

CSAPATÉPÍTŐ TRÉNING IGÉNYÉNEK FELMÉRÉSE A NEMZETI AGRÁRGAZDASÁGI KAMARA EGYIK MEGYEI IGAZGATÓSÁGÁN

Zsótér Brigitta¹ – Demeter-Szarka Gabriella² – Deák Dalma¹

ASSESSING THE NEED FOR TEAM-BUILDING TRAINING AT A COUNTY DIRECTORATE OF THE NATIONAL CHAMBER OF AGRICULTURE

¹Szegedi Tudományegyetem Mérnöki Kar Mérnöki Menedzsment és Ökonómiai Intézet, 6724 Szeged, Mars tér 7.

²Szegedi Tudományegyetem Mérnöki Kar, 6724 Szeged, Mars tér 7.

Absztrakt: A csapatépítő tréningek fontosak egy vállalat életében. Ezáltal kovácsozódik jobban össze a csapat, ami határozottan a termelés és a hatékonyság javára válik. Ezeket a programokat a cégek többféle módon megrendezhetik munkavállalóiknak. Felmérést készítettünk, hogy a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara egyik kirendeltségén a falugazdászok körében erre lenne-e igény.

Abstract: Team building training are important in the life of a company. As a result, the team is forged better, which definitely benefits production and efficiency. Companies can organize these trainings in several ways. We have prepared a survey to see if there would be a demand for this among village farmers at one of the branches of the National Chamber of Agriculture.

Kulcsszavak: csapatépítés, tréning, agrárszektor

Keywords: team building, training, agricultural sector

1. Bevezetés

A Nemzeti Agrárgazdasági Kamara (NAK) tevékenységéhez tartozik a hazai élelmiszerek versenyképességének támogatása, a magyar agrárium erősítése és érdekeinek érvényesítése, valamint szakmai tudással és információkkal való ellátás, és egyéb szolgáltatások nyújtása.

Magyarország egészét lefedi a falugazdász hálózat. Megyei igazgatóságokon belül, akiket a megyei igazgatók irányítanak, a fő falugazdász koordinál, a falugazdászok közvetlen felettesei a körzetvezetők. A falugazdászok az érintett megye szinte összes településére kijárnak dolgozni. Az adott járason belül a falugazdászok átlagosan 3 települést viznek és egy körzetközponti irodában tart ügyfélszolgálatot 2 fő, a többi helyen mindenki egyedül van. Évek óta nem vettek részt csapatépítő programokon, viszont volt olyan év, amikor már két alkalommal is találkoztak ilyen indíttatásból. Kutatásunkkal azt vizsgáljuk, hogy milyen lehet a jó csapatépítés, hogyan tudnánk az említett területen dolgozók között bizalmat és a jó kapcsolatot a legkönnyebben kiépíteni és ápolni egy ilyen speciális esetben, ahol ilyen keveset találkoznak a mindennapi munkavégzés során.

2. Irodalmi áttekintés

Azokon a munkahelyeken, ahol a kollégák mindennap találkoznak elengedhetetlen az, hogy a csapattagok között bizalom, valamiféle kötődés létrejöjjön, hiszem így a csapatmunka gördülékenyebben zajlik. A Nemzeti Agrárgazdasági Kamaránál ez egy kicsit bonyolultabb, hiszen sokszor a falugazdászok egymástól távol vannak, és leginkább csak az értekezleteken találkoznak egymással, ami természetesen kötött formában zajlik, ismerkedésre nem nagyon van lehetőség. Azonban még a legfelszínebb érintkezés is hagy nyomot a felekben, ezért fontos, hogy ezt a benyomást pozitív irányba toljuk el (Forgács, 1998). Ennek módja pedig a több közösen eltöltött idő, vagyis különböző tréningeken való közös részvétel.

A csoport kettőnél több főből álló, egymástól függő, közös céllal rendelkező emberek halmaza, akik között kommunikáció folyik és kapcsolat jön létre (Szabó, 1997). Típusait tekintve többféle lehet, attól függ, hogy milyen szempontot veszünk alapul. Létszámát nézve beszélhetünk kicsiről, 25 főig, vagy nagyról, 25 főnél népesebb létszám esetén. Lehet kategorizálni szervezeti forma szerint, így beszélhetünk tudatos, hierarchikus, előírásokon alapuló formális és egy lazább szabályozású, érzelmeken alapuló, olykor ad hoc-jellegű informális csoportról (Csepeli, 2001). Beszélhetünk homogén és heterogén csoportról is (Klein, 2001). A homogén megnevezés az azonos érdeklődésű, adottságú résztvevőket takarja, még a heterogén az egymástól sok mindenben különböző egyedek tömörülését jelöli. Ezek alapján az Agrárkamara közössége egy formális, heterogén társaság. Mind korosztályban, érdeklődési körben és sok esetben, képességekben különböző emberek halmazát jelenti.

A tréningek a munkavégzéshez szükséges ismeretek, képességek, és viselkedésformák elsajátítását segítik (Karoliny, 2008), amelyek javítják a munkavállalók felkészültségét, hozzájárulva ezzel a hatékony munkavégzéshez, ami alapvető fontossággal bír a szervezetek tartósan sikeres működésében (Kis, 2020; Kis–Nagy, 2012; Nagy, 2021). A folyamat egy hagyományos módon térben és időben nehezen megfogható információtovábbításnak felel meg, melyben jelentős szerepe van a hatékony eljuttatási útnak és módszernek (Gál-Rafael, 2018). A csapatépítés lényege, hogy az adott vállalat dolgozói egymást és sokszor saját magukat is kicsit közelebről megismerhessék, ezáltal javítva a közöttük lévő kapcsolatot, ami a vállalat hatékonyságát hivatott növelni. A falugazdászok más-más településeken vannak, ezáltal az ügyfélkörük is különböző, így előfordulhatnak olyan esetek, amelyek csak bizonyos gazdákat érintenek, és az ilyen extrém esetek megoldását maguknak a falugazdászoknak kell kijárni. Ha viszont megvan a munkavállalók között a kellő bizalom, akkor könnyebb a szükséges információ beszerzése. Az információ és megfelelő módon való tárolása a siker kulcsát jelentik a mai, gyorsan változó környezetben (Hampel, 2018). Példaként vegyünk egy alacsony létszámú várost, ahol nem foglalkoznak a helyi őstermelők fóliásátrás termeléssel. Ha mégis ezzel keresné meg egy ügyfél a falugazdászt és mondjuk, érdeklődne az ezekre való támogatási lehetőségekről, a kolléga tudná, hogy melyik kollégát hívja fel, ki az, aki tájékozott a témában. Eddig is az ügyfélközpontúság volt

a meghatározó (Fabulya, 2018a, 2018b), valamint a minőség (Fabulya, Hampel 2016) ezt követően még inkább.

A tréningnek rengeteg fajtája van. Ha időtartam szerint szeretnénk kategorizálni, akkor létezik hosszabb időtávú program, melynél a résztvevő hosszasan elnyúló időintervallum alatt több alkalommal, vagy esetleg heti rendszerességgel találkoznak egymással (Mikó, 2014). Van többnapos tréning, ahogy a nevében is benne van, több napra elutaznak a munkavállalók együtt valahová. Ez lehet egy kicsit kényelmetlenebb azon munkavállalók részére, akiknek az otthoni elfoglaltság nem igazán engedi meg, hogy több napot távol legyenek.

Helyszín alapján elkülöníthetünk olyat, amikor a cég falain belül kerül megszervezésre a program, van olyan, amikor külsős helyszínre viszik el a munkavállalókat (ezek átlátában hotelek szoktak lenni), vagy szervezhetnek ún. outdoor tréninget, melynek célja, hogy a résztvevők teljesen elszakadjanak az irodai közegtől és minden egyéb figyelemelterelő tényezőtől, egy természet közeli helyre viszik őket (Mikó, 2014).

A képzést cél szerint végtelen számú kategóriába sorolhatnánk. A leggyakoribbak (Mikó, 2014):

- kommunikációs tréning, melynek fő célja, hogy a résztvevők megtanulják magukat megfelelően kifejezni, anélkül, hogy másokat megbántanának;
- önismereti tréning, mely során saját magukat ismerik meg jobban a jelenlévők, rávilágítva rejtett képességeikre, segítve az önérvényesítést, céljaik elérését;
- csapatépítő tréning, célja, hogy jobban megismerkedjenek az ott lévők egymással, a meglévő konfliktusokat rendezzék, ezáltal hatékonyabbak legyenek;
- konfliktuskezelő tréning, mely során a résztvevők megtanulják felismerni, kezelni és elkerülni a belső viszályokat, konfliktuskezelési stílusokat gyorsan és hatékonyan tudják alkalmazni;
- stresszkezelési tréning, melynek célja, hogy a mindennapok folyamán megtanulják elkerülni a stresszhelyzeteket, illetve megfelelően tudják kezelni;
- vezetői tréning, mely során a vezetők motivációs technikákat sajátíthatnak el, kommunikációs és viselkedési képességeket fejlesszenek;
- időgazdálkodási tréning;
- tárgyalástechnikai tréning.

A csapatépítő tréninget lehet kötetlen és kötöttebb formában megszervezni. Kötetlennek számít egy közös főzés, valamiféle közös sporttevékenység, játék, szórakozóhely felkeresése. Kötöttebbnek az számít, amikor egy szakképzett tréner, vagy egy olyan munkatársat kérnek fel a program lebonyolításához, aki erre megfelelő kompetenciákkal rendelkezik. Ez a tréner, ahogy Deák (2006) megfogalmazza, a „közös túlélésre” ösztönzi a társaságot. Játékos feladatokban kell a csoporttagoknak részt vennie. Az első feladat mindig a csapat nevének meghatározása (Deák, 2006). A lényeg, hogy egy közös célt tűzzenek ki a csapat elé.

A NAK egy másik megyei igazgatósága az elmúlt években már néhány csapatépítő programmal kedveskedett dolgozóinak. Az első alkalommal egy kis településen jártak, ahol meghallgattak egy előadást a falu történetéről. Majd egy ebéd következett és utána kötetlen program volt, amely alatt jobban megismerhették egymást a résztvevők. Ilyen volt például a beszélgetés és kártyázás, amire a munkahelyen nem igazán van lehetőség. Egy másik alkalommal viszont kifejezetten kötött programmal készültek, a NAK budapesti központjából érkeztek HR kollégák, akik két csapatra osztották a munkavállalókat és két napon keresztül különböző feladatokkal próbálták a társaságot összekovácsolni. Voltak önismereti-, szakmai- és egyéb feladatok is. Itt egymást kiegészítve, segítve kellett megoldani az eléjük került feladványokat.

Egyre több cikkben lehet olvasni, hogy mennyire jó hatással van a tréning a munkavállalókra. Például Komárom-Esztergom megyében a könyvtárosoknak szintén járasonként csapatépítő programokat szerveznek, hogy szorosabbá tudják fűzni a könyvtárak közötti kapcsolatot (Mikolasek, 2017). Szervezett keretek között zajlott az összejövétel, de így sem egy hétköznapi munkanapról beszélhetünk, hanem egy értékesebb napról, amit a munkáltatójuktól kaptak annak érdekében, hogy minél jobban menjen a munka.

A team-építést levezénylő HR specialistának szükséges szociálpszichológiai ismeretekkel rendelkeznie. Az EE menedzsernek fontos, hogy tájékozódjon a csapatról, akivel együtt fog dolgozni. A csapatok kialakításához viszont ismerni kell a résztvevőket, hogy a csapaton belüli szerepekre meg legyenek az emberek. Ilyen szerep lehet (Belbin, 2015):

- a) ötletgyáros, aki egyéni, intelligens, komolyan gondolkodó jellem;
- b) helyzetértékelő, aki jó ítélőképességű és nehezen befolyásolható karakter, de nem tudja motiválni a többieket;
- c) forrásfeltáró, aki nagyon lelkes, könnyen teremt új kapcsolatokat, azonban a kezdeti lelkesedése gyorsan szertefoszlik;
- d) serkentő, aki egy rendkívül dinamikus személyiséggel rendelkezik, ha kell közbelép minden olyan eseménnyel szemben, ami károsan hat a csoportra, negatív tulajdonsága, hogy türelmetlen;
- e) megvalósító olyan személy, aki lelkiismeretesen véghez viszi az adott feladatot, még az apró hibákra is nagyon odafigyel.

3. Anyag és módszerek

Tizenöt falugazdászt kértünk fel, hogy töltsenek ki egy rövid, strukturált, önkitöltős kérdőívet, melyből kiderül, hogy számukra milyen típusú csapatépítő program lenne a legmegfelelőbb. Az alanyok kiválasztás során fontos szempont volt, hogy különböző korú alanyok töltsék ki a kérdőíveket, hiszen ezáltal megismerhetjük a különböző véleményeket az egyes korosztályokban. A kérdések vonatkoztak többek között az időtartamra, helyszínre, tréning céljára. Ezek igen meghatározó kérdések, hiszen a családi élet is meghatározza, hogy mennyire kötött egy munkavállaló élete és ennek megfelelően befolyásolja a válaszadást. Nem biztos, hogy több napra el tud utazni egy külső helyszínre egy tréning miatt. A célok kérdéskörénél szabad

válaszlehetőség is volt. Ezeken felül kifejtették, hogy a kötött vagy a kötetlen formát preferálják.

A kérdőívek kitöltése után természetesen kötetlen beszélgetések is zajlottak, amikor lehetőség volt rá, ezáltal is jobban megismerve a közösség igényeit.

3. Eredmények és értékelésük

A kérdőívek elemzésekor kiderül, hogy az 50 év feletti munkavállalók nem szívesen utaznak messzire és inkább a kötetlenebb tréninget kedvelik, ellenben a 30 év alatti korosztállyal, akik úgy gondolják, hogy hatékonyabb a munkahelyi környezetből teljesen kiszakadva csapatot építeni és szívesebben vesz résznek szervezettebb programban. Nyilván a családi állapot is befolyásolja az időtartamot és a helyszínt. Az egyedülálló kollégáknak nem jelent gondot, ha több napig távol vannak a lakhelyüktől, ellenben azokkal a kollégákkal, akiknek esetleg már van gyereke, így nem tudja több napra magára hagyni a családját. Az idősebb korosztálynál felmerül az is, hogy a saját szüleit ápolja, így ez okból nem tud több napra messzire elszakadni az otthonától. A helyszín megválasztásánál szintén az előbb felsorolt szempontok is szerepet játszanak, de ennek ellenére többen választották a külső helyszínt. A beszélgetésekből megtudhattuk, hogy a munkahelyi környezettől való elszakadást nagyobb eséllyel tekintik sikeresnek. A cél kiválasztásánál több szempontot is meg lehetett jelölni, így igen sokszínű lett az eredmény. A legtöbben csapatépítésre vágnak, de sokan választanák az önismereti- és a kommunikációs tréning lehetőségét is.

4. Következtetések és javaslatok

Fontos, hogy a tréningen résztvevők pozitív hozzáállással menjenek el a képzésre, hiszen ez a munka hatékonyságán javít, még életre szóló barátságokat is köthetnek általa. Lényeges, hogy ne kötelességnek tekintsék a részvételt. A megkérdezett munkavállalók, is egyhangú igen választ adtak arra a kérdésre, hogy szükség van-e efféle megmozdulásokra, hiszen ez által nem csak egymást ismerhetik meg egyre jobban, hanem a belépő új munkatársakkal is lehetőségük van kapcsolatot teremteni, amire a kamarai struktúrában egyébként nem igazán lenne lehetőség. Arra a kérdésre viszont már megosztott volt a válasz, hogy melyik a jobb team építés; leginkább az 50 év feletti munkavállalók mondták azt, hogy egy kötetlen program sokkal hatékonyabb, miközben a fiatalok nyitottabbak az aktívabb időtöltésre, a játékos feladatokra. A helyszínnel kapcsolatosan azt a választ adták többen, hogy a munkahelytől elszakadva, valamilyen semleges környezetben kell megszervezni a tréninget. Egy-egy program megszervezésénél fontos lenne figyelembe venni mind a két lehetőséget, tehát a kötetlen és a kötött formát. A kettő ötvözése lenne a legjobb, amit úgy is el lehet érni, ha nem a megszokott munkakörnyezetben vagyunk. Egy többnapig, külső környezetben tartott csapatépítés is nagyon jó ötlet, de ez esetben jó lenne valahogy megoldani, hogy minden munkavállaló jelen tudjon lenni. Ekkor lehetne kötött-kötetlen formát végrehajtani. Így a kötött formában sem érezné úgy a

kolléga, hogy munka, kötelesség, amit csinál. Sokkal inkább egyfajta tanulásnak lehetne felfogni.

Csapatépítés terén van még hova fejlődnie a magyar munkakultúrának. Igaz ez az agrárszektorban dolgozókra is. Gondoljunk csak bele, mennyivel jobb lenne, ha megosztanánk egymással a tudásunkat, nem pedig féltlenénk azt.

Irodalomjegyzék

- Belbin M. (2015): A team - Avagy az együttműködő csoport. Libri.
- Csepeli Gy., (2001): *A szervezkedő ember: A szervezeti élet szociálpszichológiája*. Osiris kiadó, Budapest. 355.
- Deák Cs., (2006): A csoportfejlődés szakaszai. In: Mészáros A. (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága I.*, Z-Press Kiadó. Miskolc. 392.
- Fabulya Z., (2018a): Access alkalmazás kialakítása ügyfélközpontú szolgáltatások nyilvántartására. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*. 13(1-2): 67–76. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2018.1-2.67-76>
- Fabulya, Z. (2018b): Access alkalmazás kialakítása dolgozói jelenlét nyilvántartására. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 13(3-4), 151–160. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2018.3-4.151-160>
- Fabulya Z., Hampel Gy. (2016): Biztonság és minőség konzervek hőkezelési folyamatának szabályozásával. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok* 11(1-2): 119–126. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2016.1-2.119-126>
- Forgács J. (1998): *A társas érintkezés pszichológiája*. Kairosz. Budapest. 295.
- Gál J. - Rafael B. (2018): *Szolgáltatási logisztika: válogatott fejezetek*. Szegedi Tudományegyetem. Szeged. ISBN: 9789633066195
- Hampel Gy. (2018): Information and Information Systems as Keys to Success. *QUAESTUS Multidisciplinary Research Journal*, 13 (június): pp. 72–83.
- Karoliny M. (2008): *Az emberi erőforrásmenedzsment alapjai*. PTK KTK. Pécs. 207.
- Kis K. (2020): Minőségjavítás és -fejlesztés a vállalati partnerek bevonásával a Szegedi Tudományegyetem Mérnöki Karán. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 15 (3-4): 25-53. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2020.3-4.25-53>
- Kis K., Nagy S. (2012): A LEADER-megközelítés alkalmazásának tapasztalatai az eredményesség, hatékonyság és fenntarthatóság szemszögéből. *KÖZÉP-EURÓPAI KÖZLEMÉNYEK*, 5 (2): 159–168. Link: <https://acta.bibl.u-szeged.hu/29959/>
- Klein S. (2001): *Vezetés- és szervezetpszichológia*. SHL-könyvek. Budapest. 267.
- Mikó E. (2014): *Tréningek napjainkban*. <https://www.hrportal.hu/>
- Mikolasek Zs. (2017): *Csapatépítés Dunaalmáson*. Kemlib, 7 (5-6): 18.
- Nagy S. (2021): Organizational strategic management responses and consequences during COVID-19 era. *Review on Agriculture and Rural Development*, 10 (1-2): 133–149. DOI: 10.14232/rard.2021.1-2.133-149
- Szabó É. (1997): *Szociálpszichológia iskolai vezetőknek*. JATE. Szeged. 55.