

## CEGES FŐZÉS

# Nokedliprojekt

Többnyire „csak” egy estés kikapcsolódást kínálnak a főzéssel kombinált vállalati programok, de néha komoly tréningek kapcsán is bevetik ezt az eszközt.



E lanyafánoda toporog a tréningen az iródban oly magabiztos férfi főnök, és istentek néz fel a női beosztottjára, aki tudja, hogyan kell felvágni egy hagymát. Az egyre divatosabb, főzéssel kombinált céges programokon ez könnyen előfordulhat: lehet, hogy itt a konyhában jártas recepció veszi át az irányítást a csapat felé, és a vezérgazdó kuktáskodik.

Hazánkban már több szolgáltató nyújt olyan csapatépítő tréninget, amelyen egy menüsor elkészítése során csiszolódhat-

nak össze a cég vagy részleg tagjai. A forgatókönyv hasonló: a vállalati választás a szóba jövő évek akár több százas listájából, majd eldönti, hogy a munkatársakat csak szórakoztatni akarja, vagy valamilyen „komolyabb” programmal, tréneri visszajelzéssel is megjelöli a kellemes estét. Ha a kollégák elakadnak a kalacszaggyalással, vagy a lasagne rétegezésében, profi szakács segíti őket, s ha az ügyfél azt kívánja, akár pszichológus is figyeli a csapatdinamikát. A gasztrónómiai kaland ára fejéreként egy drágább ételmi vacsorának fe-

lel meg, de olcsóbb egy egész napos „igaz” tréningel.

**IGAVONÓKNAK.** „A legtöbb cég elmentyi akar adni dolgozóinak, hogy felverteződjének a mindennapok, és hozzák tovább az igit hétéfőtől. Kikapcsolódást kívánnak nyújtani a nem túl kreatív és élvezetes munkát végzőknek” – tapasztalta Kócsa László, a Chefparade főzőiskola igazgatója. A muszájnak vagy aranygaluskán ügyködve új szerepben ismerhetik meg kollégáikat, feltevesseket a résztvevők, kialakulnak vagy el-

mélyülnek a kapcsolatok az egymástól fizikailag távolabb dolgozók között, és a tréning általában kellemes élmény marad.

A Vodafone nagyvállalati marketing részlege egy szervezeti átalakulást akart megközelíteni a gasztrónómiai összejövetellel. A 15 fős csoportot három kisebb alcsapattal vonták össze, személyi változások is történtek, s az érteketkezők nem egymás szomszédjaiban dolgoztak. „A cél az volt, hogy összekövessük a társaságot, jobb legyen a hangulat, az emberek tudják, mivel foglalkoznak a másik, és később is előhívják egymást ebédelni” – meséli a program ötletgazdája, Balogh Bernadett senior szervezési menedzser. A canelonni és más olasz fogások elkészítésével töltött este számára is meglepően jól sikerült, a munkatársak azóta is emlegetik.

Ha a megrendelő cégnek erre van hajlandósága, a konyhai program komoly tréningek hordozója is lehet. „Volt olyan ügyfelünk, aki stresszfózt kért: ha időre nem készült el az étel, ehén maradt a csapat” – említi Turóczi Gabor, a céges főzéseket is szervező, egyesületi formában működő Lucullus Barati Társaság alapítója. Az irodai stressz reprodukálása nem öncélú volt: a csapatnak a valós helyzetek szem előtt tartva kellett elérnie célját, segíteni egymásnak a nehéz helyzetekben, közösséget formálni.

Egy többfogós vacsora elkészítése még a profi konyhában, alapanyagokkal ellátva, mesterszakács segédletével sem „piszkát”, hanem igazi projekt, közös céljal, csapatmunkával, esetleg időzással. Másikultiban, megelőleg a desszertnek szánt palacsinta előbb készül és fogy el, mint a leves. A szűkös erőforrások is modellezhetőek, ha négy csapatnak kell három főzőlapot osztoznia.

„A főzés strukturált eljárás; recept kell hozzá, megfelelő időtartás, az erőforrások jó beosztása, a feladatok kiosztása és koordinálása” – mondja Alócs Károl, az Audi Akadémia Hungaria Kft. ügyvezetője. A német autógyártó továbbképző intézménye nem csak az Audinak, de külső ügyfeleknek is szervezett már konyhai tréninget. A desszert után mindig kiértekelés következik: mi sikerült jobban, mit a hétézőnapokban, milyen tanúságokat tudnak a munkába importálni. Károl szerint a közös főzés csak olyan tulajdonságokat, csoportjellemzőket, esetleg konfliktusokat tud felszínre hozni, ame-

## MIT FŐZÜNK A FŐNÖKNEK?

Céges főzéseket a legnépszerűbbek a mediterrán ételzokor, az egzotikus konyhák közül pedig a thai, az indiai és a kínai – számolnak be a megkérdezett szolgáltatók. Bár a Chefparade 400 foglaltól álló listáival rendelkezik, gyakorlati okok miatt ebből 100-150-et szoktak ajánlani vállalati programokra. A többi étel elkészítése túl nehéz, vagy nem való a buli atmoszférájához. A desszertek egy részének ugyanis egy fészakkal hűtőni kell, s veszélyes a hirtelenlenség. A csak frissen élvezetes fogások is. Előfordult, hogy egy csapat rapszódott a rizzó elkészítéséhez, ám az összeragadt és elterelhet lett a hozzászólások közötti beszélgetések alatt. A gasztrónómiai kultúra népszerűsítésére alakult Lucullus Barati Társaságnál az adott konyhához kapcsolódó programot is lehet választani, például fűszertárgyos bemutatót vagy indiai táncműsort. Akad olyan cég, amely csokoládé- vagy muffinműhelyre nevez be, és a vigtermekkel kedveskedők ügyfeleknek káncsíranya. De a főzés élvezetével is lehet hívni lakómról az üzleti partnerreket. A Chefparade-nál **karitatív főzésre is mód nyílik**: itt az elkészített ételt a Máltai Szeretetszolgálat (vagy ha önajánk, maguk a főző menedzser) kiosztják a kórházokba, lybenkor nem puccos thai fogások készülnek, hanem hagyományos, magyar ételek, például paprikás csirke nokedlivel. Az Outingnál szívesen vállalkoz a rusztiak erdei hártérhez hálalászfőzést, roston sültet, bográcszószt, de például disznósült vagy vadászát megszervezése már nem fér bele az arculatukba – így írják, ez nem mindenkinél az öléseivel találkozók.

hek a napi munkában is megvannak. Tipikus előfordulás hiba például, hogy hiányzik a szervező: mindenki ügyködik, aprít, darabol, kavargat, de nincs, aki összeragja a tevékenységeket. Vagy, ha az informális vezető egy idő után „kiszáll”, és beleveti magát egy részledatába, a többiek irányító nélkül ügyködnek.

„Van, aki mindent magára vállal, nem delegálja a feladatokat, és a főzésnél ugyanazt a stresszt tapasztalja, amit a napi munkában is megélt” – számol be Kauer. De a csapat erőssége is kiderül: mennyire segít egymást, milyen nagalnak, hogyan boldogulnak nehéz helyzetben, meg ha azt csak egy odaégni készülő testáztás okozza is. „Megváltoznak az alá-és fölérendelési viszonyok, a nők kerülnek előtérbe a férfakkal szemben” – tesz hozzá újabb szempontot Balogh Bernadett.

A szolgáltatók tapasztalata szerint a konyhai estek általában jól sikerülnek. Ritkán fordul elő, hogy a zordabb vállalati legkör miatt a serpenyő mellett sem merik eleredni magukat a kollégák. A másik lehetőséges veglet, a főzés közbeni italgazdaságból adódó teletelenség, állólág szerten nem gyakori.

**KERESD A KRUMPLIT.** „A főzés gyakran egy másik csapatépítő foglalkozás egy-egy módja. Létezik, hogy a kollégákkal, ügyes-egyes kommunikációs, csoportdinamikai elemek közé illeszkedjen, mint környezetbe program” – mondja Wagner Balázs, az Outing-tré-

ningcég vezetője. Ők a gasztrónómiai programokat általában egy bakonyi erdei hotelben tartják, ahol akár a főzés is kalandjellegű lehet. Ha van ideje a csapatnak, a hozzávalókat több kilométeres körzeten elrejtik, és első lépésük meg kell találni azokat.

Az ételkészítés projektjellegű inspirálta 2007-ben Sallai Mihályt is, aki akkor a Shell Gas h iragatókötővel dolgozott. A vezérgazdától közösen arra jutottak, hogy a cégközéps-és felső vezetőit egy főzésbe csomagolt projektmenedzsment tréningre hívják. „Akorkorban rengeteg változás menedzsment projekt zajlott a vállalaton, minden vezető funkciókat átsejtő ügyekben részt vett. Az ezzel kapcsolatos, cégen belüli kultúra erősítése szorult, egységes rendszert és terminológiát akartunk bevezetni” – ideje fel a kiindulópontot Sallai, aki ma a Shell globális kompetencia és képes vezetője. A többfogós vacsora elkészítése előtt egy prezentációt hallgattak meg a menedzseres, majd a főzés során a megfelelő nyomatványokat kellett kitalálniuk, a felhasználni eszközöket pedig virtuális pénzbe keresték. A közös lakoma után kiterkelettek a tanulatukat. „Mindenképpen nagyon élvezte, sok jó visszajelzést kaptunk. A vezetők már belefűszertek az osztálytermi tréningekbe, a konyhában egész más légkör volt” – számol be Sallai, aki a kacsagolyókat tartó tórt napot fontos állomásnak tartja: utána sokkal górdiárlékenyebben zajlott a cégnevelő projektmenedzsment.

MARTONFFY ZSUZSA