

Paula Andrei

Leadership & Group Coach



Coach acreditat ICF (ACC), group coach certificat, consultant în Learning & Development, trainer și facilitator. După două reconversii profesionale, a descoperit cât de complexă poate fi schimbarea de carieră și cât de important este să ai claritate, sprijin și încredere în propriile alegeri. Astăzi lucrează cu persoane și echipe pentru a le susține în procese de dezvoltare și tranziție profesională, prin coaching, programe de învățare și facilitare. Împreună cu soțul său, este cofondator Nova Growth Hub și coautor al studiului despre reconversia profesională în România.

RECONVERSIE **Recrutare → Learning & Development**

01 Ce motive te-au determinat să iei decizia de a te reconverti profesional?

Simțeam că recrutarea nu mai era aliniată cu ce îmi doream, cu valorile mele, cu impactul pe care voiam să îl am prin munca mea.

02 Ce factori au influențat cel mai mult alegerea noului domeniu profesional?

Valorile personale, responsabilitățile jobului și impactul pe care l-aș fi avut.

03 Ce obiective ți-ai propus atunci când ai început procesul de reconversie profesională?

Să performez conform așteptărilor managerului și ale companiei și să îmi dezvolt competențele și abilitățile necesare.

04 Ce resurse personale (competențe, experiență, calități) te-au ajutat cel mai mult în această schimbare?

Competențele și experiența de a relaționa cu stakeholderii, de a munci într-o corporație, dorința de a avea calitate în munca prestată și în livrabile, conștiinciozitatea și simțul de răspundere asupra muncii mele.

05 Ce resurse externe au contribuit la procesul tău de reconversie profesională?

M-au ajutat susținerea celor apropiați în a gestiona schimbările și ajutorul oferit de colegi și de managera mea în a mă învăța și a-mi dezvolta competențele necesare.

06 Care au fost cele mai mari provocări și cum ai reușit să le depășești?

Nevoia mea și presiunea pe care am pus-o pe mine de a face totul bine — dacă nu chiar perfect — din prima, și timpul de învățare, care pe alocuri a fost mai lung decât îmi doream. Le-am depășit cu ajutorul sprijinului și al înțelegerii oferite de ceilalți.

07 Cum s-a schimbat nivelul tău de satisfacție profesională și personală?

A crescut considerabil, pentru că simțeam că într-adevăr luasem cea mai bună decizie pentru mine.

08 Ce rezultate consideri că ai obținut, profesional și personal?

Din punct de vedere profesional, mi-am dezvoltat noi competențe și abilități, impactul muncii mele era cel pe care mi-l imaginam și îl doream, iar jobul nou era aliniat cu valorile și principiile mele.

Din punct de vedere personal, starea mea mentală și fizică era mult mai bună, mai sănătoasă; simțeam împlinire.

09 Privind în urmă, ce ai face diferit dacă ai trece din nou prin acest proces?

Cu ce știu acum, cel mai probabil nu aș mai pune atât de multă presiune pe mine și aș avea mai multă încredere în procesul de învățare, de schimbare și de devenire, fără să mai încerc să grăbesc lucrurile.

10 Ce sfat ți-ai fi dorit să primești înainte și ce recomandări ai oferi altcuiva?

Să nu îmi fac griji dacă nu înțeleg din prima anumite lucruri, dacă nu rețin niște procese, dacă anumite competențe scârțâie la început. Să am răbdare cu mine, să nu mă critic și să îmi ofer mai mult spațiu de integrare și de procesare a cunoștințelor noi.

Aceleași sfaturi le-aș da mai departe și celor care intenționează să facă o reconversie. Fiind totul nou, este firesc să pară greu la început. E important să ne agățăm de „de ce-ul” din spatele deciziei și de acea nerăbdare și bucurie simțite cu privire la viitor în momentul luării deciziei.

Andreea Adamescu

Employer Branding & Communication Specialist



După opt ani în publicitate și marketing, am ales să fac o schimbare și m-am îndreptat către employer branding. Acum, într-un nou context și orientată către oameni, toate lucrurile învățate înainte m-au captivat din nou, iar de trei ani înoace mi-am redescoperit pasiunea pentru munca mea.

RECONVERSIE **Marketing Specialist → Employer Branding Specialist**

01 Ce motive te-au determinat să iei decizia de a te reconverti profesional?

De-a lungul timpului, mi-am pierdut motivația și interesul față de marketing. Pe măsură ce am devenit mai conștientă de impactul dezastruos al capitalismului (poluare, extracție iresponsabilă a resurselor, risipă, sclavie modernă), cu atât mai dificil mi-a fost să am o profesie care se bazează pe creștere infinită, noi trăind pe o planetă cu resurse finite. Disconfortul cognitiv (chiar vinovăția), lipsa sensului muncii mele și ritmul de lucru alert — totul era o urgență — m-au dus să fiu lipsită de motivație, epuizată fizic și psihic.

02 Ce factori au influențat cel mai mult alegerea noului domeniu profesional?

În cazul meu, nu consider că e un domeniu complet nou, cât mai degrabă am făcut tranziția de la o ramură a marketingului la alta. A fost facil să iau decizia: am văzut un rol pe LinkedIn, am citit job descriptionul, am văzut că am toate skillurile listate și suficientă experiență relevantă. Chiar dacă nu aveam experiență în HR ca domeniu general și nici în recrutare, ca ramură specifică, experiența de 7 ani din publicitate și marketing compensa. M-a atras faptul că puteam să-mi folosesc skillurile și experiența dobândite până atunci, însă în loc să promovez produse și servicii, urma să contribui la crearea unei experiențe plăcute pentru angajați. Activitatea era concentrată într-o zonă mai puțin comercială, mai mult umană, lucru pe care mi-l doream cu adevărat.

03 Ce obiective ți-ai propus atunci când ai început procesul de reconversie profesională?

Am pus pe hârtie ce skilluri transferabile am, apoi am început să caut roluri ce căutau skillurile respective. Era important pentru mine să fie un rol hibrid, salariul să fie similar și, având deja multă experiență, îmi doream să am o oarecare autonomie în activitatea mea. Cel mai important însă era să

simt că nu am un impact negativ asupra societății și să simt că munca mea are sens.

04 Ce resurse personale te-au ajutat cel mai mult în această schimbare?

Rolul de Employer Branding & Communication Specialist presupune o orientare generalistă, lucru care a fost în avantajul meu. De-a lungul carierei mele, am fost account manager în agenții de ATL & digital, brand manager în big tobacco, B2B marketing specialist și am făcut și puțin social media. Astfel, aveam deja experiență cu aspecte diverse: organizare de evenimente, campanii de ads, social media, creare de content. Taskurile administrative erau și ele o parte importantă a jobului: țineam legătura cu furnizorii, știam să creez un draft de buget și o planificare, am lucrat și cu bugete mari, dar și cu bugete modeste, deci mă puteam adapta cu ușurință condițiilor. În plus, deși nu am avut un rol explicit creativ, toată cariera mea a fost legată strâns de zona de creație, lucru care mi-a fost foarte util.

Din perspectiva trăsăturilor personale, curiozitatea, adaptabilitatea și sociabilitatea mi-au fost mereu foarte utile. Încerc pe cât posibil să adopt o atitudine deschisă și îmi place să aflu lucruri noi, astfel că îmi este relativ facil să învăț. Pot lucra cu bugete mari sau mici, am avut de-a face cu persoane mai dificile și am învățat de-a lungul timpului să setez așteptări realiste, dar și limite. În plus, m-a ajutat mult că puteam să preiau un task sau un proiect și să-l trec prin filtrul de project management: de ce, pentru cine, cu cine, cu ce buget, până când. Astfel, chiar dacă nu aveam experiență în HR, puteam să identific rapid resursele necesare și să construiesc un timeline.

05 Ce resurse externe au contribuit la procesul tău de reconversie profesională?

Managerul meu m-a ajutat mult. Ea avea deja experiență de recrutare de ~10 ani, astfel că întotdeauna îmi oferea informațiile necesare și, mai important decât atât, m-a ajutat să învăț ce fel de întrebări să pun ca să aflu ce am nevoie. În plus, citesc cu regularitate articole despre HR, wellbeing și psihologie, iar asta m-a ajutat să fac această tranziție.

06 Care au fost cele mai mari provocări și cum ai reușit să le depășești?

Nu aveam nici cunoștințe de HR, dar nici cunoștințe despre domeniul IT, astfel că la început a fost dificil să înțeleg prioritățile și să creez campanii de recrutare eficiente. Atât managerul, cât și colegii din departament mi-au răspuns la întrebări și mi-au oferit constant context, lucru care m-a ajutat să-mi iau niște repere și să pot să continui să învăț singură.

07 Cum s-a schimbat nivelul tău de satisfacție profesională și personală?

Am găsit din nou sens în munca mea, am devenit iar motivată să învăț, să lucrez, și mă bucuram de roadele muncii mele. În loc să respir ușurată că s-a terminat un proiect, eram mândră de rezultatele mele.

08 Ce rezultate consideri că ai obținut, profesional și personal?

La nivel profesional, am început să-mi doresc din nou să am rezultate bune și mi-am redescoperit latura competitivă. La nivel personal, am câpătat mai multă încredere în mine și în capacitatea mea de a mă descurca bine într-un context nou, pentru că am început să mă concentrez pe skillurile transferabile mai mult decât pe cunoștințele specifice domeniului.

09 Privind în urmă, ce ai face diferit dacă ai trece din nou prin acest proces?

M-aș documenta mai mult înainte, mi-aș face un plan de studiu și aș cere mai multe prezentări de induction la locul de muncă.

10 Ce sfat ți-ai fi dorit să primești înainte și ce recomandări ai oferi altcuiva?

M-ar fi ajutat mult să văd o perspectivă mai flexibilă. Cumva, în anturajul meu la momentul respectiv, părea nechibzuit că îmi schimb iar locul de muncă și că schimb iar profilul. Aș recomanda să discute cu oameni din domenii diferite, să-și inventarieze taskurile și apoi să se uite pur și simplu la joburi pe LinkedIn. Același rol poate fi găsit sub 5 denumiri, așa că e important să te uiți la job description. Nu în ultimul rând, e foarte important să te gândești ce ți-ar plăcea să faci, să pornești de la motivație intrinsecă. Apoi, să-ți construiești o rutină, pentru că motivația și voința sunt resurse finite.

Alex Mănescu

Data-driven change management specialist



O reconversie făcută în trepte: din Data Analytics în Digital Operations, iar apoi în Change Management. Lucrează la intersecția dintre oamenii tehnici și cei non-tehnici, ajutând echipele să colaboreze, să decidă și să acționeze împreună în procesele de schimbare prin care trec.

RECONVERSIE ÎN TREPTE **Data Analytics → Digital Operations → Change Management**

01 Ce motive te-au determinat să iei decizia de a te reconverti profesional?

Am fost împins mereu de **dorința de a crea mai multă valoare** pentru ceilalți din organizație. La început, odată ce înțelegeam nevoile lor, găseam un tool potrivit sau construiam o mică automatizare care să le facă viața mai ușoară.

Pe parcurs, am realizat că pot avea un impact mai mare susținând oamenii să **colaboreze mai bine între ei, să identifice și să implementeze propriile soluții** cu care să ajungă la rezultate superioare.

02 Ce factori au influențat cel mai mult alegerea noului domeniu profesional?

Un factor important este **oportunitatea** — fiecare schimbare pe care am făcut-o a venit către mine ca un rezultat al rețelei pe care am crescut-o în timp. Am fost deschis la oportunitățile care au venit spre mine, le-am analizat dacă se aliniază cu dorința mea de dezvoltare și am dat curs acelor care s-au potrivit.

În plus, m-au influențat semnificativ **provocarea și dorința de dezvoltare**. Dacă în trecut m-am poziționat ca o punte de legătură între oamenii tehnici și cei mai puțin tehnici, acum îmi doresc să ung mecanismele dintre toate persoanele care au un obiectiv comun pentru care e necesar să colaboreze. Văd multe echipe unde, deși pare că vorbesc același limbaj, tot există probleme de comunicare și lipsă de aliniere. Provocarea este să găsesc metodele potrivite grupului, care să le ofere un spațiu unde să le fie mai ușor să colaboreze, să decidă și să acționeze împreună în procesele de schimbare prin care trec.

04 Ce resurse personale te-au ajutat cel mai mult în această schimbare?

1. „**Lenea pozitivă**” — o aversiune pentru ineficiență, care m-a împins mereu să caut fluxuri mai eficiente de lucru.

2. Plăcerea de a mă **conecta** cu oamenii și **networkingul**.

3. Curiozitatea de a **construi** lucruri în mod colaborativ.

05 Ce resurse externe au contribuit la procesul tău de reconversie profesională?

Soția m-a încurajat mereu să urmăresc roluri care să fie suficient de stimulante pentru mine și în care să mă dezvolt. Îi sunt recunoscător pentru asta.

De asemenea, am gravitat în mod natural către comunități precum IAF Romania și Product Makers, în care m-am înconjurat de oameni de calitate și am avut parte de schimburi foarte valoroase.

06 Care au fost cele mai mari provocări și cum ai reușit să le depășești?

Cea mai grea a fost o relație de lucru care nu funcționa cu un superior direct: lipsă de chimie, lipsă de sprijin când avea nevoie de ghidare și, paradoxal, tot mai multă neclaritate cu fiecare discuție. Semnalul de alarmă a venit când a observat că, dintr-o persoană proactivă — una dintre calitățile pentru care fusese angajat — devenise descurajat, nesigur pe propria valoare și mai degrabă reactiv.

Soluția a fost atipică pentru el: a pus pe masă doar două variante — să schimbe departamentul sau să fie angajat altcineva căruia să îi facă handover. Claritatea acelei propuneri a fost, spune el, „o gură de aer proaspăt”. Rezultatul: și-a păstrat rolul, a schimbat departamentul, iar linia de raportare a trecut către directorul IT.

09 Privind în urmă, ce ai face diferit dacă ai trece din nou prin acest proces?

Aș propune o sesiune de lucru cu viitorul superior pentru a identifica stilul fiecăruia de comunicare și modul de lucru, și a face un efort comun de a înțelege mai bine cum operează fiecare în anumite situații tensionate.

10 Ce sfat ți-ai fi dorit să primești înainte și ce recomandări ai oferi altcuiva?

Nu-ți fie frică să ceri lucruri. Oricât de multe motive ți-ar putea da mintea să NU faci asta, întreabă-te: ce ai avea de pierdut? În cel mai rău caz, ai putea primi un refuz. Dacă nu încerci, șansele să vină servite pe tavă sunt semnificativ mai mici.

Alina Marin

Psihoterapeut și trainer PCM



A trecut de la analiza strategică de informații clasificate la psihologie, mai exact la psihoterapie. Lucrează cu oamenii prin PCM, Analiză Tranzacțională și psihoterapie dialectic-comportamentală, creând experiențe în care fiecare își poate observa singur resursele și povestea pe care și-o spune.

RECONVERSIE **Analiză strategică de informații clasificate → Psihoterapie**

01 Ce motive te-au determinat să iei decizia de a te reconverti profesional?

Începusem deja de ceva vreme să țin traininguri de PCM și să văd impactul pe care insight-urile îl au în calitatea relațiilor și în o re poziționare interioară a oamenilor, precum și în privința acceptării de sine și a celorlalți. Am început să simt căldură în piept cu fiecare astfel de moment și să aprofundez PCM prin AT, respectiv modelul de psihoterapie din care derivă.

02 Ce factori au influențat cel mai mult alegerea noului domeniu profesional?

Propriul parcurs, pentru că începusem și eu un proces terapeutic și simțeam dinăuntru ce poate să facă. Suplimentar, dorința de sens și de contribuție care, uneori, nu se vede instant, dar cu răbdare și perseverență mă înduioșează și mă bucură de fiecare dată când văd progresul clienților.

03 Ce obiective ți-ai propus atunci când ai început procesul de reconversie profesională?

Inițial, eram doar foarte curioasă și a fost mult timp un drum experiențial, în care am tot încercat diverse metode, abordări și procese pe propria piele. Apoi, mi-am dorit claritate și structură, de la care am putut să pivotez spre flexibilitatea de a alege ce este cel mai potrivit pentru fiecare în parte. Pe măsură ce m-am simțit eu mai confortabil cu noul rol, de psihoterapeut și trainer/facilitator, mi-am dorit și am început să creez experiențe; cred că este important ca oamenii să își poată observa singuri resursele și povestea pe care și-o spun. Ofer, desigur, și instrumente, și psihoeducație, și conținere, și umor, dar ca factori de sprijin în ceva ce am încredere că pot. Îmi doresc să simtă fiecare că suntem într-o interacțiune ok-ok, indiferent dacă există o situație de vulnerabilitate.

04 Ce resurse personale te-au ajutat cel mai mult în această schimbare?

Disponibilitatea de a-mi duce propriul proces terapeutic, de a-mi vedea pe parcurs limitele și dificultățile și de a primi îndrumare, răbdare și blândețe, ca apoi să le pot modela la rândul meu și pentru ceilalți. Curajul de a adresa subiecte sensibile și complicate, inclusiv de asumare și invitații către reparație atunci când există rupturi.

05 Ce resurse externe au contribuit la procesul tău de reconversie profesională?

Au fost multe zâne bune și mentori pe parcurs. Da, familia și prietenii care m-au încurajat, persoane care au apărut pe parcurs și mi-au oglindit calități pe care poate le intuiam, dar îmi era greu să le recunosc cu totul de una singură, certificările în PCM, Emotional Assertiveness, Analiză Tranzacțională, Psihoterapie Dialectic-Comportamentală — chiar și cursurile de formare în analiză strategică și utilizarea abilităților translatabile.

06 Care au fost cele mai mari provocări și cum ai reușit să le depășești?

Nevoia de siguranță și de certitudine. Ce am observat este că, dacă mă concentrez pe ce-mi place, pe ce sunt curioasă să fac și pe ce pot să fac în viitorul imediat, lucrurile se așează.

07 Cum s-a schimbat nivelul tău de satisfacție profesională și personală?

Parcă plutesc pe un norișor cu fiecare interacțiune pe care o simt utilă.

08 Ce rezultate consideri că ai obținut, profesional și personal?

Cred că a devenit parte din identitatea mea ceea ce fac acum; simt că văd și primesc evenimentele dintr-o perspectivă mai largă și că însuși procesul de reconversie este parte importantă din devenire.

09 Privind în urmă, ce ai face diferit dacă ai trece din nou prin acest proces?

Cred că m-aș informa mai detaliat despre pași; am senzația că sunt informații pe care le puteam avea mai devreme, că ar fi fost accesibile. Sunt convinsă că lucrurile s-au întâmplat așa cum era nevoie să se întâmple, totuși.

10 Ce sfat ți-ai fi dorit să primești înainte și ce recomandări ai oferi altcuiva?

Cred că nu e niciodată prea târziu și, dacă e suficient de prezent încât să-mi trezească curiozitate și bucurie, atunci e libertatea și responsabilitatea fiecăruia să urmeze drumul pe care-l simte.

Alexandra Șovar

Retail Manager



Peste 9 ani de experiență în vânzări în industria de beauty (ex. L'Oréal) și fashion (ex. Tommy Hilfiger), în managementul echipelor, recrutare, onboarding și relații cu clienții. Certificată ca RRU / Formator, cu dorința de a face o reconversie profesională către HR.

RECONVERSIE ÎN CURS **Manager Vânzări → Referent Resurse Umane**

01 Ce motive te-au determinat să iei decizia de a te reconverti profesional?

După 9 ani în domeniul vânzărilor și în managementul echipelor, pe posturi de execuție dar și de conducere, am simțit o subtilă monotonie. Nu pot spune că nu mă mai regăsesc în acest domeniu, dar cred că am acumulat toate cunoștințele necesare să trec în altă etapă a dezvoltării mele profesionale.

Ultimul meu job, ca Manager Magazin în cadrul L'Oréal, în care am format o echipă de la 0, m-a ajutat foarte mult să înțeleg faptul că e un domeniu în care vreau să lucrez și în care vreau să-mi pun amprenta. Îmi doresc să pot forma echipe durabile, relaxate și în care să existe sinceritate și transparență. De aceea planuiesc, în viitorul apropiat, să îmi deschid propria afacere, unde să pun bazele echipei despre care îți spuneam mai sus.

02 Ce factori au influențat cel mai mult alegerea noului domeniu profesional?

Cred că cel mai mult a influențat înclinația mea către studiul comportamentului uman, psihologie, lucrul cu temperamente diferite, leadershipul și, mai ales, satisfacția pe care am avut-o în creșterea oamenilor în domeniul profesional.

03 Ce obiective ți-ai propus atunci când ai început procesul de reconversie profesională?

Obiectivele mele au fost foarte clare, iar până în acest moment am căutat și m-am înscris la un curs acreditat în domeniul Resurselor Umane; urmează să iau parte și la un workshop legat de AI și cum influențează acest domeniu. Am făcut research și m-am înscris pe o mulțime de platforme HR, am luat

legătura cu oamenii de resurse umane cu care am avut ocazia să lucrez anterior și am încercat să culeg cât mai multă informație din experiențele lor. Și, cu siguranță, ceea ce cred că a fost cel mai important este că am învățat să cer ajutorul.

04 Ce resurse personale te-au ajutat cel mai mult în această schimbare?

Pentru moment, cred cu tărie că răbdarea, empatia și talentul meu de a asculta activ oamenii mă ajută cel mai mult. Și, cu siguranță, faptul că sunt o persoană pozitivă, care întotdeauna găsește soluții și e consecventă în a atinge țelul propus.

05 Ce resurse externe au contribuit la procesul tău de reconversie profesională?

Cum am menționat și mai sus, până în acest moment am finalizat un curs acreditat RRU și încerc să îmi găsesc un job de lungă durată, pe platforme de recrutare și prin oameni.

06 Care au fost cele mai mari provocări și cum ai reușit să le depășești?

Cred că una dintre provocările pe care le întâmpin este vizibilitatea reală. Există acest trend actual în care multe platforme de recrutare și organizații postează locuri vacante fictive, ca un studiu de piață sau pur și simplu pentru vizibilitatea companiei. În special pe platforma LinkedIn se întâmplă acest lucru, din câte am observat și am discutat și cu alte persoane. Din toate aplicările mele pe această platformă profesională, nu am primit nici măcar un telefon.

Altă provocare este ajungerea în etapa de selecție a candidaților, deoarece foarte multe CV-uri sunt analizate cu AI, fără supraveghere umană, și astfel se pierd foarte mulți candidați potriviți pentru joburile la care aplică, din lipsa unei evaluări umane.

07 Cum s-a schimbat nivelul tău de satisfacție profesională și personală?

Încă nu s-a schimbat, dar cu siguranță va fi unul foarte ridicat.

09 Privind în urmă, ce ai face diferit dacă ai trece din nou prin acest proces?

În acest moment nu aș face nimic diferit.

10 Ce sfat ți-ai fi dorit să primești înainte și ce recomandări ai oferi altcuiva?

Cred că sfatul pe care mi-aș fi dorit să îl primesc înainte de a începe ar suna cam așa: „Consecvenței tale trebuie să îi adaugi și puțin mai mult curaj de a cere ajutorul și de a face networking activ.”

Aș recomanda același lucru pentru persoanele care își doresc să urmeze un parcurs similar: să fie consecvente, să nu abandoneze niciodată pe parcurs, indiferent de situațiile apărute, pentru că succesul poate fi chiar după colț, și să ceară ajutorul.

Ah, și da: să se folosească de AI, deoarece e un tool foarte util, dar doar până în momentul în care acesta dezumanizează. Să posteze conținut autentic pe platforme profesionale, cu cât mai puțin touch de AI.

Raluca Păduraru

Futures of Work Strategist



Transformă echipele non-tehnice în AI Business Translators, adică oameni care înțeleg problemele de business, le rezolvă cu ajutorul AI și construiesc sisteme care rămân în organizație. Este Certified Foresight Practitioner, APF Emerging Fellow și autoarea mai multor studii și rapoarte despre viitorul muncii în România și despre felul în care utilizăm AI la job în România.

DOUĂ RECONVERSII Management corporativ → Leadership development → AI & foresight

Am făcut reconversie profesională din management corporativ în soloprenoriat, unde facilitez laboratoare de lucru pe 2 teme mari: AI agency & foresight. De fapt, au fost 2 reconversii, una după alta. Prima: din management corporativ, din zona de dezvoltare a oamenilor și a echipelor, în soloprenoriat, unde m-am concentrat pe leadership development, mentorat și programe de formare pentru lideri. A doua, acum aproape 2 ani: din leadership development în AI și foresight, adică în ceea ce îmi aduce bucurie zi de zi.

01 Ce motive te-au determinat să iei decizia de a te reconverti profesional?

Prima decizie, ieșirea din corporație, a venit din 2 locuri.

Unul ține de impact. Am simțit că pot avea un impact mai mare din exterior, lucrând cu mai multe companii în același timp. Ajunsesem în punctul în care nu mai puteam să mă dedic 100% pentru a transforma visele altcuiva în realitate, mai ales când nu credeam în ele și când vedeam că rezultatul muncii mele ajungea să ajute doar câțiva oameni, în loc să meargă spre binele comun.

Al doilea motiv sună mai administrativ, dar a cântărit cel puțin la fel de mult: aprobările. Am condus departamente mari, am avut sute de oameni în subordine, însă dacă ieșeam din bugetul scris în dreptul rolului meu, trebuia să aștept luni întregi o semnătură. Aprobarea venea până la urmă, doar că între timp proiectele deveneau, rând pe rând, irelevante. Am văzut așa, de zeci de ori, proiecte care ar fi putut realmente să transforme business-ul și care s-au ratat din pură birocrație.

A doua decizie, pivotul spre AI și foresight, a venit din felul în care au evoluat piața și nevoile organizațiilor cu care lucram. Din fericire, am avut șansa să văd această transformare în timp real, în sălile de workshop în care lucram. Am pivotat destul de brusc și abia atunci am înțeles cât de mult contează viteza cu care îți schimbi direcția. Într-o structură mare, o schimbare de magnitudine asta ar

fi trecut prin atâtea straturi încât ar fi murit înainte să devină realitate. Deși de multe ori o tratăm ca pe un concept motivațional, eu am văzut cu ochii mei cum agilitatea e diferența dintre un proiect care prinde fereastra de oportunitate și unul care o ratează.

02 Ce factori au influențat cel mai mult alegerea noului domeniu profesional?

3, dacă e să îi pun în ordine.

Primul a venit direct de la oamenii cu care lucram. Lucram pe leadership și pe dezvoltarea echipelor, iar întrebările oamenilor din fața mea au început să evolueze. Nu mai era vorba doar despre cum îți conduci echipa, ci despre ce faci cu oamenii care trebuie să se adapteze, cine plătește recalificarea, cum gestionezi anxietatea unei echipe care simte că se schimbă terenul de joc fără să fi primit informații despre noul regulament. Când primești aceeași întrebare din 3 industrii diferite, în 3 săptămâni, ai un semnal. Și aici depinde de tine dacă-l transformi în acțiune sau nu.

Al doilea a fost când m-am uitat la programele disponibile în piață. Aproape toate programele de formare se construiesc în jurul tehnologiei: cum scrii un prompt, cum folosești aplicația X, ce butoane apeși. Partea care lipsea era antrenamentul gândirii: cum îți ordonezi gândurile ca să te asiguri că rezolvi problema corectă, cum verifici ce primești înapoi de la AI, de unde știi că un răspuns plauzibil e și corect, ce nu delegi niciodată. Mi-am dat seama că acolo era un mare gol pe care eu l-aș fi putut acoperi, cu ajutorul experienței și expertizei pe care le-am căpătat în 2 decenii în care am lucrat exact pe dezvoltarea oamenilor.

Al treilea e foresight-ul, care a venit ca perechea naturală a AI-ului. Sigur că putem rămâne într-o zonă în care să discutăm care instrument AI e cel mai bun, însă personal consider că e mult mai productiv și pentru oameni și pentru organizații să înceapă să-și imagineze viitorurile muncii cu AI și să acționeze pentru a ajunge într-un scenariu dezirabil.

03 Ce obiective ți-ai propus atunci când ai început procesul de reconversie profesională?

Sincer, obiectivele mele au venit etapizat, cam în ordinea în care le pune și Maslow în a sa piramidă, și cred că e important să vorbim despre asta, în loc să ne prefacem că s-a întâmplat vreo întrupare a sfântului duh și a venit să-mi insufle genialitate.

Primul obiectiv a fost siguranța, în sensul cel mai plictisitor cu putință: să știu ce fac în caz de orice, să am contabilitatea pusă la punct, să am rezerve cât să-mi plătesc taxele, ratele și toate obligațiile. Nimeni nu povestește partea asta la conferințe, dar fără ea nu ai mintea liberă pentru nimic altceva.

Al doilea obiectiv a fost apartenența la un grup. Voiam să fac parte din ceva mai mare decât mine, așa că m-am uitat cu multă claritate și discernământ spre entitățile cu care aș fi putut colabora, spre organizațiile care rezonau cu valorile și principiile mele și spre oamenii cu care am considerat că pot

construi inițiative faine, win-win.

Abia al treilea a fost cel profesional în sens clasic: să am impact prin mai multe organizații în același timp și să construiesc un business în care livrez doar sesiuni hyper-personalizate, unde nicio sesiune nu seamănă cu alta dincolo de schelet. La acel moment, pentru mine era important să reușesc să am venituri predictibile și, cât de cât, stabile. Nimic mai mult.

04 Ce resurse personale te-au ajutat cel mai mult în această schimbare?

Aproape 2 decenii de lucrat pe formarea adulților și dezvoltarea echipelor. Țsta a fost fundamentul și e și motivul pentru care nu simt reconversia ca pe o ruptură. Ce s-a schimbat a fost subiectul, nu rolul în sine. Rolul a rămas, cumva, același: iau ceva complicat și îl fac utilizabil pentru un om care nu are timp (și nici chef) să devină expert în el. În egală măsură, tot ce am luat cu mine din corporație — structura, maniera de a gândi o prezentare, felul în care îmi organizez calendarul și îmi planific obiectivele — toate astea au fost niște super-resurse și fără ele cu siguranță nu aș fi reușit.

A doua resursă e capacitatea de a sta între 2 lumi și de a traduce. Lucrez aproape exclusiv cu audiențe non-tehnice, cu lideri și echipe care n-au background în IT, iar valoarea programelor pe care le construiesc stă fix în felul în care leg aceste 2 lumi distincte și le fac să se înțeleagă și să lucreze împreună.

A treia e meta-învățarea, capacitatea de a mă recalifica singură, over & over again, fără să aștept să mă bage cineva într-un program de dezvoltare. Știu că sună banal, dar în experiența mea prea mulți oameni așteaptă ca altcineva să vină și să investească în creșterea lor profesională.

Și a patra, cea la care țin cel mai mult, e perseverența. Perseverența bate rezistența. Oricând. În reconversie e foarte tentant să renunți, mai ales că oricând te poți angaja la loc. Perseverența e superputerea care te ține pe drumul ales, cu condiția să fie drumul potrivit pentru tine.

Aș mai adăuga o calitate care tot de perseverență ține, cumva: sunt dispusă să stau mult timp în situații în care nu mă simt confortabil. Mă bag în continuare în cursuri noi, în workshop-uri noi, în programe de mentorat unde sunt cea care nu știe. Și e minunat așa.

05 Ce resurse externe au contribuit la procesul tău de reconversie profesională?

Formarea structurată a contat foarte mult și aici totul a fost gândit foarte clar: am devenit coach certificat la Solutionsurfers, am obținut calificarea de Certified Foresight Practitioner la o mare școală din US, TFSX, am terminat un master la FAIMA în consiliere în carieră și leadership educațional, iar acum numai ce am intrat în programul Emerging Fellows al Association of Professional Futurists (unde sunt 1 din 6 persoane selectate din peste 70 de aplicanți). Nu le-am făcut ca să am ce pune în bio, ci pentru că mi-ar fi imposibil să vând agency (= discernământ + acțiune) fără să-mi antrenez propriul agency în spații valoroase, unde intru în contact cu oameni hyper-valoroși.

Dar dacă mă întrebi ce a contat cel mai mult, răspunsul mi-e clar: comunitățile. Mă rog, oamenii din aceste comunități. Fac parte din niște comunități absolut sen-za-ți-o-na-le, precum International Association of Facilitators, Association of Professional Futurists sau Product Makers. Am co-fondat Upvance Global și Better Futures Romania și sigur că e muncă neplătită, dar e, în același timp, și un pilon la care nu renunț în ruptul capului. Prin comunitățile astea am dat înapoi valoarea pe care eu însămi am primit-o în anumite contexte profesionale și personale în care aveam maximă nevoie de ea, și tot prin ele am primit contextul, oamenii și feedback-ul de care aveam nevoie ca să pivotez fără să o iau razna. Fără ele, activitatea mea în soloprenoriat ar fi goală, fără suflet.

Tot de la comunitatea din jurul meu a venit susținerea de care aveam nevoie când mi-am reconstruit brandul personal pe noua nișă. Acolo a trebuit să fiu și creativă: am oferit bartere și parteneriate în tot felul de contexte, ca să am ocazia să mă expun în locurile potrivite către audiența potrivită. E o resursă externă pe care nu o vezi ca resursă până nu ajungi să ai nevoie de ea.

06 Care au fost cele mai mari provocări și cum ai reușit să le depășești?

O să te surprind, poate: partea financiară n-a fost cea grea. Când am luat decizia de a ieși din corporație aveam deja o serie de proiecte lined up, iar primul an a fost chiar extraordinar de bun din perspectivă financiară. Partea grea a fost adaptarea.

Când ești angajat, ai mentalitatea specifică angajatului. Ai o fișă de post pe care trebuie s-o îndeplinești, ai o serie de tipuri de colaborări cu alte departamente, se lucrează mai mult sau mai puțin silozat, în funcție de companie și de cultura organizațională. Și chiar și în roluri de director, rolul de angajat vine cu foarte multe limite. Ești limitat să aprobi bugete până la o anumită valoare, ești limitat să colaborezi cu oamenii într-o anumită manieră, ești limitat la un anumit tip de activități. Toate limitele astea au rolul lor: ca în organizație să nu se suprapună funcțiuni, să nu se suprapună decizii, să nu muncească mai mulți oameni pe același lucru în timp ce lucrurile merg înainte. E un rol de eficientizare, care în organizație are foarte mult sens. În antreprenoriat nu are niciun fel de sens, mai ales în soloprenoriat, unde ești responsabil și de vânzări, și de relaționare, și de livrare, și de tot restul.

Și mai e ceva: treci de la un salariu de câteva mii de euro care vine lună de lună, la aceeași dată, în același cont, sub aceeași formă, cu bonusuri semestriale care vin și ele dacă bifezi niște task-uri, cu asigurări medicale incluse, cu tot ce îți poți dori la nivel de beneficii. Și te trezești fără ele. Bineînțeles că prima senzație e frica. Primul gând e *oh, fuck, și acum ce, Doamne iartă-mă, fac? De unde o apuc?*. Cred că ăsta e motivul principal pentru care oamenii evită reconversia profesională. Îți sperie mai puțin domeniul nou și mult mai mult ce lasă în urmă.

Cum am ieșit din ea: etapizat, aproape de piramida lui Maslow menționată anterior. Întâi am rezolvat baza. Să știu ce fac în caz de orice, să am contabilitatea pusă la punct, să am rezerve de bani suficiente cât să-mi plătesc toate obligațiile. Abia după ce am acoperit primele 2 trepte am început să mă uit și în

jur: cu ce entităţi aş putea colabora ca să simt că fac parte din ceva mai mare decât mine, cu ce tip de organizaţii aş putea să lucrez, de ce fel de oameni am nevoie să mă înconjur, astfel încât să vorbim de un win-win.

Şi apoi a urmat treapta de self-esteem, în care mi-am reconstruit identitatea ca să nu mai stea în jurul funcţiei din corporaţie. Noi, oamenii, ne construim identitatea în jurul meseriei noastre, în jurul respectului profesional care vine cu un rol de manager, cu un birou frumos sau cu un brand puternic în spate. Şi asta e un şoc foarte mare, pentru că atunci când ieşi în antreprenoriat practic devii nimeni. Nu mai eşti managerul cu 500 de oameni în subordine, cum eram eu. Nu mai eşti directorul cu biroul ăla fain de la etajul 12. Într-o societate ca a noastră, care preţuieşte enorm zona asta, e foarte greu să-ţi mai dai tu ţie o semnificaţie apreciativă.

De asta partea de self-esteem e extrem de importantă şi trebuie abordată ASAP. Când ieşi în antreprenoriat, una dintre luptele principale e să te convingi că eşti valoros. Că valoarea ta umană nu vine din titulatura pe care o aveai, nu vine din unde e biroul, cât de mare e biroul sau câţi oameni ai în subordine, ci vine din felul în care construieşti valoare alături de cei din jurul tău, profesional şi personal deopotrivă.

Ce m-a ajutat concret a fost să mă bag în continuare în cursuri noi, în workshop-uri noi, în programe de mentorat, în foarte, foarte multe situaţii în care nu mă simt deloc confortabil. Asta e un antrenament tare bun pentru agency, dar şi pentru self-esteem, pentru că produce dovezi concrete că poţi, că faci, că eşti. Dincolo de a lua lucrurile one at a time, etapizat, cu multă răbdare şi cu multă blândeţe (faţă de tine), aici a ajutat enorm de mult şi perseverenţa, de care am povestit mai devreme.

Şi a mai fost o provocare, care ţine de a doua reconversie, din soloprenor facilitator de leadership în soloprenor facilitator de AI & foresight. A fost provocator să-mi dau seama că trebuie ca oamenii să asocieze noua mea nişă, zona de foresight şi AI, cu mine. Brandul meu personal era corelat cu leadership-ul, iar eu aveam nevoie să fie corelat cu subiectele astea noi. Cel mai greu a fost să înţeleg că schimbarea asta nu le va fi la fel de evidentă celor din jur cum mi-a fost mie şi apoi să-mi fac o planificare relevantă din perspectivă de marketing şi PR. Aici a contat extrem de mult capitalul de credibilitate pe care îl construisem deja, pentru că mi-a oferit zeci de ocazii să mă expun în locuri unde puteam construi conexiunea între AI, foresight şi Raluca Păduraru.

07 Cum s-a schimbat nivelul tău de satisfacţie profesională şi personală?

Cel mai mult m-a surprins şi bucurat, totodată, viteza. Ca soloprenor, guess what, nu mai trebuie să aprobi deciziile cu încă 16 manageri din 12 departamente diferite, care au programe complet diferite şi cu care e foarte greu să-ţi sincronizezi calendarele măcar cât să vă auziţi. Deciziile sunt acum ale mele şi doar ale mele. De exemplu, când am luat decizia de a pivota dinspre leadership spre AI & foresight, am văzut super clar cum lucrurile au început să se întâmple natural în jurul ei, pentru că am început şi

eu să construiesc înspre a o susține. Mi s-a părut o decizie extrem de naturală, foarte potrivită pentru mine, pentru ce făceam atunci și pentru ce fac și acum, de altfel. Pot decide luni dimineață că schimb direcția și să lucrez pe noua direcție marți.

Al doilea câștig e că nu mai am săptămâni care seamănă. Nu mai am nici măcar zile care seamănă. Pot livra luni la un client din industria oțelului, miercuri la unul din tech, vineri la unul din automotive. 3 industrii diferite, 3 sesiuni diferite, în 3 zile diferite. E obositor, dar e exact ce îmi place și ce mă hrănește, pentru că sporește impactul pe care-l am în viețile profesionale ale oamenilor care calcă pragul laboratoarelor pe care le facilitez.

Al treilea, și cel personal, e că am putut să-mi construiesc munca în jurul lucrurilor în care cred. Comunitățile în care activez nu sunt o pauză de la business, sunt chiar motivul pentru care businessul are rost.

08 Ce rezultate consideri că ai obținut, profesional și personal?

Profesional, cred că am strâns câteva rezultate destul de grăitoare în palmares. Am ajuns la peste 1.000 de ore de facilitare, cu peste 5.500 de oameni. Am scris „4 viitoruri ale muncii în România 2030”, primul raport de foresight dedicat pieței muncii de aici. Am publicat Romanian State of AI, primul studiu longitudinal despre cum se folosește efectiv AI la muncă în România. Sunt VP of Digitalization & AI la IAF Romania și am fost selectată în cohorta Emerging Fellows a Association of Professional Futurists. Nu în ultimul rând, azi lucrez cu multe organizații din industrii super-diverse (de la logistică, la banking și până la energy), cu oameni cu care n-aș fi ajuns vreodată să lucrez din interiorul unei singure companii.

Personal, rezultatul care mă face să fiu happy e agency. E cuvântul în jurul căruia se învâрте toată munca mea și pentru care nu avem termen în română, așa că îl definesc de fiecare dată: agency e combinația dintre a înțelege contextul în care te afli și cum te afectează el, și capacitatea de a acționa ca să ajungi într-un context dezirabil. Reconversia asta a fost, pentru mine, exercițiul practic al propriului meu agency. Îmi vine mult mai ușor să cer altora să și-l antreneze acum, că am plătit și eu prețul.

09 Privind în urmă, ce ai face diferit dacă ai trece din nou prin acest proces?

Mi-ar fi plăcut să trec mai repede de la consumat informație la lucru aplicat. E o ipoteză pe care acum o am confirmată cu date din propriul studiu: dintre oamenii care au avut ocazia să lucreze aplicat cu AI pe cazuistica lor, 42,1% ajung la un nivel avansat de maturitate. Dintre cei care au învățat singuri, 26,0%. Dintre cei care au participat doar la webinarii, 12,3%.

La începutul reconversiei mele, am petrecut mai mult timp decât aveam nevoie în zona de citit, învățat și ascultat. Activități foarte faine și utile, e adevărat, dar ele au funcționat mai degrabă ca un scut care-mi dădea senzația de progres fără să producă progres, efectiv. E o zonă tare periculoasă și o văd des în

jurul meu la oameni super-valoroși care se feresc să ia acțiuni, pentru că sunt prea ocupați să-și disece problemele pe toate părțile. Ce se întâmplă de multe ori în situația asta e că, atunci când ești, în cele din urmă, pregătit să acționezi, acțiunea e irelevantă.

10 Ce sfat ți-ai fi dorit să primești înainte și ce recomandări ai oferi altcuiva?

2 aş zice. În primul rând, mi-ar fi plăcut să știu că multe chestiuni sunt transferabile. De pildă, eu am intrat în AI cu senzația că trebuie să recuperez un domeniu întreg, când de fapt 80% din ce fac azi e construit pe ce știam deja, adică pe cum învață adulții și cum se schimbă echipele. Partea nouă era mai mică decât mi-era frică. Cred că mulți oameni amână reconversia pentru că își evaluează greșit punctul de plecare.

Apoi, mi-ar fi plăcut să mă convingă cineva să am încredere în mine că pot. Că am tot ce-mi trebuie să reușesc, pentru că tot ce-ți trebuie ca să reușești sunt o minte limpede, o voință de fier și o mână de oameni care să te susțină.

Am și câteva sugestii, pentru cei dispuși să le primească:

1. Alege un domeniu în care experiența ta veche e un avantaj. Reconversiile care funcționează cel mai bine sunt cele în care schimbi subiectul și păstrezi meseria.
2. Învață aplicat, pe cazuistica ta reală, de la început. Webinarile și cursurile pe care le ascuți în trafic produc senzație de învățare fără să producă învățare.
3. Intră într-o comunitate din domeniul nou înainte să te simți pregătit. Ai nevoie de oameni care să te contrazică devreme, cât încă nu te costă nimic să reiei planificarea și deciziile.
4. Fă-ți un plan de marketing și PR pentru noua nișă și ține-te de el. Competența o construiești tu cu tine, dar asocierea dintre numele tău și noul domeniu nu se întâmplă de la sine.
5. Pregătește-te pentru schimbarea de identitate. Cel mai greu nu e să înveți lucruri noi, e să nu mai fii head of ceva. Dacă identitatea ta stă în funcție, reconversia o să doară în locuri la care nu te aștepti, iar asta se rezolvă cu răbdare și blândețe.
6. Mizează pe perseverență. E foarte tentant să renunți, mai ales că oricând te poți angaja la loc. Nu uita că perseverența bate rezistența, oricând.
7. Nu aștepta pe nimeni. Șansele să ne îndreptăm spre un viitor în care stabilitatea dată de contractul de muncă rămâne ca azi sunt foarte mici. În contextul ăsta, nu e nimic mai periculos decât să stai și să aștepti ca altcineva să se ocupe de propria ta dezvoltare profesională.

Anonim

Recrutare → HR Analytics & raportare

Participant care a ales să rămână anonim. A trecut dinspre recrutare către o zonă mai tehnică a HR-ului — raportare și HR analytics — lucrând cu Excel, Power BI și instrumente de automatizare precum Power Automate.



RECONVERSIE • 2022 **Recrutare → HR Analytics**

01 Ce motive te-au determinat să iei decizia de a te reconverti profesional?

Recrutarea nu mă mai împlinea profesional și am dorit să lucrez într-o zonă mai tehnică, mai exact raportare, HR analytics. Am dorit să învăț tool-uri precum Excel și Power BI, dar și tool-uri de automatizare precum Power Automate.

02 Ce factori au influențat cel mai mult alegerea noului domeniu profesional?

Motivul principal a fost plafonarea în domeniul recrutării și specificul acestui rol. De asemenea, nu am rezonat nici cu practicile de sourcing nou introduse, precum recrutarea de candidați pe bază de criterii etnice sau rasiale.

03 Ce obiective ți-ai propus atunci când ai început procesul de reconversie profesională?

Obiectivul principal a fost acumularea de cunoștințe noi în raportare: Excel și Power BI.

04 Ce resurse personale te-au ajutat cel mai mult în această schimbare?

Cred că înțelegerea la nivel macro a domeniului IT a ajutat destul de mult. Gândirea analitică și cunoașterea termenilor tehnici au contribuit în egală măsură.

05 Ce resurse externe au contribuit la procesul tău de reconversie profesională?

Am beneficiat de mentorat în cadrul companiei și de traininguri de specialitate pe Excel și Power BI. Team leaderul de atunci a fost de real ajutor, îndrumându-mă și explicând procese noi, cu care nu eram obișnuită.

06 Care au fost cele mai mari provocări și cum ai reușit să le depășești?

Cred că cea mai mare provocare a fost cunoașterea noilor procese și noua manieră de muncă, mai riguroasă și orientată pe detaliu. Am reușit să le depășesc tot prin intermediul TL-ului, care a implementat procese de verificare și job aids.

07 Cum s-a schimbat nivelul tău de satisfacție profesională și personală?

Gradul de satisfacție a crescut, deoarece interacționam cu stakeholderi de nivel înalt, iar munca mea era vizibilă pentru mai multe echipe. De asemenea, am implementat procese noi care au ajutat alte persoane și am ținut traininguri de dezvoltare profesională pe tool-urile învățate.

08 Ce rezultate consideri că ai obținut, profesional și personal?

Am obținut un rol nou la acest moment datorită fostului loc de muncă, unde am făcut reconversia profesională.

09 Privind în urmă, ce ai face diferit dacă ai trece din nou prin acest proces?

Aș adăuga și o parte de statistică și SQL, pe lângă un portofoliu personal de proiecte.

10 Ce sfat ți-ai fi dorit să primești înainte și ce recomandări ai oferi altcuiva?

Mi-ar plăcea să pot fi parte a unei comunități cu aceleași obiective, pentru a împărtăși idei și pentru a primi ajutor acolo unde încă nu mă simt suficient de încrezătoare, cum ar fi pe partea de statistică.