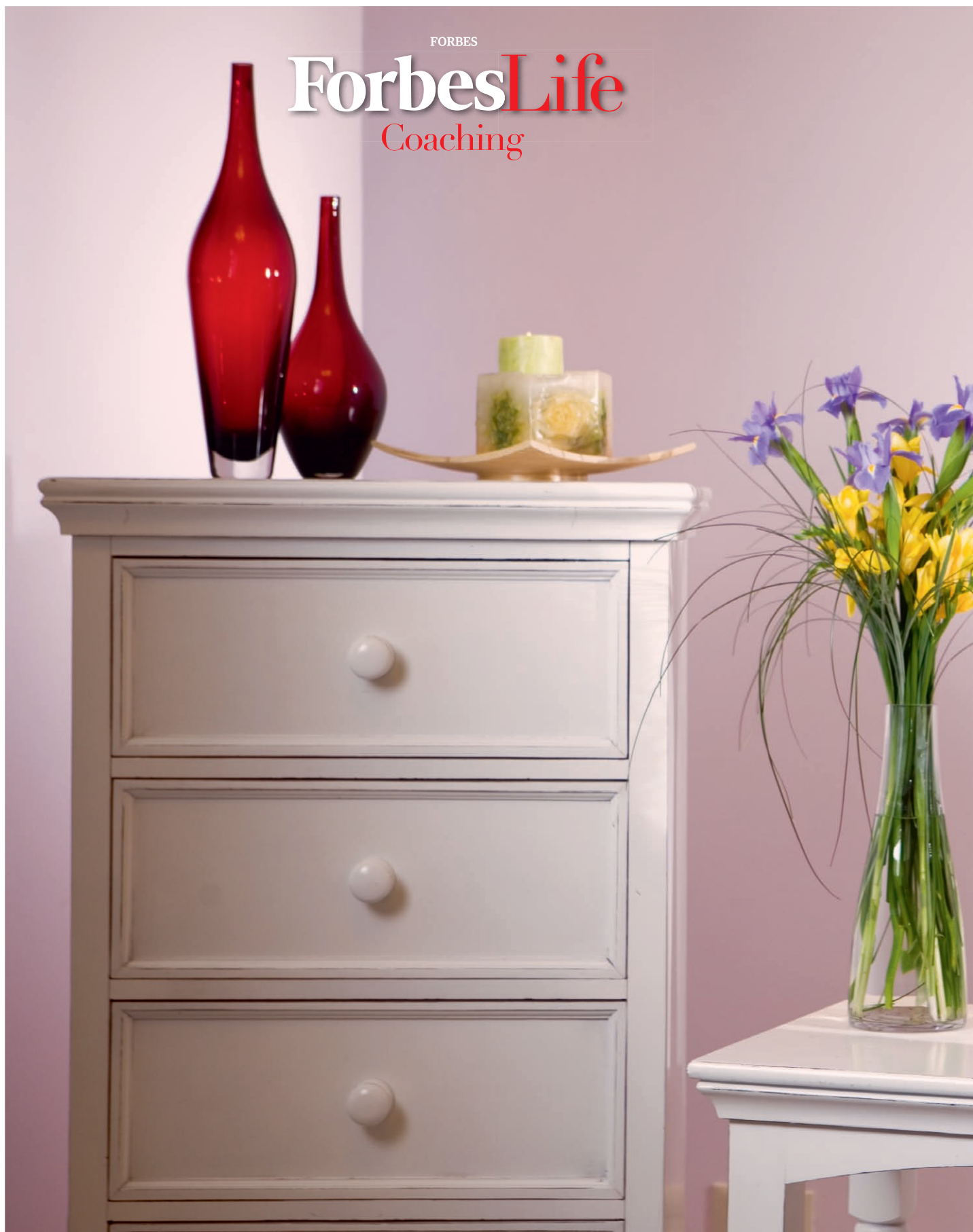


FORBES

ForbesLife

Coaching



Antrenor de mers pe sârmă

După 5.000 de ore de practică în postura de „executive coach” în Statele Unite și România, Oana Stoianovici-Cioponea și-a propus să reinventeze leadershipul feminin. Și să lămurească odată pentru totdeauna o veche dilemă corporatistă: chiar există viață după job?

DE DIANA-FLORINA COSMIN



Foto: SORIN STANA

In după-amiaza în care aveam programat interviul cu Oana Stoianovici-Cioponea, m-am oprit mai întâi la vernisajul bucureștean al unei artiste românce care locuiește de 33 ani la Londra și despre care scrisesem în „Forbes“ cu un an în urmă. La intrarea în spațiul expozițional al Marianeî Gordan, fiecare participant primea o pereche de dopuri pentru urechi. Premisa evenimentului – „Pune-ți dopuri în urechi, ca să mă auzi mai bine“ – era o aluzie la faptul că toate problemele pe care le avem, vizavi de noi înșine, dar și de cei din jur, își au rezolvarea... între urechile noastre. Cu condiția să ne oprim din goana cotidiană, din zgomotul de claxoane și conversații din jur și să le disecăm în liniște, cu un strop de detașare.

Când am pășit în încăperile de un alb imaculat din casa Oanei Stoianovici-Cioponea, sloganul Marianeî încă îmi răsună în minte. Oare problemele noastre devin, într-adevăr, mai grave și mai bătuitoare cu cât ne stresăm mai tare în legătură cu ele? Poate, la fel ca la înnot, nu trebuie să te agiți sau să te zbați, ci să te liniștești și să găsești mișcarea potrivită. Deși în momentul în care încetezi să dai frenetic din mâini ai impresia că te duci spre fundul apei, realitatea este alta: faci, de fapt, primul pas spre salvare. Cu un ibric de cafea braziliană în față și cu mâinile alunecând, din când în când, pe o ceașcă de porțelan, Oana a răspuns întrebărilor mele și, fără să știe, și dilemei cu care intrasem pe ușa ei. „Coaching-ul este o meserie în care trebuie să ascuți“ și-a început ea explicația despre natura unui job care „sună bine, dar pe care puțini români îl practică în deplină cunoștință de cauză. „Când ești coach și vorbești cu clientul, trebuie să devii transparent, să te topești în perete, astfel încât să-l faci pe el să se vadă“, a continuat ea. Acea introspecție, momentul în care trebuie să privești situația dintr-un alt unghi, este, de fapt, cea mai dificilă. Este momentul în care încetezi să mai

dai din mâini și din picioare și... începi să cauți mișcarea potrivită.

Coaching-ul transformațional pe care îl practică Oana pornește tocmai de la această idee: înainte de a-ți putea schimba convingerile, adică setul de motoare (sau, după caz, de pietre de moară) care te impulsionează (sau te trag înapoi), trebuie să radiografezi punctul în care te afli. Nu atât trecutul, cum face psihologia, cât prezentul imediat. „Nu poți să ajungi de la punctul A la punctul B, oricât de pregătit ai fi dacă te uiți doar la punctul B și nu te interesează punctul A“, explică, schematic, Oana. Foarte mulți se tem, însă, de prezent. Pe o scară de la unu la zece, unde zece reprezintă țelul final, majoritatea ar vrea să creadă că valorează măcar un cinci,

Ca femeie de carieră, nu mă mai simt bine să umblu mereu cu barda sus...

OANA STOIANOVICI-CIOPONEA, COACH

dar le este teamă să nu descopere că sunt de doi sau de trei. Marea surpriză apare, pentru unii, când își dau seama că sunt, de fapt, de un șapte sau un opt. Indiferent care ar fi punctul de plecare însă, singura cale viabilă este asumarea: „Nu trebuie să-ți fie teamă de punctul în care te afli, pentru că nu e o sentință pentru toată viața“.

Pentru Oana, punctul „A“ a fost în 2003, când avea 18 ani și s-a înscris la un seminar de dezvoltare personală ținut în București de o olandeză. Credea că merge la un curs de management, dar când a ieșit din sală înțelesese deja că tot ceea ce se întâmplase înăuntru, indiferent cum se numea oficial, era ceea ce își dorea să facă pentru toată viața: „Sună ca un clișeu, dar la mine lucrurile nu funcționează dacă nu e dragoste la prima vedere“. Așa și-a ales jobul, soțul

și casa cu mobilă albă în care bem cafea la ibric și povestim despre coaching. La fel își alege și clienții. Oamenii care îi cer ajutorul vin către ea prin recomandări, din vorbă-n vorbă, încurajați de rezultatele obținute de alții.

Pentru că Oana nu este fidelă unei singure metode, ci îmbină coaching-ul mental cu terapia emoțională sau lucrul energetic, dialogul de „antrenament“ este unul uman și autentic. Coaching-ul devine artă în momentul în care există componenta de spontaneitate și „nu când stai cu nasul în cărți“, ci știi destul de multe cât să improvizezi în funcție de nevoie clientului. „Așa se naște șampania“, îi place Oanei să parafrazeze, și tot așa se naște și încrederea clientului în coach. De la 25 la 65 de ani, fiecare client are un alt profil și o altă nemulțumire, însă cel mai bine reprezentat segment este cel 30-35. „Acea e vârsta la care te prinzi că lucrurile nu merg cum trebuie“, explică Oana.

Mulți dintre clienți sunt aspiranți la postura de lider sau, pur și simplu, oameni care se află deja în poziția pe care și-o doresc și vor să se reinventeze sau să se șlefuiască: „În esență, sunt oameni care vor să facă lucruri și vor să învețe cum să lucreze cu ei înșiși astfel încât să le facă“. Foarte mulți încearcă să găsească un echilibru între viața personală și cea profesională și privesc coaching-ul ca pe o formă de atenție pentru propria persoană: „Să-ți acorzi un timp pe care nu-l ai ca să te uiți la tine și să încerci să îmbunătățești ceea ce se află deja acolo“, crede ea. Dintre clienții săi, 80% sunt femei, ceea ce a condus-o pe Oana la propriul „punct B“: susținerea leadershipului feminin.

Interesul pentru promovarea vocilor feminine în business și în societate a venit de la mentorul său din America, specializat pe cursuri pentru copii între 8 și 18 ani. „Mi-am dat seama că orice se va schimba la nivel de societate, se va schimba prin copii“, afirmă ea. Și cine influențează cel mai mult copiii decât mamele? Așa a realizat Oana că vrea să lucreze la dinamica

mamă-copil, dar și la tacticile feminine de leadership, în care abundă testosteronul și absentează nemișcativ tocmai componenta calină, care ar face diferența. „Lipsește un stil de leadership asumat, feminin, subtil și puternic.“ Contrar aparențelor, subtilitatea și puterea nu se exclud una pe cealaltă, pentru că femeile pot fi puternice în moduri diferite. Atuurile lor principale: intuiția, creativitatea și rolul de catalizator în cadrul echipelor. Energia lor ar trebui să aducă o relaxare și un echilibru, printr-o fermitate impusă prin argumente și diplomație, în locul bătutului cu pumnul în masă.

Există, însă, și o teamă. Dacă ești prea „calină“, poți fi respectată și tratată de la egal la egal în business? „Femeile nu trebuie să treacă de la masculinitate la feminitate extremă, ci să aspire la un echilibru între autoritatea poziției în care se află și partea de intuiție și instinct.“ În geopolitică, ceea ce îmi povestește Oana se numește „soft power“ – capacitatea de a atinge un obiectiv prin convingerea și cointeresarea celeilalte părți, mai degrabă decât prin folosirea forței armate. Unul dintre atuurile femeilor este tocmai acesta: măiestria în echilibristica negocierii. „Cândva, am adoptat și eu o atitudine de forță, dar nu mă mai simt bine cu barda sus“, rezumă, zâmbind, Oana.

Majoritatea persoanelor de gen feminin care îi trec pragul pendulează între business și familie, ceea ce nu le lasă timp pentru propria persoană și pentru conștientizarea etapelor prin care trec, ca femei. Cel mai greu este să înțeleagă că, pentru a fi lideri și mame bune, trebuie să se pună pe primul loc. „Nici leadershipul, nici viața de familie nu înseamnă să te sacrifici“, crede Oana. „În ambele ipostaze, oamenii au nevoie de un exemplu din partea ta, pe care nu-l poți oferi decât având o viață împlinită.“ Cea de-a doua piatră de încercare: teama de „nu“. „Nu trebuie să cădem în rolul de victime dacă nu reușim un anumit lucru“, spune Oana. Un „nu“ nu este un atac la persoană, ci

Românii care nu se văd



» **CÂND S-A ÎNTORS ÎN ȚARĂ**, Oana a știut că vrea să-și aducă și aici contribuția, în felul ei. „Și când am fost departe, interesul meu pentru liderii români nu a scăzut niciodată“, afirmă ea. „Românii sunt extraordinari“. Ultima propoziție trebuie însoțită și de o condiționare: sunt extraordinari, dacă reușesc să depășească frica de a se lăsa învățați. „Senzația cea mai acută a popoului român este aceea că «Nu am avut!»“, explică ea. Din ea, se naște o formă de aroganță alimentată de frică: dacă recunoaștem că avem nevoie de ajutor, înseamnă că ne arătăm slăbiciunile în fața celorlalți.

» **MAJORITATEA ROMÂNILOR** pe care i-a avut în postura de cursanți au avut și au realizări deosebite în comunitățile lor. Unul dintre cursanți a început sesiunile de coaching după ce își vânduse casa, își dăduse demisia de la bancă și își investise toți banii la bursă. Și, fatidic, îi pierduse pe toți. Având curajul să o ia de la zero, a ajuns să creeze, în cinci ani, o firmă de consultanță cu o cifră de afaceri de un milion de euro. „Aceștia sunt românii care conduc echipe, fac lucruri, creează plusvaloare, dar pe care nimeni nu îi vede, pentru că nu stau în lumina reflectoarelor“, spune ea. O pătură de români underground.

poate fi uneori o chestiune legitimă. Până să ajungă să lucreze „unu la unu“, Oana a trecut printr-o lungă perioadă de lucru cu echipe și săli pline, atât în România, cât și în America, unde și-a făcut studiile de coaching. Deși era tânără, pentru americani a contat mai puțin vârsta și mai mult pasiunea. „Și-au zis probabil «E mică, dar are o energie care nouă ne prinde bine»“ crede ea, acum. După aproape șapte

ani în care a ținut săli pline și a pregătit peste 1.000 de persoane, i-a fost greu să se adapteze la liniștea unei încăperi în care se află doar doi oameni. „Cu primii clienți vorbeam tare“, își amintește ea, râzând, „simțeam nevoia asta, ca și cum încă eram în fața unei săli pline“.

În disciplina pe care o aplică – leadershipul transformațional, bazat pe schimbarea paradigmelor prezentului – știința, și în special fizica cuantică, vine să susțină procesele de bază. Studiile au dovedit că este nevoie de 21 de zile pentru crearea unui nou șanț neuronal care să înregistreze informația altfel decât am fost obișnuiți până atunci, de încă trei luni pentru ca ea să se stabilizeze și de șase luni pentru a deveni parte din personalitatea noastră. Altfel spus, dacă reușești să susții un nou obicei timp de șase luni, este al tău pe viață. „Avem impresia că rezultatele pe care le avem ne dau starea, dar e fals“, explică Oana. Aici intervine principiul de bază al leadershipului transformațional: uită-te la cine ești acum. Acel „punct A“ neglijat devine, încă o dată, elementul central al ecuației. „Dacă te inspiră felul în care ești acum, setează-ți scopurile“, spune Oana, „iar dacă nu... schimbă-te!“

Și, dacă tot ai posibilitatea să te transformi... cum te-ar inspira să fii? „Asta e munca mea“, punctează coach-ul: furnizarea pârgiilor necesare pentru a implementa consistent și activ noul fel de a fi. Pentru asta însă, e nevoie de timp (un program de coaching cu efecte radicale durează între șase luni și un an) și mai ales de acea detașare care permite formarea noilor mișcări reflexe. Fără teama că te poți duce spre fundul apei.

Ieșind de la întâlnirea cu Oana înapoi în vacarmul bulevardelor bucureștene, mai că am fost tentată să folosesc, pentru prima oară, dopurile de urechi primite de la expoziția Marianei Gordan. Poate nu e doar un slogan artistic: pentru a ne auzi mai bine pe noi înșine, rezolvarea chiar stă între urechile noastre... **12**