felelősséghez nincs autonómia társítva.	Kösd össze a felelősséget mozgástérrel és következményekkel!

A felelősségvállalás nem attól alakul ki, hogy egy vezető kimondja, hogy *„ez a te felelősséged”*. Attól jelenik meg, hogy a kolléga érzi, hatása van a döntéseire, és azoknak valódi következményei vannak.

Vezetőként ilyenkor gyakori belső reakció, hogy *„nem lehet rábízni semmit”*. Ez azonban sokszor inkább annak a jele, hogy a keretek túl szűkek, vagy nem egyértelműek.
A kérdés nem az, hogy képes-e felelősséget vállalni, hanem az, hogy kapott-e rá lehetőséget.

5. tévhit

„Nem lehet őket számonkérni.”

Ez a tévhit jellemzően akkor jelenik meg, amikor a vezető azt tapasztalja, hogy a Z-s kolléga védekezni kezd, magyarázkodik, vagy bezár, amikor visszajelzést kap. Ilyenkor könnyű arra következtetni, hogy nem bírja a nyomást, vagy nem lehet vele keményebb hangot megütni.

A háttérben azonban gyakran nem a számonkérés elutasítása áll, hanem annak módja. Sok munkahelyen a számonkérés még mindig múltba néző, minősítő logikával működik. Ez a stílus a Z generációnál gyorsan ellenállást vált ki, mert nem ad kapaszkodót a továbblépéshez.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Védekezik a visszajelzésre.	A visszajelzés ítéletként hat.	Maradj a tényeknél, és válaszd szét a viselkedést a személytől!
Magyarázkodik, kifogásokat keres.	A számonkérés lezárja a helyzetet, nem irányt ad.	Tereld a beszélgetést a következő lépésre!
Elveszíti a motivációját egy keményebb visszajelzés után.	Nem látja, hogyan tudna javítani.	Mondd ki világosan, mit vársz legközelebb másképp!

A Z generáció nem a számonkéréstől zárkózik el, hanem attól, hogy csak múltbeli hibákat halljon, jövőbeli kapaszkodó nélkül. Ha a visszajelzés irányt ad, nem pedig címkét, együttműködővé válnak.

Vezetőként ilyenkor gyakran elhangzik az a mondat, hogy *„nem lehet velük keményen beszélni”*. A valós kérdés inkább az, hogy mit nevezünk keménységnek.
A következetesség és az egyértelmű elvárás nem ugyanaz, mint a minősítés.

6. tévhit

„Nem bírják a kritikát.”

Ez a tévhit gyakran összemosódik az előzővel, mégis van egy fontos különbség. Itt nem a számonkérés ténye, hanem annak érzelmi hatása kerül előtérbe. A vezető azt éli meg, hogy egy kritikusabb visszajelzés után a Z-s kolléga bezár, megsértődik, vagy láthatóan elveszíti a motivációját.

A háttérben azonban többnyire nem az áll, hogy ne bírná a visszajelzést, hanem az, hogy a kritika személyeskedőnek, igazságtalannak vagy reménytelennek hat. Amikor a visszajelzés nem mutat irányt, csak hibát, könnyen támadásként élik meg.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Megsértődik, bezárkózik.	A kritika a személyét érinti, nem a viselkedést.	Maradj konkrét megfigyeléseknél, és kerüld a minősítést!
Elveszíti a lelkesedését a visszajelzés után.	Nem látja, hogyan tudna javítani.	Kapcsold a kritikát egyértelmű következő lépéshez!
Úgy tűnik, túl érzékenyen reagál.	Biztonságérzete meginog a helyzetben.	Adj keretet, és jelezd, hogy a cél a fejlődés a pozitív változtatás!

A Z generáció nem a kritikát utasítja el, hanem azt az élményt, hogy *„nem vagyok elég jó, és nem tudom, mit tehetnék másképp”*. Ha a visszajelzés ezt az érzést erősíti, a motiváció törni kezd.

Vezetőként ilyenkor gyakran megjelenik a gondolat, hogy *„régen minket sokkal keményebben kritizáltak, mégis kibírtuk”*. Ez lehet igaz, de nem feltétlenül volt hatékony. A kérdés nem az, hogy kibírja-e, hanem az, hogy segíti-e a fejlődést.

7. tévhit

„Nem tisztelik a vezetőt.”

Ez a tévhit gyakran abból az élményből fakad, hogy a Z-s kolléga kérdez, visszakérdez, vitatkozik, vagy nem fogad el automatikusan egy döntést. Sok vezető ezt tiszteletlenségként éli meg, különösen akkor, ha a korábbi tapasztalatai szerint a vezetői pozíció önmagában tekintélyt jelentett.

A háttérben azonban többnyire nem tiszteletlenség áll, hanem másfajta tekintélyfelfogás. A Z generáció számára a pozíció önmagában nem elég. A tisztelet számukra nem státuszból fakad, hanem következetességből, hitelességből és kiszámíthatóságból épül fel.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Kérdez, visszakérdez, vitatkozik.	Érteni akarja a döntés logikáját.	Magyarázd el az összefüggéseket, ne csak a döntést mondd ki!
Nem fogad el mindent automatikusan.	Nem a személyt, hanem az érvet méri.	Engedd meg a kérdéseket, de tartsd a kereteket!
Úgy tűnik, nem tiszteli a pozíciót.	A tekintélyt nem státuszból vezeti le.	Légy következetes, kiszámítható, és tartsd be a saját szabályaidat!

A Z generáció akkor tiszteli a vezetőt, ha azt látja, hogy amit mond, és amit tesz, összhangban van. Ha a szabályok mindenkire ugyanúgy vonatkoznak, ha a vezető vállalja a hibáit, és nem él vissza a helyzetével, a tisztelet megjelenik.

Vezetőként ilyenkor gyakran elhangzik az a gondolat, hogy *„bezzeg régen nem lehetett volna így beszélni a főnökkel”.* Ez lehet igaz, de a kérdés nem az, hogy régen mi volt, hanem az, hogy ma mitől működik az együttműködés.

8. tévhit

„Csak a munka–magánélet egyensúly érdekli őket.”

Ez a tévhit gyakran akkor jelenik meg, amikor a Z-s kolléga határokat húz. Nem marad bent automatikusan, nem vállal be mindent, és nyíltan jelzi, ha túlterheltnek érzi magát. Sok vezető ezt úgy értelmezi, hogy nem elég elkötelezett, vagy nem hajlandó „odatenni magát”.

A háttérben azonban általában nem a munka elutasítása áll, hanem az, hogy nem akarnak értelmetlenül felőrlődni. A Z generáció számára a munka nem az élet középpontja, hanem annak egyik fontos része. Ha azt érzik, hogy a befektetett energia nem áll arányban az eredménnyel, vagy nincs mögötte fejlődés, gyorsan megkérdőjelezik az egészet.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Nem vállal automatikusan túlórát.	Nem akar tartósan túlterhelődni.	Tervezhető terhelést és világos prioritásokat adj!
Határokat húz a munkával kapcsolatban.	Tudatosan védi az energiáját.	Beszélj nyíltan az elvárásokról és az időkeretekről!
Úgy tűnik, a magánélet fontosabb számára.	Nem lát elég értelmet a plusz erőfeszítésben.	Kapcsold a feladatokat kihíváshoz és fejlődési lehetőséghez!

A Z generáció nem kevesebbet akar dolgozni, hanem másképp. Ha a munka kiszámíthatatlan, állandó tűzoltásból áll, vagy nem ad visszajelzést a fejlődésről, akkor a munka–magánélet egyensúly kérdése felerősödik. Ha viszont a feladat értelmes, tanulást ad, és van benne perspektíva, meglepően nagy energiát képesek beletenni.

Vezetőként ilyenkor gyakran elhangzik az a mondat, hogy *„nekünk sem volt könnyebb régen”*. Ez lehet igaz, de nem visz közelebb a megoldáshoz. A kérdés nem az, hogy mennyit bír el, hanem az, hogy mibe érdemes energiát tenni.

9. tévhit

„Mindent azonnal akarnak.”

Ez a tévhit gyakran abból az élményből fakad, hogy a Z-s kolléga gyors visszajelzést kér, hamar reagál, és nehezen viseli a hosszú, visszacsatolás nélküli időszakokat. Sok vezető ezt türelmetlenségként vagy éretlenségként értelmezi.

A háttérben azonban többnyire nem türelmetlenség áll, hanem tempókülönbség. A Z generáció digitális környezetben nőtt fel, ahol a visszajelzés azonnali, a haladás folyamatosan látható. A munkahelyi működés ezzel szemben sokszor hosszú ciklusokban, kevés megerősítéssel zajlik, ami könnyen elveszi a fókuszt.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Gyors visszajelzést kér, türelmetlennek tűnik.	Rövid ciklusokra hangolt működésben van.	Bontsd a feladatokat kisebb szakaszokra!
Nehezen viseli a hosszú várakozást.	Nincs haladásélménye.	Adj rendszeres, rövid visszacsatolást!
Úgy tűnik, azonnali eredményt vár.	Nem látja, hol tart a folyamatban.	Tedd láthatóvá az előrehaladást és a következő lépéseket!

A Z generáció számára a visszajelzés nem jutalom, hanem iránytű. Nem azért kérik gyorsan, mert türelmetlenek, hanem mert ebből tudják, hogy jó úton járnak-e. Ha ez hiányzik, a motiváció gyorsan csökken.

Vezetőként ilyenkor gyakran elhangzik az a gondolat, hogy *„nem lehet mindig mindenre azonnal reagálni”.* Ez igaz. A kérdés nem az, hogy azonnal reagálsz-e, hanem az, hogy előre kiszámítható-e, mikor és hogyan kap visszajelzést.

10. tévhit

„Nem lojálisak, állandóan váltanak.”

Ez a tévhit gyakran abból a megélésből fakad, hogy a Z-s kollégák rövidebb idő után továbbállnak, könnyebben mondanak fel, és nem ragaszkodnak egy munkahelyhez pusztán megszokásból. Sok vezető ezt a lojalitás hiányaként éli meg, különösen akkor, ha korábban hosszú éveken át egy cégnél maradni természetes volt.

A háttérben azonban többnyire nem az elköteleződés hiánya áll, hanem az, hogy nem látnak jövőt. A Z generáció nem az időhöz, hanem a fejlődéshez lojális. Ha nem érzik, hogy tanulnak, haladnak, és van értelme maradni, nem várnak éveket a változásra.

Amit a vezető lát	Mi lehet a háttérben valójában?	Mit érdemes vezetőként csinálni?
Rövid idő után vált munkahelyet.	Nem lát fejlődési irányt vagy perspektívát.	Mutasd meg, milyen út áll előtte, és mi kell a továbblépéshez!
Nem kötődik érzelmileg a céghez.	Nem érzi, hogy számít a jelenléte.	Adj rendszeres visszajelzést arról, miben fontos a szerepe!
Könnyen továbbáll, ha máshol lehetőség adódik.	A maradásnak nincs látható értéke.	Építs jövőképet, ne csak feladatokat adj!

A Z generáció számára a lojalitás nem vak kitartást jelent, hanem tudatos döntést. Akkor maradnak, ha látják, hogy érdemes. Ha érzik a befektetett figyelmet, a fejlődési lehetőséget és a tiszta kereteket, meglepően elköteleződnek.

Vezetőként ilyenkor gyakran elhangzik az a mondat, hogy *„régen az emberek nem ugráltak ennyit”*. Ez lehet igaz, de nem feltétlenül volt jó. A kérdés ma nem az, hogy mennyi ideig marad valaki, hanem az, hogy miért marad.

Mit mutat meg valójában a Z generáció?

Ha végigolvastad ezt a kisokost, valószínűleg feltűnt, hogy a Z generációval kapcsolatos tévhitek nagyon hasonló mintázatot követnek. Lustának tűnik, pedig értelmet keres. Nem akar tanulni, pedig kapaszkodót szeretne. Nem vállal felelősséget, pedig mozgásteret hiányol. Nem lojális, pedig jövőképet nem lát.

A Z generáció nem kivétel a motiváció szabályai alól. Inkább felerősíti azokat. Gyorsabban és hangosabban jelzi, ha a vezetői környezet nem ad célt, fejlődést, mozgásteret és emberi kapcsolódást. Amit korábban a megfelelési kényszer vagy a megszokás elfedett, az náluk hamar láthatóvá válik.

Ezért érdemes a Z-re nem problémaként, hanem visszajelző rendszerként tekinteni. Nem azért „más”, mert nehezebb lenne vele dolgozni, hanem mert kevésbé hajlandó alkalmazkodni rosszul működő struktúrákhoz. Ez elsőre kényelmetlen lehet, de hosszú távon kifejezetten hasznos.

Vezetőként ilyenkor könnyű abba a csapdába esni, hogy generációs különbségeket keresünk, és újabb eszközöket, trükköket akarunk bevetni. Pedig a megoldás sokszor nem új módszer, hanem más fókusz. Nem motiválni kell, hanem olyan környezetet teremteni, ahol a motiváció magától megjelenik.



Amikor világos, mi a cél és mit jelent a jó teljesítmény.
van fejlődési út, nem csak feladatlista.
van mozgástér, nem csak elvárás.
van visszajelzés, nem csak számonkérés.
van emberi kapcsolódás, nem csak pozíció.

Ha ezek a feltételek adottak, nemcsak a Z generáció működik jobban, hanem mindenki más is. A különbség legfeljebb annyi, hogy a Z nem tűri sokáig ezek hiányát, és gyorsabban reagál.

Ez a kisokos nem azért készült, hogy megtanuld „kezelni” a Z generációt, hanem azért, hogy segítsen ránézni arra, hogyan működik a vezetői környezeted valójában.
Mert amit a Z-en keresztül látsz, az nem kivétel, hanem tükör.

Ha ezt a tükröt vezetőként képes vagy használni, akkor nemcsak generációs problémákat oldasz meg, hanem egy olyan működést építesz, amelyben az együttműködés, a motiváció és az elköteleződés természetes következmény.



Hogyan tovább vezetőként?

Ha idáig eljutottál az olvasásban, valószínűleg már nem azon gondolkodsz, igazak-e ezek a tévhitek. A kérdés inkább az, **mit csinálj másképp holnap reggel, amikor ott ül előtted a Z-s kollégád?**

Ez a kisokos tíz tévhitet bontott le. A mindennapokban ennél jóval több helyzet adódik, és mindegyikben ugyanaz a dilemma: hogyan reagálj úgy, hogy abból együttműködés legyen? Erre írtam a Z-HATÁS című könyvemet.

Ismerős valamelyik?

A könyvben mindegyikre konkrét választ kapsz:



- ***„Két hónap után felmondott, pedig semmi baja nem volt."*** Megmutatom, mitől marad ma valaki egy csapatban, és mit tehetsz ezért már az első hetekben.
- ***„A betanítás felénél elfogy a lelkesedése."*** Kapsz egy felépítést, amitől a beillesztés az első naptól követhető és motiváló lesz.
- ***„Egy kritika után napokig sértődött."*** Példamondatokkal mutatom meg, hogyan adj olyan visszajelzést, amivel utána dolgozni tud.
- ***„Nem lehet rábízni semmit."*** Megtudod, hogyan delegálj úgy, hogy a felelősséget valóban magáénak érezze.
- ***„Mindenbe belekérdez, vitatkozik."*** Megérted, miből épül ma a vezetői tekintély, és hogyan tartsd a kereteket feszültség nélkül.
- ***„Csak a fizetés érdekli."*** Kiderül, mi motiválja valójában, és mit adhatsz a pénz mellé, ami tényleg hat.
- ***„Az idősebbek és a fiatalok nem bírják egymást a csapatban."*** Eszközöket kapsz ahhoz, hogy a generációs különbségekből együttműködés legyen.
- ***„Ötkor lecsukja a gépet, akkor is, ha ég a ház."*** Megmutatom, hogyan beszélj a terhelésről és a határokról úgy, hogy a teljesítmény is megmaradjon.

Bármelyik helyzetben akadtál is el a Z generációval, a Z-HATÁS könyvben megtalálod, mi áll mögötte, és mit érdemes tenned. **Ezt a könyvet nem egyszer olvasod el. Akkor veszed elő, amikor jön a következő helyzet.**

Rendeld meg a könyvet, és legyen kéznél, amikor legközelebb szükséged van rá!

Z-HATÁS

A vezetés új korszaka

KASZÁS PÉTER KÖNYVE



www.teamguide.hu/z-hatas/#konyvopciok



TGVA
TeamGuide
VEZETŐI AKADÉMIA