

FORINT, DOLLÁR VAGY EURÓ?

Haszon

X. ÉVFOLYAM
2012/6.
JÚNIUS
ÁRA: 590 FORINT

ÚSSZA MEG A
TELEFONADÓT!

Hol nézzem
a **FOCI EB-t** és
az **OLIMPIÁT**?

A LEGJOBB
LAKÁSOK
BUDAPESTEN

/ Szabad-e **SÍRNI** **AZ IRODÁBAN?**

- Trükkök ellene, érvek mellette
- Az emberséges elbocsátás
- Honnan tudni, hogy baj van a cégnél?

A LEGMEGBÍZHATÓBB AUTÓK



Szabad-e **SÍRNI** az irodában?

A kolléganő a főnök irodájában remegni kezd, hangja elcsuklik, majd előtörnek a könnyek. A főnök zsebkendőt nyújt, a kolléganő pedig szemét törölgetve visszaül a helyére, miközben az iroda összes dolgozója őt nézi, de úgy, hogy ne vegye észre. Ismerős jelenet?

Ha igen, nyilván tudni szeretné, mit tehet ellene. Ha nem, akkor még inkább, nehogy előforduljon. Akár főnökként igyekszik kezelni az érzelmi kitöréseket az irodában, akár alkalmazottként elkerülni, hogy sírva fakadjon. Persze ez nem ilyen egyszerű: az érzelmeknek helyük van a munkában, igaz, tudni kell, hogy hol.

Asírás ugyanis természetes reakció, az érzelmi feszültség levezetésének módja, egyfajta katarzis. Mindazonáltal a munkahelyen ferde szemmel nézik, helytelen viselkedésnek tartják. Hosszú távon hátrányba kerül, aki túlzottan utat enged az érzelmeknek: rosszabb értékelést kap, mást neveznek ki helyette magasabb pozícióba. Vagyis **aláássa a karriert**, mert inkompetensnek és megbízhatatlannak tűnik az illető.

A felmérések azt mutatják, hogy a sírás a legtöbb cégnél „halálos bűn”, ha értekezleten fordul elő, vagy ha közelgő határidő miatt történik. Személyes értékelések alkalmával is kerülendő: a legtöbb vezető egyenesen manipulatívnak tartja, ha valaki könnyezni kezd.

Emellett a sírás másik üzenete: „oldjátok meg ti a problémát, mert én már csak zokogni tudok miatta.” Ettől pedig az az érzése támad a többieknek, hogy a könnyező illető **nem elég kompetens** – mert valódi megoldással (látszólag) nem próbálkozik. Persze ez igazságtalan, hiszen a heves érzelemnyilvánítás és a kompetencia nem zárják ki egymást. Elvégre a briliáns főmérnök bátran az asztalra csaphat az elcsúszott határidő miatt, mégsem hiszi senki, hogy ő egy rakás szerencsétlenség.

A főnök nem sírhat!

Női vezetők esetében még rosszabb a megítélés. Sérülékenységéről árulkodik, ha a „főnök nő” szeme könnybe lábad. Ez pedig a kollégák számára annak a jele, hogy nem képes kezelni a nehéz helyzeteket. Akár igaz, akár nem, ez az általános társadalmi megítélés, és mint ilyen, csak lassan változik.

„Még az előző munkahelyemen fordult elő, hogy nagyon labilis lelkiállapotban voltam egy értekezleten, ahol több **támadás** ért, és elsírtam magam” – meséli *Mihalik Zsuzsa*, aki férjével, Schneider Balázssal immár 13 éve vezeti a sportutalványokat forgalmazó Klub Rekreáció Kft-t. „Bár a kollégáim nagyon kedvesen reagáltak, attól kezdve nem tudtam tovább ott dolgozni. Vezető beosztásban voltam akkor is, és én szeretem azt hinni magamról, hogy erős nő vagyok. A »megingás« után pedig gyengének láttak, így **el kellett jönnöm**.”

A nőkre nehéz hatni

Az általános nézet, hogy a hölgyek sokkal fogékonyabban az érzelmekre. Ez a neveltetésből is fakad, ugyanis a fiúkba általában azt sulykolják, hogy ne – vagy legalábbis ne túl intenzíven – mutassák ki az érzelmeiket. Ami viszont érdekes, hogy egy női vezetőre sokkal kevésbé hatnak az érzelmi kitörések.

„Volt egy munkavállalónk, aki nem nagyon találta a helyét a cégnél és folyamatosan sajnáltatta magát, vagy éppen hízelt” – meséli *Mihalik Zsuzsa*. „Én kifejezetten nehezen viselem, ha valaki manipulálni próbál, és ezt érzelmi úton teszi. Sőt, azt kell mondom, gyorsan lebukik nálam. Balázst inkább meg tudják hatni a pityergők.” „Ez nem egészen így van! Abban a szituációban nem tehetjük meg, hogy új munkaerőt kezdjünk betanítani a helyére” – veti közbe Balázs. „Persze most ezt mondd, de igazából neked köszönheti a lány, hogy egy évig nálunk volt. Az az áldott jó szíved...” – zárja le a kérdést *Zsuzsa*.

Az építőiparban is könnyeznek

„Egy mikrovállalkozás esetében mindig a cégvezető dönt a személyi kérdésekről. Sőt személyesen neki kell a munkavállalóval is beszélni, ha esetleg kirúgásról van szó” – meséli *Schilling Tamás* dunabogdányi ács-vállalkozó, aki már több mint 25 éve vezeti a cégét. „Sajnos többször meg kellett már válnom munkatársaktól a vállalkozásom több mint két évtizedes működése során. Az én

alapvetően az, hogy mindenki megérdemel egy második esélyt. Ezt már többször megbántam, de nem változtatok rajta. Előfordult, hogy egy munkavállalóm könnyekre fakadt, amikor szóba került a **kirúgás**, és mindent megígért. Lehetetlen kizárni ilyenkor az érzelmeket, hiszen emberi sorsokról kell döntenünk. Egy kis település esetében, mint Dunabogdány, még nehezebb a helyzet, hiszen az embereim családját is ismerem. Ha a problémák nem szűnnek meg, úgy már nincs értelme harmadik, negyedik lehetőséget adni – függetlenül a kötődésről, hiszen **a cég működése a tét**.” Ebből a történetből is jól látszik, hogy kisebb vállalkozások esetén az érzelmek nagyban befolyásolják a vezetői döntéseket, és legtöbbször a munkavállaló jár jól.

Beszivárgó magánélet

Naponta körülbelül 10 órát a munkahelyen töltünk, így nagyon nehéz kiiktatni a magánéletet. Még aki mereven szét akarja választani a munkát és a családot, annak se nagyon sikerül a mobiltelefonok és az egytűi irodák korában. Hogy hol van a privát szféra és a munkahely határa, az gyakorta helyzettől függő, illetve a vezető és a munkatársak személyiségén múlik.

Ha egy vezető nem vesz tudomást kollégái magánéleti **kríziseiről** – például haláleset vagy betegség a hozzátartozók körében –, akkor megesik, hogy a tapintatlan bánásmóddal pont a legjobb munkatársait veszíti el. Erre figyelmeztet *Gotthardt Zsóka* szakpszichológus, a szervezetfejlesztéssel és képzéssel foglalkozó Big Five Akadémia szakmai vezetője:

„Egy jó vezető ilyenkor rákérdez a problémákra, például így: »Látom rajtad, hogy nincs rendben valami. Indiszponált vagy, csúszol a határidőiddel. Segíthetlek?« Azért is fontos a **teljesítményromlás okairól** érdeklődni, mert nem tudható, magánéleti vagy szervezeti tényezők állnak-e a háttérben. Attól azonban óvnam a vezetőket, hogy részletekbe menően kérdezzenek.”

Konfliktus kollégák között

„Ha feszültség van a kollégák közt, azt **azonnal kezelni kell**” – mondja *Mihalik Zsuzsanna*. „Mindegy, hogy va-



Schilling Tamás: nem tud ellenállni az ácskönyveknek

5 MÓDSZER A SÍRÁS ELLEN

1. Készüljön fel a helyzetre!
Nem minden könnyefakasztó szituáció egyforma: vannak köztük, amelyekre fel lehet készülni. Ilyenkor gyakorolja – vagy legalább próbálja elképzelni – a lehetséges válaszokat. Használja fel mindazt, amit tud a másik félről és játssza le fejben, miként zajlódnak a beszélgetések. Érdekes hangosan is kimondani, mert így csökkenthetjük az aggodalmat.

2. Állandó öntudatosság
A nők gyakran sírnak anélkül, hogy valójában tudnák, miért. Néha azért ejtenek könnyeket, mert mérgesek. Érdekes némi energiát és időt szánni arra, hogy pontosabban meghatározza érzéseit. Minél inkább meg tudja különböztetni az egyik érzést a másiktól, annál könnyebben tud uralkodni magán. Általában a haragot kell elkerülni, így ha érzi, hogy felgyülemlik, igyekezzék pontosabban és helyénvalóbb módon kifejezni azt. „Mi dühít fel engem? Mit kell tennem, hogy feloldjam a helyzetet?” Az új nézőpont nyugtatólag hat majd.

3. Optimista alapszemlélet
Néha az is okot ad a sírásra, hogy az ember túl van terhelve munkával, és aggódik a teljesítménye miatt, amelyet nem ismernek el. Készítsen listát a valós és vélt gondokról, amelyek ezt az érzést okozzák. Keressen mentort, munkahelyen kívüli barátot, coachot vagy üzleti csoportot. Általuk más színben látjuk majd ugyanazt a kérdést, és jó adag optimizmussal is felvértezheti magát. Azért lássuk be: a munkahelyen nagyon kevés dolog élet-halál kérdése.

4. Szétválasztás
Ha ön gyakran vagy könnyen fakad sírva a munkahelyén, elég valószínű, hogy a magánélete betolakodott a munkájába. Nehéz, de fontos meghúzni a határvonalat a kettő között. Gondoljon úgy a munkára, mintha kikapcsolódna a magánéletéből. Fókuszáljon másra, vonja el a saját figyelmét a személyes dolgokról. A megoldást pedig keresse meg szabadidejében, és ne várja, hogy minden azonnal rendbe jöjjön. A férfiak remekül megtanulták, hogy ne reagáljanak azonnal, amint egy érzés hatalmába keríti őket. A nőknek ez nehezebben megy, de meg kell tanulni késleltetni vagy visszafogni az érzelmi reakció sürgető kényszerét. Jelentősen növeli az önbizalmát, ha megtanul uralkodni az érzésein. Főként akkor fontos ez, ha kritikát kap, amire a hölgyek nagyon érzékenyek. A jó előre begyakorolt légzéstechnika vagy relaxáció elcsitíthatja a sírási kényszert. Érdekes a kritika tartalmára vagy a felvetett probléma megoldására koncentrálni. Ha például azt mondják, túl lassan végzi a munkáját, próbálja kideríteni, miként lehetne felgyorsítani azt.

5. Mutasson rá érzéseire és kérjen elnézést!
Ha érzi, hogy közeledik a sírás, mondja a következőt: „Látja, nagyon közelről érint engem ez a dolog. Kaphatnék némi időt, hogy újra beszéljünk róla? Köszönöm a megértését.” Hagyja el a helyiséget – és utána kérjen új időpontot.



Mihalik Zsuzsa, Schneider Balázs: házinyúlra lőttek

laki egyszerűen rosszkedvű, vagy valóban problémája van, muszáj rögtön szembesíteni őket. Szerencsére olyan csapatot tudtunk kialakítani az évek során, amelyben mindenki nagyon empátikusan reagál a másik nehezebb napjaira. Ennek ellenére előfordulnak összetűzések. Az egyetlen módszer, amit ezzel kapcsolatban alkalmazhatunk vezetőként, hogy **nem söpörjük szőnyeg alá a legkisebb problémát sem, és nem kerüljük el a konfliktust.**

Magánéleti krízis esetén nagyot nő a vezető tekintélye a munkatárs szemében, ha megértő, elnéző ebben az időszakban – állítja a pszichológus. A tapasztalat az, hogy ilyenkor a kollégák is segítőkészek, átvállalnak feladatokat, megértik, miért megy el két órával korábban a munkatársuk, miért tesz le kevesebbet az asztalra.

Ezt az egyensúlyt azonban nehéz heteken át fenntartani. Ha nem oldódik meg a probléma – vagy a kolléga visszaél a helyzettel –, akkor a vezető nem hunyhat szemet a teljesítménycsökkenés felett. És nem alkalmazhat hosszú távon kettős mércét.

Máskülönben megbomlik a csapategység, elhangozhatnak olyan megjegyzések („Neki ezt is lehet”, „Mégdig kell még helyette dolgozni?”), amelyek a **munkamórált** rombolják.

Hormonális fenyegetés

Mit tehet egy vezető, ha beosztottja sírógörcsöt kap? Általában a férfiak panaszkodnak, hogy képtelenek kezelni a helyzetet. Ennek oka a pszichiáterek szerint az, hogy a férfiak számára a női sírás „hormonális fenyegetést” jelent. Amikor egy nő szemé könnybe lábad, a jelenlévő férfiak tesztoszteronszintje jelentősen visszaesik. Vagyis a könnyek **kémiai üzenetet** küldenek a környezetnek.

És mi ez az üzenet? A tesztoszteron a férfi „hatalmi hormonja”, amely a cégvezetőket harci üzemmódba állítja. A sírás viszont visszaveti ezt, amitől a férfi főnök úgy érzi, kudarcot vall. Ilyenkor a legjobb stratégia jelezni a segítőkészséget, de nem kiesni a vezetői szerepből.

Sírással érzelmeiktorészek teljesítményértékelő beszélgetéseken is előfordulnak. Azoknak a vezetőknek a szívét könnyű ezzel az eszközzel meglágyítani, akik **felülete-**

sen értékelnek. Aki számokkal, példákkal alá tudja támasztani, miért tartja elégtelennek a kolléga munkáját, azt nehéz eltéríteni sírással eredeti véleményétől. Persze vannak esetek, amikor elfogadható a sírás: ha személyes az ügy, haláleset vagy válás miatt fordul elő.

TÖKÉLETES JELÖLT A MUNKÁRA

Egy ilyen alkalmazottat nyugodtan terhelhet, bírja a gyűrődést. Stílusos megjelenésű, mindig jó benyomást kelt, ráadásul most olyan tulajdonságokkal rendelkezik, aminek egy cégvezető sem tud ellenállni. A Nissan most páratlanul kedvező ajánlatokkal bocsátja cége rendelkezésére a tökéletes jelöltet – akár egyre van szüksége, akár többre. Nissan cégaútok. Az ön új kedvenc beosztottjai.

Nissan. Az innováció élménye.



ÖNÉLETRAJZ

Név:
Rövid bemutatkozás:

Erősségek:

Specialitás:
Fizetési igény:
Kapcsolat:

NISSAN QASHQAI I-WAY

A stílusos fellépést és az intelligens megoldásokat szeretem.

- Beépített Nissan Connect navigáció
- 4 kamerás parkolórendszer
- Különleges, 18"-os alufelnik

890 000 Ft cégautó-kedvezmény

5 390 000 Ft-tól

www.nissan.hu



Emberséges ELBOCSÁTÁS

„Minden vezető megszenvedi az első felmondó beszélgetését, de a tűzkeresztségen át kell esni” – mondja Dömök Gabriella, a Kozák HR szakmai vezetője, outplacement tanácsadó, aki elbocsátó-beszélgetésekre készít fel vezetőket, majd a folyamat egy későbbi pontján az elbocsátottak elhelyezkedését segíti. A vezetői érettség jó fokmérője, milyen emberi és vezetői hozzáállással végzi ezt egy főnök. „Én például vezetői kiválasztásnál mindig megkérdelem a jelentkezőt, mondott-e már fel beosztottjának – és ha igen, hogyan?”

Ne bagatellizáljuk

A felmondás tényét egyéni ajánlott közölni, plénum kizárásával. Akik lényegre törő személyiségek – és nem igénylik a szorongás oldását –, azoknál célszerű a tárgyra térni. Akik nehezebben viselik a stresszt, félénkebbek, azoknál pár mondatos bevezető után lehet a megbeszélés céljára rátérni. Mind emberi, mind vezetői szempontból nehéz az elbocsátó beszélgetés. A vezetők a közlés módja mellett többnyire az érintettek érzelmi kitörésétől tartanak – pedig ezek ritkák.

Sokkal gyakoribb reakció az értetlenség, a megrökönyödés, a sokkos állapot, a hallgatás. Ha a munkatárs elcsúszta magát, az jó jel: oldódik a belső feszültség. A sírásnak és más érzelmeknek – a rombolás, fenyegetés kivételével – helye van ilyenkor. Az érintettnek joga van azt érezni, amit érez, ezért a legtöbb, amit vezetőként tehetünk, hogy kinyilvánítjuk megértésünket (például adunk neki egy zsebkendőt, ha sír). Vigyázzunk, mert a helyzet bagatellizálása (ugyan

már, neked nem okoz gondot új állást találni), vagy az együttes sajnálkozás (hát ez tényleg szörnyű) érzelmi-
leg még lejjebb taszítja a munkatársat.

Nincs magyarázkodás

Az érzelmi érintettség egyik jellemző tünete, amikor a munkatárs nem hajlandó tudomásul venni a döntést, hogy mennie kell a csapatból. Elkezd sorolni, miért inkább egyik kollégáját kellett volna elküldeni. („Miért én? XY lusta, egész nap privát ügyeket intéz, a múltkor is...”) A vezető ilyenkor nem magyarázkodhat, nem térhet el a már végiggondolt indoklásától, és nem bizonytalanodhat el döntésében. Különben hamis reményt ébreszt, amely később a munkatárs érzelmi leválását még inkább elnyújtja és megnehezíti.

Hibás stratégia – és az elmenők szemében a vezető leértékelését vonja maga után –, ha a vezető eltolja magától a felelősséget (én kedvellek, de az ügyvezető így döntött). Még akkor is a döntés mögé kell állni, ha azt nem ő hozta meg, netán nem ért vele egyet: a vezető ebben a helyzetben a céget képviseli. Ha voltak is csaták a vezetőségben, az érintettet a végeredmény érdekli, a próbálkozások és sajnálkozások nem jelennek számára értéket, főlegesen vele őt terheli. Később, más keretek között – ha ez tényleg fontos – sort lehet keríteni ennek megbeszélésére.

Ott és akkor az elbocsátott a felelősséget nem vállaló vezetőt emberileg és szerepében is gyengének látja, magyarázkodását ellenszenvesebbnek tartja, mint az olyanét, aki nyíltan kiáll a döntés mellett. ■



Dömök Gabriella: Hiába kínos, a döntés mögé kell állni

mek viszont **hitelesen hatnak**, ami fokozza a meggyőző erőt” – mondja Ingo Vogel, akit az „emocionális értékesítés” trénerként – és számos tanácsadó könyv szerzőjeként – ismernek Németországban.

Szerinte az érzelmek kinyilvánítása (persze nem a sírás) gyakran döntő szerepet játszik az **eredményes üzletkötésben**. Különösen akkor, ha az adott terméknek nincsen igazán egyedi jellege. „Ilyenkor saját személyiségünkkel kell meggyőzni a tárgyalófelet. Aki viszont érzelmileg gyengébb, az inkább csak az árról beszél.”

Érzelmes karrier

Az üzleti életben jelzés értékűek az érzelmek. Segítenek tájékozódni, hogy milyen esélyeink vannak a sikerre egy

tárgyalás során, **melyik stratégia** lehet célravezető, illetve kell-e változtatni az eddigi taktikán. Tehát az érzelmek kinyilvánítása, valamint észlelése olyan kompetencia a munkatársak esetében, amely a vállalkozás egészére számára is értékes.

Míg a '90-es években a nyugati vállalatok vezetőinek zöme még azt hitte, hogy az érzelm olyan zavaró elem, amit nem illik magunkkal vinni a munkahelyre, addig mára ez a felfogás alaposan megváltozott. Az emóciókat „megtestesült információknak” tekintik, amelyek jótékony hatása elkíséri az embert a munkahelyre is.

Sikeresnek lenni, karriert befutni, másokat meggyőzni – még ha pont a főnökeink is –, mindehhez szükség van az érzelmekre. Ezért a „felvilágosult” cégeknél

különös figyelmet fordítanak az **emocionális készség** és fogékonyság (EQ, lásd alább) meglétére. Ez gyakran még fontosabb szempont is lehet, mint a jó előadói készség vagy a szerteágazó külföldi tapasztalat.

Párás szemmel még szabad

Ha csak majdnem könnyezik az ember, illetve fennkölt vagy kétségbeejtő pillanatokban kissé megremeg a hangja, az még rendben van. Sőt – a munkahelyi légkörtől és elvárásoktól függően – akár kifejezetten pozitív dolog. Hillary Clinton pedig azért engedhette meg magának a valódi könnyeket, mert senki nem „bögőmasinaként”, sokkal inkább kemény emberként ismerte őt.

A férfiaknak annyiban könnyebb, hogy az ő erősebb érzelmi megnyilvánulásai esetén (még az asztalcsapkodós fajtánál is) a kollégák **feltételezik, hogy racionális** ok áll a háttérben. Például a feladattal való nagyfokú azonosulás – vagy a felelősségérzet erősítése egy projekt résztvevőiben.

Érzelmi intelligencia

Mi több, az érzelmi reakciók, a főnök tirádáira vagy a kollégákra reagálás módja többet elmond a munkahelyen való boldogulás képességéről, mint a racionális értelmi képesség – derül ki egy új kutatásból.

Érzelmi intelligenciának (EQ) nevezik azt a képességet, amikor valaki érti és **hatékonyan azonosítja** mások reakcióját, és reagálni is képes rá. Manapság mind

többen állítják, hogy ez egyúttal a szakmai siker egyik legfontosabb záloga. Ezt bizonyítandó egy amerikai cég, a Multi-Health Systems a stressz hatását vizsgálta a dolgozók érzelmi intelligenciájára. A több mint ezer kikérdezett alkalmazott több mint fele azt mondta, hogy a stressz kikezdi a munkatársakkal való viszonyt, és befolyásolja a döntéshozatali képességet.

Nyomás alatt ugyanis nem figyelünk arra, milyen hatást gyakorlunk a többi emberre. Márpedig ha így van, elnyomjuk az érzelmi intelligenciát, így pedig nem jutunk előre a karrierlétrán sem. A **jó főnökök** ugyanis általában rendelkeznek az EQ fontos összetevőivel: az emberi kapcsolatok kiépítésének képességével, kellemes viselkedéssel és a többiek iránti empátiával.

Gyakoroljuk az empátiát!

Az IQ-val ellentétben az EQ gyakorolható és fejleszthető. A kutatás végzője azt tanácsolja, gyakoroljuk az empátiát. Gondoljunk arra, mi történik a körülöttünk lévő emberekkel, ne csak reagáljunk arra, amit tesznek vagy mondanak. Nem rossz ötlet jobban összebarátkozni az egyik kollégával. Keressünk olyan embert, akiben megbízhatunk és aki elég érdekes, így kibeszélhetjük bajainkat magunkból.

A cégvezető is sokat tehet, írja a tanulmány: gondoskodhat a munkatársak érzelmi jóllétéről. A kutatás szerint jóval **elégedettebb és termelékenyebb** alkalmazottai vannak annak a cégnek, ahol a főnök pártolja a társasági életet. ■

TÖKÉLETES JELÖLT A MUNKÁRA

Egy ilyen alkalmazott erőn felül teljesít, és minden körülmények között állja a sarat. Magabiztos és elegáns megjelenése tekintélyt parancsoló. Ráadásul most olyan tulajdonságokkal rendelkezik, aminek egy cégvezető sem tud ellenállni. A Nissan most páratlanul kedvező ajánlatokkal bocsátja cége rendelkezésére a tökéletes jelöltet – akár egyre van szüksége, akár többre. Nissan cégautók. Az ön új kedvenc beosztottjai.

Nissan. Az innováció élménye.

ÖNÉLETRAJZ

Név: _____

Rövid bemutatkozás: _____

Erősségek: _____

Specialitás: _____

Fizetési igény: _____

Kapcsolat: _____

NISSAN NAVARA I-WAY

Többet ésszel és többet erővel.

- Beépített Pioneer navigáció és tolatókamera
- Fegyverszürke díszítőelemek
- Kétzónás automata légkondicionáló

Nettó 1 100 000 Ft
cégautó-kedvezmény

6 400 000 Ft + áfától*

www.nissan.hu

*Nissan Navara I-Way duplakabinos, dízel (190 LE) bruttó 8 128 000 Ft-tól.

Az ajánlat cégekre vagy egyéni vállalkozókra vonatkozik. A képek illusztrációk. Jelen hirdetésben közölt adatok és tények kizárólag tájékoztató jellegűek, nem minősülnek szerződéskötési ajánlatnak. Az ajánlat 2012. május 1-jétől 2012. június 30-ig érvényes. Kiterjesztett Garanciával is elérhető; a részletekről érdeklődjön márkakereskedéseinkben. Kombinált üzemanyag-fogyasztás: 8,4–9,5 l/100 km, kombinált CO₂-kibocsátás: 222–250 g/km.