

10% KEDVEZMÉNY

Pihenjen június 1. és december 31. között az Accent Hotels magyarországi szállodáiban 10% kedvezménnyel.

Használja a **garantiqa01** promóciós kódot.

Részletek a weboldalon: **AccentHotels.com**

ACCENT HOTELS

SEGÍTÜNK...

ÁLMODJON, TERVEZZEN!



IRÁNY A BANK!



Garantiqa
Hitelgarancia Zrt.

BÍZZON MAGÁBAN!



AZ MFB CSOPORT TAGJA | www.hitelgarancia.hu

Hitelgarancia

INGYENES



BUDAPEST BANK

KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK ÜZLETI LAPJA | I. SZÁM | 2019. MÁJUS

KÜLÖNSZÁM

ÚJ LEHETŐSÉGEK, ÚJ CÉLOK

„BÜSZKÉK VAGYUNK AZ EREDMÉNYEINKRE”

MAGYARORSZÁG **Az MFB Csoporthoz tartozó Garantiqa Hitelgarancia Zrt. rekorderedménnyel zárta a 2018-as évet: a cég 707 milliárd forint összegben vállalt kezességet a vállalkozások által felvett hitelekhez, ami 137 milliárd forint bővülést jelent az előző évhez képest. Az eredményekről és a célokról dr. Búza Éva vezérigazgatót kérdeztük. [GARANTIQA]**

– Az látszik, hogy az elmúlt időszakra jellemző kedvező és jó kilátásokat nyújtó gazdasági környezet növeli a hazai kkv-k hitelfelvételi kedvét, így bátrabban vágnak bele a fejlesztésekbe. A hazai mikro-, kis- és közepes vállalkozások jövőképe pozitív, bíznak magukban és a kedvező külső környezetben is. Ez természetesen minden gazdasági szereplő számá-

ra – így nekünk is – jó hír, hiszen így mi is dinamikusabban bővíthetünk. A számok magukért beszélnek: a kezességvállalási portfóliónk 2015-től évente 20 százaléknál felette növekedett. Ez a növekedési ütem gyorsabb, mint a kkv-hitelezés bővülése, úgyhogy büszkék vagyunk az eredményeinkre.

FOLYTATÁS A 3. OLDALON

„ENGEDJÉTEK EL MAGATOKAT!”

TÖRTÉNETGAZDAG BESZÉLGETÉS A CSAPATÉPÍTŐ TRÉNINGEK KÖZKEDVELT MODERÁTORÁVAL, HARSÁNYI LEVENTÉVEL

„Mindenki szeret kicsit kimozdulni, kötetlen környezetben lazítani, játékos feladatokat megoldani. Egy jó csapatépítés ezt biztosítja. A buli-hangulat megágyaz annak, hogy mindenki megmutathassa az emberi arcát, élvezze, hogy nincsenek kötöttségek, így akár a főnökével is együtt játszhat, oldhat meg vicces feladatokat, együtt nevethetnek” – meséli a sokat tapasztalt, népszerű műsorvezető.

FOLYTATÁS A 8. OLDALON



FORDÍTOTT ELJÁRÁSBAN

Sikeres program a hazai kkv-k finanszírozására

2. OLDAL



A HATÉKONYSÁG NÖVELÉSÉÉRT

A COSME Versenyképességi Portfóliógarancia a sajátos igényekhez is igazodik

2. OLDAL



SZOLGÁLTATÁS

Szakértői szemmel a kkv-szektor jövőjéről

4. OLDAL



Tréningek, amelyek összehozzák a munkatársakat

A komfortzónából való kimozdulás sokat segíthet az együttműködés fejlődésében.

Most mutasd meg!

A jó tréner motivál és érti/érzi az emberi lélek minden rezdülését. A csapatépítés egyik fő jellemzője, hogy a szereplőket egyetlen közös cél vezérli, és ez az, ami erősíti a kötelékeket.

Csapatépítési módszerek

Csapatot építeni ma már számtalan módon lehet; egyik izgalmasabb, mint a másik. A legnépszerűbb formákat mutatjuk be.

Együtt és egymásért

Három nagyvállalat HR-vezetőjét kérdeztük a csapatépítő tréningek hasznosságáról.

**FÓKUSZBAN
A CSAPATEGYSÉG
6-7. OLDAL**



LEGYEN KÉPBEŒN IS!
Nézz meg tájékoztató videóinkat!

MINDENNAPOK | VELÜNK TÖRTÉNT



MAGYARORSZÁG

A Garantiqa Hitelgarancia Zrt. háromhónapos pilot programjában közel 350 hazai kkv mintegy 13 milliárd forintnyi hiteléhez vállalt kezességet 10,6 milliárd forint értékben. Az úgynevezett „fordított eljárás” keretében a Garantiqa Zrt. tízezer hazai kis-, közepes és mikrovállalkozás előzetes minősítésével segítette a vállalkozások hitelfelvételét.

[GARANTIQA]

Dr. Nagy Róbert
vezérigazgató-helyettes

SIKERES PROGRAM A HAZAI KKV-K FINANSZÍROZÁSÁRA

FORDÍTOTT ELJÁRÁSBAN

A Garantiqa 2018-ban több mint tízezer hazai vállalkozás garanciaképességi vizsgálatát végezte el. A legalább öt főt foglalkoztató és minimum 10 millió forint árbevételű, de hitellel nem rendelkező vállalkozások megkeresésére azért került sor, hogy a Garantiqa által kiállított kezességvállalási szándéklevél segítségével könnyebben jussanak hitelhez.

(A fordított eljárás lényege, hogy a garanciaintézmény által előzetesen kiállított garancialevéllal a vállalkozás már annak tudatában fordulhat forrásért a bankjához, hogy garanciaképes, azaz jó eséllyel hitelképes.)

Az akció kapcsán dr. Nagy Róbert vezérigazgató-helyettes lapunknak elmondta: a vállalkozások közvetlen megkeresésére, illetve előzetes minősítésükre azért került sor, mert minden felmérés azt mutatja, hogy még mindig a megfelelő biztosítékok meg-
léte bizonyul az egyik legfőbb hitelfelvételi akadállyal, a hazai kkv-szektor GDP-hez viszonyított hitelpenetrációja pedig lényegesen elmarad az Európai Unió átlagától.

Az új eljárás eredményei magukért beszélnek: 2018. év végéig összesen 12,96 milliárd forintos hitelösszeg mögé 10,65 milliárdnyi kezességet vállalt a Garantiqa 341 hitelügyletben. Ez azt jelenti, hogy 314 vállalkozás a Garantiqa előzetes minősítését követően a kezességvállalási szándéklevél segítségével jutott hitelhez.

A vezérigazgató-helyettes hozzátette: a Garantiqa idén újabb, közel 25 ezer, hitellel nem rendelkező hazai kis-, közepes és mikrovállalat közvetlen megkeresését és előzetes minősítését tervezi.

A GARANTIQA IS CSATLAKOZOTT A PÉNZ7 PROGRAMHOZ

OKOSAN, TUDATOSAN

MAGYARORSZÁG A Pénz7 elnevezésű, a pénzügyi tudatosság erősítését szolgáló programhoz csatlakozott Garantiqa Hitelgarancia Zrt. 34 önkéntes munkatársa 42 iskolában, összesen 81 tanórát tartott. [GARANTIQA]

A Pénz7 program kiemelt célja, hogy már fiatal korban megalkotassák a pénzügyi és gazdasági tudatosságot, így ezzel is támogassák a kormány által 2017-ben elfogadott, „Okosan a pénzzel” elnevezésű, a lakosság pénzügyi tudatosságának fejlesztését célzó stratégia megvalósulását. A program fő erősége, hogy már fiatal kortól segíti a pénzügyek iránt érdeklődő diákokat ismereteik bővítésében, és felhívja figyelmüket a mindennapi pénzügyi tudatosságra.

Az immár ötödik éve zajló program fókuszában az általános és középiskolák állnak; az idei évben több mint 1200 iskola több mint 200 ezer diákja mintegy 14 ezer rendhagyó tanóra keretében vett részt a témahéten.

„Fontosnak tartanám, hogy az iskolák minél több kapaszkodót tudjanak nyújtani az életre való felkészüléshez, és ennek keretében minél több praktikus, gyakorlati tudást tudjanak átadni a tanulók részére. A Pénz7 egy nagyon jó kezdeményezés, mert a témában jártas szakértők segítik a pedagógusokat a gyerekek pénzügyi tudásának elmélyítésében. Kollégáim nevében is elmondhatom, hogy rendkívül élveztük az oktatásban való közreműködést, és örömmel veszünk részt legközelebb is a programban” – foglalta össze élményeit a Garantiqa egyik önkéntese, dr. Túttósi Zoltán jogtanácsos.



Dr. Túttósi Zoltán

RUGALMAS ÜGYINTÉZÉSSSEL A FEJLESZTÉSEK TÁMOGATÁSÁBAN

MEGOLDÓKÉPLET

MAGYARORSZÁG Az EU Innovation Scoreboard kimutatása alapján Magyarország a tagállamok átlagos aktivitása alapján a „mérsékelt innovátorok” között szerepel. [GARANTIQA]

A vállalatok mérsékelt innovációs tevékenysége mellett az átlagnál magasabb gazdasági növekedést, míg az egy főre jutó GDP tekintetében az átlagnál alacsonyabb értéket látunk. Ezek együttesen arra mutatnak rá, hogy a gazdasági fejlődés szempontjából rendkívül fontos a vállalatok innovatív tevékenységeinek elősegítése, de emellett az innovatívnak nem tekinthető, de hatékonyságot fejlesztő megoldások bevezetése is jelentős eredményeket hozhat, ezért gondoskodni kell az ilyen típusú fejlesztések támogatásá-

ról is. A Garantiqa Hitelgarancia Zrt. COSME Versenyképességi Portfóliogarancia terméke célzottan támogatja a hatékonyságot növelő vállalati megoldások finanszírozását, amely a mikrofinanszírozás sajátos igényeihez is igazodik.

„Ezek olyan nem kutatásintenzív céges projektek, amelyeknek a pénzbeli igénye sem kiemelkedő, de mindezek ellenére érezhetően növelik az adott vállalat eredményességét. Ennek kiszolgálása esetén, különösen, ha a kis összegű finanszírozást nézzük, kiemelten fontos egy

olyan eljárás használata, amely a méretgazdaságosságot biztosítja: tehát sok ügylet megkötését teszi lehetővé számottevő plusz költségáfordítás nélkül” – mondta Németh Éva, a Garantiqa Hitelgarancia Zrt. vezető elemzője.

A Portfóliogarancia igénybevétele a már megszokott elektronikus ügyintézési platformon valósul meg, azzal a rendhagyó megoldással, hogy a garantőr az egyedi hitelügyleteket nem vizsgálja, hanem a kezességvállalás a hitelszerződések megkötése után a szerződéskötést, vagy akár a folyósítást követően jön létre.

A nagy sikerre való tekintettel a 2019-es év elejétől a rugalmas ügyintézés hasznát a kisebb projektek mellett már a nagyobbak is élvezhetik.



SEGÉDESZKÖZÖK

DR. BÚZA ÉVA, A GARANTIQA VEZÉRIGAZGATÓJA: A HAZAI MIKRO-, KIS- ÉS KÖZEPES VÁLLALKOZÁSOK JÖVŐKÉPE POZITÍV, BÍZNAK MAGUKBAN ÉS A KEDVEZŐ KÜLSŐ KÖRNYEZETBEN IS

A KOCKÁZAT EL VAN VETVE



A Garantiqa mára a hazai kkv-finanszírozás meghatározó szereplője.

FOLYTATÁS AZ 1. OLDALRÓL

– Milyennek ítélik meg a kkv-hitelpiacot?

– Minden kereskedelmi banki partnerünk azt igazolja viszsza, hogy a finanszírozási igény a kkv-szektorban továbbra is jelentős. Ugyanakkor a legfrissebb, 2018. decemberi tényadatok azt mutatják, hogy mind a lakossági, mind a vállalati hitelezésben érezhető egyfajta megtorpanás. Mindenesetre a Magyar Fejlesztési Bank felmérése szerint az életképes mikro-, kis- és középvállalkozások negyede nem, vagy csak részben juthat hozzá forrásokhoz a kereskedelmi banki szektorból, ami azt jelenti, hogy létezik egyfajta kielégítetlen finanszírozási igény. Szintén ez a kutatás mutatott rá arra az érdekes tényre is, hogy a finanszírozási hiányosságokkal érintett vállalkozások többsége az elutasítástól tartva, fel sem veszi a kapcsolatot a pénzintézetekkel. Ez fontos jellemzője a piacnak, amire megoldást, választ kell találnia a szereplőknek, így nekünk is.

– Miben gondolkodnak? A kockázatosabb, nehezebben hitelezhető cégek felé fordulnak?

– Igen, ebbe az irányba haladunk. Kormányzati, gazdaságpolitikai elvárás, hogy a kockázatosabb hazai kkv-k minél nagyobb arányban részesüljenek az állami kezességvállalás nyújtotta előnyökből. Az intézményi kezességvállalás adicionalitásának növelése, a kockázatosabb vállalati szegmens

forráshoz jutásának elősegítése kiemelt cél. Fontos feladatunk, és egyben komoly kihívás is, hogy minél több olyan vállalkozás mellé tudjunk odaállni, amely a kezességvállalás nélkül nem tudna forráshoz jutni. Tavaly már minden ötödik hitelfelvétel a Garantiqa kezességvállalásával valósult meg. Idén világos a cél: minél több olyan vállalkozást szeretnénk forráshoz juttatni az állami kezességvállalás segítségével, amely esetleg erről korábban nem nagyon álmodhatott. Így még szélesebb kkv-kör kapja meg a fejlődéshez, fejlesztéshez szükséges hitellehetőségét.

– Milyen új termékekkel, szolgáltatásokkal próbálnak megfelelni az új kihívásoknak?

– A Garantiqa mára a hazai kkv-finanszírozás meghatározó szereplője, éppen ezért is lényeges számunkra a garanciavállalás egyszerűsítése, a kezességi termékeinkhez való gyors és hatékony hozzájutás. A folyamatunk teljes digitalizálása például az átfutási időkből jelentett komoly előrelépést, miközben

más szempontokat kell figyelembe venni azon vállalkozásoknál, amelyek még hitelfelvételben sem gondolkodtak. Az újdonságnak számító

portfóliogaranciás folyamattal támogatott termékeink iránt az idén egyre növekvő kereslettel

számolhatunk. A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy az egyedi eljárású ügyekhez képest a fedezet nélküli, vagy minimális fedezettel rendelkező, illetve gyengébb adóbesorolású vállalkozások hitelezése lényegesen nagyobb arányban valósul meg portfóliogaranciában. Meglátásunk szerint ezzel is egyre inkább

Minél több olyan vállalkozást szeretnénk forráshoz juttatni az állami kezességvállalás segítségével, amely esetleg erről korábban nem nagyon álmodhatott.

erősödik a kezességvállalásunk adicionalitása. Úgy érzékeljük, hogy a szektor szereplői egyértelműen optimisták, ugyanakkor a válság tanulságait levonták, a bankok megfontoltan viszonyulnak a hitelkérdésekhez, amit csak a megfelelő fedezet mellett hagynak jóvá. Ezért is van nagy tere továbbra is a Garantiqa kezességvállalásának, és ezért tudunk érdemben segíteni a hazai kkv-szektor egyre több szereplőjének. Például az Európai Beruházási Alappal kötött megállapodásunk lehetővé teszi, hogy az úgynevezett COSME-viszontgarancia-program keretében egyre több hazai kkv juthasson összességében mintegy 80 milliárd forintnyi hitelhez. A COSME Garancia Programunk új és kedvező lehetőségeket jelent a kkv-szektor számára csakúgy, mint a szintén újdonságnak számító Irinyi Garanciaprogram, amely az Irinyi-tervben kiemelt ágazatok támogatását elősegítő kezességvállalási konstrukción. Nagyon fontos számunkra, hogy minél több hazai mikro-, kis- és középvállalkozást sikerüljön megismertetni az állami kezességvállalásban rejlő előnyökkel, ezért kezdtünk 2018-ban szakmai partnerekkel és érdekképviselőkkel együttműködéseket az ismeretterjesztő, edukációs tevékenységünk erősítésére. Ezt a munkát 2019-ben feltétlenül folytatni szeretnénk.

Dr. Búza Éva,
a Garantiqa
vezérigazgatója

INTERJÚ MATA ERIKÁVAL, A BUDAPEST BANK VÁLLALATI ÉRTÉKESÍTÉSI VEZETŐJÉVEL

MIN MÚLIK A KKV-SZEKTOR



MAGYARORSZÁG   Magyarországon lassan 30 éves lesz a kis- és középvállalati szektor. Számos családi cég nőtte ki magát stabil, jól strukturált vállalkozássá, azonban a kkv-k jelentős részénél továbbra is elengedhetetlen a vállalatfejlesztésre és a versenyképesség-növelésre fokozottabb figyelmet fordítani. A szektor jövője főképp azon múlik, hogy a szereplők hogyan reagálnak ezekre az egyre sürgetőbb kihívásokra. Többek között ezekről beszélgettünk Mata Erikával, a Budapest Bank vállalati értékesítési vezetőjével, akivel a kkv-finanszírozás aktuális kérdéseit is körüljártuk. [GARANTIQA]

/// A Budapest Bank számára már 30 éve fókuszterület a kkv-szektor, és ennek az évtizedekre visszanyúló jelenlétnek köszönhetően pontosan ismerjük a kkv-k kihívásait.

– Értékesítési vezetőként szoros kapcsolatot ápol a vállalati ügyfelekkel. Milyennek látja most a kkv-k helyzetét?

– Ezek a cégek méretük, életkoruk, tevékenységük és finanszírozási igényeik szempontjából is nagyon sokfélék. A kkv-szektorra azonban általánosan igaz, hogy a 2008-as válság után elindult egy intenzív építkezés, ami az elmúlt évek forrásbőségének köszönhetően komoly lendületet kapott. 2018-ban pedig mondhatni beruházási boomot láttunk a piacon. Mindezt a Budapest Bank vállalati üzletágának eredményei is tükrözik: a tavalyi év végére ugyanis a hitel- és lízingállományunk átlépte a 700 milliárd forintot, ami 21 százalékos növekedést jelent 2017-hez képest. 2019 első negyedéve alapján azt látjuk, hogy idén sem hagy alább a lendület.

– A kkv-szegmensben látványosan erősödött az elmúlt években a bankok közötti verseny. Ez mennyiben határozza meg a bank vállalati hitelezési gyakorlatát?

– Az erősödő verseny a piacon sok esetben a hitelfeltételek lazulásához vezetett, mi azonban más úton járunk: a túlzott kockázatvállalástól ügyfeleinket és magunkat is óvjuk. Egyedi működési modellünk lehetővé teszi, hogy fenntartható, prudens finanszírozási politika mellett is egyre több vállalkozás fejlődésében, szintlépésében legyünk partnerek. A növekvő hitelkihelyezésünk mögött elsősorban a tudatos értékesítési stratégia, az egész országot lefedő szakértői gárda, illetve a strukturált gondolkodás, szolgálat áll. Mindehhez az MFB Pontok, illetve a garantőr intézmények által nyújtott lehetőségek aktív felhasználása társult az elmúlt években, aminek köszönhetően vállalatok egyre szélesebb körének tudunk finanszírozást nyújtani.

JÖVŐJE?

– Pontosan hogyan látja ebben a garantőr intézmények szerepét?

– Elsősorban az a célunk, hogy ezeken keresztül olyan vállalatokat is finanszírozzunk, amelyek esetében a tevékenység vagy az adott beruházás megfelelő jövedelemtermelő képességgel bír, de – üzletmenetük sajátossága miatt – nem áll rendelkezésre megfelelő tárgyi vagy egyéb fedezet, esetleg azok már más finanszírozási ügylethez kapcsolódnak. Emellett arra is van példa, hogy bár egyéb fedezeti lehetőségek is rendelkezésre állnak, garantőr intézmény bevonásával az ügyfél számára sokkal egyszerűbb, kényelmesebb finanszírozási feltételrendszer alakítható ki. Minden esetben egyedi igényekre szabott konstrukciót állítunk össze a fedezeti elvárások szempontjából is, aminek érdekében aktívan használjuk az állami garantőr intézmé-

nyek szolgáltatásait, programjait, köztük a Garantiqa Hitelgarancia Zrt. COSME-programját. Ennek az egyik legjobb példája a 2018 novemberében elindított hiteltermékünk, amely egy a kkv-k számára kidolgozott, COSME-portfóliógaranciával biztosított, kifejezetten kedvező feltételeket nyújtó folyószámlahitel. Az

/// Egyedi működési modellünk lehetővé teszi, hogy fenntartható, prudens finanszírozási politika mellett is egyre több vállalkozás fejlődésében, szintlépésében legyünk partnerek.

egyedi konstrukcióknak köszönhetően évről évre nagymértékben növekszik a garantóri kezességvállalással biztosított portfóliónk:

2018-ban például 34 százalékos növekedést értünk el.

– Tapasztalatai szerint az elmúlt évtizedekben miben változtak leginkább a hazai kis- és középvállalatok?

– Ahogy a magyar kkv-szektor erősödik, a napi szintű működés kérdéseiről egyre inkább a fenntartható növekedésre helyeződik a hangsúly. Kulcs-

fontosságúvá válnak az olyan kevésbé számszerűsíthető tényezők, mint például a tudatos szervezetfejlesztés, a munkaerő-toborzási és -megtartási gyakorlatok, a menedzsmentépítés, a kontrollingfolyamatok fejlesztése vagy az utódlásra, cégértékesítésre való felkészülés. A Budapest Bank számára már 30 éve fókuszterület a kkv-szektor, és mivel ennek az évtizedekre visszanyúló jelenlétnek köszönhetően pontosan ismerjük a kkv-k kihívásait, egyre nagyobb figyelmet fordítunk a felsorolt témakörökre és/vagy az azzal kapcsolatos figyelemfelhívásra, partneri attitűdre. Ne felejtsük el, hogy a legtöbb gazdasági szereplőnek érdeke, hogy ezekre a problémákra megfelelő megoldás szülessen, hiszen a kkv-szektor fontos szerepet tölt be a magyar gazdaságban.

– Pontosan hogyan hívják fel a figyelmet az említett témákra?

– Átfogó kutatásokat készítünk, amelyeket megosztunk ügyfeleinkkel és a nyilvánossággal egyaránt. Tavalyi kkv-kutatásunk is rámutatott arra, hogy a vállalatok nagy részének kihívást jelent a vezetői szintek kialakítása vagy a cég piaci értékének reális felmérése, amelyek mind kulcstényezők a sokakat érintő utódlás szempontjából. Ezért

bankként a klasszikus finanszírozói szerepen túllépve, tematikus ügyféltalálkozók, rendezvények keretében azt is biztosítjuk, hogy tudásunkat, tapasztalatunkat, illetve kapcsolatrendszerünket megoszthassuk ügyfeleinkkel. A kockázatokat tehát nem csupán banki oldalról, hanem ügyfeleink szemszögéből is nézzük, és az ő kihívásaira koncentrálunk.

– Az esetleges pénzügyi kockázatoktól hogyan óvhatják meg magukat a kkv-k?

– Természetesen még a jelenlegi kedvező gazdasági környezetben is fontos beszélni a pénzügyi kockázatokról, hiszen makrogazdasági elemzők szerint akár már 2019-ben megkezdődhet a kamat-emelési ciklus, ami értelemszerűen a hitelkamatokra is kihat. Épp ezért azt javasoljuk ügyfeleinknek, hogy hosszabb távú beruházások esetén válasszanak fixált kamatozású hitelt, illetve erre ideális megoldás az NHP fix, amit mi már január elején elérhetővé tettünk. Tapasztalataim szerint már az első naptól erőteljes az érdeklődés a konstrukcióban elérhető források iránt, aminek köszön-

hetően 2019 első negyedében összesen 12 milliárd forintot szerződünk le – lízinggel együtt – a program keretében.

– Milyen lehetőségeket érdemes még számba venniük a vállalatoknak, ha banki finanszírozásban gondolkodnak?

– Nagyban meghatározza a vállalatok igényeit, hogy mely ágazatban működnek, és ez a finanszírozásra is kihat. A kkv-k egy részének például az eszközalapú finanszírozás, vagyis a lízing, vagy a tárgyi fedezet nélküli igénybe vehető faktoring sokkal jobb megoldás, mint a hitel. A széles termékpaletta persze az ügyfél szempontjából azt is jelentheti, hogy nehéz eligazodni a lehetőségek között, ebben

/// A tavalyi év végére a hitel- és lízingállományunk átlépte a 700 milliárd forintot, ami 21 százalékos növekedést jelent 2017-hez képest. 2019 első negyedéve alapján azt látjuk, hogy idén sem hagy alább a lendület.

azonban szakértő kapcsolattartóink segítenek, akik már évi nettó 200 millió forintos árbevétel felett rendelkezésre állnak. Mivel nem dobozos termé-

keket kínálunk, alapelvünk, hogy – a privát bankárokhoz hasonlóan – minden esetben egyedi, maximálisan az adott vállalkozás igényeire szabott finanszírozási konstrukciót állítunk össze üzletmenetük, illetve céljainak mély megismerését követően.

VÁLLALATI SZOLGÁLTATÁSAINKAT KOLLÉGÁINK TESZIK EGYEDIVÉ!

Együtt vagyunk a vállalkozások privát bankja!



LÁVING GUSZTÁV
vállalati üzletközpont vezető



BUDAPEST BANK BUSINESS

VELÜNK LEHETSÉGES!

CSAPATÉPÍTÉS | EGYSÉGBEN AZ ERŐ



NAGY FÁBA VÁGJÁK

**CSAPATÉPÍTŐ TRÉNINGEK,
AMELYEK ÖSSZEHOZZÁK A MUNKATÁRSAKAT**

BYE, BYE, KOMFORTZÓNA!

MAGYARORSZÁG **Akkor jó egy csapatépítő tréning, ha a csapat egészére és az egyes egyénekre szabják, hiszen csak így érhető el a fejlődés. A komfortzónából való kimozdulás sokat segíthet abban, hogy kezdetét vegye a belső fejlődés, amely hosszú távon kihat másokra is. A csapatépítés helyszíne és módszere nagyon sokféle lehet, csak a képzelet szabhat határokat..** [GARANTIQA]

A közös élmény összehozza az embereket. Azonban a cégvezetők és gyakran a kollégák sem elégednek meg ennyivel. Szeretnék, ha a munkavállalók azon túl, hogy jól érzik magukat és jobban megkedvelik egymást, a hatékonyabb munkavégzéshez szükséges készségeket, hozzáállást, illetve a vállalat vízióját támogató szemléletmódot is elsajátítanak.

A szervezők csapatépítés helyszínéül még mindig előszeretettel használnak egzotikus, különleges környezetet, ahol folyamatos próbatételek várnak a résztvevőkre. Világszerte alkalmaznak olyan játékokat is, amelyek során különféle eszközökből valamit együtt kell felépíteni a csapathoz, legyen az egy léghajó vagy éppen egy bicik-

li. Nagy-Britanniában mindig is nagyon népszerűek voltak a bünygi-nyomozós játékok, de ezek már más országokban, például nálunk is régóta jelen vannak. A gasztronómiai programok és a kalandparkok szintén bárhol elérhetőek. A szabadulószo-bák pedig lassan egész Európát meghódítják.

„Amennyire dinamikusnak változnak a piaci igények a világ minden pontján, úgy egyre inkább terjednek el határokat átívelően a kreatív és új ötletek is. A szervezetfejlesztő szakemberek, HR-esek pedig igyekeznek felvenni a ritmust. Ehhez ma már könnyedén használhatják a

különböző videómegosztó oldalakat, fórumokat, közösségi oldalakat” – árulta el lapunknak *Farkas Vera*, a Mindset Pszichológia szervezetfejlesztési tanácsadója, tréner és coach.

A szervezet felépítésétől, aktuális működésbeli sajátosságaitól, a munkavállalók igényeitől függően a csapatépítő program megszervezése rengeteg utánajárást igényel. A tréningcégek számos lehetőséget kínálnak, ám szükségük van egy, a céget jól ismerő munkatárs meglátására ahhoz, hogy ki tudják választani azt a programot, amely a

szervezeti célok megvalósulását leginkább segíti.

Egy kis történelem...

A pszichológusok és a szociológusok a '20-as években kezdtek el a munkakörülmények vizsgálatával foglalkozni, hogy kiderítsék: milyen hatással van a termelékenységre például a világítás vagy a munka közben beiktatott szünetek. A következő évtizedekben már felhívták a figyelmet a dolgozói attitűdök jelentőségére és a csoportidentitás kiépítésének fontosságára is. A mai értelemben vett csapatépítés körülbelül a '80-as évekre nyúlik vissza. Ekkor kezdtek elterjedni többek között az asszertív kommunikációs képességeket fejlesztő tréningek és a munkahelyi jóllétet támogató programok. Magyarországon a csapatépítés műfaját a multinacionális cégek tették ismertté.



Farkas Vera

**NEM MINDENNAPI ESZKÖZÖK
A MINDENNAPI MUNKA SIKERESSÉGÉÉRT**

MOST MUTASD MEG!

MAGYARORSZÁG **A jó tréner motivál és érzi, érzi az emberi lélek minden rezdülését. A csapatépítés egyik fő jellemzője, hogy a szereplőket egyetlen közös cél vezérli, és ez az, ami erősíti a köztük lévő kötelékeket.** [GARANTIQA]



„A csapatépítés során a legnagyobb feladat a közös hang megtalálása” – tudtuk meg *prof. dr. Németh Erzsébet* szociálpszichológustól, a Metropolitan Egyetem tanáráról. „A munkatársak lelki egészségét nagyban befolyásolhatja, ha több napot együtt tölthetnek távol a munkahelytől, és ott olyan interaktív feladatokban vesznek részt, amelyek segítik a professzionális kapcsolatteremtést, megtanulnak meggyőzőbben, hitelesebben viselkedni, fejlesztik a prezentációs képességüket” – tette hozzá a professzor asszony.

A csapatépítő tréningek tehát lehetőséget adnak arra, hogy mindenki megmutassa magát, saját személyiségét, a résztvevők közösen körüljárjanak egy-egy témát, megoldásokat keressenek a problémákra, intenzíven kommunikáljanak egymással. A tréning akkor mondható sikeresnek, ha a résztvevők mentálisan felfrissülnek, miközben olyan dolgokat tanulnak meg közösen, amik segítik mindennapi munkájuk sikerességét. Ha ezek teljesülnek, kisebb

A tréner elsődleges feladata,

hogy a belső motivációt felébressze, megmutassa, hogy milyen előnyökkel jár, ha a munkatárs részt vesz a csapatépítésben.

„Az önismeret fejlesztése kulcsfontosságú. Ha felmérjük, hogy ki milyen tulajdonságokkal rendelkezik, ki mit tud hozzátenni a munkához, könnyebben ki tudjuk dolgozni a cél eléréséhez szükséges módszert” – érvel *Németh Lóránd* klinikai szakpszichológus, tréner. A munkahelyi viselkedésünk ugyanis csálóka, hiszen ott nem önmagunkat adjuk, hanem a pozíciónknak megfelelő szerepet játszunk el.

lesz a lemorzsolódás esélye is. „Nem elég, ha évente egy alkalommal szervezünk csapatépítést, fontos a rendszeresség. Mindenképpen érdemes időről időre egy-egy tréninget vagy egyéb képzési formát beiktatni a mindennapi

munkafolyamatba” – zárta gondolatait *prof. dr. Németh Erzsébet*.

„Bármilyen szervezetről is legyen szó,

a vezetőnek tisztában kell lennie azzal, hogy a munkatárs érző lény és nem gép. A csapatépítés során a bizalomnak erősödnie kell; cél: az egyensúly megteremtése. A másik emberi mivoltának a megismerése nem munkahelyi környezetben mindig izgalmas feladat, sokszor jár kellemes meglepetésekkel, és mindenképpen építő jellegű” – mondja a szakpszichológus.



Németh Lóránd



A CSAPATÉPÍTÉSI MÓDSZEREK TÁRHÁZÁBÓL

FORMÁBA HOZZUK

MAGYARORSZÁG   **Csapatot építeni ma már számtalan módon lehet; egyik izgalmasabb, mint a másik. A legnépszerűbb formákat gyűjtöttük csokorba. [GARANTIQA]**

FELELŐSSÉGGEL MÁSOK IRÁNT!

Manapság a cégek szeretik hangsúlyozni CSR-tevékenységüket. Ha az emberek megismerik ezt az oldalukat, elismerően fognak róluk vélekedni, közelebb érzik magukhoz az adott vállalatot – így szól az ars poetica. Éppen ezért közkedvelt az önkénteskedés,

a karitatív eseményeken való közös szerepvállalás. Ilyenkor amellet, hogy a munkavállalók segítenek másokon, a csapaton belüli együttműködés és kommunikáció is fejlődik, miközben az általuk végzett tevékenység okozta jó érzés is sokáig megmarad.

MOZOGJ, HOGY FEJLŐDJ!

A testmozgás és a személyiség fejlődése között szoros kapcsolat van. Nem véletlen, hogy sokak szerint az egészséges és aktív életet élő, sportos munkavállalók viszik előre a vállalatot. A cégek ezt szem előtt tartva választanak főleg természeti környezethez kötött, aktivitást igénylő csapatépitő, incentive programokat, utazásokat. Általában a játék valamilyen kerettörténet

köré épül. Az új körülmények, az egymásra utaltság miatt a csapat működésének dinamikája megváltozik, a rögzült viselkedésminták, a sérelmek eltűnnek, és együttműködőbbé válnak a kollégák.

ÉLD MEG MŰVÉSZI ÉNEDETI!

A művészetterápia trendi kifejezés, egyre többen ismerik és hallanak róla. Ma már a vállalati környezetben is utat tört magának, például csapatépitő élményfestés formájában. Segítségével hatékonyan kezelhető a stressz, az önbizalomhiány, a konfliktus. A kreatív gondolkodás azt erősíti, hogy ne csak a megszokott és racionális keretek között próbáljunk egy adott helyzetet kezelni. A csapat közösen készít egy több

részből álló olajfestményt, a részek pedig önmagukban és összeillesztve is „egészet” alkotnak. A foglalkozás során elengedhetetlen az egymásra hangolódás.

SZABADULJ KI, HA BÍRSZI!

A szabadulósobás játékok során a résztvevők be vannak zárva egy szobába, ahonnan minél hamarabb ki kell jutniuk. Itt is valamilyen kerettörténet köré épül a feladat. A szabaduláshoz szükséges rejtvények megoldásába a résztvevők annyira belemerülnek, hogy már-már teljesen megszűnik körülöttük a külvilág és az idő. Ezt nevezzük flow élménynek. Emellett a foglalkozás megdolgoztatja a memóriát, komplex gondolkodásra készítet, a dopaminszint az egekbe szökik. A közös munka közben szerzett tapasztalat és az átélt érzések felejthetetlen élményt adnak.

(A cikk Farkas Vera, a Mindset Pszichológia szervezettefejlesztési tanácsadója, tréner és coach segítségével jött létre.)

ÍGY VÉLEKEDNEK A CSAPATÉPÍTÉSRŐL A HR-VEZETŐK

MINDENKI EGYÉRT, EGY MINDENKIÉRT

Két nagyvállalat HR-vezetőjét kérdeztük arról, hogy miért tartják fontosnak a csapatépitő tréningeket.

„SZÁMTALAN ELŐNYE VAN”

„Az emberierőforrás-menedzsment egyik legfőbb feladata, hogy a kollégák megismerjék egymást és elköteleződjenek a cég iránt. Évente egy belső tréninget kötelezővé tettünk az új belépők számára, hogy megismerjék a munkatársaikat, egymást; segítettünk nekik a közös kommunikációs csatornák és módszerek kialakításában; bátorítottuk őket arra, hogy merjenek kérdezni. A munkahelyen kívüli csapatépitésnek számtalan előnye van: senki sem érzi ma-



FOTÓ: PALMA ANGIE

gát kívülről, elszigeteltnek; csökken a fluktuáció; nő az elköteleződés, produktivitás; hatéko-

nyabbak lesznek az együttműködések; a kollégák hosszú távú karrierben gondolkodnak a cégnél; saját magunknak neveljük ki az új menedzsmentet.”

Dr. Kántor Gyöngyi,
a Sága Foods Zrt.
humán erőforrás-vezetője
„BÁTRABBAN ELŐÁLLNAK”

„Olyan csapatépitő módszereket alkalmazunk, amelyek a munkatársak közötti kapcsolatok javítását, az összetartás erősítését szolgálják. A különböző részlegek és a vezetők között rend-



szeresek a közös vacsorák. Ezen felül CSR-akciók is lehetőséget kínálnak a csapatépités-

re. 2015-ben elindítottunk egy olyan, a hazai HR-szakmában innovatívnak számító programot, ami egészen más szintre emeli a csapatépités fogalmát. Ennek az a célja, hogy a céghierarchia különböző szintjén, a cég más-más területein dolgozó munkatársaknak a napi tevékenységükön túl is alkalmuk legyen a cég működésének befolyásolására, fejlesztésére. Ezáltal a kollégák jobban megismerik más területek szempontjait is, kezdeményezőbbé válnak, és bátrabban előállnak ötleteikkel.”

KITEKINTŐ | HUMORRAL ÉS ALÁZATTAL



**A MODERÁTOR SZÍVE, JOSÉ MOURINHO TAKTIKÁJA
ÉS A KERESZTAPA SZEREPÉT REMEKÜL HOZÓ KISFŐNÖK MIMIKÁJA**

„A SZÓRAKOZTATÁSRÓL SZÓL AZ ÉLETEM”

MAGYARORSZÁG Harsányi Levente műsorvezetői és énekesi rutinjának köszönhetően otthonosan érzi magát a csapatépítő rendezvények moderátoraként. Amolyan hangulatfelelősként oldja a feszültséget hol stand-uppal, hol zongorajátékkal. Kulisszatitkok következnek. [GARANTIQA]

– Úgy tíz évvel ezelőtt kerestek meg először azzal, hogy legyek moderátor egy céges rendezvényen. Műsorvezetőként és énekesként már megszoktam, hogy ki kell állnom a nagyközönség elé, a szórakoztatásról szól az életem, mindig van néhány humorbonbon a tarsolyomban. Én vagyok a hangulatfelelős, aki, ha kell, stand-upol, ha kell zongorázik, a lényeg: a jelenlévők számára szerethetővé, emlékeztetővé tudjam tenni a rendezvényt.

– Szerinted min áll vagy bukik egy csapatépítő esemény?

– Elsősorban a szervezésen. Érdemes profi rendezvényszervezőre bízni a dolgot, hiszen ez is egy külön szakma. Egy cégnél a HR-, a marketing- vagy éppen a kommunikációs menedzserekre számtalan feladat hárul nap mint nap, számukra is könnyebbég, ha olyasvalakire bízhatják a feladatokat, aki a legjobban ért hozzá. Sajnos volt részem olyan programban is, ahol a szervezés nem volt tökéletes, és tőlem várták, hogy megmentsem a bulit. Szerencsére műsorvezetői tapasztalataimnak és a rutinomnak köszönhetően sikerült a legjobbat kihoznom a helyzetből, de nem volt könnyű dologom.

– Hogyan lehet igazán jó csapatépítő programot összeállítani?

– A moderátor szemszögéből azt mondanám, hogy mindenképpen sokat kell egyeztetni, beszélgetni a szervezőkkel: ki mit hogyan gondol, pontosan kinek mi a feladata, és el kell készíteni a tökéletes forgatókönyvet, ami „kottául” szolgál majd. Úgy gondolom, hogy a profi rendezvényszervező jól tudja, hogy mi a dolga, ő az, aki kitalálja a programot, a cégnél dolgozó, partiért felelős kollégának pedig már csak annyi a feladata, hogy jóváhagyja a tervet.

– Neked mint moderátornak mi a feladatod egy ilyen rendezvényen?

– Azon kívül, hogy megadom az alaphangulatot, én vagyok az, aki tolmácsolja az üzeneteket, érthetővé teszi a feladatokat, tehát összekötő kapcsolóként, amolyan „átemelő szivattyúként” működöm.

Fontos még az is, hogy jó benyomást tegyek a közönségre, mert ha nem fogadnak el, akkor nem szeretik majd a közös játékokat sem, amelyek rájuk vár a partin.

– Szerinted miről szól egy csapatépítés?

– Leginkább egy osztálykiránduláshoz tudnám hasonlítani. Mindenki szeret kicsit kimozdulni, kötetlen környezetben lazítani, játékos feladatokat megoldani. Egy jó csapatépítés ezt biztosítja. A bulihangulat megágyaz annak, hogy mindenki megmutathassa az emberi arcát, élvezze, hogy nincsenek kötöttségek, így akár a főnökével is együtt játszhat, oldhat meg vicces feladatokat, együtt nevelhetnek.

– Biztosan számtalan csapatépítő módszer-

/// A csapatépítő programon mindenki egyenlő, nincsen főnök és beosztott, csak olyan emberek, aki azért vannak itt, hogy jól érezzék magukat.

rel találkozta. Számodra melyik a legkedvesebb, mit tartasz a leghatékonyabbnak?

– Számomra José Mourinho labdarúgóedző módszere a legszimpatikusabb. Ő azt mondja, hogy minden egyes játékost motiválttá kell tenni, különben a csapat nem lesz sikeres. A játékos és az edző közötti jó kapcsolatnak a bizalom a kulcsa. A másik módszer, amit a gyerekeimnél is alkalmazok: játszva próbálom megtanítani őket az új dolgokra. A lényeg, hogy szeressék és élvezzék, amit csinálnak.

– Mikor számít sikeresnek egy csapatépítés?

– Ha a nap végére, az esti parti idejére mindenki elfelejt a munkahelyi szerepét, és önmagát adja. A munkahelyen komoly teljesítménykényszer van: a feladatok hegyekben állnak, a határidők szorítanak. Csupa-csupa kötöttség, nincs egy szusszanási idő sem. A csapatépítő programon viszont számtalan kellemes dolog és meglepetés vár mindenkre. Ott senkinek sem az a feladata, hogy pipálgasson a határidőnaplójában, hanem az, hogy a játéka, a

táncra és az evés-ivásra koncentráljon.

– Te mikor vagy magaddal elégedett a moderátor szerepben?

– Ha úgy érzem, hogy a maximumot nyújtottam, és sikerült szerethetővé tennem a programot. A jó hangulat a legjobb visszajelzés számomra. Ha ezt sikerül hoznom, már elégedetten távoztam. Ha a cég, akivel együtt dolgoztam, szívesen ajánl mások számára is, vagy esetleg máskor is engem hív moderátornak, azt szintén sikerként könyvelem el.

– Mi a legfőbb üzeneted a csapatépítések kapcsán?

– Tessék magatokat jól érezni, és engedjétek el magatokat! A másik pedig az, hogy a csapatépítő programon mindenki egyenlő, nincsen főnök és beosztott, csak olyan emberek, akik azért vannak itt, hogy jól érezzék magukat. Ehhez viszont nem szabad hagyni, hogy a résztvevők unatkozzanak, legyen tehát sok olyan program, ami leköti a figyelmüket. Moderátorként én mindent megteszek, hogy ne laposodjon el a buli, de nagy segítséget jelent, ha olyan programokkal van tele a forgatókönyv, amelyek időről időre felrázzák a vendégeket.



/// A jó hangulat a legjobb visszajelzés számomra. Ha ezt sikerül hoznom, már elégedetten távoztam.

„Az évek alatt sok programelemmel találkoztam,

de egyet mégis kiemelnék, mert ez nagyon tetszett. A céges rendezvény résztvevőinek klasszikus filmek szereplőinek a bőrébe kellett bújniuk. Érdekes volt látni, ahogyan az egyik főnök a Grease című film John Travoltájaként táncol és énekel, más pedig a Keresztapa kultikus figurájaként váltja meg a világot. Ezek a pillanatok szerintem nem csak az én retinámba égtek bele...”