



TÉMACSOPORTOK
ÉS TRÉNINGEK

KÉPZÉSI KATALÓGUS



WWW.DFT.HU



JÓT ÉS JOBBAN!



7 KULCSKÉRDÉS A KÉPZÉSEKRŐL



ELMÉLET - GYAKORLAT

1 Mindkettőt fontosnak tartjuk, de figyelünk az arányokra. Biztosan nem fogunk tanfolyam jellegű képzést tartani, ahol egész nap az asztalnál ülnek a munkatársak és jegyzetelnek. De mutatunk be módszereket, technikákat - majd ezeket kipróbáljuk, gyakoroljuk, mélyítjük.

TAPASZTALATI TANULÁS

2 Abban hiszünk, amit kipróbálnak, megtapasztalnak a munkatársak. Igen, ezt sokszor játékokon, szituációs gyakorlatokon keresztül érjük el. De nem felejtjük el, hogy Kolb szerint ez csak az első lépése a tapasztalati tanulásnak: reflektálunk, tudatosítunk és mindent vonatkoztatunk a munkaéletre.

TRÉNEREK

3 Közel 150 trénerrel dolgozunk együtt pontosan azért, hogy mindig ki tudjuk választani az ügyfél szempontjából a legmegfelelőbbet. Ezért mérjük fel az ügyfél pontos igényeit és fejlesztési irányait, dolgozzuk ki közösen a kulcspontokat, és választjuk ki az erre legmegfelelőbb szakembert.

KÖZÖSSÉGÉPÍTÉS

4 A tréning - témájától függetlenül - közösséget épít, ezt mi és a trénerünk is tudják, ezért figyelnek a csoportdinamikára, a kihívások szintjére és ennek megfeleltetésére, a csoport igényeire és a megbízó érdekére, és összehangolják a különböző elvárásokat.

OFFLINE VAGY ONLINE

5 Szinte minden fejlesztést meg lehet valósítani online. Ha a külső körülmények miatt nincs lehetőség másra, a tréningje akkor is jó helyen van a mi kezünkben. Ma már nem (csak) kényszerűségből tartunk online tréningeket, hanem tudatos tervezés eredményeképpen is, van, ami így hatékonyabb, ami így működik jobban. Mindig azt tartjuk szem előtt, hogy az ügyfélnek mire van szüksége.

DOKUMENTÁCIÓ

6 A hatályos felnőttképzési törvények és szabályzások mellett a pályázati projektekben megvalósuló képzések dokumentációs kötelezettségeivel is tisztában vagyunk. Lejelentjük, amit le kell, használjuk azokat a vizuálsztenderdeket, amiket kell - a papírok is biztonságban vannak nálunk.

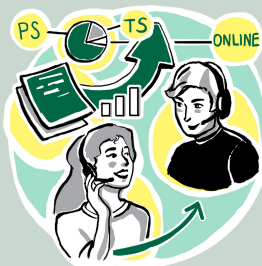
RUGALMASSÁG

7 Ha a dolgok a gondos tervezés ellenére sem a kívánt irányba mennek, vagy megváltoznak a körülmények, azonnal közbeavatkozunk és - amiben a törvények és külső szabályok engedik - rugalmasan változtatunk. Fontos az ügyfelek folyamatos visszajelzése, mert így valósul meg a mindenki megelégedésére szolgáló képzési folyamat.

TÉMACSOPORTOK



EGYÜTTMŰKÖDÉS,
CSAPATÉPÍTÉS



ÉRTÉKESÍTÉS,
ÜZLETFEJLESZTÉS



KOMMUNIKÁCIÓ



HATÉKONYSÁG-
NÖVELÉS



SZERVEZETI
IDENTITÁS



VEZETŐFEJLESZTÉS



MUNKAHELYI
WELLBEING



MUNKATÁRSI
KAPCSOLATOK



ÜGYFÉLSZOLGÁLAT



LEAN ÉS AGILITÁS



MOTIVÁCIÓ

ÉS MÉG?...

EGYÜTTMŰKÖDÉS, CSAPATÉPÍTÉS

Amitől több lesz a csapat!



Munkatársaink idejük jelentős részét a munkahelyen töltik, többnyire másokkal együtt dolgozva. Teljesítményünket az is befolyásolja, hogy mennyire tudnak csapatban, másokkal együtt dolgozni, milyen együttműködési stratégiák vannak, de - mint ahogyan több más fontos munkahelyi soft kompetenciát - ezt sem tanuljuk tudatosan az iskolában. Érdemes figyelmet fordítani erre, mert a csapatban dolgozók energiájának szinergiája mindig több, mint a csapattagok külön-külön megvalósuló eredménye.

EZEKBE AZ ESETEKBEN HASZNOS

- Épp visszatértünk az irodába a home officeből.
- Megnövekedett a fluktuáció a csapatban, szervezetben.
- Nagyobb változás, krízishelyzet volt / lesz a szervezetben.
- Átszervezéseket tervezünk, csapatok átalakítását.
- Vezetőváltás történt.
- Rendszeres a konfliktus a munkatársak, a csapatok között.
- Új munkatárs érkezik: a szocializáció újraindul, kapcsolatok kialakítása.
- Munkatárs(ak) távozása: veszteség a csapatban, újraszocializálódik a csoport.
- Onboarding folyamatot tervezünk, fejlesztünk.
- Egy stresszes, kemény időszak után vagyunk.
- Értékválság alakult ki a szervezetben.
- Több generáció dolgozik együtt.
- Különböző nemzetségű, származású, kultúrájú munkatárs dolgozik együtt.



JAVASOLT NAPOK SZÁMA: 1-5

JAVASOLT TRÉNINGEK

Együttműködés fejlesztés: barlangmisszió
Egyek a különbözőségekből: értékszemléleti kódex készítése
Csapatépítés: szórakozás és ami mögötte van
Generációk a szervezetben: egy nyelvet beszélünk?
Közösen minden célért: együttműködési kódex készítése
Konfliktusból együttműködés
Csapatszerepek a csoporton belül
Asszertív kommunikáció



ÉRTÉKESÍTÉS, ÜZLETFEJLESZTÉS

Az érték mindig az ügyfélnél keletkezik!



Valljuk, hogy mindenki értékesítő (a portás, aki beengedi az ügyfelet az ajtón, az ügyfélszolgálatos, akivel telefonon egyeztet a vevő, a pénzügyes, aki szállítókkal levelez a számlázás kapcsán, illetve bárki (is), aki egy baráti társaságban beszél a munkahelyéről, stb.) és értékesítőnek lenni összetett szerep, ehhez mérten kell a munkatársakat felvértezni a megfelelő kompetenciákkal. A hatékony és sikeres értékesítés alappillére a megfelelő szemléletmód és hozzáállás kialakítása.

A hagyományos értelemben használt személyes vagy telefonos értékesítőknak kommunikációs, értékesítési, szakmai és emberismereti kompetenciákra is szert kell tennie, ezen témakörök mentén építkezik értékesítőknak szóló ajánlatunk.

EZEKBE AZ ESETEKBEN HASZNOS

- Az értékesítők nehezen szánják rá magukat a telefonálásra, nem szívesen járnak tárgyalni, nyögvenyelősek az értékesítési folyamatok.
- Kicsit minden érintett tehernek érzi, hogy „salesezni” kell, és nem szívből csinálják.
- Szükség van új ötletekre és technikákra, amittől könnyed, gördülékeny, eredményes és hatásos lesz az ügyfélkapcsolat, értékesítés, networking.
- Az ügyfelekkel kapcsolatban lévő munkatársak sokat panaszkodnak, nehezen jönnek ki az ügyfelekkel, sok tárgyalás sikertelenül zárul és kudarcként élik meg az értékesítést.
- Szükség van új termékekre és szolgáltatási koncepcióra, amivel meglévő ügyfelekkel lehet a kapcsolatot építeni, vagy új ügyfeleket szerezni.
- Az értékesítéssel foglalkozóknak megerősítésre, inspirációra, új tudásra és a fejlődés megélésére van szükségük.

JAVASOLT TRÉNINGEK

Ki az ideális Vevő? Vevőpozicionálás és vevőtípusok
A vevői döntések folyamatának megismerése
Insight - mi van a Vevőnk fejében?
Az értékesítési formák pozíciója a szervezeten belül
Ügyfélszolgálati kommunikációs gyakorlatok
Mindenki lehet meggyőző! –Tárgyalástechnika alapok és haladó szint
Viselkedéskultúra, ügyfélkapcsolati szabályok
Ügyféltípusok és emberismeret
Az értékesítő önismerete

KOMMUNIKÁCIÓ

Nem csak a száj beszél!



Akkor is kommunikálunk, amikor egy szót sem szólunk: a metakommunikáció legalább olyan fontos, mint a verbális. Egy jó kommunikációs tréning mindkét területet fejleszti.

A kommunikáció a három emberi alapképesség egyike, az emberi lét természetes velejárója. Szerepe a munkaszervezetek életében is kimagasló. A problémák legnagyobb hányada a rosszul működő, vagy nem működő kommunikációra vezethető vissza, legyen szó belső- vagy külső kommunikációról. Tréningjeink segítenek felismerni és átalakítani a hibás kommunikációs mintázatokat és ezek helyett hatékony és robosztus kommunikációs technikákat beépíteni.

EZEKBE AZ ESETEKBEN HASZNOS

- A szervezetben sok a félreértés és a konfliktus.
- A munkatársak sokat panaszkodnak a külső ügyfelekre, nehezen találják meg velük a közös hangot.
- Az információk torzulnak, az üzenetek nagyon kis hányada ér valóban célba.
- A jó szándék ellenére sokszor félremennek információk, és ebből feszültségek alakulnak ki.
- A munkatársak, vezetők nem szívesen szerepelnek, lámpalázások és feszültek, ha prezentálni kell. A prezentációk unalmasak és nem hatékonyak, előadni és hallgatni egyaránt szenvedés.
- Soha semmire nincs idő, mindig mindenki rohan, nem figyelnek egymás igényeire, és ezeket a munkatársak nem is tudják a vezetők vagy egymás felé kommunikálni.
- A visszajelzésnek nincs igazi kultúrája, ha valami nem jó, azt valamilyen módon visszacsatolják, de a pozitív megerősítés csak nyomokban vehető észre.

JAVASOLT TRÉNINGEK

A szervezeti kommunikáció hatékonyságának növelése
Asszertív kommunikáció
Vezetői kommunikációs gyakorlatok
Mindenkinek lehet meggyőző! – Tárgyalástechnika
Ügyfélszolgálati kommunikációs gyakorlatok
Prezentációs készségfejlesztés
Üzenetátviteli gyakorlatok
Visszajelzés: adni, kérni és kapni

HATÉKONYSÁG- NÖVELÉS

A minimalizmussal nincs alku!



Minden szervezet kulcskérdése, hogy a kitűzött célt, a következő projektet hogyan tudja az erőforrások optimális (ki)használásával elérni, hogyan legyen hatékony.

Mi a hatékonyság? Mitől lesz egy munkatárs, egy csapat, egy szervezet hatékony? Honnan tudom, hogy hatékony-e? Hogyan dolgozik valaki hatékonyan? Sokféleképpen meghatározhatjuk a hatékonyságot, de biztos mind között szerepel valamely erőforrás(ok) optimális felhasználása.

JELEK, HOGY A SZERVEZET HATÉKONYAN MŰKÖDIK

- Gördülékeny a munkavégzés: elkészülnek határidőre a megbízások.
- Szabályok szerinti, rendezett munkavégzés.
- Nincsenek kivételek, nem kell eltérni a szabálytól, normától.
- Elégedettek az ügyfelek.
- Hibamentes a munkavégzés, hibamentes az eredmény.
- Folyamatos a költségek optimalizálása, csökkenése.
- Elégedettek a munkatársak.
- Nem szükséges a túlóra.
- A szervezeti növekedés folyamatos.
- Új ötletek, innovációk jelennek meg a mindennapi munkavégzésben is.

DFT-nek saját koncepciója van a hatékonyság vizsgálatára és fejlesztésére, melyet három irányból közelítünk meg:

- 1 üzleti hatékonyság
- 2 munkavégzési hatékonyság
- 3 szervezeti hatékonyság

JAVASOLT TRÉNINGEK

Megállapodás-kötési kultúra bevezetése
Folyamatoptimalizálás
A hatékonyság koncepciója és megvalósítása
Az idő urai - Time Controlling
Az egyszerű hetes- cselekvési rendszer a munkaszervezetben
A sztenderdizált szervezet
Folyamatoptimalizálási gyakorlatok
Hibaokok elemzése a munkaszervezetben
Prioritási rendszer a munkaszervezetben

SZERVEZETI IDENTITÁS

Több, mint egy küldetés!



Akár tudatosan alakított, akár nem, minden szervezet, cég rendelkezik identitással, amit sugároz a külvilág felé, hat a munkavállalóra, befolyásolja az ügyfeleket, partnereket - akarva-akaratlanul.

A hosszútávon gondolkodó, tervező szervezet számára elengedhetetlen a tudatos identitás tervezés, az önazonosság meghatározása.

Az identitás részletei változhatnak, a szervezeti szocializáció az újonnan érkező és távozó munkatársakkal adott szinten alakul, de az irány, az identitás kerete állandó.

Ezt a szervezeti keretet segítünk meghatározni vagy a meglévőt felülvizsgálni, frissíteni.

AZ ERŐS SZERVEZETI IDENTITÁS KÖVETKEZMÉNYEI

- Elkötelezettek a munkatársak.
- A szervezeti kohézió erős.
- Alacsony a fluktuáció.
- Új munkatárs felvételekor rövidebb a kiválasztási idő, a HR pontosan tudja, ki illik a céghez, a csapatba.
- Az új munkatársak gyorsan beilleszkednek, van tudatosan kialakított on-boarding folyamat.
- Van szervezeti értékkódex, tudatosan alakított értékszemplélet.
- Erős az employer branding.
- A munkatársak is ismerik a szervezet vízióját, misszióját.
- Hasonló identitású ügyfeleket, szállítókat vonz a szervezet.
- Krízishelyzetben az összetartás jelenik meg a kétségbeesés helyett.
- A külső márkánk is erős.

JAVASOLT NAPOK SZÁMA: 1-4

JAVASOLT TRÉNINGEK

Szervezeti azonosság meghatározása- vízió, misszió, érték
Szervezeti önazonosság elemzése 17 lépésben
Hogyan dolgozunk mi? Munkavégzési axiómák
Látványos szervezet
Munkatárs-munkatárs szótár, avagy a szervezeti nyelvhasználat
Jó voltál! "Jó voltam?" - visszajelzés felsőfokon
Viselkedéskultúra, ügyfélkapcsolat
Tudatos munkáltató
Együttműködési alapok

VEZETŐFEJLESZTÉS

Az vagy, amit magad előtt láatsz!



Vezetőnek születni kell vagy tanulható? Az egészen biztos, hogy vannak kompetenciák, készségek, amelyek által könnyebb vezetőként működni, és a vezetői folyamatok és eszközök többsége tanulható, fejleszthető. A vezetői szerep sokat változott az elmúlt évek során, számos elmélet alakult ki aszerint, hogy milyen típusú és szintű vezetőkről van szó, megközelítésünk szerint a vezető folyamatokat vagy embereket, egyéneket vagy csapatokat vezet, nagyobb szervezetek esetén pedig – felsővezetői szerepben – vezetőik vezetéséről is beszélhetünk. A vezetési stílus fontos eleme az emberek vezetésének, legyen szó egyénekről vagy csapatokról. A vezetési stílusok megismerése a saját stílus sémáinak megismerése révén válik igazán hasznossá, az önreflexió támogatja a résztvevőket a fejlődés katalizálásában.

EZEKBE AZ ESETEKBEN HASZNOS

- A vezetők nagyon jó szakemberek voltak, és ezért léptek előre vezetői szerepbe, de nem kaptak célzott vezetői készségfejlesztő programot.
- Érezhető az egyéni bizonytalanság a vezetői szerepet illetően, a vezetők keresik a saját vezetési stílusukat, de nem magabiztosak ezen a területen.
- Sok a súrlódás és konfliktus a vezetők és munkatársak között, nem látják és értik egymás szempontjait és a vezetőknek szükségük van támogatásra abban, hogy ezeket milyen módon lehet jobban kommunikálni.
- Egy csapat, részleg, osztály nem halad előre, az eredményeik rendre az elvárt szint alatt vannak.
- Egy csapaton belül arányaiban nagyobb a fluktuáció mértéke, mint az egész szervezeten belül.

JAVASOLT TRÉNINGEK

A vezetői szerepek és stílusok
Helyzetfüggő vezetés
A vezető, mint tréner és coach
A motiváció háromszöge vezetőknek
Vezetői kommunikáció
Vezetői önismeret
Delegálás és megbízások kiadása
Vezetői folyamatok és a hozzájuk kapcsolódó területek
Visszajelzés: adni, kérni, kapni

MUNKAHELYI WELLBEING

Kimerülés helyett feltöltődés!



A szervezet legnagyobb értékei az ott dolgozó munkatársak, így létfontosságú, hogy megteremtjük a munkahelyi wellbeinget, azt, hogy a munkatársak JÓL érezzék magukat ott, ahol a napjuk nagy részét élik. Az új generációs munkavállalók alapvetően már ezt keresik, ezt várják el: a munkahely legyen az önmegvalósítás oázisa, ahol JÓ lenni.

A munkahelyi wellbeing, a boldog munkahely egyszerű eszközökkel, kis odafigyeléssel is megvalósítható. Ezt az odafigyelést a szervezet többszörösen meghálálja már rövidtávon is.

A legjobb eredményt akkor érhetjük el, ha a munkahelyi wellbeingre van hosszútávú stratégiánk, és ez beépül a szervezeti kultúrába is.

JELEK, HOGY FOGLALKOZHATUNK KELL A TÉMÁVAL

- A munkatársaink nem elégedettek, kedvetlenül jönnek be dolgozni.
- Az elkötelezettség mértéke folyamatosan csökken.
- Sok a feszültség, a veszekedés a munkatársak között.
- Csökken a munkatársak produktivitása.
- Megjelennek a kiégés jelei a munkatársaknál (fáradtak, kedvetlenek, feszültek, apatikusak).
- Sok a betegszabadság, munkahelyi baleset, a figyelmetlenségből fakadó hiba.
- Nagy a nyomás a munkatársakon. és ennek hangot is adnak.
- A jól működő munkahelyi közösségek kevesebb időt töltenek együtt.
- Kevesebb a spontán csapatépítő esemény.
- Nagy és egyre növekszik a fluktuáció a szervezetben.

JAVASOLT TRÉNINGEK

Relaxációs technikák
Konfliktuskezelési technikák
Stresszkezelési technikák
Tűzoltás helyett: a kiégés megelőzése
Változáskezelés
Csapatépítő tréning
Generációk a szervezetben
Az idő nekünk dolgozik - Time Controlling
Employer branding

MUNKATÁRSI KAPCSOLATOK

Egység - egyetértés - együttműködés!



Minden szervezet, cég organikus hálózatok rendszere, kapcsolatok, kapcsolódások ezrei szövik át a mindennapi munkavégzést. Két dolgot tehetünk ezekkel az organikus folyamatokkal kapcsolatban: figyelmen kívül hagyhatjuk őket (és így organikusan fejlődnek tovább), vagy tudatosan foglalkozhatunk velük, hogy a fejlődésük egyben a cég fejlődését is támogassa, hogy erősséget kövacsoljunk belőlük, visszahúzó erő helyett. Egy dolgot nem tudunk megtenni: megszüntetni őket.

A munkatársi kapcsolatokra lehet hatásunk, például tréningekkel, munkahelyi programokkal.

EZEKBE AZ ESETEKBEN HASZNOS

- Generációs ellentétek vannak a szervezetben.
- A vezetők és a beosztottak viszonya inkább gyenge, mint jó.
- Az információáramlás inkább informális úton (kávé- és dohányzási szünetekben) valósul meg, mint formálisan (egyeztetéseken, megbeszéléseken, e-mailen).
- Nagy a pletyka szerepe és hatása a szervezetben.
- Sok és erős baráti kapcsolat van a munkatársak között.
- Sok az ellentét a munkatársak, a csapatok között.
- Sok az ismétlődő helyzet, a konfliktus.
- Késve, rosszul, lefagyva reagál a csapat krízishelyzetben.
- Sok az új munkatárs.
- Átszervezés után van a szervezet vagy a csapat.
- Gyenge az együttműködés, nincs egység sem a csapatokon, sem a szervezeten belül.

JAVASOLT TRÉNINGEK

Munkatársi kapcsolattérkép: ki, kivel, mikor, hol, mit csinál?

Érted haragszom, nem ellened - EQ fejlesztése

Csapatépítő tréning - Just meat or a TEAM?

Építsünk erősségeinkre! Személyes preferenciák

Informális kapcsolatok a szervezeten belül

Generációk a szervezetben

Üveg vagy gyurma csapat? Reziliencia fejlesztése

A pletyka útja a szervezetben

Visszajelzés: adni, kérni, kapni

ÜGYFÉLSZOLGÁLAT

A cél az örök ügyfél!



Az ügyfél valóban az ügyem másik fele, vagy én vagyok az ő ügyének másik fele: az elégedettsége lesz a folyamat minőségének mércéje.

Az ügyfélközpontú szemlélet kialakítása, a munkatársak érték és munkaszemléletének fejlesztése minden szervezet számára fontos. Azt, hogy a munkatársak hogyan gondolkoznak az ügyfeleikről, az ügyfél fogalmáról, valamint hogy a munkatársak a rendelkezésre álló, hatékony, folyamatosan jobb sztenderd mentén dolgoznak –e, azt az ügyfelek értik és megérzik, legyen szó személyes, telefonos vagy e-mailes kapcsolatról. Fontos, hogy a szervezet tisztában legyen az ügyfélszolgálatának erősségeivel és gyengeségeivel és képes legyen a problémák azonosítására és megelőzésére, azok kezelése helyett.

EZEK BEN AZ ESETEK BEN HASZNOS

- A munkatársak sokat panaszkodnak arra, hogy nehéz az ügyfelekkel dolgozni.
- Az ügyfelek is sokat panaszkodnak arra, hogy nehéz a munkatársakkal dolgozni.
- Vannak ügyfelek, akikről nehéz, problémás esetként gondolkodnak a munkatársak, és nem szívesen dolgoznak velük.
- A közös munkában az érintettek elégedetlenek, sok folyamat nincs jól kialakítva és ebből folyamatosan félreértések és konfliktusok adódnak.
- A szervezetben nincs tudatos rendszere az ügyfelek valódi szükségleteinek és elégedettségének mérésére, ezért ez ad hoc jelleggel időnként megtörténik.
- Sok a reklamáció, az ügyfélpanasz.
- Az ügyfélszolgálat fogalma a front office munkatársakra korlátozódik.
- A back office munkatársak tanácstalanok, ha külső ügyféllel kerülnek kapcsolatba.

JAVASOLT TRÉNINGEK

Ügyfélszolgálati kommunikációs gyakorlatok
Hogyan mérjük ügyfeleink elégedettségét?
Viselkedéskultúra, ügyfélkapcsolati szabályok
Ötletgenerálás: vevőelégedettség növelésére
Ügyféltípusok azonosítása és kezelése
Ügyfélszolgálati kódex
Ügyfél-élmény tervezése
Reklamációkezelés
Testbeszéd, non-verbális kommunikáció

LEAN ÉS AGILITÁS

A hibának produktív ereje van!



A veszteségek direkt és indirekt módon aláássák a hatékony működést. Az optimálisan működő folyamatok teszik lehetővé a kiszámítható és stabil működést.

Az elvárások egyre nagyobbak, a verseny egyre inkább kiélezett, minél kevesebb hibával, minél rövidebb idő alatt, minél magasabb hatékonysági szinten valósulnak meg a folyamatok. Az ügyfelek minőséget várnak, a maximalista ember pedig a felgyorsult, változó, bizonytalan környezetben is kiszámíthatóan magas minőségű szolgáltatást akar nyújtani.

A Lean szemlélet a veszteségek csökkentése, a folyamatok optimalizálása, a tudatosabb működés révén lehetővé teszi, hogy az egyének és szervezetek kiszámíthatóan, stabilan működjenek, hibák esetén gyorsan reagáljanak és a változásokkal teli környezetben rugalmasan és hatékonyan működjenek.

EZEKBE AZ ESETEKBEN HASZNOS

- A szervezetben sok a hiba, nagyok a veszteségek, és kevés idő van ezeket helyrehozni.
- A hatékonyságnövelés kulcsfontosságú az üzleti eredményesség szempontjából.
- Elvárás a folyamatos fejlesztés, és nincs hozzá tudatosan felépített rendszer.
- A környezet gyorsan változik, és ez szintén gyors reakciókat kíván meg a szervezettől.
- Szeretnénk, ha a munkatársak proaktívak lennének, gondolkodnának.
- Szeretnénk, ha a problémák ott oldódnának meg, ahol keletkeznek.
- Szeretnénk, ha a problémát az oldaná meg, aki a legjobban ért hozzá.
- Szeretnénk a folyamatainkat sztenderdizálni, automatizálni és ehhez keresünk módszereket.
- Hiba esetén szeretnénk, ha fény derülne annak okaira is, és biztosítani tudnánk, hogy ugyanaz a hiba nem fordul elő még egyszer.

JAVASOLT TRÉNINGEK

A lean bevezetésének első lépései
Lean office
Lean gyártás
Az 5S a munkaszervezetben
Hatékonyságnövelés a lean eszközeivel
Vizuális menedzsment
Az agilis vezető: eszköztár, módszerek, technikák
VUCA vezetők az agilitás korában
Az agilis szemlélet alapjai munkatársaknak

MOTIVÁCIÓ

A szervezet hajtóereje a munkatársakban van!



A motivációs elméletek megismerése rávilágít azokra a számunkra fontos értékekre és koncepciókra, amelyek hajtóerőként tudnak működni a mindennapokban. Akinek magas a motivációs szintje, az jobb eredményeket érhet el, jobb teljesítményre képes és a környezetére is jobb hatással lehet, legyen szó a csapattársakról vagy külső ügyfelekről, partnerekről.

Megközelítésünk szerint a motivációt több szempontból is lehet értelmezni: a motiváltság az egyén hajtóerőinek aktuális állapotát mutatja meg, a motiválhatóság képet ad arról, hogy milyen motivációs potenciállal rendelkezik valaki, a motiváló képesség pedig a másokra való hatásgyakorlásnak ad keretet, nem csak vezetői szemüvegen keresztül.

EZEK BEN AZ ESETEK BEN HASZNOS

- A munkatársak energiaszintje alacsony, sok a panaszkodás, kicsi a lelkesedés.
- Hiába vannak szervezeti programok és akciók, a munkatársak el sem jönnek, vagy nem lesznek tőle motiváltabbak.
- A folyamatos elégedetlenkedés mellett a munkatársak figyelemre, kapcsolódásra, értelmes folyamatokra vágnak.
- A vezetők nem tudják, milyen szükségletek és mozgatórugók mentén működnek az embereik, vagy van egy elképzelésük, de soha nem mérték, csak sejtik azt.
- Többen mutatják a kiégés első tüneteit (fáradtság, motivátlanság, apátia, kedvetlenség, kirobbanó munkabírás, túlhajtás, sok túlóra).
- Nincs a szervezetben tudatosan felépített motivációs rendszer, nem foglalkoztunk még a témával.
- A motivációs rendszer kimerül a cafeteria rendszerben.

JAVASOLT TRÉNINGEK

A vezető, mint motivátor: eszköztár, gyakorlatok, módszerek
Csapatépítő tréning
Motivációs erők feltárása az egyéni szükségletek mentén
Motivációs rendszer koncepciójának kidolgozása
Munkatársak karriertervezése szervezeten belül
Kompetenciaterkép készítése
Belső képzési rendszer felépítése
Teljesítményértékelési rendszer kialakítása
Egyéni motivációs feltérképezése

ÉS MÉG?...

A soft skilleken innen és túl!



Ha nem találta meg a katalógusban azt, amit keres, keressen minket bizalommal! A készségfejlesztő tréningek terén egy igényfelmérést, egy diagnosztikai folyamatot követően biztosan tudunk megoldási javaslatokkal szolgálni. Lehet, hogy nem a tréning a megoldás a problémájára, ebben az esetben állunk rendelkezésre más profiljainkban (tanácsadás, coaching, szervezetfejlesztés stb.).

Képzési portfóliónkban szerepelnek nyelvi (főként angol és német) képzések, valamint a digitális íráskészség fejlesztése, informatikai tréningek is.

Kérésre, az igény felmerülése esetén eddig is tartottunk és ezután is tartunk belső trénerképzéseket, tréner továbbképzéseket, akár új belső trénereket szeretne kiképezni, akár a meglévő belső tréneri csapatot szeretné fejleszteni - különös tekintettel az online tréningek megvalósítására.

KERESSEN MINKET BIZALOMMAL!

WWW.DFT.HU

Szakmai munkatársunk várja hívását!

SZIRTESI-NAGY RÉKA

06 20 338 0155

reka.nagy@dft.hu

DFT-HUNGÁRIA ZRT.

1051 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 22.

Telefon: (06 1) 266 7601

E-mail: kapcsolat@dft.hu

Cégjegyzékszám: 01 10 048235

Adószám: 25044595241

JÓT ÉS JOBBAN! 