



Wolność wymaga dobrego systemu

Rozmowa
z **Marcinem
Zieleniewskim**,
super senior
dyrektorem
krajowym
OVB Polska

Aleksandra E. Wysocka: – W OVB są osoby pracujące od 10, 15, 20, 30, a nawet 40 lat. Dla młodego pokolenia to bardziej inspiracja czy obraz kariery z innej epoki?

Marcin Zieleniewski: – Długi staż nie oznacza dziś wykonywania przez dekady tej samej pracy w ten sam sposób. Rynek, klienci i technologia stale się zmieniają. Największą wartość daje spotkanie doświadczenia starszego pokolenia z energią młodszych współpracowników. Jedni wiedzą, gdzie kryją się zakrety, drudzy szybciej dostrzegają nowe drogi. Organizacja potrzebuje obu perspektyw.

Młodzi ludzie niekoniecznie planują dziś spędzić 40 lat w jednej firmie. Czego szukają na początku zawodowej drogi?

– Nie muszą od razu deklarować, gdzie będą za kilka dekad. Chcą się rozwijać, mieć wpływ na swoją pracę i widzieć jej sens. W OVB współpracownik buduje działalność pod własnym nazwiskiem, ale nie zaczyna od pustej kartki. Otrzymuje szkolenia, narzędzia technologiczne, dostęp do rozwiązań finansowych oraz wsparcie doświadczonego mentora. Swoboda pozostaje, lecz nie oznacza samotności.

Mentoring jest dziś bardzo popularny. Co sprawia, że w OVB nie kończy się na rozmowach i dobrych radach?

– Mentor jest obecny tam, gdzie naprawdę zaczyna się zawód. Pomaga przygotować pierwsze spotkania, uczestniczy w rozmowach z klientami, omawia ich przebieg i pokazuje, co można zrobić lepiej. Później wspiera rozwój kompetencji sprzedażowych i menedżerskich. Nie chodzi o kibicowanie z trybun, lecz o wspólne wejście na boisko.

Jak znaleźć równowagę między wsparciem mentora a samodzielnością doradcy?

– Dobry mentor nie uzależnia od siebie, tylko prowadzi do samodzielności. Na początku daje więcej wsparcia, później stopniowo się wycofuje. Ostatecznie współpracownik sam od-



powiada za relacje z klientami, wyniki i rozwój biznesu. Mentor może skrócić drogę, ale za nikogo jej nie przejdzie.

Wynagrodzenie jest ważne, ale co poza nim zatrzymuje ludzi w organizacji na lata?

– Potrzebują perspektywy rozwoju, wpływu na własną karierę i poczucia, że

– Potrzebne są dobra organizacja i umiejętność budowania zespołu, który nie zależy od jednej osoby. Technologia pozwala pracować z biura, domu lub innego miejsca, ale sama nie wyznacza granic.

Współpracownik musi nauczyć się zarządzać czasem, priorytetami i odpowiedzialnością. Elastyczność jest

Narzucenie wszystkim jednej ścieżki oznaczałoby utratę dobrych doradców. Model powinien dopasowywać się do talentu człowieka, a nie człowiek do gotowego szablonu.

zdobывают zawód, a nie tylko realizują kolejny plan sprzedażowy. Ścieżka nie kończy się więc na obsłudze klienta. Można rozwijać się ekspercko, budować zespół albo łączyć oba kierunki.

Czy każdy współpracownik powinien z czasem zostać menedżerem?

– Nie każdy chce zarządzać ludźmi i nie każdy ma do tego predyspozycje. Jedni świetnie odnajdują się w analizie potrzeb klienta, inni potrafią przyciągać i rozwijać współpracowników.

Narzucenie wszystkim jednej ścieżki oznaczałoby utratę dobrych doradców. Model powinien dopasowywać się do talentu człowieka, a nie człowiek do gotowego szablonu.

Elastyczna praca jest dużym atutem. Jak korzystać z niej, żeby własny biznes nie zajął całego życia?

narzędziem, a nie obietnicą życia bez wysiłku.

Jak ten model odpowiada na sytuacje, w których przedsiębiorca choruje, chce zwolnić albo zakończyć aktywność zawodową?

– Własną działalność trzeba budować z myślą o różnych etapach życia. Ważne jest zabezpieczenie współpracownika i jego rodziny na wypadek choroby czy czasowej niezdolności do pracy, a daje nam to jedyna i niepowtarzalna „Umowa Dodatkowa” podpisywana z każdym współpracownikiem w Europie w OVB od stanowiska kierownika okręgu.

Zgodnie z zasadami programu istnieją również mechanizmy stopniowego ograniczania aktywności oraz przekazania zbudowanego zespołu pod opiekę firmy. Kto chce pozostać

aktywny po osiągnięciu wieku emerytalnego, nadal może pracować. Metryka nie wyznacza daty ważności przedsiębiorcy.

Inflacja ogranicza budżety klientów, ale nie usuwa ryzyk. Jak zmienia to pracę doradcę?

– Rodzina nadal potrzebuje ochrony życia, zdrowia i dochodu, a przedsiębiorca zabezpieczenia swojego biznesu. Rolą doradcy nie jest proponowanie wszystkiego naraz, lecz ustalenie priorytetów i dopasowanie ochrony do realnego budżetu.

W trudniejszych czasach profesjonalne doradztwo staje się jeszcze ważniejsze, ponieważ błędne decyzje kosztują więcej. Dziś czasy agenta na wyłączność powoli przechodzą w cień, a w centrum staje profesjonalny pośrednik/doradca, który może obsłużyć klienta kompleksowo pod jednym logiem, ale wymaga to doskonalenia się i zdobywania wiedzy, której agent nie ma, bo zna tylko jeden, względnie dwa produkty ze swojego portfolio.

OVB działa od 56 lat w Europie, od ponad 33 lat w Polsce i jest obecne w 16 krajach. Jak pojedynczy współpracownik może korzystać z tej skali?

– Ma dostęp do doświadczenia wielu rynków, sprawdzonych standardów oraz możliwość rozwijania relacji ponad granicami. Dziś może budować zespół także z osobami mieszkającymi poza Polską.

Ja sam z OVB jestem związany aktywnie od 26 lat i działam oczywiście w Polsce, ale też w Niemczech, Ukrainie, a od niedawna w Hiszpanii. Wspólna marka, narzędzia i sposób pracy ułatwiają taką współpracę. Skala jest cenna wtedy, gdy przekłada się na konkretne możliwości pojedynczego przedsiębiorcy.

Jakich cech potrzeba, żeby dobrze odnaleźć się w tym modelu?

– Gotowości do nauki, konsekwencji i odpowiedzialności. Możemy dać system, szkolenia, technologię oraz wsparcie mentorów, ale nie zbudujemy kariery za współpracownika. To propozycja dla ludzi, którzy chcą rozwijać własny biznes i rozumieją, że niezależność nie polega na robieniu wszystkiego samemu.

Dziękuję za rozmowę.

Aleksandra E. Wysocka

