



SEMMELWEIS
EGYETEM 1769



Semmelweis Egyetem
Kompetencia Központ

Stratégiai Szervezetfejlesztési Főigazgatóság
Kompetencia Központ

FEJLESZTÉSI PORTFÓLIÓ

2026



Fejlesztés mint befektetés



Dolgozói jóllét • Betegbiztonság

Az egészségügyi dolgozók kiégése szoros összefüggést mutat a betegbiztonsági hibák előfordulásával; a kiégés jelentősen növeli azok kockázatát.

Csapatmunka • Biztonság

A hatékonyan együttműködő egészségügyi csapatok működése kevesebb ellátási hibával, magasabb betegelégedettséggel és biztonságosabb ellátással jár.



Vezetés • Megtartás

A támogató és inspiráló vezetői működés, valamint a munka-magánélet egyensúlyát elősegítő szervezeti gyakorlatok jelentősen hozzájárulnak az egészségügyi dolgozók megtartásához.

Elkötelezettség • Fenntarthatóság

A magasabb dolgozói elkötelezettség csökkenti a fluktuációt, erősíti a szervezeti stabilitást, és hosszú távon fenntarthatóbb működést eredményez az egészségügyi ellátásban.



Stresszkezelés • Stabilitás

A munkahelyi stresszkezelési programok csökkentik a dolgozók stresszszintjét, növelik a hatékonyságot és mérséklik a hiányzásokat, miközben támogatják a mentális egészség megőrzését.



Források

- Tawfik, D. S. et al. (2018). Physician Burnout, Well-being, and Work Unit Safety Grades in Relationship to Reported Medical Errors. *Mayo Clinic Proceedings*, 93(11), 1571–1580. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2018.05.014>
- Weaver, S. J., Dy, S. M., & Rosen, M. A. (2014). Team-training in healthcare: a narrative synthesis of the literature. *BMJ Quality & Safety*, 23(5), 359–372. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2013-001848>
- AbdELhay, E. S., Taha, S. M., El-Sayed, M. M., Helaly, S. H., & AbdELhay, I. S. (2025). Nurses retention: the impact of transformational leadership, career growth, work well-being, and work-life balance. *BMC Nursing*, 24, 148. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02762-1>
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report*. Washington, DC: Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Smith, B. C. (2025). *The Impact of Stress Management Skills on Employee Job Performance*. Preprints. <https://doi.org/10.20944/preprints202506.1710.v1>
- McCart, A. L. (2023). *Stress Management Strategies for the Workplace*. *Journal of Management and Public Policy*, 10(1), 1–12. https://jmpp.thebrpi.org/journals/jmpp/Vol_10_No_1_June_2023/2.pdf

VEZETŐI AJÁNLÁS

Kedves Vezető Kollégák!

A Semmelweis Egyetem több mint 250 éves múltjával Magyarország legrégebbi orvosképző intézménye, valamint a magyar és közép-európai orvos- és egészségtudományi képzés nemzetközileg is elismert szereplője. Működésünk alapját az oktatás, a kutatás és a klinikum egysége adja, amely biztosítja a minőségi képzést, a magas színvonalú gyógyító munkát és a kiemelkedő tudományos teljesítményt.

Egyetemünk ma egy városnyi közösség: több mint 14 000 munkatárs és több mint 15 000 hallgató együtt formálja mindennapjainkat. Egy ilyen összetett és nagyléptékű szervezetben a kiválóság nem csupán szakmai eredményeinkben mérhető. Legalább ennyire fontos, hogyan működünk együtt, hogyan vezetünk, miként kezeljük a mindennapi kihívásokat, és

hogyan teremtünk olyan közeget, amelyben a teljesítmény fenntartható, a párbeszéd nyitott, a közösség pedig megtartó erejű.

A Stratégiai Szervezetfejlesztési Főigazgatóság Kompetencia Központja ebben kíván partner lenni az egyetemi egységek számára: hozzájárulni ahhoz, hogy a szakmai kiválóság mellett a szervezeti működés minősége is tudatosan erősödjön.

Hiszek abban, hogy az egyetem ereje a közösségében rejlik, ezért jó szívvel ajánlom vezetőtársaimnak a Kompetencia Központ szolgáltatásait: alakítsunk együtt olyan közösségeket, ahol a bizalom, a fejlődés és a konstruktív együttműködés a mindennapok természetese része!

Püski Kata

Főigazgató,
Stratégiai Szervezetfejlesztési Főigazgatóság



KOMPETENCIA KÖZPONT

Bemutakozás

A folyamatosan változó szakmai és szervezeti környezetben az egyéni és közösségi fejlődés a kiegyensúlyozott, fenntartható működés alapja. A Semmelweis Egyetem Kompetencia Központja az egyetemi munkatársak és vezetők készségeinek tudatos fejlesztését támogatja, az intézmény stratégiai céljaival összhangban.

Tréningekkel, workshopokkal, coachingfolyamatokkal és egyéb fejlesztési megoldásokkal segítjük az egyéni és csapatszintű fejlődést. Programjaink hozzájárulnak a szervezeti egységek stabil működéséhez, a munkahelyi közösségek megerősítéséhez és a munkavállalói jóllét fenntartásához. Kiemelt témáink közé tartozik a konstruktív kommunikáció, az együttműködés fejlesztése, a konfliktuskezelés és a stressz mérséklése, ezzel is segítve a mindennapi munkaterheléssel való hatékony megküzdést.



Célunk

A humán szervezetfejlesztés tudományos eredményeit közérthető, a gyakorlatban is jól alkalmazható formában közvetítsük, és olyan fejlődési folyamatokat támogassunk, amelyek tartós pozitív hatással vannak az egyének, a csapatok és a szervezeti működés egészére.

Fejlesztési programjainkat alapvetően szervezeti egységek rendelhetik meg munkatársaik számára. Kínálatunk ugyanakkor nyílt formában meghirdetett tréninggel is bővült: elindult egy kétnapos stresszkezelő tréning, amelyre a munkatársak – vezetői engedéllyel – egyénileg is jelentkezhetnek. Ezzel lehetővé válik, hogy a mindennapi terhelések kezeléséhez szélesebb körben, rugalmasabb módon biztosítsunk támogatást.

Fejlesztési folyamataink minden esetben igényfelmérő egyeztetéssel indulnak, hogy a tartalom és a módszertan az adott szervezeti környezethez illeszkedjen, és valódi, gyakorlati támogatást nyújtson a mindennapi működéshez.

TARTALOM

| | |
|----------------------------|---|
| Fejlesztés mint befektetés | 2 |
| Vezetői ajánlás | 4 |
| Bemutakozás | 5 |
| Tartalomjegyzék | 6 |

TRÉNING

VEZETŐI TRÉNINGEK

| | |
|----------------------|----|
| A vezetés alapjai | 9 |
| Helyzetfüggő vezetés | 10 |



| | |
|---------------------------|----|
| Meetingkultúra-fejlesztés | 11 |
| Generációs együttműködés | 12 |



SZERVEZETI MŰKÖDÉST TÁMOGATÓ TRÉNINGEK

| | |
|---------------------------------------|----|
| Asszertív kommunikáció | 13 |
| Ápolói (szakdolgozói) kommunikáció | 14 |
| DiSzk® - alapú kommunikáció | 15 |
| Belső ügyfélkommunikáció | 16 |
| Williams Életkészségek® (WÉK) | 17 |
| Együttműködés-fejlesztés | 18 |
| Előadástechnika | 19 |
| Élményalapú csapatfejlesztési nap | 20 |
| Időgazdálkodás | 21 |
| Konfliktuskezelés | 22 |

COACHING

| | |
|------------------------------|----|
| Vezetői / executive coaching | 24 |
| Team/csoportos coaching | 25 |

WORKSHOP

| | |
|---------------------|----|
| Stratégiai workshop | 27 |
| Onboarding workshop | 28 |

SZUPERVÍZIÓ

29

MEDIÁCIÓ

30



TRÉNING

Miért érdemes tréningben gondolkodni?

A tréning olyan strukturált, interaktív fejlesztési forma, amely lehetőséget ad egy-egy kompetencia mélyebb, tudatos fejlesztésére. Különösen hatékony akkor, amikor a cél nemcsak a megértés, hanem a készségek gyakorlati megerősítése és a mindennapi működésbe való beépítése.

A tréning során a résztvevők aktívan, saját tapasztalataikon keresztül dolgoznak. A közös gyakorlatok, visszajelzések és reflexiók támogatják, hogy az új megközelítések és viselkedésminták tartósan megjelenjenek a munkavégzésben.

Mit támogat a tréning?

A tréning teret ad az önreflexiónak, a gyakorlásnak és a tanulási tapasztalatok közös feldolgozásának. Segíti a résztvevőket abban, hogy tudatosabban használják meglévő erőforrásaikat, és magabiztosabban kezeljék a komplex munkahelyi helyzeteket.

Keretek

A tréning csoportos formában zajlik, és szituációs gyakorlatokra, közös feldolgozásra és tapasztalati tanulásra épül. A folyamat a csoport összetételéhez és aktuális kihívásaihoz igazodik.



KAPCSOLATFELVÉTEL

Ha szeretné igénybe venni a Kompetencia Központ szolgáltatásait, kérjük, vegye fel a kapcsolatot munkatársainkkal:

E-mail: training.szervezetfejlesztes@semmelweis.hu

Applikáció: MySemmelweis/Belső tréningek, workshopok

VEZETŐI TRÉNINGEK

A VEZETÉS ALAPJAI

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A vezetés egy összetett és sokrétű kihívás. Ez azonban nem velünk született adottság, hanem fejleszthető képesség, amely lehetővé teszi, hogy a vezető alkalmazkodjon a változó helyzetekhez, hatékony döntéseket hozzon és inspirálja csapatát.

Képzésünket olyan vezetőknek ajánljuk, akik nemrég kerültek pozíciójukba, vagy a mindennapi operatív feladatok mellett eddig nem tudtak időt szánni vezetői készségeik fejlesztésére.

A tréning támogatja a vezetőket abban, hogy:

- teljes körűen tisztában legyenek vezetői feladataikkal
- megismerjék a különböző vezetői típusokat
- tudatosan felismerjék saját vezetői erősségeiket, és azonosítsák fejlődési területeiket
- céltudatosan építsenek vezetői erősségeikre
- hatékonyan irányítsák csapatukat
- magabiztosan lássák el a feladatok delegálását
- fejlődjenek a beosztottak motiválásában és inspirálásában

Fejlesztett kompetenciák

- Szakértelem
- Cél - és eredményközpontúság
- Döntéshozatal
- Motiválás
- Irányítás és delegálás
- Felelősségvállalás
- Rendszerszemlélet
- Visszajelzési kultúra
- Önismeret

Várható eredmény

- erősödik a vezetői szerepbiztonság és önbizalom
- tisztábbá válnak a vezetői feladatok és felelőségek
- javul a delegálás és az irányítás hatékonysága

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6-16 fő

Ajánlott időtartam: 2 x 7 óra



HELYZETFÜGGŐ VEZETÉS

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A helyzetfüggő vezetés egy világszerte elismert modell, amely szerint a vezetés hatékonysága azon múlik, hogy a vezető mennyire képes igazodni a különböző helyzetekhez, és a beosztottak fejlettségi szintjének megfelelő stílust alkalmazni.

Ez a képesség fejleszthető és lehetővé teszi, hogy a vezető magabiztosan felismerje a munkatársak érettségi szintjét, rugalmasan alkalmazza vezetői stílusait, és hatékonyan támogassa a csapat céljainak elérését.

Képzésünket olyan vezetőknek ajánljuk, akik:

- tisztábban szeretnék látni saját vezetői kompetenciáikat
- gyakran változó kihívásokkal néznek szembe
- fontos számukra a munkatársak megtartása, fejlesztése és motiválása
- tudatosan és előretekintően gondolkodnak a munkatársak fejlesztéséről

A tréning támogatja a vezetőket abban, hogy:

- egy egyszerű modell segítségével felismerjék, mire van szüksége a munkatársaknak céljaik eléréséhez
- megismerjék a különböző vezetői stílusok előnyeit és hátrányait
- tudatosítsák, mely vezetői stílusokat részesítik előnyben a mindennapi gyakorlatban
- rugalmasan, a helyzetnek megfelelően alkalmazzák a különböző vezetői stílusokat

Fejlesztett kompetenciák

- Együttműködési készség
- Kommunikáció
- Döntéshozatal
- Motiválás
- Irányítás és delegálás
- Változásmenedzsment
- Mások fejlesztési képessége
- Alkalmazkodóképesség
- Empátia
- Coaching szemlélet
- Bizalomépítés

Várható eredmény

- növekszik a vezetői működés rugalmassága és a helyzethez való illeszkedése
- erősödik a vezetők képessége munkatársaik fejlesztésének és megtartásának támogatására
- növekszik a magabiztosság a komplex, változó környezetben meghozott vezetői döntésekben

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 7 óra

MEETINGKULTÚRA-FEJLESZTÉS

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A meetingek a csapatmunka és a döntéshozatal kulcsfontosságú eszközei, mégis gyakran válnak időigényessé, elaprózottá vagy céltalanná. A tréning célja, hogy a résztvevők gyakorlatban alkalmazható módszereket sajátítsanak el az eredményes, fókuszált és strukturált megbeszélések vezetéséhez.

A program során interaktív gyakorlatok, szituációs példák és a résztvevők saját tapasztalatai támogatják a tanultak azonnali, mindennapi alkalmazását. A cél nem csupán az eszköztár bővítése, hanem egy olyan szemléletmód megerősítése, amely hosszú távon, a szervezeti kultúra szintjén is hozzájárul a tudatosabb és felelősségteljesebb meetinggyakorlat kialakulásához.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- hatékonyan és fókuszáltan vezessék a meetingeket
- értékteremtő együttműködésként tekintsenek a megbeszélésekre
- elkerüljék az ismételt visszatéréseket a korábbi elvarratlan szálakhoz
- világosan lássák, ki miért felel, mit kell megoldania és milyen határidővel
- hozzájáruljanak a tudatos, strukturált és eredményorientált munkakörnyezet kialakításához

Fejlesztett kompetenciák

- Együttműködési készség
- Kommunikáció
- Cél - és eredményközpontúság
- Döntéshozatal
- Felelősségvállalás
- Strukturált gondolkodás
- Facilitálási készség
- Fókusztartás
- Időgazdálkodás

Várható eredmény

- növekszik a megbeszélések hatékonysága és fókuszáltsága
- csökken az ismételt problémák és félreértések száma
- javul a csapat együttműködése és kommunikációja
- kialakul egy tudatosabb, felelősségteljesebb meetingkultúra

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 1 × 7 óra



GENERÁCIÓS EGYÜTTMŰKÖDÉS

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A mai munkahelyek egyre inkább generációs olvasztótégelyekké válnak: Baby boomerek, X, Y és Z generációk dolgoznak együtt, mindegyikük más tapasztalattal, szemlélettel és motivációval. Ezek a különbségek gyakran félreértésekhez, feszültségekhez és konfliktusokhoz vezetnek, kezelésük a vezetők számára különösen nagy kihívást jelent.

A generációs együttműködés tréning célja, hogy a vezetők felismerjék és értékeljék a különböző generációkban rejlő potenciált, tudatosan alkalmazzák az eltérő motivációs és kommunikációs mintákat, és olyan gyakorlati megoldásokat építsenek, amelyek erősítik a csapat együttműködését. A tréning során a résztvevők képesek lesznek a generációs különbségeket előnyként használni, és olyan munkahelyi kultúrát kialakítani, ahol mindenki megtalálja a helyét és hatékonyan tud hozzájárulni a közös célokhoz.



A tréning támogatja a vezetőket abban, hogy:

- felismerjék a különböző generációk munka- és kapcsolatfelfogásának sajátosságait
- megértsék, hogy a generációs különbségek eltérő szocializációból és tapasztalatokból fakadnak
- tudatosan reagáljanak a generációk eltérő stressz-, változás- és bizonytalanságkezelésére
- generációra hangolt visszajelzést adjanak, amely érthető, befogadható és motiváló
- kezeljék a generációs félreértésekből fakadó konfliktusokat

Fejlesztett kompetenciák:

- Együttműködési készség
- Kommunikáció
- Motiválás
- Változásmenedzsment
- Empátia

Várható eredmény

- javul a csapat együttműködése és légköre
- erősödik a vezetők tudatossága a generációk közötti különbségek kezelésében
- növekszik a csapattagok elköteleződése és motivációja
- hatékonyabbá válik a vezetői kommunikáció és a visszajelzés adása
- csökkennek a félreértésekből és generációs konfliktusokból fakadó feszültségek

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 1 x 7 óra + 1 x 3,5 órautánkövetés

SZERVEZETI MŰKÖDÉST TÁMOGATÓ TRÉNINGEK

ASSZERTÍV KOMMUNIKÁCIÓ

Mi az asszertivitás?

Az asszertivitás egy olyan kommunikációs és gondolkodási stílus, amely lehetővé teszi a magabiztos és őszinte önérvényesítést, miközben mások jogait és érzéseit is tiszteletben tartjuk. Az asszertíven kommunikáló személy úgy képviseli saját véleményét, szükségleteit és érzéseit, hogy közben figyelemmel van a partnere igényeire is.

A tréning az asszertív kommunikáció alapelveire épít, amely nem csupán egy kommunikációs stílus, hanem egy szemlélet- és gondolkodásmód, amely az együttműködésre, a felelősségvállalásra és a kölcsönös tiszteletre épít.

Miért érdemes részt venni a tréningen?

Az asszertív kommunikáció hozzájárul a hatékony és harmonikus munkakörnyezet kialakításához. Segít abban, hogy a munkatársak világosan képviseljék az álláspontjukat, konstruktívan kezeljék a konfliktusokat, és nyitott, pozitív légkört alakítsanak ki a csapatban.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- világosan és tisztelettel kommunikálják saját álláspontjukat
- határozottan, mégis együttműködően reagáljanak nehéz helyzetekben
- hozzájáruljanak egy nyitottabb, konstruktívabb munkahelyi légkörhöz

Fejlesztett kompetenciák

- Együttműködési készség
- Önállóság
- Kommunikáció
- Cél- és eredményközpontúság
- Motiválás
- Asszertivitás
- Önértékelés
- Érzelmi intelligencia

Várható eredmény

- nő a résztvevők magabiztossága és kommunikációs hatékonysága
- javul a csapat együttműködése és konfliktuskezelési képessége
- kialakul egy nyitott, konstruktív és harmonikus munkahelyi légkör
- erősödik az önismeret és az egymás iránti empátia

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 2 x 7 óra



ÁPOLÓI (SZAKDOLGOZÓI) KOMMUNIKÁCIÓ

Miért érdemes részt venni a tréningen?

Az egészségügyi ellátás minőségének egyik kulcstényezője az ápolók kommunikációja. A betegek és hozzátartozók biztonságérzetét, együttműködését és elégedettségét nagymértékben befolyásolja, hogy az információk mennyire világosan, empatikusan és a helyzethez illeszkedve hangzanak el.

A tréning célja, hogy támogassa az ápolókat a mindennapi kommunikációs helyzetek tudatosabb kezelésében, csökkentse a félreértésekből és feszültségekből fakadó nehézségeket, valamint hozzájáruljon a betegbiztonság és a betegellátás minőségének javításához.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- világosan, pontosan és érthetően kommunikáljanak a betegekkel és hozzátartozóikkal
- empatikusan reagáljanak a bizonytalanságra, félelemre és érzelmileg terhelt helyzetekre
- hatékonyabban működjenek együtt kollégáikkal és más szakmai szereplőkkel
- magabiztosabban kezeljék a stresszes helyzeteket és konfliktusokat
- megosszák és beépítsék egymás bevált kommunikációs gyakorlatait a mindennapi betegellátásba

Fejlesztett kompetenciák

- Munkához való hozzáállás
- Együttműködési készség
- Kommunikáció
- Empátia
- Felelősségvállalás
- Helyzetfelismerés
- Viselkedési rugalmasság
- Önszabályozás
- Betegközpontú szemlélet

Várható eredmény

- csökkennek a félreértések és kommunikációs hibák
- erősödik a betegek és hozzátartozók biztonságérzete és elégedettsége
- javul az együttműködés az ellátásban részt vevő szakemberek között
- nő az ápolók kommunikációs magabiztossága stresszes helyzetekben
- hozzájárul a magasabb színvonalú, emberközpontú betegellátáshoz



TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6-16 fő

Ajánlott időtartam: 2 x 7 óra

DiSzK® - alapú kommunikáció

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A hatékony együttműködés egyik alapja annak megértése, hogy az emberek eltérő módon gondolkodnak, kommunikálnak és reagálnak a helyzetekre. A DISC személyiségteszt egy könnyen érthető önismereti és csapatfejlesztő eszköz, amely segít feltárni az egyéni magatartási preferenciákat és mozgatórugókat.

A tréning során a résztvevők személyre szabott visszajelzést kapnak, amely támogatja önmaguk és mások működésének megértését. Ez hozzájárul a hatékonyabb munkahelyi kommunikációhoz, a konfliktusok megelőzéséhez és egy nyitottabb, együttműködőbb szervezeti kultúra kialakításához.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- felismerjék és tudatosítsák saját és mások viselkedési stílusait
- megértsék, mi motiválja őket és munkatársaikat a mindennapi működésben
- kommunikációjukat tudatosan a különböző stílusokhoz igazítsák
- elfogadják és értékiként kezeljék az egyéni különbségeket
- hatékonyabb, megoldásorientált együttműködési stratégiákat alakítsanak ki

Fejlesztett kompetenciák

- Együttműködési készség
- Kommunikáció
- Motiválás

Várható eredmény

- javul a résztvevők önismerete és mások megértése
- csökkennek a félreértésekből fakadó konfliktusok
- hatékonyabbá és élvezetesebbé válik az együttműködés
- erősödik a csapat teljesítménye és kohéziója
- kialakul egy tudatosabb, támogatóbb kommunikációs kultúra

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6-16 fő

Ajánlott időtartam: 2 x 7 óra



BELSŐ ÜGYFÉLKOMMUNIKÁCIÓ TRÉNING

Miért érdemes részt venni a tréningen?

Az egyetemen számos szervezeti egység végez intézményen belüli támogató, szolgáltató tevékenységet, amelynek során kollégákkal, belső ügyfelekkel kerülnek kapcsolatba. A belső ügyfelek elégedettsége éppen olyan meghatározó, mint a külső partnereké: jelentősen befolyásolja az együttműködés minőségét, a szervezeti kohéziót és a közösséghez tartozás élményét.

A tréning célja, hogy a résztvevők olyan kommunikációs szemléletet és eszközöket sajátítsanak el, amelyek segítik az empatikus, megoldásfókuszú és együttműködést támogató belső ügyfélkapcsolatok kialakítását, még terhelt vagy konfliktusos helyzetekben is.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- nyitottabban és empatikusabban kommunikáljanak belső ügyfeleikkel
- tudatosan kezeljék a nehéz, feszültséggel terhelt helyzeteket
- szakmai kompetenciájukat támogató kommunikációval egészítsék ki
- felismerjék saját kommunikációs erősségeiket és fejlesztendő területeiket
- egyszerű, mégis hatékony technikákkal növeljék a belső ügyfél-elégedettséget

Fejlesztett kompetenciák

- Együttműködési készség
- Kommunikáció
- Cél- és eredményközpontúság
- Felelősségvállalás
- Szolgáltatói szemlélet
- Partnerség

Várható eredmény

- javul a belső ügyfelekkel való együttműködés minősége
- csökken a félreértésekből és feszültségekből adódó konfliktusok száma
- növekszik a munkatársak kommunikációs tudatossága és magabiztossága
- erősödik a szervezeten belüli elégedettség és hatékonyság
- kedvezőbbé válik az érintett egységek megítélése az intézményen belül

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 7 óra



Williams Életkészségek® (WÉK)

Miért érdemes részt venni a tréningen?

Az elmúlt évek kutatásai egyértelműen igazolták, hogy a tartós stressz kedvezőtlenül hat testi-lelki egészségünkre. A stressz hatását azonban nemcsak az intenzitása, hanem az is meghatározza, hogyan kezeljük a mindennapokban felmerülő feszültségeket és konfliktusokat. A Williams Életkészségek® (WÉK) tréning célja, hogy a résztvevők tudatosan, gyakorlatban alkalmazható eszközökkel csökkentsék a stresszt, fejlesszék kommunikációs és önismereti készségeiket, ezáltal hosszú távon növelve személyes hatékonyságukat és jóllétüket.

A program hazai változatát a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet munkatársainak közreműködésével dolgozta ki a Selye János Magyar Magatartástudományi és Magatartásorvoslási Társaság. Magyarországi alkalmazásának jogával kizárólag a Selye János Magyar Magatartástudományi és Magatartásorvoslási Társaság rendelkezik, és csoportokat csak okleveles facilitátorok vezethetnek önállóan.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- csökkentsék belső feszültségeiket, és megőrizték testi-lelki egyensúlyukat
- tudatosabban kommunikáljanak és támogató kapcsolatokat alakítsanak ki
- felkészültebben reagáljanak munkahelyi kihívásokra és kezeljék a stresszhelyzeteket
- Fejlesszék konfliktuskezelési készségeiket, és harmonikusabb kapcsolatokat alakítsanak ki a magánéletben és a munkahelyen egyaránt

Fejlesztett kompetenciák

- Együttműködési készség
- Önállóság
- Kommunikáció
- Döntéshozatal
- Önismeret
- Reziliencia
- Érzelmi intelligencia
- Stressz- és kríziskezelés
- Belső kontroll

Várható eredmény

- csökken a tartós stressz negatív hatása
- nő a személyes hatékonyság és ellenálló képesség
- javul a kommunikációs és konfliktuskezelési készség

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

A program kizárólag önkéntes alapon, nyílt tréning formájában kerül meghirdetésre, és nem javasoljuk együtt dolgozó kollektívák számára.

Ideális létszám: 8–12 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 7 óra



EGYÜTTMŰKÖDÉS-FEJLESZTÉS TRÉNING

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A szervezet sikerének egyik kulcsa a munkatársak együttműködési képessége és a csapaton belüli kapcsolatrendszer minősége. A tréning célja, hogy a résztvevők tudatosan fejlesszék együttműködésüket, erősítsék a csoport szinergiáját, és hatékonyan kamatoztassák a csapatban rejlő potenciált. A program során a kollégák jobban megismerik saját szerepüket, átlátják társaik feladatait és erőforrásait, és hozzájárulnak egy dinamikusabb, pozitívabb és eredményesebb csapatkultúra kialakításához.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- tudatosan felismerjék saját helyüket és szerepüket a csapatban
- átlássák és értékeljék társaik szerepét és erőforrásait
- csökkentsék a szerepkonfliktusokat és növeljék a csapat hatékonyságát
- erősítsék a toleranciát, az elfogadást és a kölcsönös támogatást
- aktívan hozzájáruljanak a pozitív, dinamikus csapatlégkör kialakításához

Fejlesztett kompetenciák

- Munkához való hozzáállás
- Együttműködési készség
- Kommunikáció
- Motiválás
- Változásmenedzsment
- Felelősségvállalás
- Visszajelzési kultúra
- Bizalomépítés
- Konfliktusmegelőzés

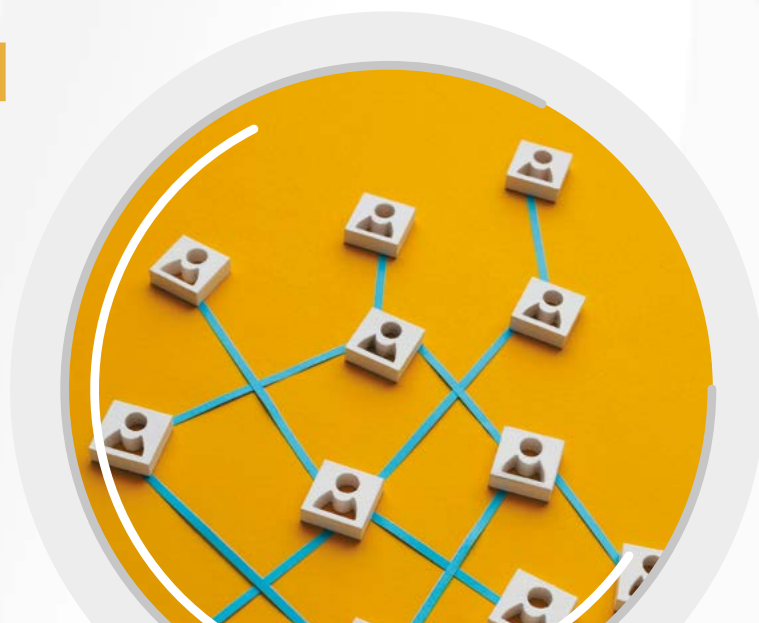
Várható eredmény

- javul a csapaton belüli együttműködés és hatékonyság
- csökkennek a szerepkonfliktusok és félreértések
- nő a munkatársak tudatossága saját szerepük és társaik erőforrásai iránt
- erősödik a tolerancia, elfogadás és a csapatkohézió
- kialakul egy dinamikusabb, pozitívabb és motiváló csapatlégkör

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 7 óra



ELŐADÁSTECHNIKA

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A nyilvános beszéd sokak számára kihívást jelent, legyen szó konferenciáról, ünnepegről vagy egy munkahelyi megbeszélésről. A tréning célja, hogy a résztvevők elsajátítsák azokat a gyakorlatias módszereket és stratégiákat, amelyek segítségével magabiztosan, hatékonyan és emlékezetesen tudnak előadni. A program során megtanulják, hogyan építsék fel előadásukat logikusan, hogyan keltsék fel és tartsák fenn a közönség figyelmét, és miként kezeljék a váratlan helyzeteket.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- magabiztosan és felkészülten álljanak ki nyilvános beszédhelyzetekben
- mondanivalójukat világosan és logikusan strukturálják
- hatékonyan kezeljék a lámpalázat és a stresszes helyzeteket
- fenntartsák és bevonják a közönség figyelmét
- üzenetüket élményszerűen, meggyőzően és emlékezetesen adják át

Fejlesztett kompetenciák

- Szakértelem
- Kommunikáció
- Motiválás
- Strukturált gondolkodás
- Önbizalom
- Hatásgyakorlás
- Érzelmi bevonás képessége

Várható eredmény

- nő a résztvevők előadói magabiztossága és hatékonysága
- javul az előadások felépítése, érthetősége és átütőereje
- a közönség figyelmé és bevonódása fokozódik
- erősödik a kommunikációs készségek mindennapi alkalmazása
- a résztvevők képesek maradandó és meggyőző előadásokat tartani

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–12 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 3,5 óra vagy 1 × 7 óra



ÉLMÉNYALAPÚ CSAPATFEJLESZTÉSI NAP

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A csapat teljesítményét nemcsak az egyéni szakértelem, hanem a kapcsolatok minősége, a kölcsönös bizalom és az együttműködés ereje is alapvetően meghatározza. A csapatépítő program célja, hogy új lendületet adjon a közös munkának, friss energiát vigyen a mindennapokba, és tudatosan erősítse a csapattagok közötti kapcsolatokat.

A program során a résztvevők kiléphetnek megszokott szerepeikből, új nézőpontból tapasztalhatják meg egymást, és élményszerű helyzeteken keresztül fedezhetik fel az együttműködésben rejlő lehetőségeket. Az így szerzett közös élmények felszínre hozhatják a csapat eddig rejtett erősségeit és képességeit, amelyek hosszabb távon is gazdagítják a közös munkát, és inspirációt adnak a jövő kihívásaihoz.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- nyitottabban és felszabadultabban kapcsolódjanak egymáshoz
- felismerjék a csapaton belüli erőforrásokat és rejtett potenciálokat
- erősítsék a bizalmat és az egymás iránti elfogadást
- élményeken keresztül tapasztalják meg az együttműködés erejét
- motiváltabban és inspiráltabban térjenek vissza a közös munkába

Fejlesztett kompetenciák

- Munkához való hozzáállás
- Együttműködési készség
- Kommunikáció
- Motiválás
- Bizalomépítés

Várható eredmény

- erősödnek a csapattagok közötti kapcsolatok
- javul a csapat hangulata és belső dinamikája
- növekszik a motiváció és az együttműködési kedv
- pozitív közös élmények épülnek be a mindennapi működésbe
- megjelenik egy frissebb, energikusabb csapatkultúra

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–20 fő

Ajánlott időtartam: 1 × 7 óra



IDŐGAZDÁLKODÁS

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A hatékony munkavégzést nemcsak a szakmai tudás, hanem az idővel és energiával való tudatos gazdálkodás is meghatározza. Az időgazdálkodás tréning célja, hogy a résztvevők átgondolják saját munkaszervezési szokásaikat, felismerjék az idővesztést okozó működéseket, és tudatosabb kereteket alakítsanak ki mindennapi feladataikhoz. A program támogatja a tervezhetőbb munkavégzést, a fókusz megtartását, valamint hozzájárul ahhoz, hogy a munkanapok kiegyensúlyozottabbá és eredményesebbé váljanak.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- tudatosabban osszák be idejüket és energiájukat
- hatékonyabban rangsorolják feladataikat és céljaikat
- felismerjék és kezeljék az időrabló szokásokat
- fókuszáltabban dolgozzanak a valóban fontos feladatokon
- nagyobb kontrollt éljenek meg a mindennapi munkavégzés során

Fejlesztett kompetenciák

- Munkához való hozzáállás
- Önállóság
- Cél- és eredményközpontúság
- Döntéshozatal
- Irányítás és delegálás
- Önszabályozás
- Határtartás
- Hatékony munkavégzés
- Prioritáskezelés

Várható eredmény

- átláthatóbbá válik a feladatok kezelése
- csökken a kapkodás és a túlterheltség érzése
- növekszik a személyes hatékonyság és fókusz
- javul a munkavégzés kiszámíthatósága
- elégedettebb, kiegyensúlyozottabb munkanapok alakulnak ki

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 1 × 7 óra



KONFLIKTUSKEZELÉS

Miért érdemes részt venni a tréningen?

A konfliktus a munkahelyi együttműködés természetes velejárója: megjelenhet nyílt vitákban vagy kimondatlan, lappangó feszültségek formájában is. Megfelelő szemlélettel és tudatossággal azonban nem romboló tényező, hanem a fejlődés és az együttműködés egyik fontos motorja lehet.

A konfliktuskezelés tréning célja, hogy a résztvevők felismerjék a konfliktusok mögött húzódó okokat, megértsék saját reakcióikat, és képesek legyenek a feszültségeket konstruktív módon kezelni. A program támogatja a nyíltabb kommunikációt, a bizalom erősödését és a csapaton belüli együttműködés fejlődését.

A tréning támogatja a munkatársakat abban, hogy:

- tudatosabban értelmezzék a konfliktushelyzeteket
- magabiztosabban és objektívebben reagáljanak vitás helyzetekben
- felismerjék saját konfliktuskezelési működésüket
- kezdeményezni tudják a nehéz beszélgetéseket
- a feszültségeket a megoldás irányába tereljék

Fejlesztett kompetenciák

- Együttműködési készség
- Önállóság
- Kommunikáció
- Cél- és eredményközpontúság
- Döntéshozatal
- Felelősségvállalás
- Empátia
- Önszabályozás
- Érzelmi intelligencia
- Problémamegoldás

Várható eredmény

- csökkennek a mindennapi munkát akadályozó feszültségek
- javul a csapaton belüli kommunikáció minősége
- erősödik a bizalom és a nyílt párbeszéd
- kezelhetőbbé válnak a vitás helyzetek
- a konfliktusok a fejlődést támogató erőforrássá válhatnak

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 7 óra



COACHING

Miért érdemes coaching folyamatban gondolkodni?

A coaching személyre szabott fejlesztő folyamat, amely az aktuális kihívásokra és a jelenlegi működésre fókuszál. Segíti a résztvevőket abban, hogy tudatosabban rálássanak döntéseikre, működésükre és vezetői szerepükre, és saját megoldásaikat alakítsák ki. A coaching különösen hasznos olyan helyzetekben, amikor a fejlődés kulcsa nem új ismeretek megszerzésében, hanem a gondolkodásmód, a döntési képesség és a felelősségvállalás erősítésében rejlik.

A coaching segít másképp látni saját kihívásainkat és lehetőségeinket, megerősíti a gondolkodásunkat és döntéshozó képességünket, növeli a személyes hatékonyságot és önbizalmat, és közelebb visz minket munkánk és élet-szerepünk tudatos beteljesítéséhez.

Mit támogat a coaching?

A coaching elősegíti az önreflexiót, a tudatos döntéshozatalt és a felelősségvállalást, hozzájárul a fenntartható változások kialakításához egyéni és csapatszinten egyaránt.

Keret

A coaching egyéni vagy csoportos formában zajlik, strukturált, bizalmi keretek között. Intézményünkben elsősorban vezetők és vezetői csapatok számára érhető el.

VEZETŐI / EXECUTIVE COACHING (EGYÉNI COACHING)

Miért érdemes vezetőként coaching folyamatban részt venni?

A vezetői szerep fokozott felelősséggel, döntési nyomással és gyakran egyedülléttel jár. Az executive coaching olyan biztonságos, fejlesztő keretet nyújt, ahol a vezető reflektálhat saját működésére, kihívásaira és céljaira. A folyamat támogatja a tudatosabb vezetői jelenlétet, a hatékony döntéshozatalt és a hosszú távon is fenntartható teljesítményt.

A coaching során fókuszba kerülhet:

- vezetői szerepek és működés tisztázása
- döntéshozatal és problémamegoldás
- konfliktuskezelés és nehéz helyzetek kezelése
- kommunikáció és visszajelzés
- idő- és energiamenedzsment
- stratégiai gondolkodás
- munka-magánélet egyensúlya
- új vezetői kihívásokhoz való alkalmazkodás

Várható eredmény

A folyamat eredményeként a vezető:

- tudatosabban reflektál saját működésére
- erősíti döntési és vezetői kompetenciáit
- világosabban látja erősségeit és fejlesztési irányait
- magabiztosabban kér és ad visszajelzést
- a tanult eszközöket önállóan is alkalmazza a mindennapi működésben

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ajánlott időtartam: 6 × 1 óra

Esetenként a coaching folyamat kezdő és záró Háromszög-beszélgetéssel is kiegészülhet.



TEAM / CSOPORTOS COACHING

Miért érdemes team coachingot választani?

A csapat teljesítményét nemcsak az egyéni szakértelem, hanem az együttműködés minősége, a bizalom és a közös felelősségvállalás is meghatározza. A team coaching célja, hogy támogassa a csapat működésének tudatos fejlesztését, az új megoldási minták megtalálását, és erősítse azokat a kompetenciákat, amelyek a hatékony közös munkához szükségesek.

Mikor érdemes coaching folyamatban gondolkodni?

A team coaching során fókuszba kerülhet:

- teljesítmény és hatékonyság javítása
- visszajelzés adása és fogadása
- asszertív kommunikáció
- konfliktuskezelés
- változásokhoz való alkalmazkodás
- munkatársak motiválása
- vezetői készségek fejlesztése
- idő- és energiamenedzsment
- döntéshozatal
- stratégiai gondolkodás és üzleti szemlélet
- együttműködés

Várható eredmény

A folyamat eredményeként a csapat tagjai:

- empatikusabban és tudatosabban kapcsolódnak egymáshoz
- fejlődik az egyéni és csoportszintű önreflexió
- képesek fejlesztő visszajelzést adni és kérni
- rugalmasabban reagálnak a változásokra
- a közösen kijelölt kompetenciák mentén fejlődnek
- a tanult eszközöket a mindennapi működésben is alkalmazzák

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ideális létszám: 6–12 fő

Ajánlott időtartam: (csoporthétszám + 2) × 1,5 óra





WORKSHOP

Miért érdemes workshopban gondolkodni?

A workshop fókuszált, közös gondolkodásra épülő fejlesztési forma, amely lehetőséget ad egy adott téma vagy kihívás gyors, hatékony feldolgozására. Különösen akkor hatékony, amikor több nézőpont és tapasztalat bevonása szükséges.

A résztvevők aktívan, kreatív technikák segítségével dolgoznak együtt, ami támogatja az új megközelítések kialakítását és a közös megoldások megszületését.

Mit támogat a workshop?

A workshop erősíti a csapatmunkát, fejleszti a kommunikációt, és teret ad az innovatív gondolkodásnak. Segíti a problémák több szempontú megértését és a közös tanulást.

Keret

A workshop csoportos formában zajlik, facilitált keretek között. A folyamat a kitűzött célokhoz és a csoport aktuális igényeihez igazodik.

STRATÉGIAI WORKSHOP

Miért érdemes részt venni a workshopon?

A stratégiai workshop célja, hogy közösen meghatározzuk a szervezet vagy szervezeti egység küldetését (misszióját), jövőképét (vízióját) és stratégiai céljait, majd ezeket jól követhető, kisebb egységekre bontjuk le.

A világos küldetés és vízió irányítúként szolgál a mindennapi működéshez, segíti a kollégákat a közös célok azonosításában, erősíti az összetartozás érzését, és egyszerűsíti a döntéshozatalt.

Mit tanulnak a résztvevők?

A workshop fejleszti a munkatársak képességeit, hogy:

- tisztán lássák a kívánt változások fő irányát
- elköteleződjenek a közösen kitűzött célok mellett
- hatékonyabban működjenek együtt a csoporton belül
- világos, közösen elfogadott stratégiai keretekhez kapcsolódjanak

Várható eredmény

- egységes, jól követhető stratégiai irány alakul ki
- javul a csapat együttműködése és kommunikációja
- nő az elköteleződés és motiváció a szervezetben
- könnyebb és átláthatóbb döntéshozatal

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ajánlott létszám: 6–16 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 4 óra



ONBOARDING WORKSHOP

Miért érdemes részt venni a workshopon?

Az onboarding workshop célja, hogy az új munkatársak ne csupán belépjenek a szervezetbe, hanem valóban meg is érkezzenek. A program támogatja a zökkenőmentes beilleszkedést, erősíti az „üdv a fedélzeten” élményt, és segít abban, hogy az új kollégák már a kezdetektől értő módon kapcsolódjanak a szervezeti kultúrához, normákhoz és a rájuk váró feladatokhoz.

A workshopon a régi és új munkatársak közösen vesznek részt, így a tanulás mellett a kapcsolódás és a bizalomépítés is hangsúlyos szerepet kap.

Mit tanulnak a résztvevők?

A workshop támogatja, hogy az új munkatársak:

- gyorsabban és magabiztosabban illeszkedjenek be a csapatba
- erős emberi és szakmai kapcsolatokat alakítsanak ki
- megértsék és alkalmazni tudják a szervezeti normákat és működési sajátosságokat
- hiteles képet kapjanak a szervezeti kultúráról
- aktív szereplőivé váljanak a közösségnek már a belépés korai szakaszában

Várható eredmény

- gyorsabb beilleszkedés és önállóbb működés az új kollégák részéről
- erősebb bizalom és együttműködés a csapaton belül
- az új munkatársak motivációjának és elköteleződésének növekedése
- pozitív és egységes onboarding élmény a szervezeten belül

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Ajánlott létszám: 4–12 fő

Ajánlott időtartam: 1 × 3 óra



SZUPERVÍZIÓ

Miért érdemes szupervízióban gondolkodni?

A mindennapi munkavégzés során gyakran jelennek meg összetett szakmai, érzelmi és szervezeti helyzetek, amelyek hosszabb távon túlterheltséghez, elakadásokhoz vagy bizonytalansághoz vezethetnek. A szupervízió olyan strukturált, biztonságos és minősítésmentes gondolkodási teret biztosít, ahol ezek a helyzetek feldolgozhatók, és új nézőpontok, tudatosabb megoldások szülehetnek.

A folyamat támogatja a résztvevőket abban, hogy jobban rálássanak saját működésükre, megerősítsék szakmai szerepüket és határaikat, valamint kiegyensúlyozottabban és tudatosabban végezzék munkájukat.

Mit támogat a szupervízió?

A szupervízió segíti a szakmai kihívások és terhelő helyzetek feldolgozását, hozzájárul a mentális egészség megőrzéséhez és a kiegész megelőzéséhez. Támogatja a reflektív, fenntartható szakmai működést, egyéni és csoportszinten egyaránt.

Keret

A szupervízió egyéni és csoportos formában is igénybe vehető, partnerségen alapuló, strukturált keretek között.

Mit tanulnak a résztvevők?

A szupervíziós folyamat során a résztvevők:

- fejlesztik önreflexiós és helyzetelemzési képességüket
- tudatosabban kezelik a munkájukhoz kapcsolódó stresszt és terhelést
- erősítik empátiás és együttműködési készségeiket
- hatékonyabb konfliktuskezelési stratégiákat alakítanak ki
- fejlődik asszertív kommunikációjuk
- tisztábban felismerik saját kompetencia- és felelősséghatáraikat
- jobban megértik a szervezeti működéseket és dinamikákat

Várható eredmény

- tudatosabb, átgondoltabb szakmai működés
- a túlterheltség és a kiegész kockázatának csökkenése
- a szakmai magabiztosság és motiváció növekedése
- az együttműködés és a kommunikáció minőségének javulása
- kiegyensúlyozottabb reakciók nehéz helyzetekben

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

EGYÉNI SZUPERVÍZIÓ

Ajánlott időtartam: 6 × 1 óra

TEAM / CSOPORTOS SZUPERVÍZIÓ

Ideális létszám: 6–12 fő

Ajánlott időtartam: (csoportlétszám + 2) × 1,5 óra

MEDIÁCIÓ

Miért érdemes mediációban gondolkodni?

A szervezeti működés során természetes módon alakulnak ki feszültségek és konfliktusok, hiszen különböző szerepek, érdekek, célok és személyiségek találkoznak egymással. A mediáció professzionális, strukturált konfliktuskezelési folyamat, amely támogatást nyújt ezeknek a helyzeteknek a konstruktív feldolgozásában.

A mediáció biztonságos és pártatlan keretet biztosít, amelyben egy független, képzett mediátor segíti az érintett feleket abban, hogy megértsék egymás nézőpontját, nyíltan és tisztelettel kommunikáljanak, és közösen alakítsanak ki olyan megoldásokat, amelyek mindkét fél számára elfogadhatóak és hosszú távon is fenntarthatóak.

Mit támogat a mediáció?

A mediáció hatékony segítséget nyújt akkor, amikor a konfliktusok már hatással vannak a munkavégzésre, a csapat működésére vagy az együttműködés minőségére, ugyanakkor még van nyitottság a párbeszédre. A folyamat segít megelőzni a konfliktusok elmélyülését és eszkalációját, csökkenti a rejtett feszültségeket, és támogatja a konstruktív, együttműködésen alapuló megoldások kialakítását. Különösen olyan helyzetekben lehet hasznos, amikor a következő lépés már egy formális jogi eljárás vagy egy jelentős vezetői beavatkozás lenne, ugyanakkor a felek nyitottak arra, hogy még a mediáció eszközeivel találjanak közös megoldást.

Keret

A mediáció egyéni, csoportos vagy szervezeti szinten is alkalmazható.

Mit tanulnak a résztvevők?

A mediáció során a résztvevők:

- tudatosabban rálátnak saját szerepükre és működésükre a konfliktushelyzetben
- fejlesztik kommunikációs és konfliktuskezelési eszköztárukat
- megtanulják a feszültséggel és érzelmekkel terhelt helyzetek kezelését
- gyakorolják az aktív figyelmet és a másik nézőpontjának megértését
- képessé válnak közösen kialakított, fenntartható megállapodások létrehozására

Várható eredmény

- csökken a munkahelyi feszültség és a kimondatlan konfliktusok száma
- javul az együttműködés és a kommunikáció minősége
- megelőzhető a konfliktusok további eszkalációja
- erősödik a felek közötti bizalom és felelősségvállalás
- javul a csapat és az érintett szervezeti egység működési hatékonysága

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

PÁROS MEDIÁCIÓ

Ideális létszám: 2 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 3 óra

CSOPORTOS MEDIÁCIÓ

Ideális létszám: 3–14 fő

Ajánlott időtartam: 2 × 3 óra



KAPCSOLATFELVÉTEL

Ha szeretné igénybe venni a Kompetencia Központ szolgáltatásait, kérjük, vegye fel a kapcsolatot munkatársainkkal:

E-mail: training.szervezetfejlesztes@semmelweis.hu

Applikáció: MySimmelweis/Belső tréningek, workshopok



Impresszum

KIADÓ:

Simmelweis Egyetem

Stratégiai Szervezetfejlesztési Főigazgatóság – Kompetencia Központ

FELELŐS KIADÓ:

Püski Kata, főigazgató

SZERKESZTÉS ÉS TARTALOM:

Simmelweis Egyetem Kompetencia Központ

ELÉRHETŐSÉG:

training.szervezetfejlesztes@semmelweis.hu

www.semmelweis.hu/szervezetfejlesztes/kompetencia-kozpont/

MEGJELENÉS ÉVE:

2026

Fedezze fel
képzési kínálatunkat
weboldalunkon!

