**Vezetői erények: érdeklődés, kezdeményezés és munkabírás**

Az érdeklődés jelentőségéről a kommunikációban már volt szó, a menedzsment képességek szempontjából az érdeklődés az új ötletek bevonásának az eszköze. Az új ötlet a javulást segítő projekt indításának első lépése. A vezető érdeklődése sokszor csak annyit jelent, hogy néhány baráti szóval bíztatják a kollégát, az új ötlet gazdáját, hogy - "Dolgozd ki, mit kell elérni, mit kell tenni, és beszéljünk meg egy időpontot, amikor megtárgyalhatjuk! De azt is vedd ám bele, hogy mennyi pénzről van szó!" A kezdeményezés elsődlegesen mindig a vezető kezében van. A vezető széleslátókörűsége dönti el azt, hogy a vállalatnál felmerülő ötletek megvalósításra kerülnek-e vagy elhalnak, még mielőtt megértésre és kidolgozásra kerülnének. Ami a változást, a javulást illeti, a vállalatvezetőnél van a legtöbb információ. Minthogy az egészséges szervezetben a döntéseket az a személy hozza, aki a legtöbb információval rendelkezik, az ötlet projektté alakításában egyrészt nagy szerepe van az ötletgazdának, ő ismeri az ötlet kidolgozásához szükséges adathalmazt a legjobban. Hasonló nagy szerepe van a vállalat vezetőjének, aki a büdzsé adta lehetőségeket és a vállalatnál futó egyéb - esetleg átfedő - projekteket a legjobban ismeri, és ezek ismeretében rendszerbe tudja állítani a készülő új projektet. A vezetői munkabírás elsősorban egy nagy adag heroizmust igényel. A vezető az életét a vállalat érdekeinek rendeli alá. A vezetői munkát nem lehet befejezni, sem a nap végén, sem a hónap végén, sem az év végén, mindig csak abbahagyni lehet. A munkabírás nálam a napi 10,5 órát jelenti, a rendes munkaidőm ennyi. Ha rendszeresen ennél többet dolgozom, az éjszaka nem tudom kipihenni magam, és másnap fáradtan megyek munkába, a napom, a tennivalóim szétesnek és több dolognak utána kell nyúlni később, amiről azt gondoltam, hogy már el van intézve. A jó vezető tulajdonságaként szokták emlegetni a "hands on" hozzáállást, azaz azt a hozzáállást, amikor a vezető rajta tartja a kezét a dolgokon. Túlzásba vinni ezt sem lehet, kell egy fél tucat vezető kolléga, akik megbízhatóan elvégzik a rájuk delegált feladatokat, és így a hands on lényegesen könnyíthető, mert nem magamnak kell a dolgokat elvégezni, elég, ha ellenőrzöm és informálódom arról, mit végeztek a beosztott dolgozók.