

Musíme být více partnerem než prodejcem...

Rozhovor s ředitelkou společnosti AOP Orphan Pharmaceuticals MUDr. Veronikou Chicevičovou

...taková je vize malé farmaceutické společnosti AOP Orphan Pharmaceuticals. V odvětví, které ovládají velké nadnárodní společnosti je určité zajímavé nalézt dobře fungující farmaceutickou společnost s 5 zaměstnanci. A o tom, jaká je v dnešní době „globálních hráčů“ atmosféra v této společnosti jsme si povídali s její ředitelkou MUDr. Veronikou Chicevičovou.

Můžete nám krátce představit vaši společnost a její portfolio?

AOP Orphan Pharmaceuticals je výzkumně orientovaná farmaceutická společnost, která se zaměřuje na výzkum a vývoj léků pro vzácná onemocnění. Společnost byla založena dr. Rudolfem Widmannem v roce 1997 ve Vídni a v současnosti je již zastoupena v mnoha zemích Evropy a Asie, v Egyptě a v Jižní Africe. Firma začínala s distribucí liposomálního amphotericinu B a získané prostředky úspěšně investovala do vývoje Thromboreductinu® – léku pro necytotoxickou léčbu esenciální trombocytémie. Dále se firma zaměřuje na oblast léčby nemocí srdce a plic (Remodulin®, Esmolol®), neurologických onemocnění (Nabilone®, Tetmodis®) nebo intoxikací (Fomepizole®). V klinickém vývoji soustřeďujeme své síly především na rychlý vývoj lancovutidu pro léčbu cystické fibrózy u dětí.

Jak velkou jste společností např. z pohledu počtu zaměstnanců nebo obrátu či podílu na trhu?

Společnost AOP Orphan Pharmaceuticals Česká republika jsem zakládala v roce

2003. V současnosti máme 5 zaměstnanců a dlouhodobě spolupracujeme s dalšími partnery, kteří poskytují potřebnou podporu klíčovými firemními procesům, jako je např. klinický výzkum, registrace léčiv, distribuce, finanční agenda, IT služby, atd. Obrat firmy v roce 2007 byl 110 milionů korun při růstu 36% meziročně.

To mně zajímá, zakládat a velmi úspěšně rozjet farmaceutickou firmu se nepodaří každému – jaký je to pocit?

Vzrušující, náročný a velmi naplňující. Vzhledem k tomu, že jsem až do roku 2005 byla jediným zaměstnancem, práce vyžadovala nejen obrovské časové nasazení, ale i značnou schopnost rychle se rozhodovat, učit se a obsáhnout velmi širokou paletu kompetencí. Na druhou stranu, možnost seberealizace byla neomezená a dosažený úspěch velkou satisfakcí.

Jaká jsou specifika tak malé a specializované společnosti jako je ta Vaše?

Je jich mnoho, zmíním jen ty nejdůležitější. Absence nebo ev. ztráta motivace kteréhokoliv ze zaměstnanců má na firmu mnohem větší dopad než na firmu velkou – proto je důležité věnovat pracovní atmosféře velkou pozornost. Můj přístup je kombinace důvěry a přátelství při zachování přirozeného respektu a rolí v pracovním kolektivu. Věřím, že tento přístup je úspěšný, že všichni v našem týmu pracují rádi a váží si toho - od založení naší pobočky máme nulovou fluktuaci zaměstnanců.



Rozhovor připravil: MUDr. Martin Dušek

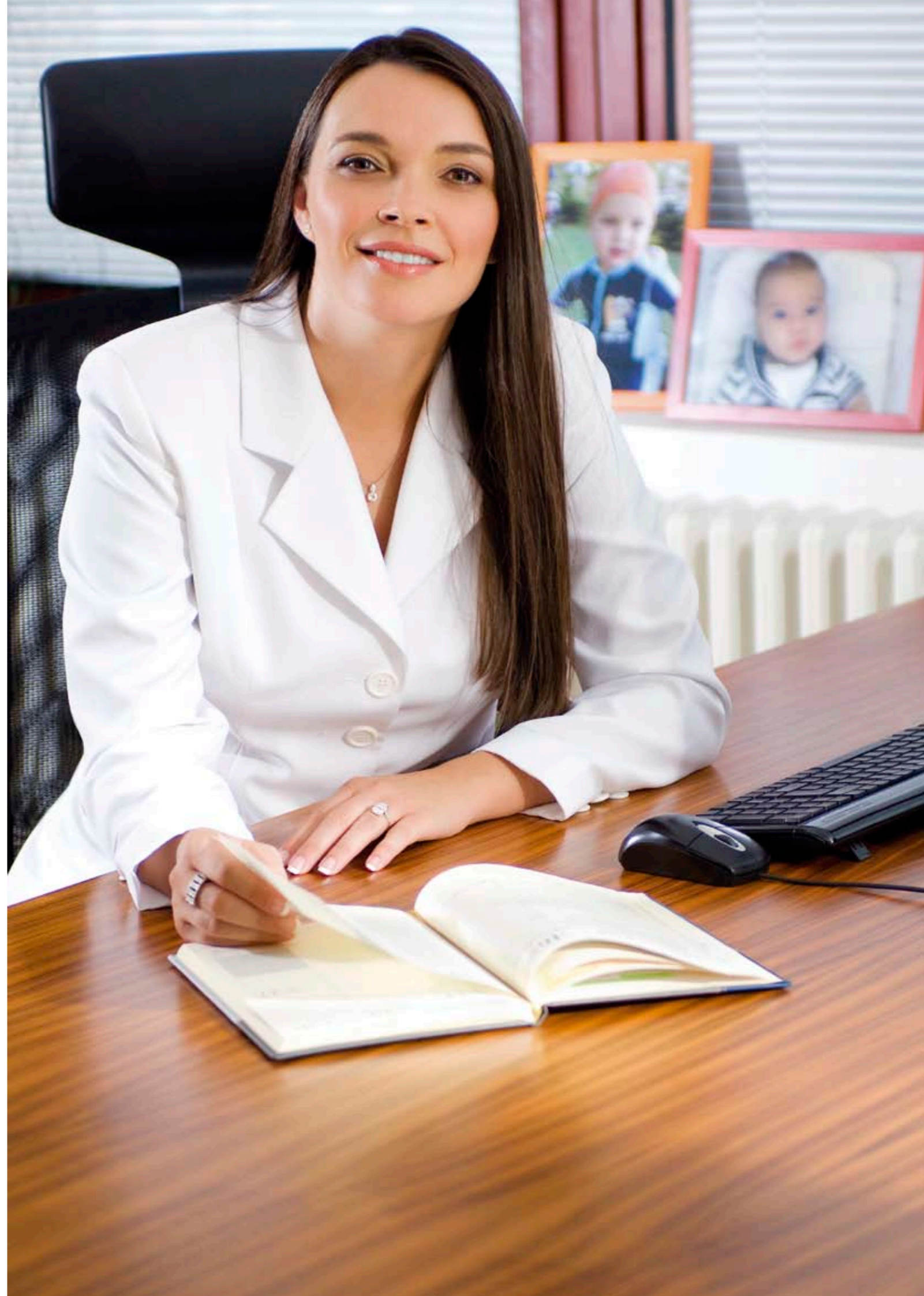
Vzhledem k tomu, že nemáme žádná specializovaná podpůrná oddělení a zároveň se musíme prosadit i v konkurenci velkých farmaceutických firem, musí být naše obchodní strategie nejen originální a odlišná, ale také jednoduchá a náš tým velmi všestranný. Od svých zaměstnanců vyžadují široké technické kompetence a schopnost je rychle dále rozvinout, profesionalitu, flexibilitu, pracovitost a loajalitu. Jsem ráda, že jsem se dosud ve výběru nezmýlila a že mohu své kolegyně pochválit a vždy se na ně plně spolehnout.

Rozumím tomu tak, že motivace každého jednotlivého zaměstnance je u malé firmy klíčem k úspěchu – jak jí dosahujete?

Dnes se již povšechně bere za samozřejmé, že desetihodinová a někdy i delší pracovní doba je normální a jistou přírozu daní za to, že člověk pracuje u renomované zahraniční společnosti. Zapomínáme však, že každý z nás má

STRUČNÝ ŽIVOTOPIS

- 1995**
Sanofi, Medical Representative
- 1997**
Sanofi, Key Account Manager
- 1997**
Sanofi, Product Manager
- 1999**
Sanofi-Synthelabo
Product Manager
- 2003**
AOP Orphan Pharmaceuticals
Country Manager



také soukromý život, kterému je potřebné také věnovat svůj čas. Protože jsme velmi malý kolektiv, mám velmi dobrý přehled nejen o úkolech a jejich plnění u každé kolegyně, ale i o čase, který v práci stráví a proto se snažím jejich pracovní nasazení vždy, když si to zaslouží, náležitě ocenit a odměnit.

Jsem také přesvědčená, že sama pracovní atmosféra u nás je motivující – je velmi otevřená, práce každé z nás má široký záběr a není sešněrována přebujelou administrativou.

Nejsem zastáncem tzv. business center a proto naše kancelář sídlí v tiché vilové čtvrti, s dostatkem místa na parkování a možností pracovních přestávek na terase s krásným výhledem na město. Slavíme společně narozeniny, svátky a když se vrátíme z dovolené „typický ženský kolektiv“ v sobě rozhodně nezapřeme. :-)

V neposlední řadě nás samozřejmě nejvíce motivuje náš úspěch vyjádřený nejenom prodejními výsledky, ale především spokojeností našich pacientů a lékařů.

V čem je podnikání v oblasti orphan drugs specifické?

Dle definice jsou orphan drugs léky používané u nemoci, které postihují méně než 5 z 10 000 osob. Jejich vývoj je velmi rizikový s ohledem na možné selhání v klinickém výzkumu, mají omezený komerční potenciál díky malé cílové skupině pacientů a také není jednoduché nalézt dostatečný počet pacientů do klinických studií. Proto je potřebné bezpečnost orphan drugs dlouhodobě systematicky monitorovat i v klinické praxi.

Z mého osobního pohledu je to úplně jiný svět. V oblasti orphan drugs jste svým zákazníkům mnohem blíže a znáte jejich potřeby mnohem lépe než je tomu u velkých terapeutických oblastí. Na rozdíl od „velkých indikací“ nepracujeme převážně jenom s lékaři, ale důležitými partnery pro nás jsou také sdružení pacientů jako např. Sdružení nemocných s PAH (plicní arteriální hypertenze).

Možná to není na první pohled patrné, rozhodně se o této oblasti také méně píše v médiích, ale život s mnoha typy vzácných onemocnění může být mno-

hem horší než život s nádorovým onemocněním. Jeden příklad za všechny: u postižení plicní arteriální hypertenzí (PAH) jste trvale odkázán na kontinuální přívod svého léku – pokud jeho přívod ztratíte, k smrti dojde v průběhu několika desítek minut. Dovedete si představit jaké psychické zátěže jsou nemocní dlouhodobě vystaveni?

Shrnuto a podtrženo – společnost podnikající v oblasti orphan drugs musí být mnohem více partnerem než prodejcem, musí mít profesionální znalosti na vysoké úrovni a musí být připravena často plnit zcela individuální požadavky lékařů či pacientů. Například nedávno jsme museli zajistit laboratorní monito-

Definice Orphan Drug v EU

Orphan Medicines jsou přípravky určené pro diagnózu, prevenci a léčbu život ohrožujících nebo velmi závažných onemocnění, které postihují méně než 5 z 10 000 osob (zdroj: www.emea.europa.eu/Patients/orphans.htm)

raci terapeutických hladin Thromboreductinu® při podezření na špatnou compliance pacienta, vyřešit otázky spojené s výkyvy tlaku v kabině letadla či zajistit hladké celní odbavení léků a přenosné kontinuální infuzní pumpy s Remodulinem u pacienta s PAH cestujícího do zahraničí. Já osobně jsem hrdá, že pracuji pro tento typ farmaceutické společnosti.



Není v dnešní době orientace společnosti na tak úzké spektrum chorob, které zároveň nepatří mezi nejlevnější z pohledu léčby, příliš riskantní z pohledu obchodní společnosti?

Myslím, že je to spíše naopak, nezaměřujeme se na úzké spektrum chorob, ale spíše na velkou skupinu „vzácných“ onemocnění, která k neštěstí nás všech vůbec nejsou tak vzácná. Obrazně by se dalo říct, že milion lidí může trpět jedním „velkým“ onemocněním, a další milion tisícem „vzácných“. My se specializujeme na vývoj léčiv pro těch tisíc malých nemocí a ještě dlouho budeme mít hodně práce.

Co se týká finanční náročnosti léčby vzácných onemocnění, je jasné, že při vysokých nárocích regulačních autorit na účinnost a bezpečnost léčiv, vývoj jakékoliv nové látky nikdy nebude levný. Na druhou stranu, kde jinde než u vzácných onemocnění by měl fungovat silný princip solidarity.

Jakou vidíte budoucnost „orphan drugs“ v systému českého zdravotnictví?

Oblast orphan drugs je velmi specifická. Přestože je individuální léčba velmi drahá, dopad na celkový rozpočet zdravotní péče je při nízkém počtu pacientů naopak nepoměrně menší. Proto je důležité, aby úhrada léčby orphan léky byla také v tomto kontextu posuzována. Nakolik tyto léky uspokojují reálné potřeby skutečných pacientů, bude otázkou politickou a odbornou, zda, jak a kde najít finanční prostředky pro léčbu jednotlivců, kteří je potřebují.

Generovat nárůst v oblasti farmaceutického byznysu je stále náročnější. Jaké budou podle Vás další kroky farmaceutických firem v rámci reflexe této skutečnosti?

Myslím, že reflexe je jasná. Šanci na úspěch budou mít jen ty léky, které přinesou jasnou přidanou hodnotu jak pacientům, tak i plátcům zdravotní péče. Celé naše odvětví bude muset při vývoji nových léčiv tuto skutečnost zohlednit a léky, které tato kritéria nesplňují, do dalšího vývoje nepustit. Je možné, že tento přístup sníží počet nových léčiv na trhu, na druhé straně, by mohla vzrůst jejich kvalita ve smyslu výraznějšího rozdílu proti stávajícím terapeutickým možnostem.

Zmínila jste „typický ženský kolektiv“. Co si myslíte o tom, že v čele řady velkých farmaceutických společností v ČR stojí žena. Jmenujme např. GlaxoSmithKline, Novo Nordisk, Novartis a jiné. Jedná se o trend?

Nemyslím si, že by se jednalo o nějaký převratný trend, ženy jsou stejně schopné jako muži. Počet vysokoškolsky vzdělaných žen je v mladších ročnících vyšší než u mužů. Ve farmaceutickém průmyslu, který vysoce vzdělané lidi vyžaduje, jsou ženy také hojně zastoupeny. Pokud se jedná o fenomén „skleněného stropu“, myslím, že právě zde může dochá-

zet k určité změně. Dosažené úspěchy dodávají ženám více sebevědomí, více hledají životní naplnění i mimo rodinu a na druhé straně ve společnosti vznikají lepší podmínky, které jejich „mimorodinné“ uplatnění podporují – od sociální akceptace nové role, přes podporu jejich partnerů až po vznikající nabídku služeb zajišťujících chod rodiny (hospodyně, chůvy, atd.). Jen tak pro zajímavost: když vezmeme obrat 30 největších farmaceutických firem v ČR v roce 2007, tak firmy vedené v současnosti nebo v nedávném období ženami generovaly 23% veškerých prodejů a 35% celkového růstu. Že by se taky jednalo o trend? :-)

Může si žena-manažerka i přes požadavky a očekávání, které se obvykle kladou na manažery, uchovat i nadále typicky ženské vlastnosti jako je např. něžnost nebo smysl pro romantiku?

Nevim, jestli vlastnosti jmenované v otázce jsou typicky nebo výlučně ženské - viděla jsem je i u mužů, jen se k nim ne vždy s nadšením hlásí. Nicméně odpověď na ni je jasná: své typické vlastnosti si uchovat nejenom může, ale i musí každý, ať žena či muž ve vedoucí pozici musí být autentický a přirozený.

Vím, že jste nyní čerstvou dvojnásobnou maminkou. Je vůbec možné zvládat péči o dvě velmi malé děti a vedení firmy?

Náročné to bezesporu je, našim synům Elianovi a Nikolovi je 20 resp. 4 měsíce a řízení společnosti jsem prakticky nemohla přerušit. Bohužel jsem v praxi nepoznala mateřskou dovolenou, což mně trochu mrzí. Na druhé straně, jsem neměla možnost ani na chvíli mít pocit, že jsem u dětí zakrněla. Moji synové mně nabíjejí obrovskou energií a já jim věnuji každou svou volnou chvíli. Zvládnout rodinu i zaměstnání zároveň by nebylo možné, pokud bych neměla velkou podporu své rodiny a skvělý pracovní tým.

Děkujeme za rozhovor

(Zleva doprava, zhora dolů)
Jitka Štechmilerová,
MUDr. Veronika Chicevičová,
Mgr. Věra Jarešová,
MVDr. Alice Schmidtová,
MUDr. Ilona Vacková

