

SAVJETOVANJE I EDUKACIJE U PODRUČJU OSOBNOG I ORGANIZACIJSKOG RAZVOJA

– PONUDA ZA ORGANIZACIJE –





SADRŽAJ

1.	UVOD	3
2.	SAVJETOVANJE	6
2.1.	Sistemske ili obiteljske konstelacije	6
2.2.	Poslovne konstelacije	7
2.3.	Coaching	9
3.	EDUKACIJE	11
3.1.	Mentalno zdravlje – Što jest i kako ga očuvati?	12
3.2.	Psihološka otpornost	13
3.3.	Profesionalno sagorijevanje („Burnout“)	14
3.4.	Emocije – Zašto su važne i kako ih regulirati?	15
3.5.	Intuicija – Kako je razvijati i koristiti u svakodnevnom životu?	16
3.6.	Moć navika – Malim promjenama do izvrsnosti	17
3.7.	Upravljanje ciljevima – Od vizije do rezultata	18
3.8.	Umijeće donošenja dobrih odluka	19
3.9.	Učinkovito rješavanje problema	20
3.10.	Upravljanje sukobima – Zašto nastaju i kako ih prevladati?	21
3.11.	Učinkovita komunikacija u radnom okruženju	22
3.12.	Međuljudski odnosi – Kako surađivati s drugima na dobar način?	23
4.	PAKETI USLUGA	24
4.1.	Mozaik paketi	24
4.2.	Edukacijski paketi	26
5.	O MENI	27



1. UVOD

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji (2001) **mentalno zdravlje** je stanje dobrobiti u kojem pojedinac ostvaruje svoje potencijale, može se nositi s normalnim životnim stresom, može raditi produktivno i plodonosno te je sposoban pridonositi zajednici.

Ono ne predstavlja samo izostanak mentalnog oboljenja ili poremećaja nego i stanje potpunog tjelesnog, mentalnog i socijalnog blagostanja. Da bi to bilo moguće važno je voditi računa o svim aspektima života pojedinca: tjelesnom zdravlju (tjelesna dobrobit), upravljanju emocijama (emocionalna dobrobit), učinkovitom kognitivnom funkcioniranju (psihička dobrobit), odnosima s drugima i prema društvu u cjelini (društvena dobrobit) te smislenosti života (duhovna dobrobit).

Jedan od načina očuvanja mentalnog i tjelesnog zdravlja pojedinca jest ciljano i kontinuirano ulaganje u njegov **osobni razvoj**. To je ujedno i preduvjet za uspješan **profesionalni razvoj** i **visoku učinkovitost** pojedinca kao zaposlenika u radnom okruženju.

Ono što se danas naziva osobnim razvojem je zapravo proces sazrijevanja kojem smo izloženi tijekom cijeloga života. Međutim, razvijati se možemo planirano i spontano, u kriznim ili mirnodopskim situacijama, više ili manje svjesno i to je ono što čini razliku u kvaliteti i trajnosti postignutih učinaka i kako oni utječu na tijek našeg života. Drugim riječima, osobni razvoj je cjeloživotni proces koji se odvija na različite načine i kroz različite situacije u radnom okruženju i u privatnom životu te s različitim učincima.

Ponekad će nas zadesiti određene nenadane okolnosti u kojima ćemo biti prisiljeni snalaziti se s onim što znamo i imamo u tom trenutku. Ovakve situacije u kojima smo bili primorani reagirati, prilagoditi se novonastalim okolnostima („gasiti požar“) su dio našeg osobnog razvoja koji se događa stihijski kroz neposredno proživljeno iskustvo putem metode pokušaja i pogrešaka. Ovaj oblik učenja i osobnog razvoja je obično vrlo upečatljiv, ali ujedno najstresniji, „najskuplji“ i najmanje strukturiran.

Poželjnije je osobnom razvoju pristupiti planski i proaktivno kada su okolnosti u našem životu ili radnom okruženju predvidljive i uobičajene jer će naš proces učenja i usvajanja novih znanja i vještina biti strukturiran i lišen suvišnih napetosti. U mirnodopskim okolnostima imamo vremena promišljati o vještinama koje želimo unaprijediti i ciljevima koje želimo ostvariti, a potom i planski djelovati. Samim time što smo se svjesno upustili u određenu aktivnost, a nisu nas izvanjske okolnosti na to primorale, izloženi smo manjem stresu i eventualne neželjene posljedice ćemo lakše neutralizirati. Takvo aktivno i kreativno traženje rješenja i nadilaženje prepreka u svakodnevnom životu i poslovanju jača prilagodljivost, osnažuje nas te čini kompetentnima i samopouzdanima.

S jedne strane, svjestan i promišljen pristup osobnom razvoju povećava resurse koji su nam na raspolaganju u nošenju sa stresnim situacijama, a time i našu otpornost na stres dok, s druge strane, povećava vjerojatnost aktivnog korištenja sposobnosti, znanja, vještina, talenata i potencijala u poslu i privatnom životu što rezultira većim osjećajem svrhovitosti, ispunjenosti i učinkovitosti. Na taj način osobni razvoj na dvije razine štiti naše mentalno zdravlje i podržava naš profesionalni razvoj i napredovanje.



Polazeći od ovih spoznaja poslodavci mogu u svoju dugoročnu strategiju i godišnje planove profesionalnog usavršavanja i razvoja zaposlenika uvrstiti aktivnosti poput individualnog savjetovanja (psihološko savjetovanje, coaching i sl.) i edukacija za zaposlenike čija primarna svrha jest podržati njihov osobni razvoj, ali na način koji će pozitivno utjecati na unaprjeđenje njihovih profesionalnih kompetencija i radnog učinka.

Osobni razvoj zaposlenika se odražava u trajnom otpuštanju neučinkovitih obrazaca doživljavanja i ponašanja (npr. slaba regulacija emocija, sklonost odgađanju, neučinkoviti načini suočavanja sa stresom ili upravljanja sukobima) **koji mogu negativno utjecati na njegov radni učinak i međuljudske odnose u radnom okruženju ili u trajnom usvajanju novih znanja, vještina i navika koje ga čine učinkovitijim na svim razinama djelovanja** (kognicija, emocije, ponašanje) **što s vremenom postaje vidljivo u njegovom pristupu poslu, suradnicima te postignutim rezultatima.**

Usluge individualnog savjetovanja i edukacija zaposlenika iz područja osobnog razvoja mogu biti posebno korisne poslodavcima koji su u procesu implementacije, certifikacije ili recertifikacije **sustava upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu** prema ISO 45001:2018 jer navedena norma obuhvaća i segment „**Upravljanje zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu – Psihološko zdravlje i zaštita na radu – Smjernice za upravljanje psihosocijalnim rizicima**“ (ISO 45003) koji po prvi put sustavno uvodi mentalno zdravlje i **psihosocijalne rizike** u okvir zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Norma ISO 45003 razmatra psihosocijalne rizike na svim razinama poslovanja od najviše koja obuhvaća organizaciju rada i način vođenja preko dizajna posla, komunikacije i međuljudskih odnosa u organizaciji do osobina svakog pojedinog zaposlenika s naglaskom kako svi ti elementi utječu na potencijalnu pojavu nekog od rizika, odnosno neželjenih ishoda u funkcioniranju i poslovanju organizacije. U skladu s tim, na individualnoj razini, poslodavac može djelovati preventivno poduzimajući mjere poput osiguravanja usluga savjetovanja ili edukacije u području osobnog razvoja s ciljem osnaživanja zaposlenika kroz razvoj životno važnih kompetencija poput psihološke otpornosti i upravljanja stresom, emocionalne inteligencije (prepoznavanje i regulacija emocija), komunikacijskih i organizacijskih vještina, intuicije, kreativnosti, učinkovitog donošenja odluka i sl.

Pojedinac koji ima razvijenu samosvijest i emocionalnu inteligenciju znatno učinkovitije usvaja i praktično primjenjuje nova znanja i vještine te se primjereno prilagođava promjenjivim zahtjevima poslovanja organizacije u kojoj je zaposlen. Nadalje, lakše uspostavlja i održava dobre suradničke odnose te ima veći kapacitet za razvoj poželjnih voditeljskih vještina u slučaju napredovanja u hijerarhiji ili angažmana u vođenju projekata.

U tom smislu **ulaganje u osobni razvoj zaposlenika predstavlja stratešku mjeru kojom organizacija istovremeno unaprjeđuje poslovne rezultate i smanjuje ključne operativne rizike.** Sustavni programi edukacije i savjetovanja izravno doprinose prevenciji stresa i profesionalnog sagorijevanja, smanjenju bolovanja i fluktuacije te povećanju dugoročne radne učinkovitosti.

Razvojne aktivnosti osnažuju zaposlenike da preuzimaju veću osobnu odgovornost, kvalitetnije surađuju i učinkovitije rješavaju probleme. Posebna vrijednost ostvaruje se kroz razvoj zaposlenika na voditeljskim i menadžerskim pozicijama jer postaju kompetentniji u donošenju valjanih odluka,



prepoznavanju i prevladavanju kriznih situacija, vođenju ljudi na zreo, staložen i pouzdan način čime se jača psihološka sigurnost u timovima i organizacijskim jedinicama kojima upravljaju.

S aspekta upravljanja rizicima, osobni razvoj zaposlenika predstavlja konkretnu i mjerljivu mjeru psihosocijalnih rizika čime podržava usklađenost s normama ISO 45001 i ISO 45003, kao i sa zakonskim obvezama zaštite zdravlja na radu. Poduzete aktivnosti ujedno predstavljaju dokaze odgovornog postupanja u slučaju audita, inspekcija ili izvještavanja o održivom i društveno odgovornom poslovanju.

U kontekstu tržišta rada, ulaganje u razvoj ljudi povećava stupanj zadržavanja i privlačenja izvrsnih zaposlenika i pozicionira organizaciju kao poželjnog i odgovornog poslodavca.

Katalog razvojnih aktivnosti koji slijedi u nastavku obuhvaća usluge individualnog savjetovanja i edukacija koje su, svaka kroz svoju metodologiju stjecanja uvida i učenja, usmjerene na usvajanje i jačanje različitih kompetencija očuvanja mentalnog zdravlja i izgradnje psihološke otpornosti te onih koje nas podržavaju u ostvarivanju vlastitih potencijala i postizanja izvrsnosti.



2. SAVJETOVANJE

Usluga savjetovanja obuhvaća dvije vrste individualnog savjetovanja namijenjeno svim zaposlenicima neovisno o njihovoj stručnoj spremi, vrsti posla koji obavljaju te hijerarhijskoj razini kojoj pripada njihovo radno mjesto.

Jedna vrsta savjetovanja temelji se na sistemskom pristupu, a druga na teorijskim spoznajama i konkretnim praksama iz područja coachinga.

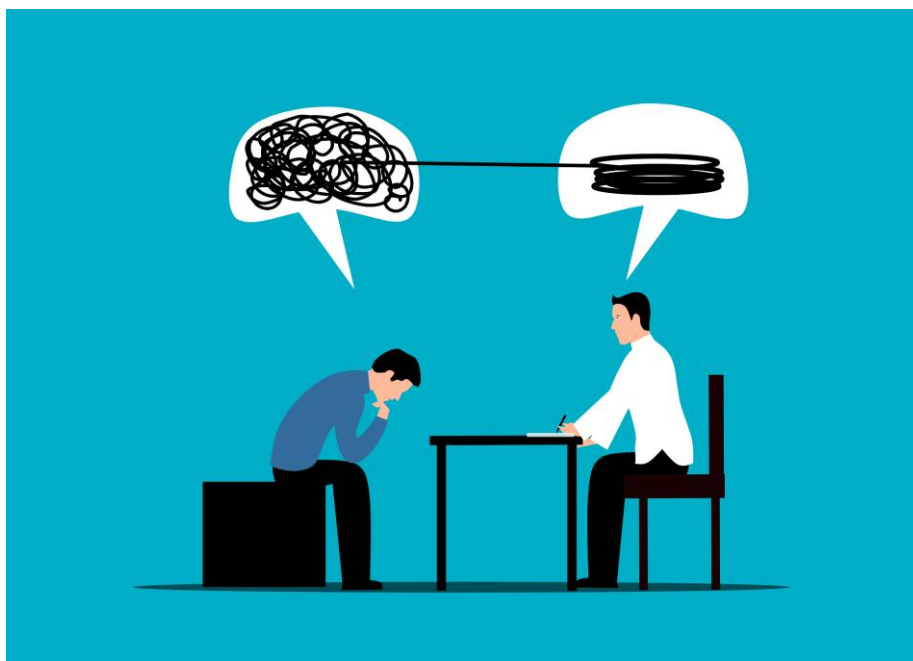


Foto: Pixabay

2.1. SAVJETOVANJE PRIMJENOM METODE SISTEMSKIH ILI OBITELJSKIH KONSTELACIJA

Sistemske ili obiteljske konstelacije metoda su osobnog razvoja koja polazi od pretpostavke da na nas i naše životne okolnosti utječu životi i sudbine naših predaka (tzv. transgeneracijsko naslijeđe), a sam konstelacijski proces počiva na opažanju, svjesnoj prisutnosti i intuiciji. Način na koji se konstelacije odvijaju i daju rezultate dobiva svoju znanstvenu potvrdu u najnovijim istraživanjima u području neuroznanosti, epigenetike i kvantne fizike.

Svaka grupa kojoj pripadamo, počevši od obitelji u kojoj smo rođeni do organizacije u kojoj smo zaposleni, predstavlja sistem koji podliježe utjecaju tzv. **sistemskih zakona. Oni brinu o očuvanju cjelovitosti, prirodnog poretka i ravnoteže primanja i davanja između članova grupe, odnosno sistema. Kad su ovi zakoni narušeni, u sistemu se razvijaju dinamike koje se u životima članova manifestiraju kao problemi i prepreke najrazličitijih vrsta.**



Ciljna skupina: **svi zaposlenici**

Teme: **osobne** (zdravlje, partnerski i drugi međuljudski odnosi, roditeljstvo, financije, ponavljanje neželjenih obrazaca, nemogućnost ostvarivanja željenih ciljeva, kreativna blokada, prokrastinacija, itd.)

Trajanje susreta: **120 minuta**

Način rada: **online**

Cijena: **200 eura**

Napomena:

Sistemske ili obiteljske konstelacije kao metoda osobnog razvoja razlikuju se po učestalosti primjene od drugih pristupa poput psihološkog savjetovanja, psihoterapije ili coachinga. Navedeni pristupi zahtijevaju kontinuitet u radu s odabranim stručnjakom/terapeutom i redovitost susreta tijekom određenog vremenskog razdoblja dok se konstelacija na određenu temu postavlja jednom.

Moguće je postavljati drugu konstelaciju ponovno nakon mjesec dana ako je prva konstelacija pokrenula procese u nama koji zahtijevaju razrješenje kroz dodatni konstelacijski rad ili osjećamo izraženu potrebu za ponovnim radom na nekoj drugoj temi. Nako toga je preporučljivo napraviti stanku od najmanje tri do četiri mjeseca prije postavljanja nove konstelacije da bi se procesi pokrenuti u prethodnima mogli odvit do kraja, a dobiveni uvidi integrirati na dobar način.

2.2. SAVJETOVANJE PRIMJENOM METODE POSLOVNIH KONSTELACIJA

Poslovne ili organizacijske konstelacije predstavljaju primjenu sistemskog pristupa u poslovnom okruženju. **Narušeni sistemski zakoni utječu na poslovne procese, odnose među zaposlenicima i rezultate poslovanja na načine koje je teško uočiti konvencionalnim načinima praćenja poslovanja.**

Poslovne ili organizacijske konstelacije otkrivaju gdje su u organizaciji i njenom poslovanju nastale blokade i neravnoteže te otvaraju put do mogućih rješenja. One rasvjetljavaju proizlaze li postojeći problemi u organizaciji iz narušenosti sistemskih zakonitosti u sadašnjosti ili nastanak uzroka seže u prošlost. Ukazuju na to jesu li vidljivi problemi rezultat poremećenog prirodnog poretka ili ravnoteže unutar organizacije ili u odnosima s drugim sistemima u okruženju.

Konstelacijski pristup pokazuje se kao dobar dijagnostički alat, ali i put do inovativnih rješenja. Nudi širu sliku konkretnog problema na kojem se radi, a time često nudi i neki novi pogled na buduće poslovanje organizacije u smislu onoga što bi bilo poželjno i korisno.



Ono što ga razlikuje od uobičajenih metoda i načina razmatranja i donošenja poslovnih odluka je njegova intuitivnost i jednostavnost. U suprotnosti je racionalnom pristupu konvencionalnih metoda koje se oslanjaju na što veći korpus relevantnih i dostupnih informacija te njihovoj analizi, sintezi, deskripciji, komparaciji, indukciji i dedukciji, itd.

Konstelacijski pristup može donijeti posebno vrijedne uvide u slučaju problema koji se javljaju u obiteljskim tvrtkama jer se u njihovom poslovanju često isprepliću interesi poslovnog i obiteljskog sistema vlasnika, ali ne čudi njegova učinkovitost ni u svim ostalim poslovnim i drugim sustavima ako uzmemo u obzir da su uvjerenja, stavovi i obrasci ponašanja pojedinaca zaposlenih u organizacijama usko povezani s odnosima i dinamikama iz njihovih obiteljskih sistema.

Sistemske pristup nudi širu sliku problema i otkriva njegove dubinske uzroke, a često i inovativna rješenja te novi pogled na buduće poslovanje organizacije u smislu onoga što bi bilo poželjno i korisno.

Ciljna skupina: **Vlasnik(ci) organizacije, predsjednik i članovi uprave, izvršni menadžeri, voditelji formalnih organizacijskih jedinica (služba, odjel), voditelji projekata/timova**

Teme: **poslovne**

Mogu se učinkovito primijenjivati za stjecanje uvida i donošenje odluka u sljedećim aspektima poslovanja:

- **Organizacijska struktura:** uspostavljanje optimalne strukture i hijerarhije, održavanje organizacijske vitalnosti (prilagodljivost promjenama), postizanje sklada između organizacijskih funkcija/jedinica...
- **Strateški i operativni planovi:** donošenje odluka o proizvodima, uslugama, tržištima, investicijama ili projektima, definiranje strategija, ciljeva i rezultata poslovanja na razini cijele organizacije ili pojedinih funkcija (proizvodnja, istraživanje i razvoj, prodaja, marketing, ljudski potencijali), generiranje novih i kreativnih ideja za unsprjeđenje poslovanja...
- **Organizacijske promjene:** restrukturiranja, udruživanja i pripajanja, razdvajanja, akvizicije, upravljanje promjenama (otpori)...
- **Upravljanje organizacijom** (vođenje): selekcija i izbor kandidata pri zapošljavanju, apsentizam i fluktuacija radne snage, otpuštanja i smanjenje broja zaposlenih, uloga vlasnika i uprave, imenovanja na menadžerske i voditeljske funkcije, nasljeđivanje vlasništva i upravljačkih funkcija...
- **Formiranje i rad timova:** sastavljanje timova, optimalizacija dinamike rada timova, uklanjanje otpora, sabotaza i pasivnosti, upravljanje sukobima, priprema i vođenje "teških" razgovora i sastanaka, krizno komuniciranje, otklanjanje šumova i zastoja u svakodnevnoj poslovnoj komunikaciji...

Trajanje susreta: **120 minuta**

Način rada: **online**

Cijena: **250 eura**



2.3. SAVJETOVANJE (COACHING)

Savjetovanje predstavlja individualni rad s klijentom na temi, odnosno problemu kojeg on sam definira. Ponekad klijent dođe na savjetovanje potaknut nezadovoljstvom nekim segmentom svog života ili životnim okolnostima u cjelini, ali ne može jasno odrediti temu ili problem na kojem želi raditi. U tom slučaju savjetovanje započinjemo procesom osvještavanja i konkretiziranja uzroka nezadovoljstva, odnosno dotad skrivenog motiva koji je klijenta potaknuo da se odluči na rad na sebi. Iako su teme koje se pojave u savjetovanju vrlo raznolike i svaki klijent dolazi sa svojom životnom pričom, može se reći da je cilj savjetovanja usvajanje novih obrazaca doživljavanja ili ponašanja ili kreiranje okolnosti i poduzimanje koraka za ostvarenje nekog željenog cilja.

Poslodavac može zaposlenicima ponuditi ovu vrstu savjetovanja uz stručnu podršku za rad na temama koje se odnose na probleme i izazove s kojima se suočavaju u radnom okruženju (zahtjevi posla, preuzimanje voditeljske pozicije, međuljudski odnosi, timski rad i sl.) pri čemu se jasno definiraju ciljevi rada i osigurava povjerljivost procesa. Coaching je vrsta savjetovanja koja je usmjerena na sadašnjost i budućnost zaposlenika te je usmjerena na rješenja, razvoj osobne odgovornosti i jačanje profesionalne učinkovitosti.

Tijekom savjetodavnog rada zaposlenici dobivaju jasnije razumijevanje vlastitih reakcija i profesionalnih obrazaca, konkretnu strategiju za rješavanje trenutnog izazova, veću emocionalnu stabilnost u zahtjevnim situacijama, povećano samopouzdanje u komunikaciji i donošenju odluka te osjećaj stručne podrške lišen vrednovanja.

Ciljna skupina: **svi zaposlenici**

Teme: **osobne i poslovne**

Trajanje susreta: **60 minuta**

Način rada: **online**

Cijena: **100 eura**

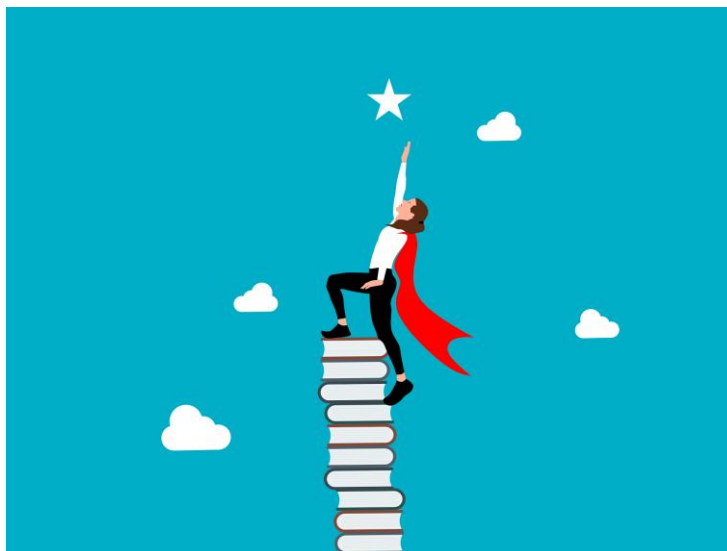


Foto: Pixabay



Bez obzira na odabranu vrstu individualnog savjetovanja i temu (osobna ili poslovna) koju u sklopu njega obrađuje zaposlenik može očekivati:

- sigurno i ugodno okruženje za osvještavanje misli, emocija i ponašanja
- uvide u nesvjesne uzroke i dinamike te ograničavajuća uvjerenja koji upravljaju njegovim životom
- drugačiji pogled na problem s kojim je došao, a često i na život u cjelini
- podršku u preuzimanju odgovornosti za svoje odluke i izbore
- poticaj i smjernice u poduzimanju koraka prema željenoj promjeni
- osjećaj veće jasnoće, fokusa i snage za djelovanje.



Foto: Pixabay

Individualno savjetovanje kao jedan od načina interne podrške zaposlenicima može unaprijediti poslovanje organizacija jer:

- smanjuje rizik od profesionalnog sagorijevanja, apsentizma i fluktuacije zaposlenika
- potiče samostalnost i odgovorno donošenje odluka
- jača angažiranost i zadržavanje ključnih zaposlenika
- osigurava kvalitetniju prilagodbu iz operativnih na voditeljske pozicije
- unaprjeđuje međuljudske odnose i timsku suradnju
- gradi kulturu brige i povjerenja te ukazuje na zrelost organizacije kao poslodavca koji ozbiljno shvaća važnost očuvanja mentalnog zdravlja i poticanja osobnog razvoja zaposlenika.

Ovakav oblik podrške šalje poruku zaposlenicima da organizacija kao njihov poslodavac uvažava činjenicu da u poslu, kao i u životu općenito, prolaze kroz različita razdoblja i da u onima koja su za njih zahtjevnija mogu računati na razumijevanje i podršku svog poslodavca.



3. EDUKACIJE

Andragogija je znanstvena disciplina koja proučava teoriju i praksu učenja i obrazovanja odraslih osoba. Usmjerena je na specifičnosti procesa učenja odraslih, uključujući njihove potrebe, motivaciju, iskustva i načine usvajanja znanja. Temelji se na teorijskim postavkama američkog edukatora Malcolma Knowlesa koji je naglašavao da odrasli uče drugačije od djece te je razvio **šest ključnih principa** koji oblikuju suvremeni pristup **edukaciji odraslih**, oslanjajući se na njihovu autonomiju i životnu zrelost:

- **Svrhovitost:** Odraslima je važno da znaju zbog čega nešto uče.
- **Odgovornost:** Odrasli su samostalni i mogu preuzeti odgovornost te kontrolu nad procesom učenja i kad su u ulozi učenika.
- **Iskustvo:** Za razliku od djece odrasli već imaju određeni korpus znanja i životno iskustvo na koje se mogu osloniti i primijeniti ih u procesu usvajanja novih znanja i vještina.
- **Spremnost:** Odrasli žele učiti stvari koje su relevantne u stvarnom životu.
- **Orijentacija:** Odrasle privlači učenje koje je usmjereno na rješavanje problema i praktično djelovanje.
- **Motivacija:** Odrasli najbolje uče kad su intrinzično motivirani i vođeni osobnim potrebama i vrijednostima u procesu učenja, a ne vanjskim nagradama.



Foto: Pixabay

Katalog edukacija u nastavku obuhvaća teme koje imaju za cilj upoznati polaznike sa znanjima i praksama koje im omogućuju usvajanje novih željenih obrazaca doživljavanja i ponašanja (vještine, navike), a otpuštanje onih koji im ne služe, odnosno usporavaju ih ili onemogućavaju u osobnom rastu i profesionalnom nepredovanju. Sve su koncipirane kao kombinacija teorije i praktičnih vježbi koje aktivno uključuju polaznike u proces učenja uvažavajući suvremene andragoške pristupe u kojima su iskustvo, samostalnost i motivacija odraslih polaznika u središtu obrazovnog procesa, a predavač, odnosno trener pruža podršku i facilitira tijekom autentičnog, iskustvenog i reflektiranog učenja za svakog pojedinca.



3.1. MENTALNO ZDRAVLJE: ŠTO JEST I KAKO GA OČUVATI?	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji (2001) mentalno zdravlje je stanje dobrobiti u kojem pojedinac ostvaruje svoje potencijale, može se nositi s normalnim životnim stresom, može raditi produktivno i plodonosno te je sposoban pridonositi zajednici. Procjenjuje se da se jedan od osam ljudi na svijetu, odnosno gotovo njih milijardu, suočava s problemima mentalnog zdravlja što može utjecati na njihovo tjelesno zdravlje, osiguranje egzistencije, način na koji se povezuju s drugima te, konačno, opću dobrobit i kvalitetu života. Narušeno mentalno zdravlje sve je zastupljenije i među adolescentima i mladim ljudima. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ naučiti što podrazumijevamo pod pojmom mentalnog zdravlja te koji su to čimbenici rizika i zaštite mentalnog zdravlja ▪ upoznati načine na koje stres utječe na mentalno zdravlje i kako je ono povezano s tjelesnim zdravljem ▪ usvojiti preporuke kako izgraditi životni stil otporan na stres i saznati znanstveno utemeljene činjenice o tome što čini dobar život.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.2. PSIHOLOŠKA OTPORNOST	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Psihološka otpornost definira se kao proces uspješne prilagodbe u kriznim odnosno stresnim situacijama i pomaže nam da prevladamo trenutne teškoće, ali nas i potiče na osobni razvoj te unaprjeđenje kvalitete života u budućnosti jer, između ostaloga, izrasta iz naše kreativnosti i proaktivnosti. Ljudi koji posjeduju psihološku otpornost koriste se svim dostupnim resursima kako bi se što bolje nosili s nepoželjnim okolnostima u kojima su se zatekli kao i eventualnim posljedicama nakon izloženosti značajnom stresu. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ upoznati koncept psihološke otpornosti i zašto je važan za našu dobrobit i kvalitetu života ▪ naučiti kako stres utječe na naše tijelo i kako procjenjujemo što nam predstavlja izvor stresa, a što ne ▪ usvojiti strategije razvoja i jačanja psihološke otpornosti.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.3. PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE („BURNOUT“)	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Profesionalno sagorijevanje (engl. burnout) je stanje tjelesne, emocionalne i mentalne iscrpljenosti uzrokovano dugotrajnim ili kroničnim stresom u radnom okruženju kojim se nije učinkovito upravljalo. Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji ovaj skup specifičnih simptoma povezan je s poslom i radnim okruženjem te iako se naziva „sindromom“ nema status medicinske dijagnoze, a Gallupovo <i>Globalno izvješće o stanju u radnom okruženju</i> (2025) sugerira da je svaki četvrti zaposlenik izložen određenom stupnju profesionalnog sagorijevanja. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ naučiti koji su znakovi i posljedice sagorijevanja na radnom mjestu ▪ identificirati organizacijske i individualne čimbenike rizika ▪ upoznati dostupne načine prevencije i oporavka od profesionalnog sagorijevanja.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.4. EMOCIJE – ZAŠTO SU VAŽNE I KAKO IH REGULIRATI?	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Emocije su evolucijski oblikovani, cjeloviti psihofiziološki odgovori našeg organizma koji omogućuju brzo prepoznavanje i adaptivno reagiranje na situacije važne za preživljavanje, ciljeve i međuljudske odnose. Kratkotrajne su i nastaju kao odgovor na našu subjektivnu procjenu važnosti unutarnjeg ili vanjskog podražaja kojem smo izloženi te obuhvaćaju promjene u fiziologiji tijela, opažanju, mišljenju i ponašanju. S obzirom da se emocije javljaju kao brzi, automatski odgovor na podražaj često zaobiđu svjesnu obradu viših kognitivnih funkcija i dovode do impulzivnih, nepromišljenih reakcija. Također, ako su jakog intenziteta mogu nas u potpunosti preplaviti i onemogućiti u optimalnom odgovoru na određeni podražaj, povećati doživljaj stresa i psihološke nesigurnosti ili dovesti u konfliktnu situaciju. Zbog toga je važno razvijati emocionalnu pismenost u smislu prepoznavanja vlastitih i tuđih emocija te emocionalnu inteligenciju kao vještinu regulacije emocija i njihovog sagledavanja kao informacije korisne za donošenje dobrih odluka, a ne kao okidača za nepromišljene reakcije. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ naučiti što su emocije, kako nastaju, čemu služe i kako utječu na ponašanje i odluke koje donosimo ▪ upoznati osnove emocionalne pismenosti u smislu prepoznavanja, razumijevanja i konstruktivnog izražavanja emocija ▪ usvojiti praktične tehnike regulacije emocija i upravljanja stresom primjenjive u svakodnevnim situacijama.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.5. INTUICIJA – KAKO JE RAZVIJATI I KORISTITI U SVAKODNEVNOM ŽIVOTU?	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	U psihologiji intuicija se definira kao brz, automatski i uglavnom nesvjestan kognitivni proces koji omogućuje donošenje prosudbi i odluka bez svjesne, analitičke obrade informacija. Zbog svoje brzine intuitivno zaključivanje se doima poput afektivno obojenog trenutnog uvida jer osoba nema svijest o koracima obrade informacija koji su mu prethodili. Uz određene misli i emocije prate ga i tjelesni signali koji također sudjeluju u usmjeravanju donošenja odluka prije svjesne analize. Iz svega navedenoga može se zaključiti da su intuitivne spoznaje implicitna integracija prethodnog iskustva, znanja, tjelesnih i emocionalnih znakova koja rezultira brzim osjećajem „znanja bez svjesnog znanja kako znamo“. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ upoznati koncept intuicije i njene ključne karakteristike ▪ naučiti kada vjerovati intuiciji, a kada ne ▪ usvojiti preporuke kako razvijati i koristiti intuiciju u svakodnevnom životu i radu.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.6. MOĆ NAVIKA – MALIM PROMJENAMA DO IZVRSNOSTI	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Navike su naučeni, automatizirani obrasci ponašanja koji se pokreću uslijed pojave specifičnih okidača u našem okruženju i odvijaju uz minimalan svjestan napor. Istraživanja u psihologiji pokazuju da velik dio našeg svakodnevnog funkcioniranja pa tako i profesionalnog ponašanja nije rezultat trenutnih svjesnih odluka nego opetovanih obrazaca koje je mozak automatizirao kako bi štedio energiju. Za razliku od uvriježenog uvjerenja da je promjena navika primarno pitanje osobnosti i motivacije, za uspješno oblikovanje željenih životnih navika važnije je razumijevanje mehanizama na kojima počivaju i svjesno dizajniranje okoline koja ih podržava. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ upoznati i razumjeti psihološku i neurobiološku osnovu navika – kako nastaju, zašto opstaju i kako ih mijenjamo ▪ naučiti razliku između navika koje doprinose svakodnevnom funkcioniranju i stabilnosti od onih koje našu izvedbu čine visoko učinkovitom i time sustavno grade našu profesionalnu izvrsnost i konkurentsku prednost ▪ usvojiti praktične metode i tehnike za svjesno oblikovanje željenih navika s fokusom na male, održive promjene koje s vremenom stvaraju značajne rezultate.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.7. UPRAVLJANJE CILJEVIMA – OD VIZIJE DO REZULTATA	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Ciljevi su prisutni u svim sferama života, a posebno u poslovnom okruženju. U psihologiji se cilj definira kao kognitivna reprezentacija željenog budućeg stanja kojoj je pojedinac predan i prema kojoj usmjerava svoje ponašanje. Cilj nije samo želja ili namjera već uključuje odluku o djelovanju i spremnost na ulaganje napora. Znanstvena istraživanja došla su do uvida kako ljudi postavljaju, doživljavaju i ostvaruju ciljeve te kako dizajnirati ciljeve koji potiču fokus, angažman i održivu izvedbu, a ne ovise o trenutnoj motivaciji izvršitelja ili njegovoj radnoj disciplini. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ naučiti razlikovati želju od funkcionalno postavljenog cilja, razumjeti važnost specifičnosti, izazovnosti i povratne informacije u procesu provedbe ▪ usvojiti konkretne alate za povećanje vjerojatnosti ostvarenja ciljeva jačanjem fokusa, dosljednosti i učinkovitosti te upoznati psihološke prepreke koje ometaju provedbu ▪ razumjeti kako ciljeve povezati s osobnim i organizacijskim vrijednostima, konstruktivno reagirati na zastoje i neuspjeh te uspostaviti održiv sustav rada koji ne ovisi o trenutnoj motivaciji izvršitelja.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.8. UMIJEĆE DONOŠENJA DOBRIH ODLUKA	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Svakoga dana donosimo veliki broj odluka. Prema određenim procjenama u djetinjstvu je taj broj oko 3.000, a u odrasloj dobi se penje do 35.000 odluka dnevno. Kognitivna psihologija razlikuje svjesne odluke koje uključuju razmišljanje i evaluaciju opcija te automatizirane odluke koje se temelje na navikama i nesvjesnim procesima. Kad u kratkom vremenu donosimo veliki broj odluka dolazi do tzv. umora od odlučivanja što dovodi do narušavanja kvalitete procesa odlučivanja zbog smanjenja samokontrole i povećane impulzivnosti. Također, pod utjecajem kognitivnih pristranosti, emocija, stresa i grupnih (organizacijskih) dinamika, skloni smo raditi pogreške unatoč stručnosti i iskustvu. Na temelju brojnih istraživanja kognitivna i organizacijska psihologija te bihevioralna ekonomija došle su do uvida i konkretnih smjernica kako donositi dobre odluke uz minimalan mentalni umor. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ razumjeti psihološke mehanizme odlučivanja i osvijestiti kako kognitivne pristranosti, emocije i stres utječu na naše odluke ▪ naučiti primjenjivati strukturirani proces donošenja odluka i koristiti praktične alate i jasne korake koji povećavaju kvalitetu odluka u uvjetima neizvjesnosti i vremenskog pritiska ▪ usvojiti načine unaprjeđenja kvalitete procesa grupnog donošenja odluka.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.9. UČINKOVITO RJEŠAVANJE PROBLEMA	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	U psihologiji problem se definira kao jaz između trenutnog i željenog stanja, odnosno polazne pozicije i željenog cilja, pri čemu put do odredišne točke nije unaprijed poznat. Drugim riječima, problem nastaje kada znamo gdje jesmo i gdje želimo biti, ali nemamo jasno definirane korake kako tamo doći. U poslovnom okruženju svakodnevno rješavamo različite vrste problema, a ono što razlikuje neuspješne, prosječne i uspješne pojedince, timove i organizacije nije u tome imaju li probleme nego kako im pristupaju. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ naučiti jasno definirati i učinkovito analizirati problem te razlikovati uzroke od simptoma problema ▪ osvijestiti vlastite kognitivne pristranosti i kako upravljati emocijama i stresom u procesu rješavanja problema ▪ usvojiti i primijeniti strukturirane modele rješavanja problema koji obuhvaćaju tehnike za generiranje rješenja, donošenje odluka i uspješnu implementaciju u poslovnom okruženju.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.10. UPRAVLJANJE SUKOBIMA – ZAŠTO NASTAJU I KAKO IH PREVLADATI?	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Nesuglasice i sukobi su neizbježan dio života pa su tako prisutni i u radnom okruženju. U psihologiji se sukob definira kao situacija u kojoj dvije ili više strana percipiraju nesklad ciljeva, interesa, vrijednosti ili potreba. Postoje različite vrste sukoba, ali se u organizacijama najčešće pojavljuju: zadatkovni, odnosni i procesni. Istraživanja pokazuju da zadatakovni i procesni sukobi, ako su dobro vođeni, mogu povećati kvalitetu donesenih odluka, potaknuti inovativnost i unaprijediti poslovanje dok odnosni sukobi u sebi ne nose taj potencijal nego primarno narušavaju povjerenje među zaposlenicima, suradnju u timu i, posljedično, timsku učinkovitost. Sukobe nije moguće uvijek spriječiti i potpuno izbjeći i zato je važno znati upravljati njima na konstruktivan način kad se dogode. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ upoznati i razumjeti psihološke uzroke sukoba, naučiti razlikovati različite vrste sukoba i njihov utjecaj na timsku učinkovitost ▪ ovladati emocionalnom regulacijom i asertivnom komunikacijom kako bi spriječili eskalaciju sukoba i povećali međusobno povjerenje ▪ naučiti učinkovite pristupe u rješavanju sukoba koji jačaju osobnu odgovornost zaposlenika i njihovu međusobnu suradnju i ne produbljuju postojeće nesuglasice ili probleme.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.11. UČINKOVITA KOMUNIKACIJA U RADNOM OKRUŽENJU

Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	U radnom okruženju komunikacija je alat kojim se gradi ili narušava povjerenje, motivacija i suradnja među zaposlenicima. Formalno obrazovanje daje nam stručno znanje, ali nas najčešće ne priprema za odnose i situacije s kojima ćemo se susresti u radnom okruženju, a koje mogu značajno utjecati na kvalitetu našeg profesionalnog rada i postignute rezultate unatoč našoj stručnosti. Razvijene komunikacijske vještine zaposlenika omogućavaju da se razgovori i sastanci odvijaju na način da se sve relevantne informacije prenose i razmjenjuju jasno, konkretno i smireni tonom čime se izbjegava pojava „šumova“ u komunikaciji u rutinskim, ali i novim i zahtjevnim situacijama. Cilj razvoja komunikacijskih vještina zaposlenika je dati im znanja i alate da usvoje zrele i odgovorne obrasce komunikacije koja će biti konstruktivna i primarno usmjerena na rješenja potrebna za uspješno poslovanje. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ razumjeti što sve utječe na našu komunikaciju s drugima te kako nam aktivno slušanje i asertivno izražavanje može unaprijediti kvalitetu razgovora u svakodnevnim i zahtjevnim situacijama ▪ usvojiti način vođenja teških razgovora i davanja povratne informacije koji smanjuje obrambene reakcije i potiče suradnju ▪ naučiti ostati emocionalno reguliran u sukobu te svjesno birati odgovor umjesto automatske reakcije.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.



3.12. MEĐULJUDSKI ODNOSI – KAKO SURADIVATI S DRUGIMA NA DOBAR NAČIN?	
Trajanje:	3.5 sata
Sadržaj:	Jedna od temeljnih ljudskih potreba je potreba za pripadanjem i povezanosti s drugima. Međuljudski odnosi u radnom okruženju nisu „sporedna tema“ jer njihova kvaliteta predstavlja temelj psihološke sigurnosti, učinkovitosti i mentalnog zdravlja svakog pojedinog zaposlenika te određuje kvalitetu međusobne suradnje. Kroz te parametre kvaliteta međuljudskih odnosa izravno utječe na angažiranost, motivaciju i rezultate na individualnoj i timskoj razini. U okviru ove edukacije polaznici će: ▪ razumjeti psihološke mehanizme koji oblikuju odnose u radnom okruženju ▪ osvijestiti i prepoznati vlastite obrasce reagiranja i obrambene mehanizme koji utječu na kvalitetu suradničkih odnosa ▪ naučiti kako graditi i održavati povjerenje te postavljati zdrave granice i povećati osobnu odgovornost za kvalitetu suradničkih odnosa.
Način rada:	Online Uživo
Veličina grupe:	do 20 polaznika
Cijena:	1.000 eura (online) 1.200 eura (uživo u Zagrebu) 1.400 eura (uživo na ostalim lokacijama unutar Hrvatske) U cijenu edukacije za svakog polaznika uključeno je pohađanje edukacije, potvrda o sudjelovanju i priručnik s ključnim informacijama o temi obrađenoj u sklopu edukacije.

Ako imate potrebu za edukacijom zaposlenika iz područja psihologije i osobnog razvoja koja nije obuhvaćena katalogom obratite mi se s prijedlogom teme da zajedno razmotrimo mogućnosti kreiranja edukacije koja će sadržajem i formom provedbe u potpunosti zadovoljiti vaše specifične zahtjeve.



4. PAKETI USLUGA

Dostupni su kombinirani paketi usluga savjetovanja i edukacija (Mozaik paketi) te edukacijski paketi čiji se **sadržaj i razdoblje korištenja dogovaraju unaprijed s pružateljem usluga i plaćaju unaprijed** prije početka dogovorenog razdoblja korištenja.

4.1. MOZAIK PAKETI (SAVJETOVANJA I EDUKACIJE)

Mjesečni paket uključuje:

- pet termina savjetovanja po izboru naručitelja (sistemske konstelacije ili coaching ili kombinacija obje vrste savjetovanja)
- ili
- tri termina savjetovanja (sistemske konstelacije ili coaching ili kombinacija obje vrste savjetovanja) i jednu online edukaciju po izboru naručitelja.

Usluge uključene u mjesečni paket nužno je iskoristiti unutar **30 dana** od dana kupnje ili unutar razdoblja od 30 dana unaprijed dogovorenog s pružateljem usluge.

Po isteku navedenog vremenskog razdoblja naručitelju se dostavlja **izvještaj** o stvarno iskorištenim uslugama dok se eventualne preostale ugovorene usluge koje nisu iskorištene smatraju iskorištenima.

Kupnjom mjesečnog paketa ostvaruje se **10 posto** popusta na ukupnu cijenu usluga uključenih u paket.

Primjer mjesečnog paketa:

1 individualno savjetovanje (sistemske konstelacije) = 200 eura

2 individualna savjetovanja (coaching) = 200 eura

1 online edukacija = 1.000 eura

Cijena: 1.400 eura

Cijena u mjesečnom paketu: 1.260 eura

Tromjesečni paket uključuje:

- 15 termina savjetovanja po izboru naručitelja (sistemske konstelacije ili coaching ili kombinacija obje vrste savjetovanja)
- ili
- 10 termina savjetovanja (sistemske konstelacije ili coaching ili kombinacija obje vrste savjetovanja) i dvije online edukacije po izboru naručitelja.

Usluge uključene u tromjesečni paket nužno je iskoristiti unutar **90 dana** od dana kupnje ili unutar razdoblja od 90 dana unaprijed dogovorenog s pružateljem usluge.

Po isteku navedenog vremenskog razdoblja naručitelju se dostavlja **izvještaj** o stvarno iskorištenim uslugama dok se eventualne preostale ugovorene usluge koje nisu iskorištene smatraju iskorištenima.



Kupnjom tromjesečnog paketa ostvaruje se **15 posto** popusta na ukupnu cijenu usluga uključenih u paket.

Primjer tromjesečnog paketa:

5 individualnih savjetovanja (sistemske konstelacije) = 1.000 eura

5 individualnih savjetovanja (coaching) = 500 eura

2 online edukacije = 2.000 eura

Cijena: 3.500 eura

Cijena u tromjesečnom paketu: 2.975 eura

Polugodišnji paket uključuje:

- 30 termina savjetovanja po izboru naručitelja (sistemske konstelacije ili coaching ili kombinacija obje vrste savjetovanja)
- ili
- 20 termina savjetovanja (sistemske konstelacije ili coaching ili kombinacija obje vrste savjetovanja) i tri online edukacije po izboru naručitelja.

Usluge uključene u polugodišnji paket nužno je iskoristiti unutar **180 dana** od dana kupnje ili unutar razdoblja od 180 dana unaprijed dogovorenog s pružateljem usluge.

Po isteku navedenog vremenskog razdoblja naručitelju se dostavlja **izvještaj** o stvarno iskorištenim uslugama dok se eventualne preostale ugovorene usluge koje nisu iskorištene smatraju iskorištenima.

Kupnjom polugodišnjeg paketa ostvaruje se **20 posto** popusta na ukupnu cijenu usluga uključenih u paket.

Primjer polugodišnjeg paketa:

5 individualnih savjetovanja (sistemske konstelacije) = 1.000 eura

15 individualnih savjetovanja (coaching) = 1.500 eura

3 online edukacija = 3.000 eura

Cijena: 5.500 eura

Cijena u polugodišnjem paketu: 4.400 eura

Edukacije u sklopu navedenih paketa održavaju se isključivo **online**, a zakupljene termine je moguće iskoristiti na način da različite grupe polaznika odslušaju jednu temu ili da ista ili različite grupe polaznika odslušaju različite teme iz kataloga edukacija.



4.2. EDUKACIJSKI PAKETI

Naručitelj sam kreira paket edukacija prema svojim obrazovnim potrebama i broju potencijalnih polaznika. U dogovoru s naručiteljem edukacije se održavaju **online i/ili uživo** (na lokaciji naručitelja), a **usluge uključene u paket moguće je iskoristiti unutar dvije godine** od dana kupnje paketa.

Po isteku navedenog vremenskog razdoblja naručitelju se dostavlja **izvještaj** o stvarno iskorištenim uslugama dok se eventualne preostale ugovorene usluge koje nisu iskorištene smatraju iskorištenima.

S – PAKET uključuje **tri do pet** edukacija na istu temu za različite grupe polaznika ili više različitih tema za istu ili različite grupe polaznika. Maksimalan broj polaznika u jednoj grupi je **20**. Kupnjom ovog paketa ostvaruje se **10 posto** popusta na ukupnu cijenu edukacija uključenih u paket.

M – PAKET uključuje **šest do osam** edukacija na istu temu za različite grupe polaznika ili više različitih tema za istu ili različite grupe polaznika. Maksimalan broj polaznika u jednoj grupi je **20**. Kupnjom ovog paketa ostvaruje se **15 posto** popusta na ukupnu cijenu edukacija uključenih u paket.

L – PAKET uključuje **devet i više** edukacija na istu temu za različite grupe polaznika ili više različitih tema za istu ili različite grupe polaznika. Maksimalan broj polaznika u jednoj grupi je **20**. Kupnjom ovog paketa ostvaruje se **20 posto** popusta na ukupnu cijenu edukacija uključenih u paket.



Foto: Pixabay

Napomena:

Pružatelj usluga nije u sustavu PDV-a sukladno članku 90. Zakona o porezu na dodanu vrijednost stoga su sve cijene u ovoj ponudi izražene bez PDV-a i predstavljaju konačnu cijenu koju plaća naručitelj.



5. O MENI



Profesorica psihologije, voditeljica sistemskih konstelacija, certificirani coach i trenerica s dugogodišnjim profesionalnim iskustvom u području upravljanja ljudskim potencijalima, osobnog i organizacijskog razvoja na operativnim i voditeljskim pozicijama te kao interni coach i trener.

Završila sam poslijediplomski znanstveni studij iz marketinga i brojne edukacije najrazličitije tematike - od svih segmenata upravljanja ljudskim potencijalima, vodstva, e-učenja i gejmfikacije do mindfulnessa. Posjedujem certifikat o završenoj osnovnoj obuci za izmiritelje Hrvatske udruge za mirenje.

Rad u području upravljanja ljudskim potencijalima na poslovima selekcije i zapošljavanja, razvoja i obrazovanja, praćenja radnog učinka te motivacije i nagrađivanja zaposlenika omogućio mi je stjecanje brojnih znanja, vještina i iskustava u pružanju potpore drugima u razvoju profesionalnih i osobnih kompetencija.

Početkom 2023. godine, nakon gotovo dva desetljeća, napuštam korporativno okruženje i kroz djelatnosti svog obrta *Inspiracija* posvećujem se savjetodavnom radu s klijentima uz primjenu metode sistemskih konstelacija (obiteljske i poslovne) i coachinga te održavanju edukacija s temama iz područja psihologije, osobnog i organizacijskog razvoja.

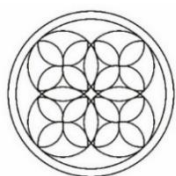
Preko dvadeset godina redovito objavljujem članke s temama iz psihologije, upravljanja ljudskim potencijalima, osobnog i organizacijskog razvoja, prikaze knjiga, intervjuje i putopise u časopisima i na portalima. Trenutno kao vanjska suradnica pišem za portale *Budi dobro* i *Suvremena žena*, a moje članke možete pronaći i na portalima *Poduzetnik*, *Ljepota&Zdravlje*, *Roditelji.hr*, *She.hr*, *Živim, Lipadona* i *Family Corner*.

U izdanju nakladničke kuće *Budilnik izdavaštvo* s engleskoga na hrvatski jezik prevela sam tri knjige indijskog mistika Osha (*Ljubav, sloboda i samoća: Koan odnosa*, 2023; *Zrnca mudrosti: Poruke života*, 2024; *U ljubavi s tamom*, 2025).

Prije odluke o suradnji stojim na raspolaganju za susret online (video poziv) tijekom kojeg bismo detaljnije razgovarali o vašim potrebama i prilagodili ponudu prije ugovaranja suradnje. Za sve upite kontaktirajte me telefonski (091/5100 551) ili putem e-pošte na: inspiracija.tmb@gmail.com.

S poštovanjem

mr. sc. Tihana Malenica Bilandžija



Inspiracija, obrt za usluge
vl. Tihana Malenica Bilandžija
Rudeška cesta 234
10000 Zagreb
Tel: 091 5100 551
E-adresa: inspiracija.tmb@gmail.com
Web: www.inspiracija.hr
