

# Itt sötét volt, és csend, ott fény és hangok

Maximilian Peter Malchiner tízévente fordít egyet a karrierjén. Volt már színész, cégvezető, menedzser, jelenleg vezetői tanácsadó. A két bázis Mallorca és Budapest.

ÍRTA: JÁSZBERÉNYI ATTILA



„Ki tudtam nézni öltönyben”

**P**éter különböző, huszadik századi történelmi okokból Magyarországra keveredett bajor és osztrák felmenők, többgenerációs orvoscsaládok sarja. Így németesen, Maximilian Peter Malchinernek is hívja magát. Mindegyik nagyszülő doktor volt, egyik nagyanyját elsők közt vették fel nő létére hazai egyetemre, az értelmiségi, polgári szocializáció adottság volt. „Nemzetközi neveltetést kaptam” – mondja. Anyanyelve magyar, de a családban mindennapos társalgási nyelv volt a német is. A magyar értelmiségivé váló rokonság gazdagon volt megáldva művészi vénával, majd minden tagja játszott valamilyen hangszeren, az otthoni kamarazenélés rendszeres élmény volt, a zenei gének működtek.

Édesapja korai halála következtében háromévesen (persze folyékony németiséggel) Münchenbe vetette a sorsa. Édesanyja betegsége miatt sokat ingázott Buda és Bajorország között, itt is, ott is járta az iskolát. A többnyelvűség, többkultúrájúság, a két igencsak különböző világ közötti utazgatás természetes élményévé vált. Gyerekfejjel is látta azonban a különbségeket: „Nagy volt a kontraszt. Itt sötét volt, és csend, ott fény és hangok.”

## FIATALEMBER, FORGATOK EGY FILMET

Aztán csak Magyarországon, a nagymamánál és a József Attila Gimnáziumban folytatódott az élet, nem is akárhogy. A családi tradíciónak megfelelően sikeresen felvételizett a pécsi orvosira, de már el sem kezdte. Negyedikes gimnazista volt, amikor elment a Pinceszínház egyik előadására, és a büfében Lugossy László filmrendező megszólította. „FiataleMBER, forga-

tok egy filmet, és szereplőket keresek hozzá. Nem lenne kedve eljönni egy válogatásra?”

Péter elment, és Cserhalmi György, Őze Lajos és Bogusław Linda mellett főszereplő lett az 1984-ben bemutatott, Szirmok, virágok, koszorúk című moziban. Az újdonsült kollégák viszonylag hamar meggyőzték, hagyja a doktorságot, irány inkább a színművészeti. Felvételizett, felvették, és – nyugatnémet előéletével viszonylag meglepő módon, de államilag előírtan, a Varsói Szerződés NATO-tól való megvédését Zalaegerszegen sikeresen letudva – elindult a színészi karrier.

Újabb főszerepek, köztük a Mécs Imréről szóló, 1989-es Halálraitelt, amiért a belgrádi filmfesztiválon megkapta a legjobb filmszínészének járó díjat. Aztán évekig a Kisváros sorozat Somorjai úrja, a tipikus vadkapitalizmus-kori kori dörszölt vállalkozó. Hogy miért őt választották ki a szerepre, arra azt mondja: „Valószínűleg, mert ki tudtam nézni öltönyben.”

De a félig-meddig német neveltetés meg az ottani színészi bérek miatt hamarosan inkább deutscher Schauspieler, német színész lett. Játszott vagy negyven TV-filmben, sorozatokban a SAT1-en, a ZDF-en, az RTL-en, elsősorban rossziúkat és orvosokat alakított. Közben belekóstolt a menedzserkedésbe is, a szekszárdi Deutsche Bühne társulatánál felelt a költségvetésért, a működésért. Eltelt így bő tíz év, amikor egy Roland Emmerichel folytatott beszélgetés szöveget ütött a fejébe.

Az éppen a hollywoodi karrier küszöbén álló rendező a stuttgarti színművészeti főiskolán folytatott korai CGI- és 3D-kísérleteket. Az ezekről folyó beszélgetésen hangzott el, igazából poénnak szánva, hogy „előbb-utóbb nem lesz szükség hús-vér színészekre”. Manapság a filmes szuperprodukciók negyven százalékát már a CGI-megoldások teszik ki. Pétert eleve érdekelte a téma, hipp-hopp, beiratkozott, és 34 évesen, munka mellett, nappali tagozaton, 1997-ben elvégezte a műn-

cheni Multimedia Akademie multimédia producer-közgazdász szakát.

Lassan felhagyott a színészi munkával, és alapított egy német–magyar vegyesvállalatot. 2000-ben jött az első multi, és részben megvette a vállalkozást, de Péter is tulajdonos maradt az E-Group nevű cégben. 2002-ben elszerződött CEO-nak az IKO New Media nevű társasághoz, az RTL Klub

---

## NEGYVENNÉGY ÉVES VOLT, AMIKOR ÚJRA BEIRATKOZOTT EGY EGYETEMRE.

---

újmédia-üzletági beszállítójához. A cég felelt az interaktív bevételekért, fejlesztette az SMS-alapú szolgáltatásokat, a call-TV-adásokat, a szavazós műsorokat és az összes digitális tartalmat.

Két év alatt a forgalom hatvanmillióról több milliárdra nőtt, a kereskedelmi tévé profitjának 25 százalékát ezek a megoldások hozták. A céget egy idő után felvásárolta a Magyar Telekom, ekkortól a legnagyobb magyar szolgáltató mobiltartalmainak létrehozása is hozzájuk tartozott. Péter élte az átlagos nemzetközi topmenedzserek cseppet sem átlagos, de annál stresszesebb és sematikusabb életét. Megint csak egy évtizedig, 2008-ig.

### YOU ARE MORE!

„A német statisztikák szerint a felsővezetők jó, ha tíz százaléka tudja magáról, hogy miért kel fel reggel, és milyen gondolkozási vakfoltjai vannak” – mondja. Szerinte az önismeret hiánya igazából akkor nagy probléma, ha nagy csapatokért vagyunk felelősek. Hogyan várhatjuk el másoktól, hogy kihozzák magukból a maximumot, ha saját magunk sem vagyunk képesek rá? Másrészt saját életén tapasztalta meg, hogy váltani tudni kell. De tisztában kell lenni tehetségeinkkel, képességeink-

kel, hogy fel tudjuk készíteni magunkat a váratlan helyzetekre, a radikális lépésekre is.

Negyvennégy éves volt, amikor újra beiratkozott egy egyetemre, és elment Edinburgh-ba pszichológiát és coachingot tanulni. És ha már ott volt, átugrott Glasgow-ba is elvégezni egy coachakadémiát, elsajátítani Jay Niblick coachingguru

Innermetrix nevű, világszerte használt személyiségeanalitikai módszerét. Ez elsősorban arra keresi a választ, hogy milyen teljesítménypotenciálok vannak egy egyénben vagy akár egy csapatban.

A pszichometriai kutatás célja a tehetség, a viselkedés és a motiváció hármasságának és egymáshoz való viszonyának

feltárása. Ha ezek jóban vannak egymással, és tudnak közös halmazként érintkezni, azt lehet valódi, maximalizált teljesítménynek nevezni. A valóságban ez az optimálisnak nevezhető együttállás a legritkább esetben valósul meg önmagunktól. Leggyakrabban vagy nem is képeznek metszetet, vagy – például munkahelyi körülmények között – jó, ha a viselkedés és a motiváció van csak egymással viszonylatban.

Péter a belépő fokozat megszerzése után együtt kezdett dolgozni Niblickkel, aminek az lett az eredménye, hogy licencjogot szerzett a diagnosztikai módszer értékesítésére és saját személyében a képzésre a DACH országokra (Németország, Ausztria, Svájc) és hazánkra. Meglehető eredmény, ilyen jogosultsága öt embernek van a világon, ebből csak kettőnek Európában.

2010-ben megalapította az Innermetrix Hungary Kft.-t és annak leányvállalatait az említett területen. De nem elégedett meg a franchise-vonallal, a rendszer személyiségelemzésére építkezve saját személyiség- és csapatfejlesztő tréningmódszert alkotott az

alapmetodikából. Ez lett a You are more!, 2014-ben könyvet is írt róla.

Ez a mű a kedvence Vásárhelyi Júliának is, a Business Coach Kft. stratégiai partnerének, kollégának és konkurenciának. Sok hasznát veszi, bár alapvetően más, a Mayer-Bricks típusindikátor (MBTI) módszerét követi (a számos személyiségteszt egy forrásból, Carl Jung lélekelemző munkásságából eredeztethető). Az eredetileg bölcész, egykori könyvtár-orosz szakos senior executive coachnak bőven van rálátása a szakmára, hisz képez is.

A jövődó „üzleti edzők” érkezhettek bármilyen szakmából, csak a rátermettség számít. Van ugyan felhígulás, a papírt könnyű megszerezni, de ebben az abszolút bizalmi helyzetben – az ügyfelek minimum orvosi, ügyvédi és gyónási szintű titoktartást várnak el – a kapcsolati tőke, a referenciák és a nemzetközi – például az ACC – minősítés alapkövetelmény.

A személyes coaching tipikusan felsővezetői megrendelés. A topmenedzserek alatt levők nem mernek véleményt nyilvánítani, nincs releváns kontroll, feed-back, nehéz önmagukat kívülről látni. A coach éppen ezt teheti meg. Objektív, független tényező lévén tükröt tud tartani, olyan kérdéseket tehet fel, amik a menedzszerben esetleg fel sem merülnének.

Szirmák Botond, a Provident Zrt. vezérigazgatója 13 éve van a vállalatnál. Végigjárta a karrierösvényt, tízfős csoport vezetőjéből vált négyezer ember munkaadójává. „Ezen az úton elmagányosodik az ember” – mondja. Egyre több a beosztott, már nem lehet mindenkiel mindent megbeszélni, még a közvetlen kollégákkal, igazgatósági tagokkal sem feltétlenül. A hazai menedzszerkultúrában ugyanakkor mindenki kerüli a gyengeségnek még a látszatát is, nem egyszerű beismerni, hogy kell egy külső segítő. Egy coach, akivel mindent meg lehet beszélni az embert nyomasztó munkahelyi problémákról.

Péterrel egy rendezvényen találkozott. Az előadás hatására megértette, hogy mindenkinek vannak tehetségei, amiket fel kell fedezni, és ezekre kell fókuszálni. Felfogadta személyes „üzleti edzőnek”, öt hónapon át három–négy hetenként találkoztak. Legtöbb segítséget a közvetlen főnökeivel

## ÉVENTE 70-80-SZOR REPÜL, ÉS VAGY EZER ÓRA TRÉNINGET, COACHINGOT TART.

kapcsolatos problémáinak kezeléséhez kapott. Ez a legnehezebb kérdés, a „függőségi viszony a legfőbb gátja az őszinteségnek”, és velük, de a többi beosztottal is erről a legnehezebb világosan beszélni.

A legfőbb tanulság ugyanakkor az, és erre vezet rá a jó coach, hogy a hibát sohase másokban keressük. Magunknak kell rájöttünk arra, hogy mit tudnánk máshogy, jobban csinálni. Péter legfőbb erényének a hitelességet tartja. Azt, hogy ő is a hasonló konfliktusok világából érkezett, nem egy tipikus HR-es karrierből, mint általában a coachok, ahonnan „könnyű úgy tanácsot adni, hogy az ember azt nem próbálta ki sosem”.

Péternél ezeken kívül nagy hangsúlyra van a pszichológiai, karriertervezési tanácsok mellett az egészségmegőrzési megközelítésnek is. Német statisztikák szerint a csúcvezetők egyharmada szenved valamilyen szomatikus betegségben, legjobb esetben is csak a burn-out tünetegyüttesének valamelyik változatában. Malchiner küldetésének érzi, hogy a menedzserek is egészséges emberek maradjanak, és így az általuk vezetett szervezet is egészségesen tudjon működni.

### A MODERN HR-HEZ NEM KELL ÍRÓASZTAL

Tréninget és coachingot topvállalatok topmenedzsereinek tart, előadásokra Európa-szerte hívják, ők a specifikus problémákkal küzdő célcsoport. A német kapcsolat meglehetősen tetten érhető: Siemens, Bertelsmann, T-Systems, Telekom, Provident, IT-Services Hungary, Amgen. Mindehhez saját életforma és munkakörülmények társulnak. A felsővezetői tréningek 200–700 ezer forintos napidíjainak világához – az Innermetrix a skála felső részén van – nem jár állandó iroda, mi is egy szálloda lobbibárjában beszélgetünk. Digitális nomád módjára, repterekről, hotelekből, kávézókból, laptopról, otthonról skype-on zajlik a szervezés.

De nincs is szükség tárgyalóra és titkárnőre. „Mikor többmilliárdos cégeket igazgattam, akkor sem volt, mindig saját magam menedzseltem magam – mondja. – A modern HR épp erről szól. Hogy nem kell hozzá íróasztal.” Azonkívül ügyis házhoz kell menni, ez személyes szakma, az igazi tanácsadók így dolgoznak, szemtől szembe. Mivel Mallorcáról jár be a cégcsoport budapesti központjába – lehetne Svájcban is –, rendszerint két hetet tölt itt, egyet otthon, és közben ingázik a német nyelvterület és a magyar között. Felesége német, és Mallorcán praktizáló háziorvos, három gyermeket nevelnek.

Évente 70–80-szor repül, és vagy ezer óra tréninget, coachingot tart. De Péter ezt élvezzi, önálló, szabad, helyhez kötöttség nélküli életnek éli meg. Kölnben, a német központban azért van iroda is, nyolc alkalmazottal. Az ottani ügyeket a negyvenszázalékos üzlettárs, Oliver Reindl viszi, a forgalom fele-fele arányban oszlik meg Magyarország és a DACH államok között.

A 650 ezer eurós éves bevételt persze nehéz lenne néhány ember munkájával összehozni. Jócskán besegítenek a saját nevelésű alvállalkozók is. Mint az Innermetrix

módszer licencjogosultja, Péter jó másfél száz kollégát, köztük több mint húsz magyart képzett már ki akkreditált tanácsadónak – egy háromnapos tanfolyam 1500 euróba kerül –, közülük nyolcan, tízen, „a legjobbak” dolgoznak be projektalapon a cégnek. **F**

**Curry  
PR**