

Munkatársak, vezetők
és munkaszervezetek fejlesztése



DFT RÉNING
ÚTLEVÉL

Aki DFTréningre jön, hozzon
útlevelet!



**Átlépjük
a képességhatárokat**



DFT-HUNGÁRIA
JÓT ÉS JOBBAN

WWW.DFT.HU

A DFTRÉNING...

- ... tartós befektetés, kamata a jobb munkavégzés, hozama a munkaszervezet fejlődése.

Hosszú távú fejlődési pályát épít

- ... valóságteremtő ereje egyedülálló.

Új kép lesz a fejekben a fejlődés lehetőségéről, önmagukról és a szervezetről

- ... új dimenzióba helyez.

Elképzelhetővé válik, amit a belső korlátoktól korábban nem is láttunk

- ... összeköti szándékait a megvalósulással.

Sztrádát épít a vízió felé

- ... amivel haladunk előre, feladatról feladatra, tréningnapról tréningnapra, tégláról téglára.

Folyamatos fejlődést hoz

- ... a fejlődés edzőtábora:

Magunknak választott változás, tartós fejlődés

- ... újraírja a lehetetlen határait:

Megcsináltam!



MIÉRT A DFT?

Magunkon kezdjük a sort: **úgy dolgozunk, ahogy tanítjuk**, azt tanítjuk, ahogy dolgozunk

Az utóbbi 4 évben **közel 2000** képzést valósítottunk meg

Szeretjük a képzéseket, hiszünk a képzések teremtő erejében

Több mint **30 éve foglalkozunk képzésekkel**: tradíciánk a folyamatos megújulás

Széles körű szakértelemmel rendelkező **tréneri stábbal** dolgozunk, folyamatos és egységes fejlesztési programmal

Bárhol az országban, személyesen és online is teljeskörűen dolgozunk

Teljeskörű projektmegvalósítást vállalunk, jelentős terhet veszünk le Megbízóink válláról

Nagy a **projektmegvalósító** erőnk, pályázati forrásból megvalósuló projektek esetén is

Saját trénerképzésünk és trénerfejlesztési koncepciónk van

Ha rendelkezésre áll, **pályázati forrást is javasolunk a fejlesztésre**

MIÉRT A DFTRÉNING?



A **best practice**-ben hiszünk: kezdjük el ma, ahogy holnap a legjobb dolgozik



Proved practice: kipróbált gyakorlattal érkezünk



Eredeti fejlesztési és tréning koncepcióval dolgozunk



Újításaink, a **DFTikumok**: eredeti koncepciók, modellek, rendszerek és módszerek



Valóságalkító megoldásokkal dolgozunk: ismerjük a béklyókat és a fájdalompontokat



Használjuk a **megtapasztalás** és az **élmény** megállíthatatlan erejét



Minden tréningünk **egyedi**: ügyféligényre szabjuk a tréningstenderdeket



Bármi is a téma, minden tréningünk **csapatépítő**: a csoport erejét használjuk a fejlődéshez

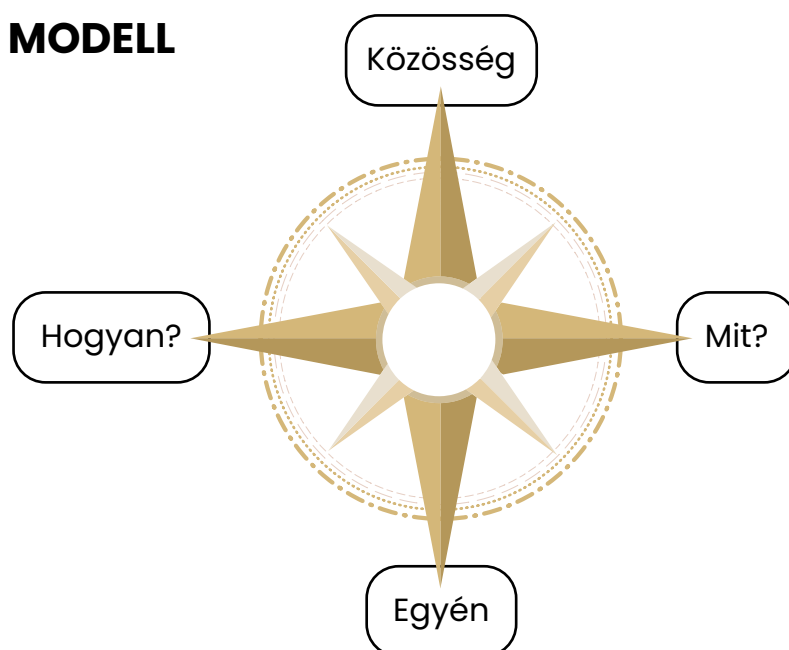


Minden tréningnek van azonnali eredménye, és **hosszú távon** is hasznosul



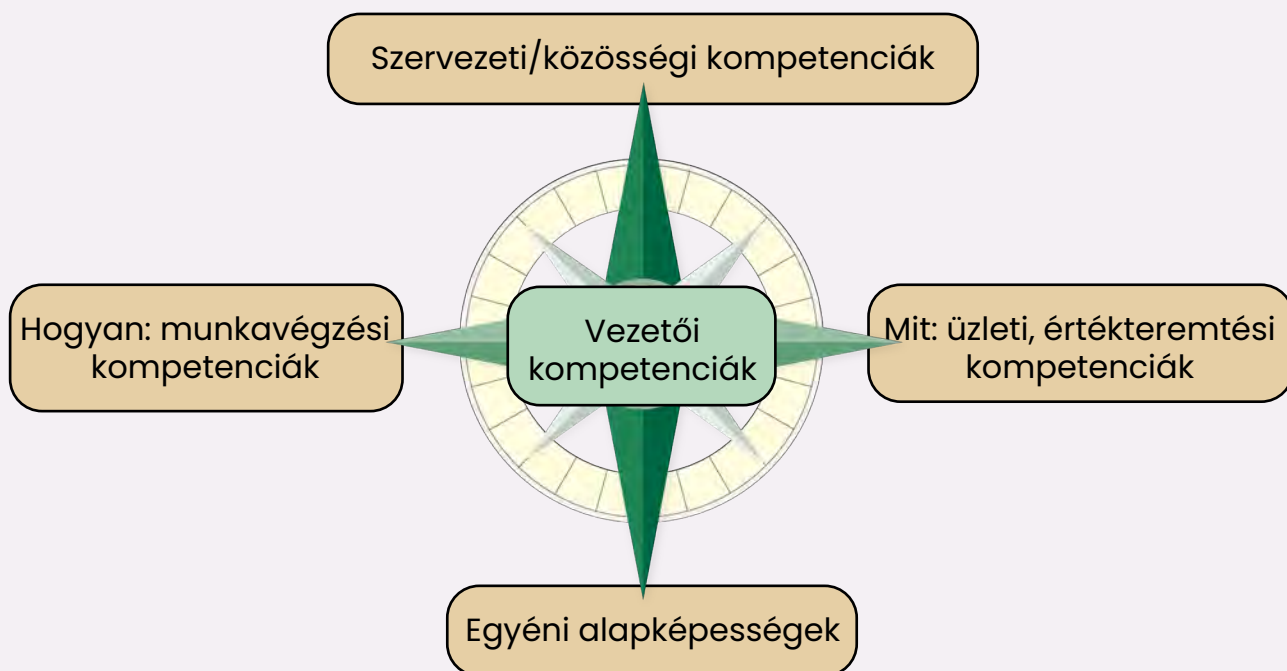
MUNKATÁRSOK, VEZETŐK ÉS MUNKASZERVEZETEK FEJLESZTÉSE

IRÁNYTÚ MODELL



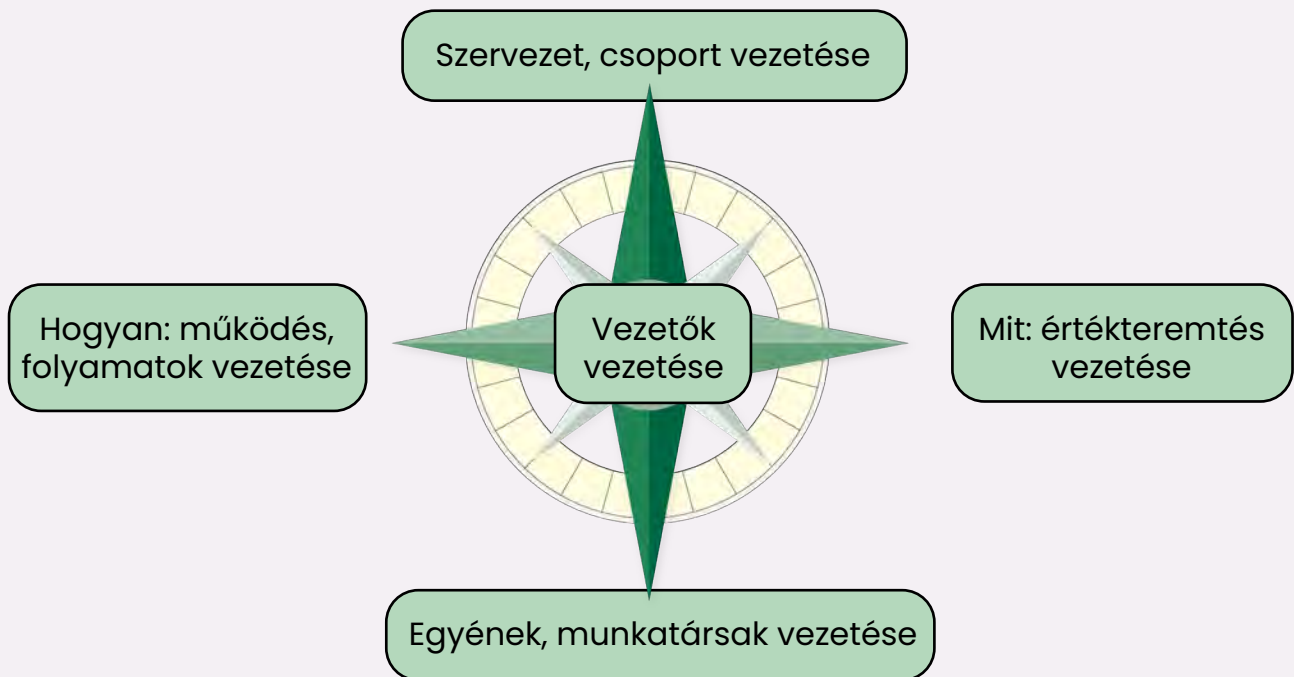
MUNKATÁRSOK FEJLESZTÉSE

*Közvetlenül a munkatársakat (a vezető is munkatárs),
közvetetten a munkaszervezetet fejlesztjük.*



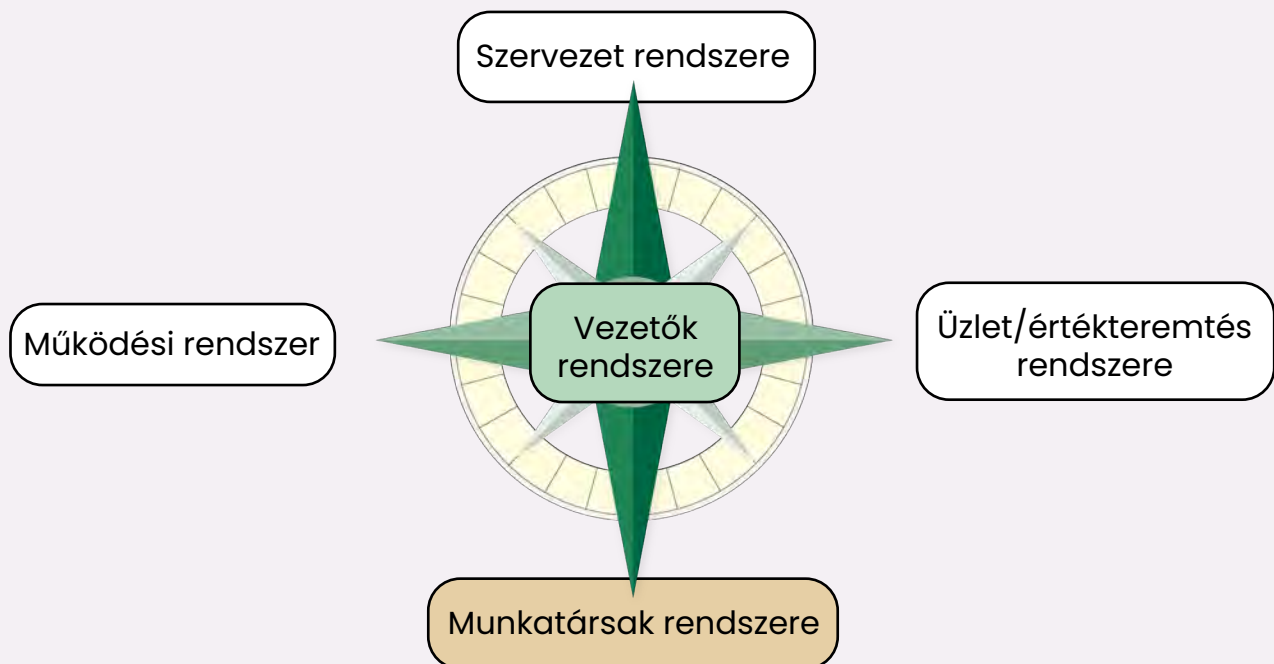
VEZETŐK FEJLESZTÉSE

Közvetlenül a vezetőket, közvetetten a munkatársakat és a teljes munkaszervezetet fejlesztjük.



MUNKASZERVEZETEK FEJLESZTÉSE

Közvetlenül a munkaszervezetet, közvetetten pedig a vezetőt és a munkatársakat fejlesztjük.



MINDENT ÁTHATÓ FEJLESZTÉSI CÉLOK

MEGÚJÍTÁS

MEGVALÓSÍTÁST ADNI

Job on the training

KOMPETENCIÁT ADNI

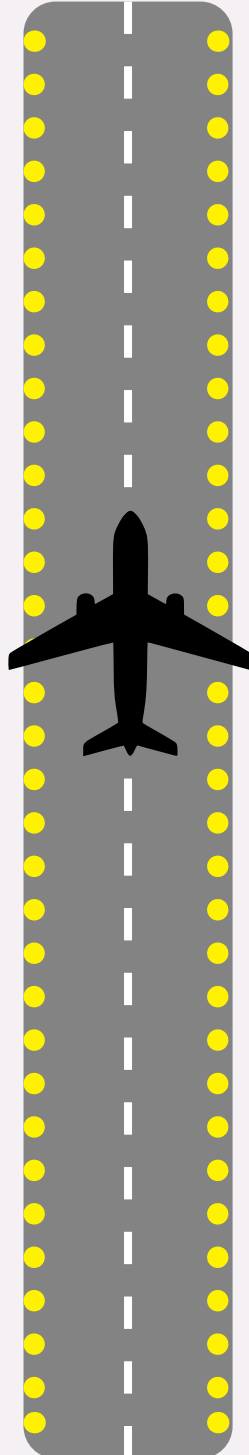
Implementációig

ÚJ KONCEPCIÓT ADNI

*Szemléletmód, mentalitás, mindset
Stratégia és taktika, rendszer és
módszerek*

TRANSPARENCIA

Tiszta képet adni



MEGHATÁROZÓ TRÉNINGTÍPUSOK



MUNKA- ÉS ÉRTÉKSZEMLÉLET MEGÚJÍTÁSA,
SZEMLÉLETMÓDVÁLTÁS, MENTALITÁSREFORM



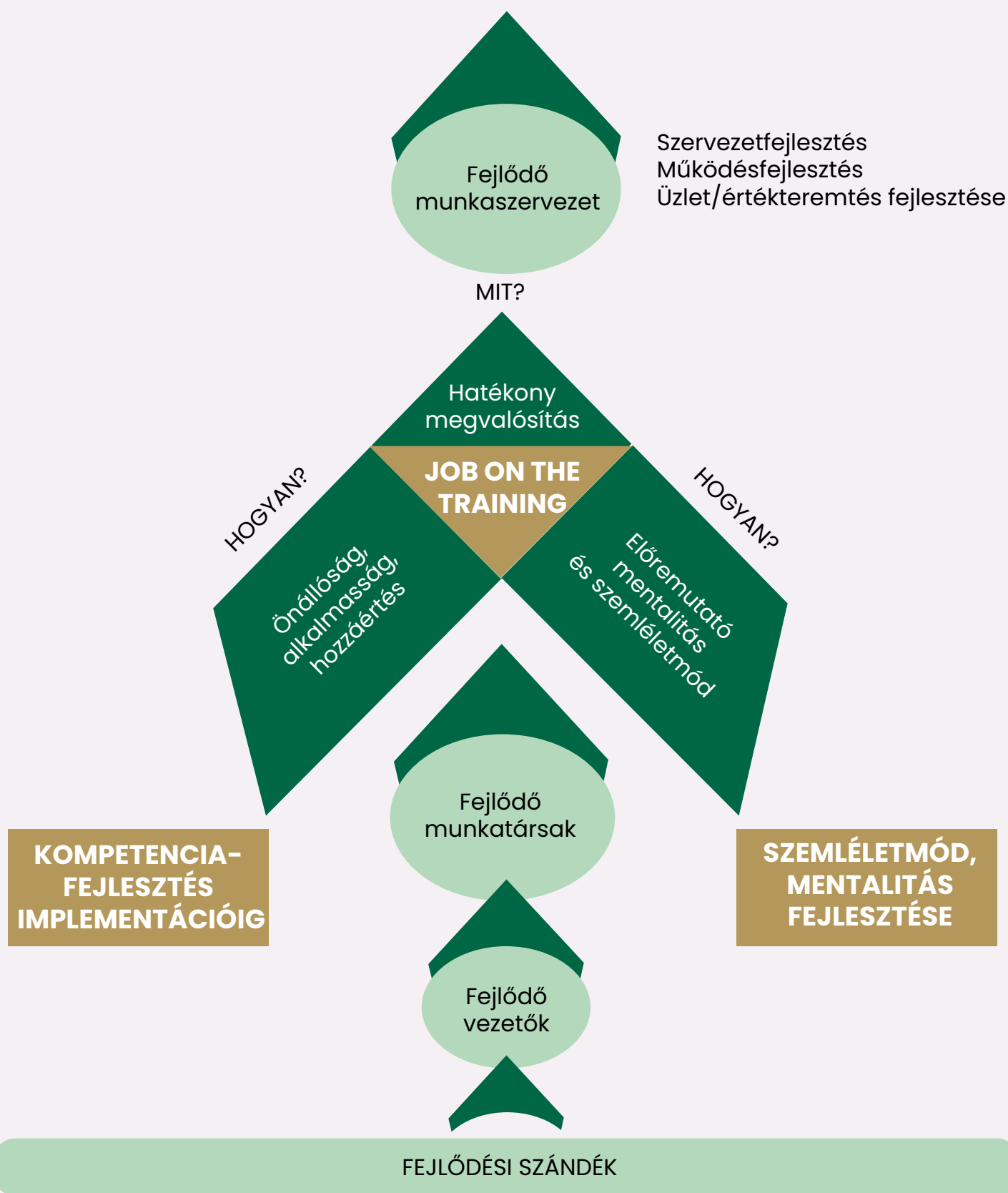
KOMPETENCIAFEJLESZTÉS IMPLEMENTÁCIÓIG



MEGVALÓSÍTÁS A TRÉNINGEN:
JOB ON THE TRAINING



A FEJLESZTÉS KONCEPCIÓJA



TRÉNINGEK KONCEPCIÓJA

1

Stratégia
Taktika

Új koncepciók a szintlépésre, működésre
SZEMLÉLETMÓD FORMÁLÁS, MENTALITÁS

2

Stratégia
Taktika

Önállóság, függetlenség, alkalmasság
KOMPETENCIAFEJLESZTÉS IMPLEMENTÁCIÓIG

MIT & HOGYAN?

3

Stratégia
Taktika

Szintlépés megvalósítással: magasabb
színvonalú megvalósítás
JOB ON THE TRAININGEK

KONCEPCIÓK KÖNYVE

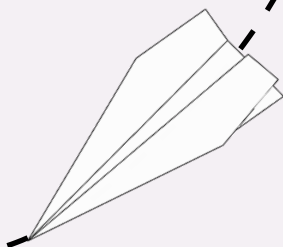
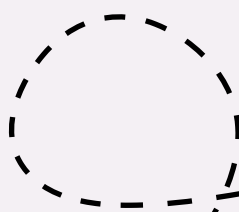
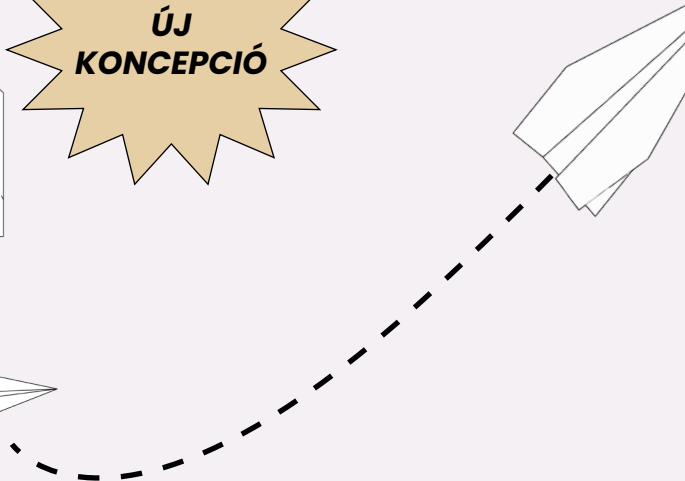
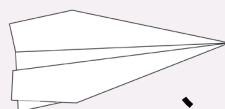
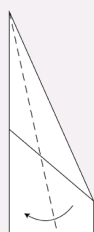
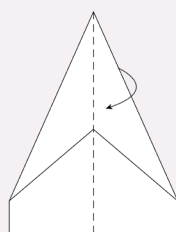
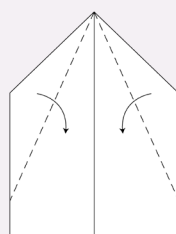
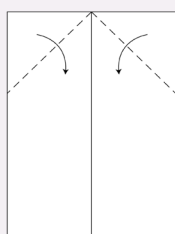
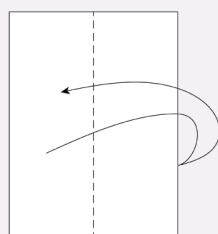
A könyv DFT fejlesztői munkája során létrejött (és kisebb részben átvett) koncepciókat mutatja be röviden és lényegre törően. Az itt bemutatott koncepciók a munkánk esszenciáját tartalmazzák: alapot jelentenek a közös munkához, a közös fogalomrendszer használatához, az azonos értékszemplélet kialakításához.

BELELAPOZOK A KÖNYVBE >>

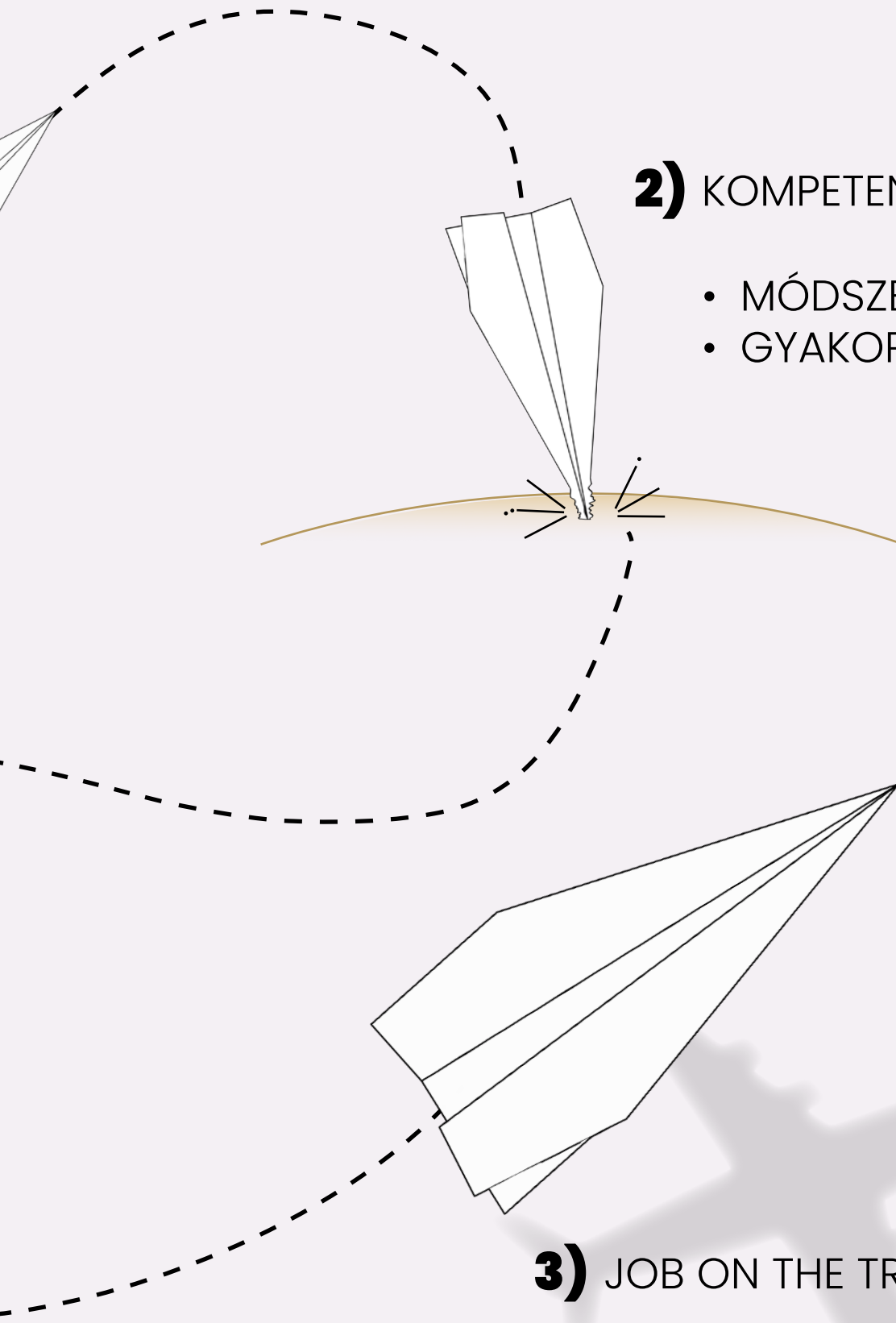


HASZNÁLATI ÚTMUTATÓ A TRÉNINGEKHEZ

1) SZEMLÉLETMÓDFORMÁLÁS



KOMPETENCIA IMPLEMENTÁCIÓJA

A diagram illustrating the flight path of a paper airplane. A dashed line shows the trajectory, starting from the top left, curving down to a point where a paper airplane is shown in a steep climb, then curving back down to a point where another paper airplane is shown in a shallow climb. A small orange arc on the ground indicates the landing area. A faint shadow of a jet airplane is visible in the background.

2) KOMPETENCIAFEJLESZTÉS

- MÓDSZER TANÍTÁSA
- GYAKORLÁS

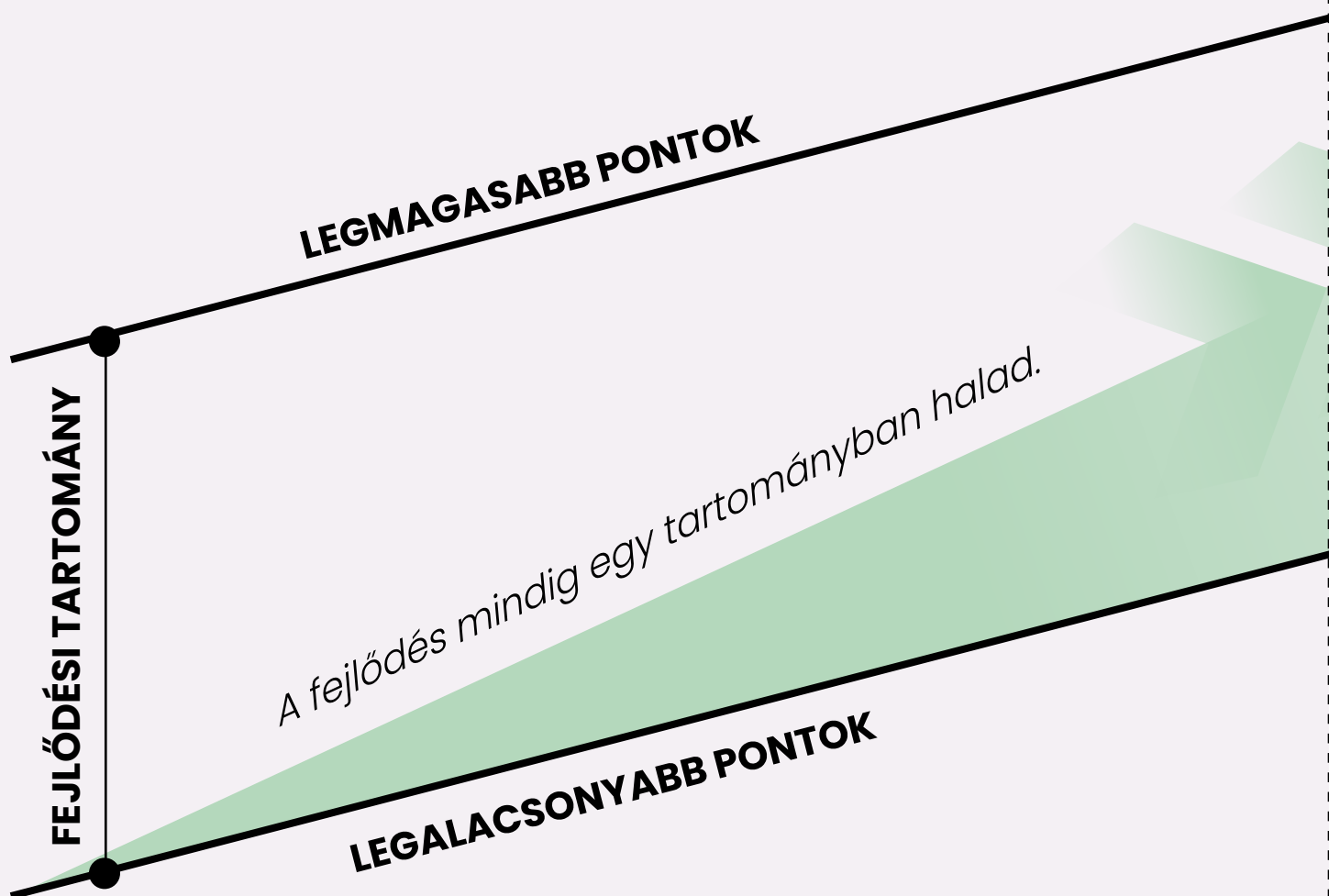
3) JOB ON THE TRAINING



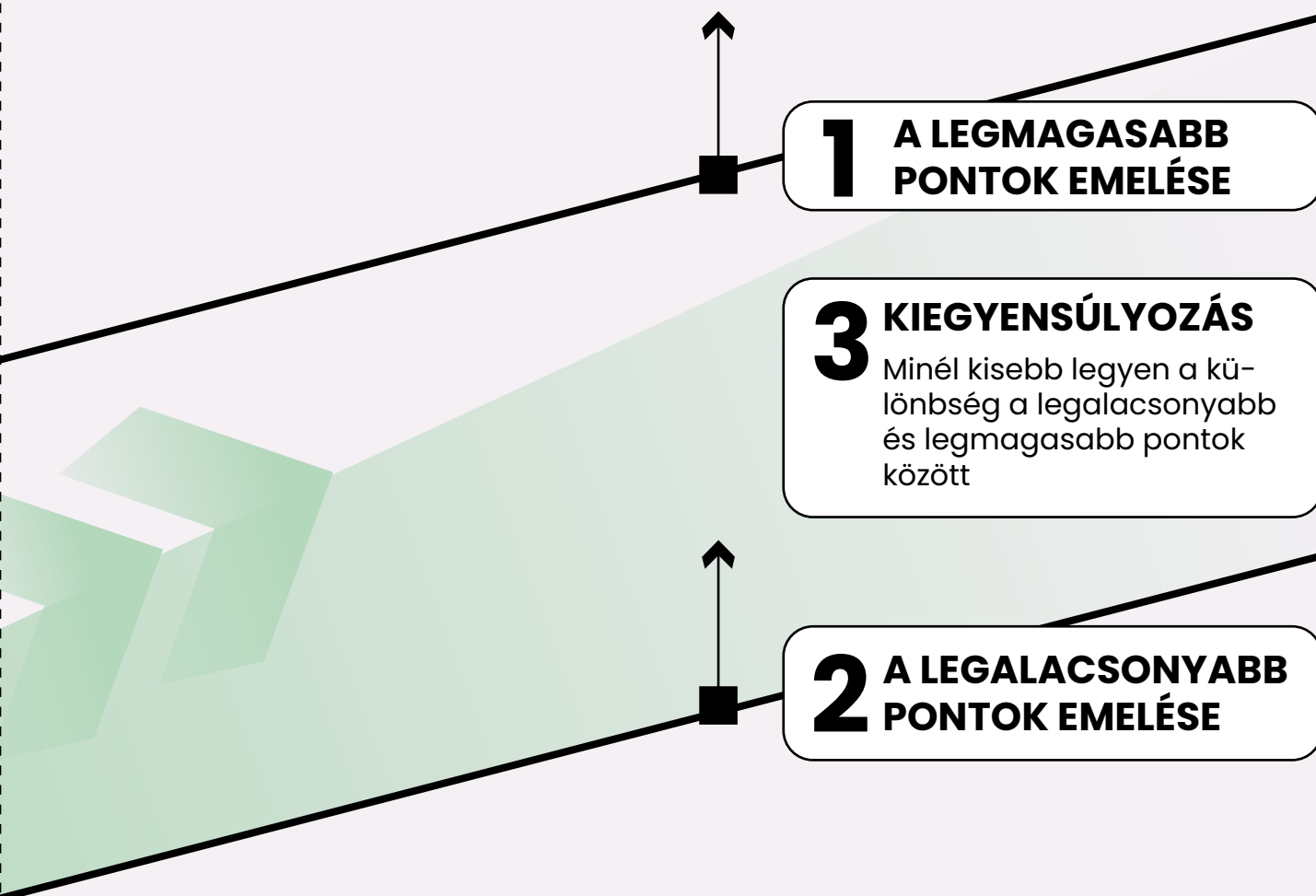
A FEJLŐDÉS ÉS A FEJLESZTÉS KONCEPCIÓJA

RENDSZERE ÉS STRATÉGIÁJA

FEJLŐDÉS RENDSZERE



FEJLESZTÉS STRATÉGIÁJA



A KONCEPCIÓ ÉRVÉNYES:

- egy kompetenciára,
- egy munkatársra,
- vezetőre,
- munkaszervezeti csoportra
- és a teljes munkaszervezetre is.



FEJLESZTÉSI SÚLYPONTOK

Azt vállaljuk, hogy munkaszervezete legmagasabb és legalacsonyabb pontján is emelkedést hozunk

A VEZETŐI SZEREP MEGÚJÍTÁSA ÉS A LEGJOBB VEZETŐI GYAKORLAT

Megújítjuk a vezetői szerepet és folyamatokat, tematizáljuk a legjobb vezetői gyakorlatot.

A MUNKATÁRSI, A VEZETŐI ÉS A TULAJDONOSI HOZZÁJÁRULÁSOK (INPUTOK) FEJLESZTÉSE

Beindítjuk a motorokat, növeljük a munkatársi, a vezetői és a tulajdonosi potenciált.
Fejlesztésük következménye a munkaszervezet fejlődése.

FŐÁRAM

MENTALITÁSREFORM, SZEMLÉLETMÓD FEJLESZTÉSE

Szemléletmódváltást, mentalitásreformot hozunk.

ÖNÁLLÓSÁG ÉS ALKALMASSÁG: KOMPETENCIAFEJLESZTÉS IMPLEMENTÁCIÓIG

Módszert tanítunk, gyakorlatokat végzünk, beépítjük a munkavégzésbe és a működésbe.

Eredménye a kompetencia, az alkalmasság és az önálló munkavégzés.

Kompetens: aki tudja, hogy mit szeretne és hogyan valósítja azt meg, majd önállóan cselekedni képes.

JOB ON THE TRAININGEK: HATÉKONY MEGVALÓSÍTÁS A TRÉNINGEN

Vadonatúj megoldás, azonnali eredménnyel: job on the training, hatékony megvalósítás a tréningen.

LEGGYAKRABBAN RENDELTEK

MIT ÉS HOGYAN?

TUDATOS ÉS HATÉKONY ÉRTÉKTEREMTÉSI/ÜZLETI KOMPETENCIÁK: MIT DOLGOZOM?

Az értékteremtést és a hatékony, előremutató üzleti működést építjük.

TUDATOS ÉS HATÉKONY MUNKAVÉGZÉS: HOGYAN DOLGOZOM?

Megtanítjuk dolgozni. Az első kérdés nem az, hogy mit, hanem hogyan dolgozunk.

Ez a kompetenciák kompetenciája, az első a munkavégzésben használt kompetenciák között.

A GONDOLKODÁSI POTENCIÁL FEJLESZTÉSE

Mit kell csinálni olyankor, amikor az ember gondolkodik? Tudatos gondolkodást tanítunk.

Javaslatlátételre épülő munkakultúrát tanítunk.

Felszabadítjuk a kreatív potenciált a munkaszervezetben.

Tudatos folyamattá tesszük a koncepcióalkotást: legyen irány, taktika, rendszer és módszerek

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS, A SZINERGIA ÉS A CSAPATERŐ FEJLESZTÉSE

Szívügyünk az együttműködés és a csapaterő, az egység és az egyetértés fejlesztése.

MŰKÖDÉSFEJLESZTÉS

MENTÁLIS KOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSE

Mentális erő és kiegyensúlyozottság- stresszkezelés

Szinergia teremtés - konfliktuskezelés

Megújulási képesség - kiégés megelőzés

KOMMUNIKÁCIÓ FEJLESZTÉSE A MUNKASZERVEZETBEN

A kommunikáció nem megfelelő működése megmutatja a munkaszervezeti hibákat. Gyógyulást hozunk.



AIRPORT DFTERMINÁL

SZEMLÉLETMÓD ÉS MENTALITÁS FEJLESZTÉSE

Alapprogram, amely döntő fordulatot hoz
További horizontális programok
Munkakultúra programok

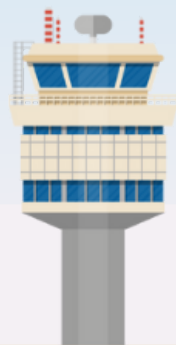
[TOVÁBB A KATALÓGUSHOZ >>](#)



KOMPETENCIAFEJLESZTÉS IMPLEMENTÁCIÓIG

Alapképességek
Munkavégzési kompetenciák
Üzleti/Értékteremtési kompetenciák
Szervezeti/Közösségi kompetenciák
Vezetői kompetenciák

[TOVÁBB A KATALÓGUSHOZ >>](#)



AIRPORT DFT

MEGVALÓSÍTÁS A TRÉNINGEN: JOB ON THE TRAINING



Átvilágítás, megújítás, fejlesztés, koncepcióalkotás, tervezés, sztenderdizálás, minta- és mérceállítás, működési kulcshelyzetek megoldása

[TOVÁBB A KATALÓGUSHOZ >>](#)

VEZETŐK FEJLESZTÉSE



Vezetői alapkompenciák
Munkatársak vezetése
Folyamatvezetés
Szervezet/csoport vezetése
Értékteremtés vezetése
Vezetők vezetése

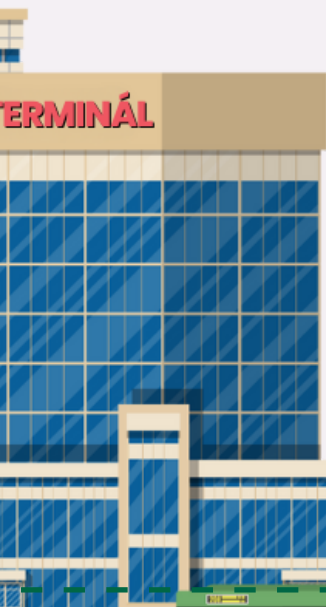
[TOVÁBB A KATALÓGUSHOZ >>](#)

FIZIKAI DOLGOZÓK



26 fejlesztési program,
hogy hozzáférjen a cég
aranyartalékához

[TOVÁBB A KATALÓGUSHOZ >>](#)



TRÉNINGEK LISTÁJA

SZEMLÉLETMÓDFORMÁLÁS ÉS MENTALITÁSREFORM

Munka- és értékszemlélet tréningek

Csoport	Tréning
Origótréning (A meghatározó tréning)	Szemléletmódváltás és mentalitásreform
További meghatározó értékszemléleti tréningek	A munkavégzés 12 alaptörvénye (+ opcionális: Korrupciós pontok a munkaszervezetben)
	A tudatos munkavégzési és működési rendszerek 12 kezdőpontja
	A szervezeti működés 12 alaptörvénye
	A kommunikáció 10 alaptörvénye
	Az értékesítés 10 axiómája
Munkakultúra alapprogramok	Megoldásfókusz munkakultúra alapprogram
	Egyszerűség munkakultúra alapprogram
	Szinergia munkakultúra alapprogram
	Minőség – A 4 Abszolút, A minőség 10 törvénye
	Proaktivitás – A proaktív működés 10 lépcsője és 5 megvalósulási szintje
	Transzparencia – (Totális transzparencia)
	Sztenderdizálás: a fejlődés állandósítása, a stabilitás fejlesztése – A sztenderdizálás koncepciója és megvalósulása a munkaszervezetben
	Rend és rendszer – Rendszerek a munkaszervezeti működésben
	Vizionális értékteremtés – Az üzleti és értékteremtési koncepció megújítása
	A hatékonyságra és teljesítményre építő munkakultúra program
	A hiba produkív ereje – A hiba, hibaokok elemzése a munkaszervezetben, a hiba javítása, megelőzése és produktív ereje
	Gondos gazda: tulajdonosi szemlélet – A tulajdonosi szerep koncepciója és megvalósítása a teljes munkaszervezetben
	Generációk a munkaszervezetben
	Megállapodáskötési kultúra
	Javaslattevési kultúra
	Ajánlattevési kultúra
	Growth mindset és fixed mindset

KOMPETENCIAFEJLESZTÉS IMPLEMENTÁCIÓIG

Csoport	Tréning
Gondolkodásfejlesztés	Tudatos gondolkodás
	Kreatív gondolkodás
	Koncepcióalkotás
	Memóriafejlesztés
	Gamification a gyakorlatban
Kommunikációfejlesztés	(Koncepcióalkotás és) üzenetátvitel
	Helyesírás
	Szövegalkotás
	Ajánlatkészítés
	Szövegkreatívek készítése
	Szóbeli kommunikáció
	Prezentáció
	Tárgyalás
	Érvelés, meggyőzés
	Asszertív kommunikáció
	Ügyfélszolgálati kommunikáció
	Nonverbális kommunikáció: testbeszéd
	Visszajelzés
	Értő figyelem
	Hatékony online megbeszélések
	Mese a szervezetfejlesztésben
Mentális kompetenciák és önismeret fejlesztése	Stresszkezelés
	Konfliktuskezelés
	DISC
	Önismeret
	Reziliencia
	Motiváció
	EQ: érzelmi intelligencia
	Kiégés megelőzése
	Grafológia
	Grafológiai aláíráselemzés
	Változáskezelés



KOMPETENCIAFEJLESZTÉS IMPLEMENTÁCIÓIG

Csoport	Tréning
Digitális íráskészség: informatika tréningek	Word – kezdő szint, közép szint, haladó szint
	Excel – kezdő szint, közép szint, haladó szint
	Prezentációkészítés
	Canva
	Access – kezdő szint, közép szint, haladó szint
	Internetbiztonság
	Mesterséges intelligencia
	AI alapok és üzleti hasznosítása
	AI az üzleti folyamatokban
	Gyakorlati AI és generatív modellek
	Microsoft Project
	Microsoft Sharepoint
	Power BI
Idegennyelvi képzések	Angol
	Minden nyelv
Szervezeti kompetenciák	Együttműködés
	Konfliktuskezelés
	Munkatársi kapcsolatok
	Csapatépítés outdoor/indoor
	Csoportszerepek

Hatékony munkavégzési kompetenciák	PQM: Proaktív munkavégzési- és működési rendszer a munkaszervezetben
	Időmenedzsment: munkafolyamatok priorizálása
	Sztenderdizálás
	Hatékonyagsnövelés a LEAN eszközeivel
	LEAN Office
	Munkavégzési tényezők átvilágítása és fejlesztése
	Folyamatoptimalizálási gyakorlatok
	Az egyszerű 8-as: munkafolyamatok rendszere
	Statisztikai módszerek
Hatékony értékteremtési kompetenciák	Üzlet elemzése és tervezése: piac, termék, értékteremtés/üzlet, intézmény/cég
	Marketingkommunikáció, leadgenerálás
	Projektmenedzsment
	Pénzügy
	Értékesítés
	Ügyfélszolgálat
	Közbeszerzés
	Jogi folyamatok
	Pénzügyi tudatosság



VEZETŐFEJLESZTÉS

Csoport	Tréning
Fontos munkatársi kompetenciák vezetőknek	Szemléletmódváltás- és mentalitásreform
	Munkakultúra programok
	Tudatos gondolkodás
	Proaktív munkavégzési kompetenciák: hogyan dolgozom?
	Működési rendszer a munkaszervezetben
	Együttműködésfejlesztés
Kulcskompetenciák vezetőknek: Az 5 gyémánt	A kreatív potenciál felszabadítása: ötletgenerálás
	Koncepcióalkotás és üzenetátvitel
	Üzenetátvitel írásban, írásbeli kifejezőképesség
	Prezentáció
	Tanítás
Origótréning: a vezetői szerep újra-gondolása	Paradigmaváltások a vezetői szerepben
	A vezetői szerep új koncepciója
Vezetői tréningek	
(Képviselő)	A képviselő: tulajdonos, munkatársak, vevők. A tulajdonosi folyamatok képviselője és tematizálása
(Vezetői alapképességek)	A döntéshozatal és a döntéshozatali rendszer megújítása
	Az 5 gyémánt: Ötletgenerálás, Koncepcióalkotás, Üzenetátvitel, Prezentáció és Tanítás
	Koncepcióalkotás: stratégia és taktika, rendszer és módszerek meghatározása
	Rend és rendszer: rendszerterületek és rendszeralkotás a munkaszervezetben
	Vezetői kommunikáció: képviselői kommunikáció
(Működési rendszer: működtetés)	Elvárások, teljesítményszintek, mércék meghatározásának gyakorlata
	A vezetői kontroll gyakorlata
	Szabályalkotás és sztenderdizálás
	Folyamatvezetés: a folyamatvezetői szerep gyakorlata

(Szervezet, csoport vezetése)	Szervezet vezetése, csoportvezetés: a szervezeti vezetői szerep gyakorlata
(Munkatársak vezetése)	Tanítás, a Vezető mint tréner
	Kérdezés, a Vezető mint coach
	Támogatás, a mentorálás gyakorlata
	Motiválás, a Vezető mint motivátor: eszköztár, módszerek, gyakorlatok
	Értékelés, Visszajelzés
	Teljesítményértékelés
(Értékteremtés vezetése)	Vizionálás, projektálás, célmeghatározások, koncepcióalkotás
	Tervezés a vezetői folyamatokban: termék, üzlet, cég, projekt, ajánlattétel, pénzügy, megvalósítás
(Személyes fejlesztések vezetőknek)	DISC vezetőknek
	Kiégésmegelőzés vezetőknek
	Vezetői önismeret
	Vezetői szerepek és stílusok
	Csoportszerepek, Belbin
(Fontos mellékhajók a vezetésben)	Megoldásfókuszú vezetés
	Remote vezetés, az online eszközök hatékony használata a vezetésben
	Helyzetfüggő vezetés
	Delegálás
	Változások vezetése
Specialista vezetői tréningek	Projektvezetés
	Vezetők vezetése
	Valamely főfolyamat(csoport) vezetése
	Üzletvezetés /Termék, Ajánlattétel, Működtetés, Pénzügy
Junior vezetőfejlesztés	Junior vezetők fejlesztése: junior vezetői program



FIZIKAI DOLGOZÓK FEJLESZTÉSE

Csoport	Tréning
Mentalitásreform	Mentalitásreform a munkaszervezetben
	A munkavégzés 12 alaptörvénye
	Korrupciós pontok a munkaszervezetben
	A szervezeti működés 12 alaptörvénye
	Kezdőpontok a tudatos működési rendszerben
	Hogyan dolgozunk mi? – Munkavégzési axiómák
Együttműködésfejlesztés	Együttműködésfejlesztési gyakorlatok
	Csapatépítés
	Konfliktuskezelés
	Lego tréning
	A szervezeti kommunikáció hatékonyságának növelése
Gondolkodásfejlesztés	Gondolkodásfejlesztési gyakorlatok: tudatos gondolkodás, javaslattétel, ötletgenerálás

Hatékony munkavégzési kompetenciák	PQM: Proaktív munkavégzési és működési rendszer a munkaszervezetben
	Hatékonyaságnövelés a LEAN eszközeivel
	Folyamatoptimalizálási gyakorlatok
	Az idő urai: időmenedzsment technikák és módszerek
	Hibaokok elemzése a munkaszervezetben. A hiba produktív ereje: hiba, hibajavítás, hibamegelőzés, fejlesztés
	Az egyszerű 8-as: munkafolyamatok rendszere
	A hatékony munkavégzés koncepciója és megvalósítása
Megújulás	Munkavégzési tényezők átvilágítása és fejlesztése
	Generációk a szervezetben: egy nyelvet beszélünk?
Személyes fejlesztés	Személyiségfejlesztés: DISC
	Építsünk erősségeinkre! – Személyes preferenciák
	Ügyféltípusok, személyiségtípusok és emberismeret
	Stresszkezelési technikák
	Hatékonyaságnövelés a személyes kommunikációban
	Munkavégzési kommunikációs gyakorlatok



KÉPZÉSI-FEJLESZTÉSI KONCEPCIÓ KÉSZÍTÉSE (VÉGIGGONDOLÁSRA VÁRÓ KÉRDÉSEK)

A MUNKASZERVEZETRŐL

- 1) Szervezet neve
- 2) Létszáma
- 3) Szervezeti felépítése
- 4) Milyen munkakultúra van a szervezetben?

A HELYZET FELTÁRÁSA

- 1) Mik azok a munkaszervezeti kihívások, amelyekre megoldásokat keresnek?
- 2) Mik a visszatérő, fajsúlyos hibák? Milyen nehézségekkel néznek szembe?

ELŐZMÉNYEK

- 1) Van hosszabb időszakra szóló képzési-fejlesztési koncepciójuk?
- 2) Van éves vagy bármilyen időszakra szóló képzési tervük a munkatársak, a vezetők és a munkaszervezet fejlesztésére?
- 3) Milyen korábbi képzéseken vettek részt a vezetők, munkatársak?
- 4) Milyen más típusú, profilú fejlesztések voltak korábban a munkaszervezetnél?

CÉLOK

Mik azok a célok, amelyben szeretnék, ha támogatnák a szervezetet a képzések?

Egészre vonatkozóan

Szellemi munkavállalók körében

Vezetők körében

Fizikai dolgozók körében

ELVÁRÁSOK

- 1) Milyen elvárása(ik) van(nak) a vezető(k)nek?
- 2) Milyen elvárásai van(nak) a tulajdonos(ok)nak?
- 3) Milyen elvárásai vannak egy képzési partner felé?
- 4) Projekció: milyen eredményeket szeretnének elérni?

DÖNTÉST TÁMOGATÓ PONTOK

- 1) Kiknek a nézőpontját kell feltétlenül figyelembe venni a munkaszervezetben?
- 2) Milyen szempontokat kell feltétlenül figyelembe venni?
- 3) Mik a viszonyítási pontok a múltból házon belül és kívül? Fejlesztések, amik jól sikerültek és mintát adnak. Helyzetek, amiket nem szabad megismételni.
- 4) Milyen kockázati pontokat lát a képzési-fejlesztési folyamatban?

KÉPZÉSEK KONCEPCIÓJA

1) Milyen képzési kategóriákban érdekelt? (többet is jelölhet)

- ☐ Tréningek
- ☐ Idegennyelvi képzések
- ☐ Informatikai képzések

2) Milyen fejlesztési területekben érdekelt? (többet is jelölhet)

- ☐ Munkatársak fejlesztése
- ☐ Vezetők fejlesztése
- ☐ Fizikai dolgozók fejlesztése
- ☐ Munkaszervezet fejlesztése: job on the trainingek (megvalósítás a tréningen)

3) Melyeket tekinti fontosnak az alábbi tréningcélok (egyben tréningtípusok) közül?

(többet is jelölhet)

- ☐ Hogyan: szemléletmód formálás, mentalitásfejlesztés, munka- és értékszemlélet fejlesztése
- ☐ Hogyan: kompetenciafejlesztés implementációig
- ☐ Mit: hatékony megvalósítás a tréningen (job on the training)

4) Milyen képzéseket szeretne a munkatársaknak? Milyen képzésekbe érdemes bevonni mindenkit? Milyen képzésekbe csak a fizikai dolgozókat?

(többet is jelölhet)

- ☐ Érték- és munkaszemlélet fejlesztése, szemléletmódváltás, mentalitásreform
- ☐ Tudatos gondolkodás fejlesztése
- ☐ Kommunikációs kompetenciák fejlesztése
- ☐ Mentális képességek fejlesztése, önismeret, önfejlesztés
- ☐ Idegennyelvi képzések
- ☐ Informatikai képzések
- ☐ Hatékony munkavégzési kompetenciák: hogyan dolgozunk?



- ☐ Hatékony értékteremtési és üzleti kompetenciák: mit dolgozunk?
- ☐ Szervezeti, közösségi kompetenciák: együttműködés, szinergia, csapaterő
- ☐ A vezetői szerep megújítása, korszerű vezetői kompetenciák
- ☐ Az aranytartalék aktiválása: fizikai dolgozók képzése
- ☐ Hatékony megvalósítás a tréningen: job on the training

5) Milyen szervezeti csoportokat érdemes bevonni a fejlesztésbe-képzésbe?

6) Milyen képzéseket szeretne vezetőknek? (többet is jelölhet)

- | | |
|--|---|
| ☐ Fontos munkatársi kompetenciák,
amikre a vezetőknek is szükségük van | ☐ Vezetői alapképességek |
| ☐ Konceptióalkotási és üzenetátviteli
kulcskompetenciák | ☐ A működés vezetése: működtetés |
| ☐ A vezetői szerep újragondolása:
vezetői területek és folyamatok | ☐ Szervezet/csoport vezetése |
| ☐ A vezetői hozzájárulás (inputok)
fejlesztése | ☐ Munkatársak vezetése |
| | ☐ Üzlet/értékteremtés vezetése |
| | ☐ Projektvezetés |
| | ☐ Vezetői személyes fejlesztések |
| | ☐ Felkészítés a vezetői szerepre |

7) Fejlesztési helyzetek sorakoznak a munkaszervezetben? (többet is jelölhet)

Megoldás: megvalósítás a tréningen (job on the training)

A szervezet, a működés és az értékteremtés 63 területén a következő fejlesztési folyamatokkal:

- ☐ Átvilágítás, feltárás, teljeskörű helyzetelemzés
- ☐ Megújítás, szintlépés, hatékonyságnövelés, egyszerűsítés
- ☐ Ötletgenerálás
- ☐ Érvrendszer meghatározása
- ☐ Konceptióalkotás: stratégia, rendszer
- ☐ Fejlesztési koncepció meghatározása
- ☐ Tervezés: megvalósítási terv készítése
- ☐ Kommunikációs sztemderdek
- ☐ Kommunikációs minták készítése
- ☐ Sztemderdizálás: kódexkészítés

- ☐ Eredmény meghatározása
- ☐ Folyamatoptimalizálás
- ☐ Műszerfalkészítés
- ☐ Működési rendszer meghatározása
- ☐ Példaállítás: minták (jógyakorlatok), mércék (benchmarkok)
- ☐ Kulcshelyzetek megoldása: nehéz helyzetek, fontos döntések, fontos megállapodáskötések

FEJLESZTÉSI IDŐSZAK

- 1) Mekkora időtávra, hány évre tekint előre a fejlesztési-képzési koncepcióval?
- 2) Mi a projektidőszak a most következő fejlesztési tervre?

ÖSSZESÍTŐ: BECSÜLT MUTATÓSZÁMOK

Fejlesztési projektösszeg?

Önrész mértéke? (opcionális)

Pályázatírás? (opcionális)

Fejlesztésben résztvevők összlétszáma?

Képzések száma?

Képzési napok száma?

KÉPZÉSI-FEJLESZTÉSI TERV MEGHATÁROZÁSA

- 1) Horizontális képzések:** minden munkatársnak vagy minden irodistának
- 2) Szervezeti csoportok szerint:** azok a tréningek, amelyek meghatározott szervezeti csoportokat érintenek
- 3) Tematikus képzések:** témákhoz rendelünk munkatársakat, akik érintettek, bármelyik szervezeti csoportban is dolgoznak
- 4) Vezetők:** képzések, amelyeken kizárólag a vezetők vesznek részt
- 5) Fizikai munkatársak képzése:** amelyeken fizikai dolgozók vesznek részt

MILYEN KÉPZÉSEKET SZERETNE?

Tréning neve, óraszám, képzési napok száma, résztvevők száma, személyesen vagy online, személyes esetén: helyszín, a nem nyelvi képzések esetén tervez-e olyat, ami idegen nyelven valósul meg
Csoportok száma



HOGYAN DOLGOZUNK?

- 1)** Akarunk dolgozni, szeretünk dolgozni, tudunk dolgozni
- 2)** Célunk a pozitív eltérés: nem az ügyfélelégedettség elérése, hanem a meghaladása
- 3)** Megállapodásokat kötünk és a megállapodásokat betartjuk, de inkább meghaladjuk
- 4)** Úgy dolgozunk Önért, ahogy magunkért tesszük
- 5)** Átlátjuk a kockázatokat, robusztus kontrollrendszerünk alapja a megelőzés



6) Szilárd szabályokkal dolgozunk, de rugalmasan ott, ahol lehet és érdemes

7) Sztenderdizáltan dolgozunk: a stabilitás és a folyamatos fejlődés egyszerre szándékunk

8) Megoldásfókusszal, eredményfelelősséggel dolgozunk

9) A legjobb gyakorlat szerint dolgozunk, mércénk a best practice

10) Az Ügyfél nem próbanyúl, kipróbált gyakorlattal dolgozunk

11) Úgy dolgozunk, hogy nem engedünk a lehetséges legjobból





MIÉRT A DFT?

PARADIGMAVÁLTÁSOK

Paradigmák a munkavégzésben:
azok az alaptételek, amire a működés már behunyt
szemmel épül.

**ÚJ PARADIGMÁK A MUNKAVÉGZÉSBEN
ÉS A MŰKÖDÉSBEN >>**



DFT-HUNGÁRIA
JÓT ÉS JOBBAN

WWW.DFT.HU

SZERETETTEL VÁRJUK

FEJLESZTÉSI ESEMÉNYEINKEN!

Webináriumok / Vezetői Workshopok

Interaktív Előadások Vezetőknek

Vezetői Egynapos Képzések

ÚJ

- MÓDSZEREK
- GYAKORLATOK
- ISMERETEK
- KONCEPCIÓK

VÁlasszon PROGRAMJAINK KÖZÜL >>



Hívja fejlesztési tanácsadónkat, hogy elkészíthesse az ÖN fejlesztési koncepcióját!

+36 20 338 3808

KAPCSOLAT@DFT.HU

+36 20 338 3808



A cég változása előtt az ott dolgozó emberek változnak meg.

A cég fejlődése csak következménye az ott dolgozó emberek fejlődésének.

VALÓSÍTSA MEG A VEZETŐK ÉS MUNKATÁRSOK KÉPZÉSÉT

PÁLYÁZATI FORRÁSBÓL!

Választható képzések:

- SOFT SKILL,
- IDEGENNYELVI,
- SZAKMAI
- ÉS INFORMATIKAI



HISZÜNK A KÉPZÉSEKBEN!