

ZAPOSLENICI KAO KLJUČNI RESURS IZVJEŠTAJ 2026.

Kako dugoročno zadržati zaposlenike u poduzeću i spriječiti njihov odlazak konkurenciji

EKSKLUZIVNO:

4 GLAVNA RAZLOGA
ZAŠTO ZAPOSLENICI
NAPUŠTAJU SVOJE
POSLODAVCE:

Zašto su vaši zaposlenici
zaista vaš najvažniji kapital.

TAKOĐER U OVOM
IZVJEŠTAJU:

- 5 najvećih pogrešaka u razvoju zaposlenika i
- 2 aktualne studije slučaja



SP

SUSANNE PAULI

SUSANNE PAULI

je

- Coach za mindset #1
- Dipl. Mental trener
- Apsolventica Filozofskog fakulteta
- Poduzetnica
- Kreatorica brojnih seminara
- Autorica i spisateljica
- International Key-Note-Speaker
- Gost na TV, radiju i kongresima
- Poliglota
- Kozmopolit
- Osoba koja voli trčanje
- Majka troje djece, godište 1970.



Čestitam na interesu za ovaj izvještaj.
Na pravom ste putu.
Razvoj ljudskog potencijala vaših zaposlenika sljedeći je logičan korak ako želite ostati konkurentni i ostvarivati profitabilan rast.

SADRŽAJ

DOBRO DOŠLI	2
PREDNOSTI ULAGANJA U ZAPOSLENIKE	3
4 GLAVNA RAZLOGA FLUKTUACIJE	5
ZAKLJUČAK	11
SURADNJA	12

PREDNOSTI ULAGANJA U ZAPOSLENIKE

JE LI JEDNO OD OVIH PITANJA RELEVANTNO ZA VAS?

- Kako dugoročno motivirati i zadržati zaposlenike?
- Kako sustavno podržavati razvoj i kvalifikacije zaposlenika?
- Kako stvoriti pozitivnu radnu kulturu koja će biti održiva u budućnosti?
- Kako učinkovito podržavati zdravlje i dobrobit zaposlenika?
- Kako pronaći odgovarajuće talente i uspješno ih integrirati u organizaciju?

Ako ste na barem jedno od ovih pitanja odgovorili s DA, tada je razvoj zaposlenika relevantna tema za vas.

Odlučujući korak glede razvoja zaposlenika je osloboditi uspjeh od slučajnosti.

Zadovoljstvo zaposlenika važan je čimbenik uspjeha poduzeća. Zadovoljni zaposlenici motiviraniji su, produktivniji i lojalniji poslodavcu. Značajno doprinose pozitivnoj radnoj atmosferi te izravno utječu na kvalitetu rada, kao i na odnos prema kupcima.

Na zadovoljstvo na radnom mjestu utječu brojni čimbenici. Tvrtke koje aktivno ulažu u zadovoljstvo svojih zaposlenika profitiraju od niže fluktuacije i boljeg imidža. Mjere poput redovitih razgovora i povratnih informacija te ulaganja u mentalno zdravlje ili coaching programe mogu značajno poboljšati uvjete rada.

Posebice u razdoblju nedostatka stručnih kadrova, ključno je stvoriti atraktivno radno okruženje koje dugoročno veže kvalificiranu radnu snagu za poslodavca. Zadovoljstvo zaposlenika stoga nije tek sekundarni čimbenik, već strateški element uspješnog vođenja poduzeća. Ono stvara temelj za inovacije, angažman i održiv uspjeh tvrtke.

CILJANE SKUPINE OVOG IZVJEŠTAJA

- DIREKTORI
- ČLANOVI UPRAVE
- VLASNICI PODUZEĆA I OBRTNICI
- VODEĆI KADROVI

Troškovi razvoja zaposlenika

Direktni troškovi:

Troškovi seminara, honorari za trenere, edukacijski i coaching programi, putni troškovi te troškovi smještaja za vanjske edukacije

Indirektni troškovi:

Vrijeme kada zaposlenik ne radi (gubitak produktivnosti)
Interno vezanje resursa (npr. kadrovske službe, vodeći kadrovi)

Koristi razvoja zaposlenika

Kvanitativna korist:

Veća produktivnost
Manje grešaka i potrebe za naknadnim ispravcima
Niža fluktuacija (ušteda troškova regrutiranja)
Poboljšanje inovacijskog potencijala i fleksibilnosti
Bolji timski rad i viša kvaliteta vodstva

Kvalitativna korist:

Veće zadovoljstvo zaposlenika i motivacija
Jačanje „employer brandinga“
Poboljšanje inovacijskog potencijala i fleksibilnosti
Bolji timski rad i viša kvaliteta vodstva

Primjer izračuna (pojednostavljen):

Pozicija Iznos (godišnje)

Troškovi

Troškovi edukacije po zaposleniku	610 EUR
<u>Gubitak produktivnosti (2 dana)</u>	<u>600 EUR</u>
Ukupni troškovi po zaposleniku	1.210 EUR

Korist

Rast produktivnosti (procjena)	500 EUR
<u>Ušteda zbog niže fluktuacije</u>	<u>3.000 EUR</u>
Ukupna korist po zaposleniku	3.500 EUR

Neto korist: 2.290 EUR po zaposleniku godišnje

Četiri glavna razloga fluktuacije zaposlenika koji se često navode u brojnim studijama i analizama poduzeća:

1. Nezadovoljstvo vodstvom/menadžmentom

Loše vodstvo, nedostatak povratnih informacija ili izostanak priznanja za rad ubrajaju se među najčešće razloge odlaska iz tvrtke. Zaposlenici često ne napuštaju samu organizaciju, već svoje nadređene.

2. Nedostatak mogućnosti za osobni i profesionalni razvoj

Izostanak jasno definiranih karijernih putova ili nedostatak dodatnih edukacija vode do toga da se zaposlenici ne mogu ili ne žele profesionalno razvijati. Kod vrlo ambicioznih talenata to je čest razlog promjene radnog mjesta.

3. Nedovoljna plaća ili benefiti

Ako plaća, socijalni benefiti ili dodatne pogodnosti nisu konkurentni, zaposlenici se okreću drugim mogućnostima, osobito u razdobljima nedostatka stručnih kadrova.

Dodatni razlozi fluktuacije mogu biti i nedostatak transparentnosti ili nejednakost u strukturi plaća.

4. Loša radna atmosfera / nedostatak ravnoteže između privatnog i poslovnog života

Toksična atmosfera na radnom mjestu, kontinuirani stres, prekovremeni rad ili nedostatak fleksibilnosti dugoročno dovode do tzv. tihog otkaza.

Na sljedećoj stranici nalaze se isječci iskrenih komentara zaposlenika koji su reagirali na jednu od mojih objava na Facebooku. Pojedini komentari zvuče kao vrisak upomoć, što jasno ukazuje na to da poduzeća imaju akutnu potrebu za poduzimanjem konkretnih mjera.

SUSANNEPAULI EXPERT FOR MINDSET & MOTIVATION

Susanne Pauli
4. Mai um 18:41 · 🌐

Neka poduzeća nude dobru plaću, ali ti ne nude mogućnosti za tvoj osobni razvoj. 🙄
No, nekima je priznanje svog rada važnije nego dobra plaća. 👍

DOBRA PLAĆA MALO VRIJEDI, AKO JE ATMOSFERA NA RADNOM MJESTU LOŠA. U TOM SLUČAJU JE TA VEĆA PLAĆA SAMO ODŠTETA ZA DUŠEVNE BOLI.

SUSANNEPAULI

SUSANNEPAULI.EU
Susanne Pauli
Mindset trener za više motivacije i uspjeha | ra...
Registrieren

929 21 52

Azra T
100% je tako slazem se 👍👍

Lejla M
A jos je gore kad je atmosfera na poslu losa a ni plata nije neka, to se zove sluzenje kazne ili robija 🙄👍 2

Alma Č
100% ! Mnogi poslodavci nisu svjesni koliko je radna sredina važna za osjećaj zadovoljstva. Tiranija nikome ne nosi dobro, ma da je suhim zlatom plaćena. 164
Gefällt mir Antworten Verbergen Übersetzung anzeigen 2 Wo.

Nerma N
Alma Apsolutno! 👍
Gefällt mir Antworten Verbergen 1 Wo.

Po Branko
Alma Č odvratio sam se osjećao u šit commeer ili Smith 🙄🙄 nebi više tamo za nikakve novce...to je govno od čovjeka jebe te sa glupostima od igle do lokomotive 🚂
Sve on treba tenderi za školski pribor i sranja od posuda za catering za poš... Mehr anzeigen
Gefällt mir Antworten Verbergen Send Message Übersetzung anzeigen 4 Tage

Amela K
Alma Č dzaba nekim ljudima govoriti, nema nista gore nego kad ti se ljudi zbog zlobe ili sta ja ti znam vlastite dosade naknade na kosti, kad je sasvim moguće raditi u slozi ali nekome je draze ciniti zlo od vlastitog mira. I nisu u vecini sl... Mehr anzeigen
Gefällt mir Antworten Verbergen Send Message Übersetzung anzeigen 3 Tage

Mirjana G
Alma Č 🙄❤️

Adela Č
Mona A poznato? 😊

Zorica Z P
Istina. Ja sam zbog toga otisla. 👍 8

Zorica Z P
Istina. Ja sam zbog toga otisla. 👍 9
Gefällt mir Antworten Verbergen Übersetzung anzeigen 1 Wo.
↳ 1 weitere Antwort ansehen

Sanela S
Zorica Z P Bravo.. samo hrabre osobe to urade.. koje vrijede I naravno radi svog zdravlja... 👍

Vinko S
Hvala ti Susanne Pauli 👍

Draženka N
👍👍

Elena H
To sam uvijek ja govorila 👍

Ivana M
K Istina... 👍

Jasmina D
Da taka je 👍

Jela R
Istina 👍

Top-Fan
Jelena J
Upravo tako... ❤️

Magdalena P
Istina 👍

Marija St
Tačno. 👍

Nihada K
A Bas tako 🙄🍀🍀🍀 👍

Nijazbey A
Tačno tako 👍 2

Ana G S
Apsolutno 👍

Antonieta M
Tocno 👍

Arnela F
" Mala "plaća onda nikako ne vrijedi i ne ne može smatrati niti odštetom za duševnu bol, kada je atmosfera na radnom mjestu losa. 🙄👍

Alma Č
100% ! Mnogi poslodavci nisu svjesni koliko je radna sredina važna za osjećaj zadovoljstva. Tiranija nikome ne nosi dobro, ma da je suhim zlatom plaćena. 41
Gefällt mir Antworten Verbergen Übersetzung anzeigen 1 Wo.

Nerma N
Alma Apsolutno! 👍

Branka K
V Zato ja idem pa pa! 👍

ZAŠTO ULAGATI U ZAPOSLENIKE?

Želim biti iskrena. Razvoj zaposlenika nije posao koji možete brzo i usput obaviti. Riječ je o procesu koji obuhvaća mnoge aspekte i zahtijeva temeljitu provedbu. Upravo zato su i rezultati dugoročno vrjedniji:



MANJA FLUKTUACIJA

Niska stopa fluktuacije smanjuje troškove regrutiranja i uvođenja u posao, jača radnu atmosferu i doprinosu zadržavanju znanja i kontinuiteta unutar tvrtke. Ona signalizira atraktivno radno okruženje i dugoročno doprinosi stabilnosti i produktivnosti poduzeća.



IDENTIFKACIJA S PODUZEĆEM

Snažna identifikacija s poduzećem jača motivaciju, angažman i lojalnost zaposlenika. Ona povećava spremnost na ulaganje dodatnog truda, smanjuje fluktuaciju i jača suradnju. Zaposlenici koji se identificiraju s tvrtkom u kojoj rade postaju ambasadori poslodavca i brenda te značajno doprinose uspjehu tvrtke i poslovnoj kulturi.



DOBRA ATMOSFERA NA POSLU

Dobra atmosfera na poslu diže motivaciju, zadovoljstvo i produktivnost zaposlenika. Potiče timski rad, smanjuje stres i konflikte, dane bolovanja i fluktuaciju. Pored toga jača lojalnost prema poduzeću i čini poslodavca atraktivnim za nove talente.

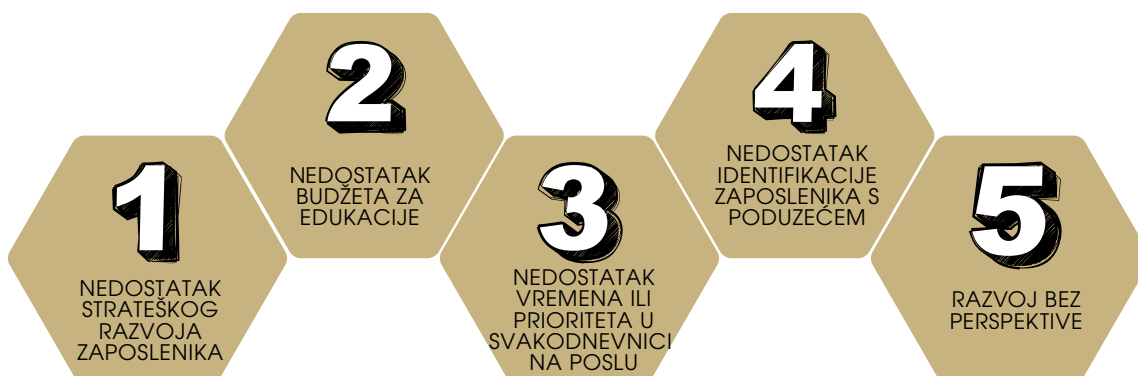
VEĆA PRODUKTIVNOST



Motivirani zaposlenici rade učinkovitije, ostvaruju višu kvalitetu rada i pokazuju veću razinu vlastite inicijative. To dovodi do veće produktivnosti i većeg zadovoljstva klijenata. Istodobno se jača konkurentnost tvrtke te se dugoročno smanjuju troškovi i izostanci zbog bolovanja.

Zaključak: Razvoj zaposlenika isplati se – i to odmah. Sve ovdje navedene prednosti zajedno doprinose porastu mjesečnog prometa. Međutim, važno mi je da razumijete sljedeće: u današnje vrijeme pristupi koji su funkcionirali u prošlosti više ne donose iste rezultate.

5 NAJVEĆIH GREŠAKA U RAZVOJU ZAPOSLENIKA JEDNOG PODUZEĆA TE KAKO IH IZBJEĆI I BOLJE POSTUPITI



NEDOSTATAK STRATEŠKOG RAZVOJA ZAPOSLENIKA

Nedostatak strateškog razvoja zaposlenika za velik broj poduzeća predstavlja značajan rizik. Bez jasnih ciljeva, sustavne analize kompetencija i dugoročnih planova razvoja zaposlenika mnogi potencijali ostaju nekorisćeni. Zaposlenici često dobivaju reaktivne edukacije koje služe isključivo za „krpanje“ kratkoročnih deficita, a ne doprinose dugoročnom razvoju kompetencija. To dovodi do pada motivacije, veće fluktuacije i poteškoća u planiranju zamjena. Istodobno se produbljuje nedostatak stručne radne snage jer interni talenti nemaju adekvatnu podršku. Vodeći kadrovi gube orijentaciju jer mjere razvoja zaposlenika nisu usklađene sa strategijom poduzeća.

Razvoj ljudskih potencijala često se provodi „usput“, bez jasnog usmjerenja na ciljeve poduzeća ili individualne uloge. U takvim okolnostima edukacije imaju slab ili nikakav učinak.

RJEŠENJE: Razvoj zaposlenika koji se jednostavno integrira u poduzeće

Jedan od glavnih zadataka uprave jest stvoriti uvjete u kojima se sposobni i produktivni zaposlenici mogu kontinuirano razvijati.

2**NEDOSTATAK BUDŽETA ZA EDUKACIJE**

Nedostatak budžeta za edukacijske mjere predstavlja velik izazov za poduzeće. Bez odgovarajućih financijskih sredstava nije moguće realizirati potrebna školovanja i kvalifikacije. Zaposlenici ne vide mogućnosti daljnjeg razvoja, što smanjuje motivaciju i povezanost s poduzećem. Istodobno organizacije gube inovacijsku snagu i temelje za budući razvoj jer se novi zahtjevi ne mogu ispuniti. Kratkoročne uštede dugoročno dovode do većih troškova zbog fluktuacije te pada radne učinkovitosti i konkurentnosti.

RJEŠENJE: Fiksni budžet za razvoj zaposlenika

Uprava tvrtke stavlja na raspolaganje poseban budžet za razvoj zaposlenika.

3**NEDOSTATAK VREMENA ILI PRIORITETA U SVAKODNEVNICI NA POSLU**

Problem često nije u nedostatku ponude za razvoj zaposlenika, već u svakodnevnoj organizaciji rada. Umjesto da se edukacija svjesno planira unutar radnog vremena, od zaposlenika se često očekuje da ih obavljaju uz redovne radne obveze. Sastanci, rokovi i operativni zadaci često imaju prioritet, a razvoj zaposlenika pada u drugi plan. Vodeći kadrovi na taj način nesvjesno signaliziraju da je radni učinak vrjedniji od učenja. Bez jasno definiranih vremenskih okvira, realističnog određivanja ciljeva i jasnih prioriteta razvoj zaposlenika ostaje samo slovo na papiru – bez stvarnog učinka i motivacijskog potencijala.

RJEŠENJE: Planiranje vremenskih resursa za razvoj zaposlenika

Jedan od glavnih zadataka uprave jest razvoj zaposlenika. U toj ulozi MORAJU planirati vrijeme za razvoj svojih zaposlenika, jer inače raste fluktuacija, a opada lojalnost prema poduzeću.

4

NEDOSTATAK IDENTIFIKACIJE ZAPOSLENIKA S PODUZEĆEM

Nedostatak identifikacije nastaje kada zaposlenici više ne vide smisao u svom radu te ne osjećaju povezanost s vrijednostima, ciljevima ili kulturom poduzeća. Odluke se ne objašnjavaju, uspjesi se ne dijele, a doprinos pojedinca nedovoljno se vrednuje. Posljedica je emocionalna udaljenost umjesto angažmana. Bez osjećaja pripadnosti zaposlenici rade samo ono što moraju, preuzimaju malo odgovornosti i skloniji su promjeni poslodavca. Identifikacija zahtijeva transparentnost, priznanje i iskreni osjećaj da je zaposlenik dio nečega što smatra smislenim.

RJEŠENJE: Davanje smisla radu zaposlenika – nije sve u novcu

Identifikacija se gradi kroz smisao, uključenost i povjerenje. Osobe koje se osjećaju poštovano preuzimaju odgovornost i prepoznaju smisao u svom radu te se snažnije identificiraju s poduzećem u kojem rade.

5

RAZVOJ BEZ PERSPEKTIVE

Razvoj zaposlenika gubi učinak ako nije povezan s jasnom perspektivom. Zaposlenici stječu nove vještine i sposobnosti, ali ne vide mogućnost njihove primjene u poduzeću ni priliku za napredovanje. Bez jasnih karijernih putova, novih područja odgovornosti i razvojnih koraka – motivaciju zamjenjuje frustracija. Edukacije se tada doživljavaju kao učenje bez svrhe. Ako nema perspektive za napredak, preuzimanje odgovornosti ili priznanje, raste spremnost za promjenu poslodavca, a poduzeće gubi upravo one talente u koje je ulagalo.

RJEŠENJE: Redoviti razgovori sa zaposlenicima

Zaposlenici koji steknu nove kompetencije moraju imati priliku primjenjivati ih. Na taj se način razvoj zaposlenika doživljava kao ulaganje u zajedničku budućnost, što jača motivaciju, lojalnost i spremnost na bolji radni učinak.

STUDIJA SLUČAJA 1

Promet tvrtke A stagnira, odnosno pada

POLAZNA SITUACIJA

U tvrtki A utvrđen je značajan pad prometa koji je detaljno analiziran.

Mogući uzroci definirani su i temeljito analizirani:

- nejasno adresiranje ciljane skupine
- neučinkoviti prodajni procesi
- nedostatak analize tržišta i konkurencije
- moguća nedovoljna kvalifikacija prodajnog tima

IDENTIFIKACIJA PROBLEMA

Na prodajnim ljestvicama iz mjeseca u mjesec isti su zaposlenici bili na vrhu, a isti na dnu – iako su svi prošli jednake edukacije i prodavali isti proizvod.

Situacija se pokušala riješiti tako da su zaposlenici koji nisu bili među najboljim prodavačima ili nisu ostvarivali ciljeve dodatno educirani o određenim taktikama i tehnikama:

- trening u području prodaje
- postupanje s prigovorima
- tehnike zaključivanja prodaje
- komunikacijske vještine itd.

... međutim, sve to bez značajnog poboljšanja rezultata.

KLJUČNA KARIKA (MISSING LINK)

Ključ uspjeha u ovom je slučaju bio zajednički rad na profesionalnoj i individualnoj **promjeni stava** dotičnih prodavača kako bi sve stečene vještine mogli optimalno primijeniti u korist poduzeća.

PREDNOSTI ZA VAŠE ZAPOSLENIKE:

- suvereni nastup i lakša prodaja
- komunikacija koja animira kupce
- više sklopljenih poslova zbog unutarnje snage
- emocionalna povezanost umjesto nadmetanja oko cijene
- otpornost na stres kao faktor uspjeha
- dugoročni promet temeljen na snažnoj osobnosti

PREDNOSTI ZA VAŠE PODUZEĆE:

- umjesto jednodnevnih seminara – višemjesečno procesno praćenje
- manja fluktuacija i veća stabilnost
- povećanje prometa i posljedično veći tržišni udio
- prihvatljivi troškovi zbog hibridnog praćenja (od 660 EUR po sudioniku za 6 mjeseci)

STUDIJA SLUČAJA 2

Fluktuacija u poduzeću B previsoka je, a atmosfera na radnom mjestu i u timovima nije optimalna

POLAZNA SITUACIJA

Troškovi regrutiranja novih zaposlenika u tvrtki B značajno su porasli jer su mnogi zaposlenici dali otkaz zbog nezadovoljstva i nedostatka mogućnosti za profesionalni razvoj na radnom mjestu.

Mogući uzroci definirani su i temeljito analizirani:

- nedostatak priznanja rada zaposlenika
- loše vodstvo
- izostanak razvojnih perspektiva
- nezdrava atmosfera na radnom mjestu

IDENTIFIKACIJA PROBLEMA

Utvrđeno je da je fluktuacija zaposlenika nadprosječno visoka u dva tima koji su, kao i ostali timovi u poduzeću, prošli iste edukacije i imali jednako radno opterećenje.

U ta dva tima najprije se pokušalo utjecati na fluktuaciju i zadovoljstvo zaposlenika kroz učenje različitih tehnika i vještina. Provedene su sljedeće edukacije:

- leadership trening
- trening komunikacije
- trening upravljanja konfliktima
- trening upravljanja promjenama u „change“ procesima

KLJUČNA KARIKA (MISSING LINK)

Ključ uspjeha u ovom je slučaju bilo zajedničko stvaranje **vizije tima** u kojoj su svi članovi mogli sudjelovati i s kojom su se mogli identificirati. Dok su ranije pojedinci radili jedni uz druge, s vremenom su postali jedan tim koji zajednički radi na vlastitom uspjehu.

PREDNOSTI ZA VAŠE TIMOVE

- razvoj liderskih osobnosti umjesto isključivog upravljanja
- komunikacija koja oslobađa potencijale i kreativnost
- motivacija koja dolazi iznutra
- timski duh kao pokretač produktivnosti
- suverenost u svakoj situaciji vođenja
- dugoročan uspjeh poduzeća zbog snažnog vodstva

PREDNOSTI ZA VAŠE PODUZE:

- umjesto jednodnevnih seminara – višemjesečno procesno praćenje
- manja fluktuacija i veća stabilnost
- povećanje zadovoljstva zaposlenika i time veća produktivnost
- prihvatljivi troškovi zbog hibridnog praćenja (od 660 EUR po sudioniku za 6 mjeseci)

SAŽETAK I ZAVRŠNI ZAKLJUČAK

*A sada prelazimo na **TAJNU** uspješnog razvoja zaposlenika.*

Riječ je o **STAVU** koji zaposlenici imaju prema određenim temama. Taj stav oblikuje njihovo ponašanje, a ono zatim vodi do određenih rezultata.

Kada u poduzeću nisu zadovoljni postignutim rezultatima, što se prvo počinje mijenjati? Nastoji se odmah promijeniti ponašanje zaposlenika. No, taj pristup ne funkcionira i zato su takvi pokušaji od samog početka osuđeni na neuspjeh.

Ovo je najvažnija spoznaja iz ovog izvještaja:

Nema promjene ponašanja bez promjene stava!

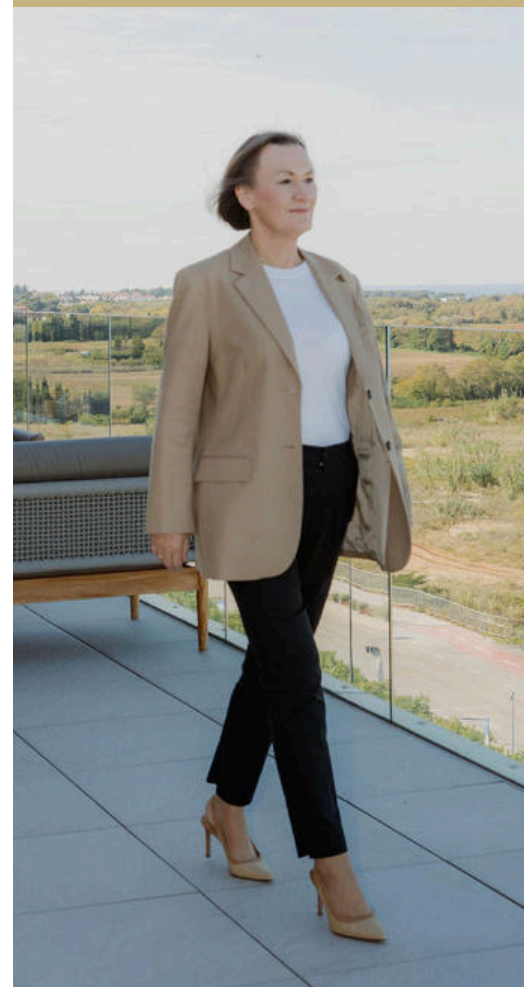
Na prethodnim stranicama prikazala sam dva konkretna primjera iz prakse kroz dvije studije slučaja iz područja prodaje i vođenja.

Održiva promjena ponašanja bez prethodne promjene stava gotovo da je nemoguća. Stavovi utječu na to kako ljudi percipiraju situacije, kako ih interpretiraju i na njih reagiraju. Ako unutarnji stav ili gledište ostaje nepromijenjeno, onda nove sheme ponašanja često traju samo kratkoročno ili opstaju isključivo pod pritiskom. Čim nestane kontrola ili vanjski poticaji, ljudi se vraćaju starim shemama ponašanja. Tek kad se promijene uvjerenja, vrijednosti ili način razmišljanja, nastaje unutarnja motivacija za trajnu prilagodbu vlastita ponašanja.

To posebice vrijedi za organizacije: procesi, pravila ili ciljevi samo po sebi nisu dovoljni ako zaposlenici ne razumiju i ne prihvaćaju njihov smisao. Ciljana promjena stava potiče identifikaciju, osjećaj odgovornosti i angažman. Na taj se način novo ponašanje ne doživljava kao pritisak, već kao logična i smisljena posljedica.

**NEMA PROMJENE
PONAŠANJA**

**BEZ
PROMJENE STAVA**



Kao certificirani mentalni trener, polazim od MINDSETA kao temeljne točke. Kroz svoj Business Coaching program ciljano radim na osvježavanju stavova zaposlenika, što pozitivno utječe na rezultate.

ŠTO OČEKIVATI OD NAŠE SURADNJE

Prepoznajte znakove vremena, započnite suradnju s pravim stručnjakom za mentalnu snagu i budite korak ispred na svojem tržištu.

Imate još pitanja?

Suradnja s certificiranim mentalnim trenerom i stručnjakom za razvoj osobnosti nudi značajnu dodanu vrijednost za poduzeće i vodeće kadrove. U suvremenom gospodarskom svijetu brzih promjena stručno znanje više nije dovoljno. Razvoj osobnosti jača samopouzdanje, komunikacijske vještine i emocionalnu inteligenciju – ključne čimbenike održivog uspjeha.

Kao stručnjakinja u tom području podržavam vas u prepoznavanju individualnih snaga, uklanjanju osobnih blokada i ciljanom razvoju vlastita ponašanja. Voditelji uče bolje promotriti vlastite postupke, jasnije komunicirati te se učinkovitije nositi s izazovima i konfliktima. Od toga ne profitiraju samo oni, već i njihovi timovi jer se značajno jačaju motivacija, povjerenje i suradnja.

Putem fokusiranih coachinga, radionica ili treninga ostvaruje se dugoročan razvoj koji potiče osobnu i poslovnu učinkovitost. Takva je suradnja vrijedna investicija u ljude, poslovnu kulturu i uspjeh poduzeća.

KORAK 1



BESPLATNA INCIJALNA
KONZULTACIJA PUTEM
TELEFONA ILI U VAŠEM
PODUZEĆU

Utvrđujemo vaše
trenutačne potrebe i
zajedno razvijamo plan koji
možete odmah realizirati.

Konzultacija je besplatna i
neobvezujuća.

U svakom slučaju ponijet
ćete sa sobom vrijedne
poticaje.

KORAK 2



UTVRĐUJEMO IMA LI
SURADNJA SMISLA

U razgovoru ću vam
pokazati koje rezultate
možete očekivati od naše
suradnje.

Tek kada sam ja potpuno
uvjerena da vam mogu
pomoći u određenom roku i
omogućiti izvanredne
rezultate, predložiti ću
suradnju.

KORAK 3



VI DEFINIRATE VAŠE CILJEVE
I ONDA KREĆEMO U
PROVEDBU

Kada se odlučite za
suradnju, počinje naše
partnerstvo.

Vaše šestomjesečno
praćenje počinje od
trenutka koji sami odredite.

Nakon toga dobivate:

- seminare uživo
- tjedne webinare
- radne materijale
- sesije za pitanja i odgovore
- i mnogo toga!

Napravite prvi korak i ovdje rezervirajte
besplatni inicijalni razgovor:

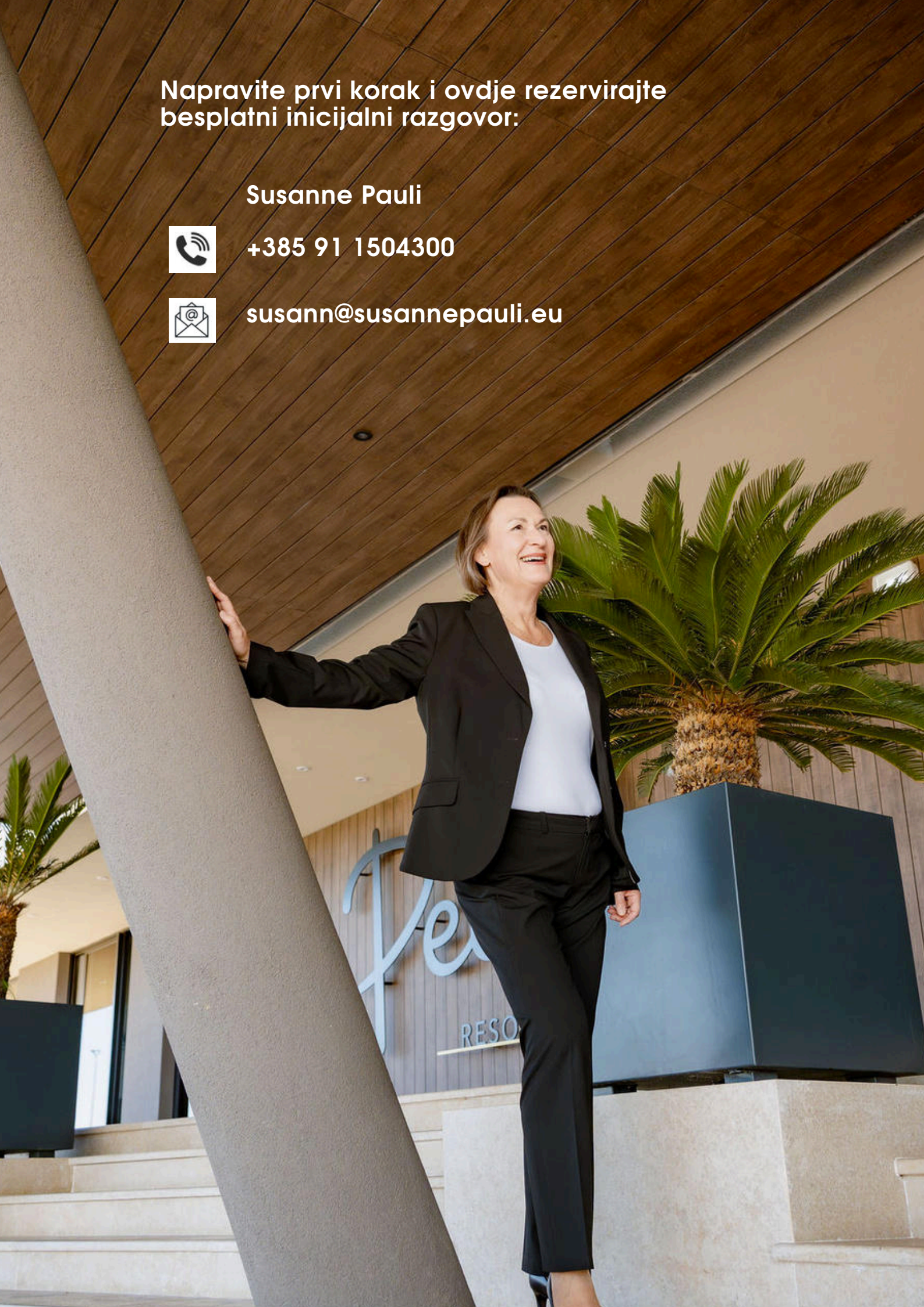
Susanne Pauli



+385 91 1504300



susann@susannepauli.eu





EXPERT FOR MOTIVATION & MINDSET

Susanne Pauli kontakt

GPS Konzept e.U.
Birkengasse 5
A-3442 Asparn

www.susannepauli.eu
info@susannepauli.eu

Susanne Pauli online

Facebook: www.facebook.com/susanne.pauli.official

Instagram: www.instagram.com/susanne_pauli_official/

LinkedIn: www.linkedin.com/in/susanne-pauli-a68810187/

YouTube: www.youtube.com/@susannepauli

Spotify-Podcast: open.spotify.com/show/6T6VBdmMdNLpbZERe7HmIE

Apple-Podcast: podcasts.apple.com/at/podcast/%C5%BEivi-svoj-%C5%BEivot-podcast/id1644741224