



A vezetői érettség létrája:

A vendéglátós vezetők 4 szintje (a csapatok többségét 1–2. szintről vezetik)

A vezetés nem személyiségkérdés.

Viselkedési érettség kérdése.

25+ év vendéglátóipari stabilizálás után azt látom: minden vezető — műszakvezető, supervisor, üzletvezető, menedzser, tulajdonos — jellemzően a 4 érettségi szint egyikéről működik.

A csapatok többségét 1-es vagy 2-es szintről vezetik.

A magas teljesítményű működéshez 3-as vagy 4-es szint kell.

Íme a Vezetői Érettség Létrája:

1. SZINT — REAKTÍV VEZETŐ („Én oldom meg.”)

Ez a vezető:

- beugrik mindenbe
- ő dolgozik a legkeményebben
- mindent ő old meg
- elnyeli a nyomást
- stressz alatt érzelmileg reagál



A csapat szereti az erőfeszítését — de a működés instabil marad.

Hatás:

Rövid távon megmentés.

Hosszú távon káosz.

2. SZINT — UTASÍTÓ VEZETŐ („Megmondom, mit csinálj.”)

Ez a vezető:

- utasít
- kontrollálja a feladatokat
- hibákat figyel
- szabályt kényszerít, de következetlenül
- nyomásból működtet

Mozgás van — stabilitás nincs.

Hatás:

Megfelelés, nem magabiztosság.

3. SZINT — STRUKTÚRA-VEZETŐ („Tisztaságot teremtek.”)

Ez a vezető:



- szerepeket definiál
- elvárásokat rögzít
- munkafolyamatokat összehangol
- ritmust kommunikál
- problémamegoldásra vezet rá

Nem csak „levezeti a műszakot” — stabilizálja.

Hatás:

Következetesség, kiszámíthatóság, alacsonyabb stressz.

4. SZINT — RENDSZER-VEZETŐ („Olyan csapatot építek, ami magát is vezeti.”)

Ez a vezető:

- belső vezetőket épít
- rituálékat és ritmust alakít ki
- döntési jogosultságot ad, keretekkel
- nyugodtan, következetesen tart standardot
- delegál valóban
- hátralép és mintákat figyel

A jelenléte emeli a rendszert.

A hiánya nem dönti össze.

Hatás:

Önfenntartó működés.



Miért ragadnak be a legtöbben 1–2. szinten?

Mert a káosz túlélő üzemmódba kényszerít:

- tisztázatlan szerepek
- törött workflow-k
- hiányzó átadás-átvétel
- folyamatos kérdésáradat
- tulajdonos-függés
- érzelmi nyomás

Nem lehet 4-es szinten viselkedni egy 1-es szintű rendszerben. A struktúra megelőzi az érettséget.

A Stronghold nézete

A vezetői érettség nem kor, nem személyiség, nem “tehetség”.

Hanem:

- ✓ viselkedési tisztaság ✓ stabilitás nyomás alatt
- ✓ struktúrateremtő képesség ✓ ritmustartás
- ✓ delegálás ✓ más vezetők felépítése

Ha azt szeretnéd, hogy a csapatod 3-as vagy 4-es szintre fejlődjön:

írj egy „LÉTRA” üzenetet, és küldök egy rövid előminősítőt + megmondom, nálatok mi akadályozza leginkább a szintlépést.