

Csapatépítés a konyhában

Napjaink rohanó világában több időt töltünk a munkahelyünkön, mint otthon, a családkörében. Hetente általában 40–60 órát töltünk munkával, így fontos a munkatársak közötti jó viszony, hogy gördülékenyen tudjanak együtt dolgozni.

Kutatásom során választ szerettem volna kapni arra, hogy mennyire elterjedtek ma a csapatépítő tréningek hazánkban, illetve arra, milyen feltételek mellett lehetne a főzést beleilleszteni egy csapatépítő tréningbe – ennek érdekében három hipotézist fogalmaztam meg.

Kérdőíves kutatásom révén bizonyítást nyert, hogy a közös étkezés igen fontos alapját képezi egy csapatépítő tréningnek, és az is, hogy válaszadóim közel kétharmada szívesen kipróbálná a főzéssel fuzionált csapatépítő tréninget. Összességében elmondható, hogy lenne kereslet a fúziós csapatépítésre, amennyiben sikerül összhangot teremteni a feladatok és a főzés között, illetve, ha az megfelelően igazítható a vállalkozáshoz, személyre szabható, és minden résztvevő képes azonosulni a feladattal.

Kulcsszavak: csapatépítés, tréning, főzés, tréner, konyha, kikapcsolódás

Bevezetés

Napjainkban a magas követelmények miatt gyakran több időt töltünk a munkahelyünkön, mint otthon, a családkörében. A közös étkezések, programok háttérbe szorulnak, a technológiai fejlesztéseknek köszönhetően pedig még kevesebbet kommunikálunk egymással szemtől szemben, mint korábban.

Egyre gyakoribb, hogy az emberek túlórának, szinte naponta egy-két órával tovább maradnak a munkahelyükön, mert egy feladatot még be kell fejezni. Mivel hetente általában 40–60 órát töltünk a munkahelyünkön, kifejezetten fontos, hogy a munkatársak között jó viszony alakuljon ki, hogy könnyen szót értsenek egymással, és gördülékenyen tudjanak együtt dolgozni. Egyre több vállalkozás ismeri fel a csapatépítés hosszú

1 Somogyi Kitti a BGE Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Karának hallgatója (somogyi.kitti93@gmail.com).

A szerző köszönetét fejezi ki az EMMI Új Nemzeti Kiválósági Programjának (ÚNKP-17-1-I-BGE-%) az ösztöndíj-támogatásért.

távú kedvező hatását, de sokan elfelejtik, hogy különbség van egy tréning és a közös időtöltés között.

Ha az ember csapatot szeretne építeni, jelenleg bőven van választék a piacon, de óvatosan kell választanunk, ha van célunk is, amelyet el szeretnénk érni. Kiváló alternatíva lehet például a közös főzés, ha az nem csak arról szól, hogy együnk egy jót együtt, hanem coach vagy tréner bevonásával jól kitalált feladatokkal ténylegesen egy cél megvalósulását szolgálja.

Kutatásom során választ szerettem volna kapni arra, mennyire elterjedtek ma a csapatépítő tréningek hazánkban, mennyire érzik jól magukat a résztvevők egy tréningen, illetve, hogy milyen feltételek mellett lehetne a főzést beleilleszteni egy tréner segítségével a csapatépítő tréningbe. Ehhez három hipotézist fogalmaztam meg.

A szakirodalmi áttekintés segítségével megismertem a főzés és a terített asztal történetét, a csapatépítés és a tréningek alapjait, jelenlegi formáit. Ezután összeállítottam egy kérdőívet, amelynek segítségével bizonyítást nyert, hogy a közös étkezés igen fontos alapját képezi egy csapatépítő tréningnek, illetve sikerült feltérképezni a jelenlegi tendenciákat, és azt, hogy válaszadóim közel kétharmada szívesen kipróbálná a főzéssel fuzionált csapatépítő tréninget jelenlegi munkahelyével és munkatársaival. A strukturált interjúk segítettek abban, hogy alaposabb, pontosabb véleményeket kapjak a csapatépítésről általában, a tréner szerepéről egy tréning során, illetve arról, hogy a különböző piaci szereplők miként látják ötletem létjogosultságát.

Ahhoz, hogy a „csapatépítés a konyhában” tréninget pozicionálni tudjam a piacon, különböző árajánlatok segítségével megismertem néhány tréning szervező jelenlegi árképzését és szolgáltatásai kínálatát.

Összességében elmondható, hogy lenne kereslet a fúziós csapatépítésre, amennyiben sikerül összhangot teremteni a feladatok és a főzés között, illetve, ha az megfelelően igazítható a vállalkozáshoz, személyre szabható, és minden résztvevő képes azonosulni a feladattal.

A kutatásról

Kutatásom célja a főzés mint csapatépítési tréningalternatíva vizsgálata volt. Munkám során hipotéziseim alátámasztása és a téma alapos megismerése érdekében több módszert is alkalmaztam. Szekunder kutatásom során feltártam a témában készült szakirodalmi forrásokat, primer kutatásom keretében pedig megvizsgáltam hipotéziseim helyességét. Ebből a célból kérdőívet állítottam össze, interjút készítettem és piackutatást végeztem.

Kutatásom során az alábbi hipotéziseket vizsgáltam:

H1: A közös étkezés a történelemben régóta tölt be kapcsolatépítő, társadalmi kapcsolatokat erősítő szerepet.

H2: A kérdőívet kitöltők egyetértenek a közös főzés és étkezés kapcsolatokra gyakorolt pozitív hatásával.

H3: A közös főzés jó csapatépítő szerepet tölt be.

Elméleti háttér

A terített asztal története

A főzés, sütés alapját hozzávetőlegesen 500 000 évvel ezelőtt a tűz megismerése teremtette meg: az addig nyersen fogyasztott élelmiszerek, alapanyagok hőkezeltévé váltak, alapjaiban és minőségében is megváltoztatva az ősember táplálkozását. Az ókorban nagyobb előrelépés történt: ekkor már az emberek földet műveltek, kialakult a fémművesség és egyéb fontos szakmák (Tusor–Sahin-Tóth 1999).

Ezekről az időszakokról leginkább különböző tárgyi emlékek, esetleges épen maradt falfestmények mesélhetnek nekünk, de igen csekély információt szolgáltatnak ahhoz, hogy teljes bizonyossággal meghatározzuk a „terített asztal” megjelenésének idejét.

A középkorba lépve az étkezés rendje teljesen megváltozott: a fekvő vacsorázást felváltották a kizárólag ülésre alkalmas padokon és székeken elköltött étkezések, illetve a mai asztali rend elődje. Amíg az ókori lakomákra jellemző pazarlás az eszközökben és a fogásokban is megmutatkozott, ebben a korszakban akár több generációt is kiszolgálhattak a tálak, kancsók.

Az evőeszközök használata viszonylag későn terjedt el: a nagy tálakban kihordott ételeket a vendégek évszázadokon át kézzel fogyasztották saját tányérjaikról, ujjaikat esetleg fémhüvelyekkel védték, s csak az étkezés végén öblítették le a kezüket vagy épp – szerényebb asztaloknál – törtölték a kutya szőrébe az ételmaradékot. A korábbi változatos, friss gyümölcsöket, zöldségeket s halakat is tartalmazó étrend átalakult: az étkezések középpontjába a hús került.

Idővel mindennapivá vált a kés, kanál használata, s a reneszánsz elején megjelent legfiatalabb evőeszközünk is: a kétágú villa, amelyet eleinte csak a gazdag házak engedhettek meg maguknak. Az asztalokra jellemző volt a társadalmi ültetési rend, amelynek alapjául a közéleti rang szolgált. Ebben az időszakban igazán fontos lépések történtek a mai étkezési rend kialakulása felé vezető úton: megjelentek az étkezéssel kapcsolatos illemszabályok, egyre jobban elterjedt az elvárt személyi higiénia az asztalnál, s a ma-

napság oly egyértelmű terítési és eszközhasználati rend alapjai is a reneszánsz korban alakultak ki (Arabazdisz et al. 2003).

A középkor a gasztronómia számára azért is fontos korszak, mert az első – fennmaradt – szakácskönyvek a 13. század végén keletkeztek. Mivel a szakácsok általában írástudatlanok voltak, receptjeiket s tudásukat szájhagyomány és gyakorlat útján örökítették tovább, így ezen könyvek legfőképpen gazdáik, uralkodók könyvtárait gazdagították. Az alapanyagok folyamatosan idomultak az igényekhez: a zöldségeket főként csak főzve tálalták, a főszerep még mindig a húsoké volt. Megjelent az igény arra, hogy a különféle ételek ne csak ízletesek, de szemet gyönyörködtető is legyenek, így a 15. század szakácsai már nagy gondot fordítottak a tálalásra is.

A középkor kései szakaszában visszatért a mértékletesség, az urak – az orvosok és gyógyításban jártas tanácsadók javaslatára – korlátozták a heti húsfogyasztás alkalmait, a bőséges étkezések egyre inkább a különféle ünnepekhez kötődtek. Az emberek általában kétszer, a gazdagabbak – reggelivel együtt – háromszor étkeztek egy nap.

A lakomák, fényűző vacsorák is sokat változtak: általában 3-4 „fogás” a jellemző, de egy-egy fogás akár több mint 20 ételből is állhatott. A receptkönyvek mellett megjelentek az illemtankönyvek, amelyek írásban rögzítették az addigra már elterjedt, berögzült illem- és etikai szabályokat, az étkezéshez kapcsolódó rituálékat.

Átlépve az újkorba, a terített asztal képe is megváltozott: néhol a négyszögletes asztalt leváltotta az ovális vagy kerek, amely a társaságot kötetlenebb, fesztelenebb társalgásra sarkallta. A terítés csupa pompa: megjelentek a változatos szalvétakreációk, az evőeszközök sokasága; a különböző italokhoz különböző poharak dukáltak; az ételsorokat „megkomponálták”. Bár továbbra is tartottak királyi vacsorákat, amelyekre meghívást kapni igazi kitüntetés volt, egyre több uralkodónál jelent meg az igény a csendes, magányos vacsorára.

A 17. század fordulópontot hozott az úri étkezéseket illetően: háttérbe szorult a rangsor alapján történő ültetés, és a felszolgáláshoz már nem volt szükség szolgálk és szolgálók „sürgő hadára”. Idővel az ebédlőasztal már nem feltétlenül volt szerves része minden társasági eseménynek: az ebédlőkbe beköltözött az intimitással ötvözött modern világ. A családok szűk körben vacsoráztak, és bár továbbra is kiöltöztek az étkezéshez, a fényűzés, a pompa, az esetleges pazarlás megmaradt a jeles napokra, ünnepekre.

Az újkor elejétől, az elkövetkező századokon át finomodott, alakult a terített asztal eszközkínálata, étkezési rendje. Valamelyest változtak a menüsorok egyes fogásait képező alapanyagok, nagyobb teret kaptak a zöldségek, például salátaként. A nemesi családok a mindennapjaikban is megtartották a szemképráztató tányérokat, abroszo-

kat, de igazán csak ünnepnapokon terítettek a különleges ezüstneművel, a legújabb „trendeknek” megfelelő tányérkészlettel és díszes gyertyatartókkal.

A 19. században egy új kedvtelés alakult ki: a korábban is ismert fogadók, vendéglők mellett megjelentek a kifinomult éttermek, aminek köszönhetően már nem csak az arisztokrácia kiváltsága volt a fényűző lakoma. A terített asztal lenyűgöző pompája, a feltálat káprázatos fogások mindenki számára elérhetővé váltak – már persze annak, aki megengedhette magának.

Napjainkig az eszközök fejlődése nem állt meg, de azon éttermek és rezidenciák száma igen kevés, ahol egy kiváló, 17–18. századi udvari lakoma összes evő- és tálalóeszköze felsorakoztatható. Az etikett szabályai folyamatosan változnak, az adott kor szelleméhez illeszkedve, ahogy a terítés, a menüsorok vagy a vacsora folyamán bemutatható szórakoztató műsorok is. Egy biztos: a terített asztal társadalmi fontossága nem halványul, a különböző lakomák pedig még mindig kiváló helyszínt biztosítanak a politika, a kapcsolatépítés és a társasági élet számára (Strong 2006).

A csapatépítésről

A mai értelemben vett csapatépítés alapjául a csapatpszellelem, a közösségbe való beilleszkedési hajlam szolgál, amelyről elsőként William McDougall írt *The Group Mind* című művében (McDougall 1920).

Az emberi kapcsolatok fontosságára a szervezeti, vállalati életben Elton Mayo hívta fel a figyelmet ún. Hawthorne-kutatása során. Mayo szerint az elérhető termelékenység és a dolgozók egyéni és csoportos teljesítménye szellemi, érzelmi és erkölcsi tényezőktől is függ. A Hawthorne-kutatás eredményei alapján hozták létre a részvételen alapuló szervezetet, amelynek fő jellemzői közé tartozott a bizalom és a problémák megvitatásának lehetősége. A beosztottak úgy érezték: számít a véleményük, így motiváltabbá váltak a termelésben, kialakult az igény a hierarchia különböző szintjei közötti kommunikációra. A konfliktusok megvitathatóvá váltak, a célok elérésében teret kaptak az egyéni módszerek. Mind az egyének, mind a csapatok teljesítményét javítani tudták a felelősség és az önállóság erősítésével (Mayo, idézi Barakonyi 2000).

A csapatépítés különböző dolgokat jelenthet, például: a vállalkozás számára a cél érdekében legmegfelelőbb csapat kialakítását, a különböző részlegek és csoportok közötti kommunikáció formálását, fejlesztését, esetleg egy meglévő csoport kapcsolatainak javítását. A csapatépítés jelentheti továbbá a vállalkozás és alkalmazottai fejlődésének segítését (Anergy Advantage évszám nélkül).

A csoport fejlesztése olyan összetett folyamat, amelyben a csoport valamennyi tagjának részt kell vállalnia. A fejlesztésben a tréner csak külső segítséget adnak: a tényleges fejlődés a csoportban, közös tevékenység során megy végbe. Már a csapatépítés előtt fontos tisztázni, hogy létezik-e egyáltalán közös feladat és cél, és ha igen, mi az; hány ember bevonására van szükség és miért; illetve van-e a csoportban olyan vezető, aki személyes felelősséggel bír. A kérdések megválaszolása után a gyakorlott tréner számára láthatóvá válik, hogy mely tréningforma a legmegfelelőbb a csoport, a team számára (Gellert–Nowak 2010).

A tréning fogalma igen nehezen megfogható, hiszen napjainkban a lehetőségek száma közel végtelen, az eszköztár pedig kifogyhatatlan. Amikor tréningről beszélünk, olyan összetett képzési és továbbképzési formára gondolunk, amely alkalmazkodik az alany – amely lehet önálló személy vagy csoport – igényeihez, segíti különféle kompetenciák, ismeretanyagok elsajátítását, a képességek és készségek fejlesztését. Fontos eleme az értékelés, melynek során a résztvevőben tudatosodik, milyen új ismeretanyag került a birtokába, és mily módon vagy módokon tudja azt hasznosítani a jövőben (Poór 2009).

Kutatási eredmények

Kérdőíves vizsgálatom legfontosabb eredménye a válaszadók csapatépítési érdeklődésének megismerése volt. A legtöbb válaszadó a közös időtöltést (94 fő) és az egyéb programokat (90 fő) preferálná, a klasszikus, tréner segítségével lebonyolított tréning már kevésbé kedvelt, mindösszesen 25 fő választaná. Az alternatívák közül a legsikeresebb az egy munkanapos és az egynapos időtöltés ötlete volt, a többnapos tréningek közül pedig nagyobb sikernek örvendene egy hétközben tartott rendezvény, amelyet lehetőleg félévente szervezzenek meg, csendes, vidéki helyszínen, zöldövezetben vagy kis, családi szállodában. A válaszadók szívesen utaznának megyén (27,5%) vagy régión (24,3%) belül, bár sokan (20,7%) akár másik országba is elmennének egy tréning kedvéért, ha annak költségeit a vállalkozás fizetné.

A kérdőívben röviden ismertettem elképzelésemet: egy olyan tréningalternatívát szeretnék létrehozni a csapatépítésekben, ahol a résztvevők a már közismert tréninggyakorlatok mellett találkozhatnak gasztronómiával átítatott feladatokkal, illetve főzés-oktatással, közös főzéssel is. A tréning 2-3 napot venne igénybe, csendes helyszínen, a külvilágtól elzártan – az okoseszközök kizárásával. A leírás alapján a válaszadók 63,5%-a próbálta volna ki szívesen a „csapatépítés a konyhában” programot jelenlegi munkahelyével és munkatársaival.

A kutatás során két interjúút is készítettem. Az egyik interjúalany gyakorló tréner, míg a másik megkérdezett jelenleg humán erőforrással foglalkozik, ahol tréningek szervezése és lebonyolítása is a feladatkörébe tartozik. Az interjúk során mindketten egyetértettek abban, hogy elengedhetetlen a közös cél meghatározása a sikeres tréning lebonyolításához, és érdemes fizikai és szellemi feladatokat egyaránt szerepeltetni a 2-3 napos rendezvényen. Az interjú alapján nagyobb súlyt kell fektetnem a feladatok kialakítására és a megfelelő forgatókönyv összeállítására, hogy a tréning megfelelő eredményeket érhessen el. Nem szabad megfélemlíteni a tréning kidolgozása során, hogy vállalkozásra szabható alternatíva szülessen, ami több időt és energiát igényel ugyan, de egyedisége nagyobb vonzerőt gyakorol a piacon.

Versenyárselemzést is végeztem, amelyhez több vállalkozástól kértem ajánlatot hasonló profilú csapat számára, mint amilyennek én szeretném kínálni a szolgáltatást.

Öt vállalkozás reagált a megkereséseimre, amelyek közül csupán egy alapozta trénerre csomagajánlatát. Egy másik szolgáltató tudja ugyan biztosítani a trénert, de nem rendelkezik kész csomagajánlattal, mert megpróbál minden alkalommal személyre szabott alternatívát biztosítani a jelenlegi feladataik felhasználásával. Az öt vállalkozásból kettő üzemeltet főzőiskolát, ahol kínálnak ugyan programot csoportok, akár munkahelyi csapatok részére is, kifejezetten tréningalternatívával azonban nem tudnak szolgálni. Ajánlataik többnyire 3–4 órára szólnak, kisebb (10-15 fős) csoportoknak. Ezen alkalom külön feladatokat, trénert nem foglalnak magukba, s bár van célja a rendezvénynek, mégpedig a közös étkezés, ez nem felel meg egy tréningtől elvárható célnak.

Hipotézisek vizsgálata

A kutatás megkezdésekor három hipotézist állítottam fel. A kutatás eredményeként a következőkre jutottam:

H1: A közös étkezés a történelemben régóta tölt be kapcsolatépítő, társadalmi kapcsolatokat erősítő szerepet – ezen hipotézisemet a szakirodalmi áttekintésre alapozva elfogadtam. Már az ókori egyiptomi, görög és római kultúrában is társadalmi jelentőséggel bírtak a lakomák: az uralkodók tekintélyük és hatalmuk mellett bizonyíthatták udvaruk gazdagságát is az akár többnapos mulatságok során. A középkorban változtak ugyan az étkezési szokások, megjelentek a hatalmas étkezőasztalok, az ültetett fogadások, de továbbra is jelentőséggel bírt, ha valaki helyet foglalhatott ezen étkezési rituálék egyikén. Az akkori szokások napjainkban is megjelennek: a különféle neves ünnepeket (születésnapokat, sikeres üzletkötéseket, családi-

baráti és üzleti alkalmakat) is finom fogások mellett ünnepeljük – ez a kultúránk része lett, akárcsak a különféle hagyományok és nemzeti ünnepek.

H2: A kérdőív kitöltői egyetértnek a közös főzés és étkezés kapcsolatokra gyakorolt pozitív hatásával – a kérdőívben ezen hipotézis vizsgálatára három kérdést is feltettem: megkérdeztem a válaszadókat a családi, baráti és munkatársi kapcsolatra gyakorolt hatásról. A család esetében a válaszadók 73,9%-a, a barátok esetében 73,4%-a, míg a munkatársak esetében 45,9%-a értett egyet teljes mértékben az állításokkal. Fontos továbbá, hogy a mintában mindhárom esetben a „teljes mértékben egyetért” volt a legjellemzőbb válasz. Ezek alapján a hipotézist elfogadtam.

H3: A közös főzés jó csapatépítő szerepet tölt be. A megkérdezettek több mint 53%-a teljes mértékben egyetért a főzés csapatépítő erejével, emellett mindkét interjúalany egyetértett azzal, hogy megfelelő felépítés esetén a főzés jó alternatíva lehet munkatársi csoportok számára. Ennek alapján a H3 hipotézist is elfogadtam.

Következtetés

A kutatás során a tanulmányaim miatt nagyobb súlyt fektettem a vendéglátásra, illetve a megvalósíthatóságra. A konkrét feladatok kidolgozásához, valamint a forgatókönyv összeállításához külső tréner bevonása javasolt, aki megfelelően átlátja a különféle feladatokat, és azt, hogy a különböző önálló gyakorlatok hogyan alkothatnak egészet, továbbá értelmezni tudja az eredményeket. Összességében a kutatásban érintettek szerint az ötlet egyedülálló, és látnak benne lehetőséget, ha megfelelő a megvalósítás. Nem szabad túlzásba vinni a gasztronómiai jelleget, hiszen a két-három napos tréning esetében mind fizikai, mind szellemi megterhelés szükséges ahhoz, hogy a végén sikereket érjünk el. A lebonyolításhoz tehát szükség van egy jól felépített forgatókönyv kialakítására, ügyelve arra, hogy legyenek olyan feladatok, amelyek a megrendelő igényeire szabhatók. A piacon igen széles körű ugyan a kínálat, amely a legtöbb igényt kielégíti, mégis érdemes belekezdeni a megvalósításba, hiszen ilyenek jelenleg nem érhetők el.

A kutatás folytatásaként egy képzett és tapasztalt tréner bevonásával ki kell alakítani a pontos és konkrét feladatokat, meghatározva a velük elérni kívánt célokat, majd a potenciális megrendelők felkeresése után következhet a tréning kipróbálása. Egy megfelelően összeállított tesztcsoport segíthet a hiányosságok, gyengeségek felderítésében, továbbá abban, hogy a tréning mely részei a legkedveltebbek, s érdemes ezekre helyezni a hangsúlyt. Mindezek ismeretében meghatározható a szolgáltatás piaci pozíciója, és kialakítható az ár és egy összetett csomagajánlat.

Hivatkozások

- Anergy Advantage (évszám nélkül). The Hawthorne experiment: What it teaches us about productivity and teambuilding. *Singapore Teambuilding*. http://singaporeteambuilding.com/teambuilding/History_Teambuilding_the_Hawthorne_Experiments_continued.htm. Letöltés időpontja: 2017. szeptember 13.
- Arabadzisz I.-né – Oriskó F. – Tomis A. (2003). *Gasztronómiai alapismeretek*. Budapest: Képzőművészeti Kiadó Kft.
- Barakonyi K. (2000). *Stratégiai menedzsment*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó Rt.
- Gellert, M. – Nowak, C. (2010). *A csapatépítés nagykönyve*. Miskolc: Z-Press Kiadó Kft.
- Kresalek P. – Szörös K. (2010). *Üzleti tervezés*. Budapest: Budapesti Gazdasági Főiskola.
- McDougall, W. (1920). *The Group Mind*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mikó E. (2013). Tréningek napjainkban. *HR Portal*. <https://www.hrportal.hu/hr/treningek-napjainkban-20131217.html>. Letöltés időpontja: 2017. szeptember 13.
- Nagypál M. (2010). Mitől lesz hatékony a csapatépítés? *HR portal*. <https://www.hrportal.hu/hr/mitol-lesz-hatekony-a-csapatepites-20101011.html>. Letöltés időpontja: 2017. szeptember 13.
- Poór F. (2009). A tréning fogalma és jellemzői. *HR Portal*. <https://www.hrportal.hu/c/a-trening-fogalma-es-jellemzoi-20091116.html>. Letöltés időpontja: 2017. szept. 13.
- Poór J. (2016). *Menedzsment – Tanácsadási kézikönyv*. Budapest: Akadémia Kiadó.
- Strong, R. (2006). *Lakoma*. Budapest: Athenaeum 2000 Kiadó.
- Tusor A. – Sahin-Tóth Gy. (1999). *Gasztronómia. Étel- és italismeret*. Budapest: Képzőművészeti Kiadó és Nyomda.

Teambuilding in the kitchen

In our rushy days it's not rare that we spend more time in our workplace than in our homes, with our families. We spend 40-60 hours per week in our job, that is why it is important to have good relationship with coworkers. This team spirit given, they can work smoothly together.

In my research I tried to find out how wide-spread team-buildings are in Hungary and what are the main conditions of creating a fusion of cooking and team-building. To meet my goals, I formulated three hypotheses.

In my survey I found that the meal spent together is a key success factor for a team outing, also that two third of the respondents would like to try the fusion of cooking and training. As a summary, I can state there *is* a demand for the fusion of the training and cooking provided a balance can be struck between the tasks and cooking activities and if it can be customized for each company.

Keywords: teambuilding, training, cooking, trainer, kitchen, relaxing