

Beszélgetés Nagy Erzsébettel, az Eventus Kft. ügyvezető igazgatójával

Hazai pályán

Bár nem szakmai tanácsokat ad, a coachnak mint külső segítőnek is rendelkeznie kell valamiféle terepismerettel – véli Nagy Erzsébet, az Eventus Kft. ügyvezető igazgatója, aki minden más készségnél fontosabbnak tartja az érzelmi intelligencia fejlesztését.



Olyan emberekkel vettem körül magam, akik motiváltak voltak, szerették, amit csináltak, és igazi csapatjátékosként dolgoztak. Nálunk, az OTC-részlegnél nem volt kimutatható fluktuáció – leszámítva persze az elkerülhetetlen változtatásokat –, s folyamatosan a kitűzött cél feletti teljesítményt produkáltunk.

MP: A jó csapat az ön személyiségének, munkájának vagy a sanofi HR-eseinek köszönhető?

N. E.: Leginkább annak a légkörnek, ami az üzletágon belül uralkodott. Az viszont mindig a vezető felelőssége, hogy megtartsa a munkatársait, valódi kötődést, lojalitást alakítson ki bennük, és egy olyan motiváló környezetet teremtsen a számukra, amelyben tényleg csak azzal kell foglalkozniuk, amivel egy munkahelyen valóban szükséges. Ez persze rengeteg idő- és energiaráfordítást igényel, de megtérül.

Ez az elején nem volt tudatos a részemről, egyszerűen ilyen személyiség vagyok. Számomra a vezetés nem a hatalmat jelenti, hanem az emberekért és a teljesítményért vállalt felelősséget.

Amikor 2002-ben felsővezető lettem, a vezérigazgató úr azt mondta, kapok egy coacht, egy személyi edzőt magam mellé. Nem nagyon értettem, hogy mire jó ez. El kellett telnie egy pár hónapnak, hogy rájössék az izére, és a mai napig hálás vagyok azért, hogy ebben részesülhettem, hogy a cég ilyen módon is pénzt áldozott rám. Több mint öt éven át személyi edzővel dolgoztam, természetesen mindig más és más jellegű feladatokon, önmagammal kapcsolatban. Hiszek abban, hogy senki nem születik vezetőnek; akármilyen tehetséges, akármilyen jó képességekkel is áldotta meg a sors, mindenkinek végig kell mennie egy úton.

MP: Hogyan jött a váltás? Logikus volt-e, hogy coachként folytatja?

N. E.: A sanofinál nagyon kemény, leterhelő munkát végeztem, viszont van két gyermekem, akik közül az egyik 2008-ban ment iskolába. A férjemmel, aki egy gyógyszer-vállalat első számú vezetője, előre láttuk, hogy az akkori elfoglaltságaink, kötelezettségeink mellett nem tudjuk majd megoldani a gyermek beiskolázását, tanulmányainak figyelemmel követését. Egyértelmű volt számomra, hogy váltanom kell. Ráadásul nagyjából ezzel egy időben a sanofinál történt egy szervezeti átalakítás, ami megkönnyítette a döntést; tudniillik azt, hogy elinduljak ezen az úton, így jó szívvel váltunk el egymástól.

Még javában a gyógyszercégnél dolgoztam, amikor beiratkoztam a *Szupervizor Alapítvány Coach Képző Központjában* másfél éves kurzusára. Akkoriban ez volt az egyetlen ilyen, akkreditált képzés Magyarországon. Úgy éreztem, nagyon jól fogom kamatoztatni, hogy vannak szervezeti, szakmai, vezetői tapasztalataim, és mindezek mellé az elméleti részt is elsajátítom. Hittem abban, hogy coachként még jobban tudom támogatni a munkatársaimat. 2008-ban szereztem meg a coach képesítést. Akkorra már világossá vált számomra, hogy – a fent részletezett okok miatt – ez lesz a továbblépés iránya. Még ugyanebben az évben megalapítottam tanácsadó cégemet, az *Eventus Consulting & Coaching Kft.-t*, amely kezdettől két lábon áll: egyrészt gyógyszeripari tanácsadással, kreatív koncepciók tervezésével és kivitelezésével, másrészt coachinggal, képzéssel foglalkozik.

MP: Miért van szükség coachra?

N. E.: A coach egy külső támogató, ellentétben a mentorral, aki ugyanannál a cégnél dolgozik, mint a vezető, és aki a szakmai, szervezeti dolgokba is belefolyik. A coach tehát pártatlan személyként képes – mintegy tükröt tartva – segíteni a vezetőt abban, hogy ő is kívülről lássa önmagát; hogy saját maga jöjjön rá arra, miben kell fejlődnie. Az általunk alkalmazott szupervízió alapú coaching egy tanulási folyamaton, önreflexión alapuló fejlesztés. A coach főleg kérdésekkel segíti a vezetőt abban, hogy végigjárjon egy utat.

MP: A coacholás komoly bizalmi viszonyt feltételez...

N. E.: Ahhoz, hogy valaki teljesen megnyíljon, még egy nagyon nyitott személyiség

esetében is bizonyos időre van szükség. Viszont onnantól, hogy a két fél egymásra hangolódott, hogy a vezető elfogadta a coachát, sokkal könnyebbé válik a munka. Természetesen a bizalomnak meg is kell fejlődni. Soha nem vállalom olyan megbízást, ahol azt kérik tőlem, hogy a beszélgetésünk részleteiről számoljak be a felső vezetésnek. Íratlan szabály, hogy ami egy coachingon elhangzik, nem juthat más fülébe.

MP: Milyen szinteken lehet ezt alkalmazni?

N. E.: Elsősorban vezetők képzésére szokták igénybe venni, hiszen – mivel négy szemközti beszélgetésről van szó – nem számít olcsó képzési formának. De akár (termék)menedzserek esetében is hasznos lehet, ha egy meghatározott, kijelölt cél elérésére irányul – ami egyébként a coaching egyik jellemzője. Jó eredményeket lehet elérni csoport- vagy teamcoaching folyamatokkal is, ezeket a formákat azonban csak kevesen veszik igénybe.

MP: Mi tartozik még az Eventus Kft. portfóliójába?

N. E.: A coaching mellett EQ- (érzelmi intelligencia) fókuszú képzéseket is folyta-

tunk, amiket igény esetén testre is szabunk. Cégünk felnőttképzésben akkreditált intézményként működik. Van egy akkreditált programunk is, az *EQ wellness®*, ami egy komplex érzelmi intelligencia-fejlesztő program.

Kutatások bizonyítják, hogy a magasabb EQ-szinttel rendelkező szakemberek és csapatok nagyobb teljesítményre képesek, mivel jobban kommunikálnak, nagyobb mértékben azonosulnak a célokkal, nő a tanulási képességük és az elégedettségi szintjük, hatékonyabban tudnak együttműködni, jobban kezelik a stresszt, motiváltabbak és rugalmasabbak, ami egyértelmű teljesítménynövekedést eredményez.

MP: Mondhatjuk-e azt, hogy a gyógyszeriparból érkezett szakértőként ön, s így a vállalkozása is a szegmenst sokkal jobban ismeri, mint egy átlagos coaching cég?

N. E.: A coachnak is kell hogy legyen valamiféle terepkompetenciája; nem árt tudnia, hogyan működik az adott szegmens. Úgy érzem, az Eventus munkatársainak gyógyszeripari múltja miatt cé-

günk mindenképpen előnyösebb helyzetben van, mint versenytársai. Ebből adódóan a gyógyszeripart mi is kiemelt területként kezeljük, mert úgy érezzük, itt többet tudunk nyújtani, az iparág többet kap tőlünk, mint egy általános coachtól.

MP: Hogyan tudná összegezni tanácsadói hitvallását?

N. E.: Fontosnak tartom, hogy egy szervezetben az alapvető tudáson és szakértelmen túl olyan érzések is megnyilvánuljanak, mint a tisztelet, egymás megértése, elismerése, a bizalom, az érdeklődés egymás iránt. Az ilyen és ehhez hasonló érzések által válik egy szervezet gépezetből igazi munkaközösséggé, önnön érdekeiket képviselő egyénekből álló csoportból energikus, dinamikus szervezetté.

Úgy érzem, hogy korábbi gyógyszeripari szervezeti, szakmai és vezetői tapasztalataimat ötvözve coach végzettségemmel, hiteles coachként működhetek együtt azokkal, akik megtisztelnak a bizalmukkal.

TT
(x)

A coach válaszol

Most induló, A coach válaszol rovatunkhoz intézett kérdéseit a szerkesztoseg@pirulatrend.hu címre várjuk. Aki válaszol: Nagy Erzsébet közgazdász, okleveles coach.

Kezdetnek néhány alapvetés:

Mi is az a coaching?

A coaching egy önreflektív tanulási metóduson alapuló fejlesztési folyamat. Középpontjában a szakmai személyiség önismereti fejlesztése áll, a közösen meghatározott kompetenciák és az adott aktuális vezetői feladatok tükrében.

A coach – mint független, elfogulatlan, külső támasz – folyamatos visszajelzéseivel segíti partnerét. Segíti céljai megvalósulásában, szakmai személyiségének, kompetenciáinak személyre szabott fejlesztésében és abban, hogy a már megszerzett kompetenciákat, képességeket minőségi módon, cél- és megoldásorientáltan, a lehető leghatékonyabban

tudja alkalmazni, s ezáltal elérje működése optimumát.

A coaching során az ügyfél lehetőséget kap arra, hogy végiggondolja azokat a kérdéseket, amelyek belül már régóta foglalkoztatják. Személyi edzője, a coach segítségével kielemezheti az adott helyzet megoldásának lehetséges alternatíváit, azok következményeit, és megtalálhatja a legjobb megoldást. Azt, ami az adott helyzetben – és számára is – a legoptimálisabb.

A megoldás mindig az ügyfél személyiségében rejlik. A coach feladata, hogy segítse partnerét azon az úton, amelynek során az ügyfél elmélyíti önismeretét, megismeri saját működési mechanizmusát, tudatosítja belső értékeit, illetve prioritásait.

Mikor szokták coach segítségét igénybe venni?

Néhány olyan szituáció a teljesség igénye nélkül, amikor a coaching révén nyújtott támogatás különösen hasznos lehet:

- Döntési dilemma, bizonytalanság
- Személyes nehézségek a helyzet, a feladat kezelésében
- Kompetenciafejlesztések (motiválás, delegálás, asszertivitás-fejlesztés stb.)
- EQ-fejlesztés – személyes és társas készségek fejlesztése
- Változásmenedzsment
- Új szerepre való felkészülés (például frissen kinevezett vezető esetében)
- Kihívásokra való felkészülés
- Multikulturális kommunikációs problémák
- A vezető magánya.