

Tudor Marchiș – candidat la funcția de Vicepreședinte ROFMA

Candidez pentru a mișca o piață care s-a blocat între **diplome, proceduri și aparențe**.

Nu am nevoie de o titulatură nouă – dar cred cu tărie că dacă vrei o schimbare reală, trebuie să o provoci din interior.

Nu sunt un om nou în Facility Management.

Am fost acolo în 2009, la prima mea întâlnire ROFMA, care a avut loc în birourile UTI. Atunci, câțiva oameni din industrie am stat la aceeași masă și am vorbit pentru prima dată despre nevoia unei organizații care să unească profesioniștii din Facility Management.

Eu am început de jos, ca **tehnician în sisteme de securitate, în 2006**.

Am trecut prin toate etapele – tehnician, coordonator, director zonal și, în final, director general.

Cunosc meseria asta nu din birou, ci din teren – din camere tehnice, din șantiere, din nopțile nedormite.

După 16 ani, cred că a venit timpul să redăm ROFMA rolul pe care îl gândisem atunci – acela de **gardian al profesiei, nu de observator**.

Vineri am fost personal să mă autorizez ca tehnician DVSCA. Ce am văzut? O sală plină de oameni, toți cu note de 10, dar fără nicio legătură cu realitatea din teren. **Asta nu e profesionalizare, e simulare.**

În același timp, **piața s-a golit de oameni competenți**. Multi au plecat din țară, iar cei rămași lucrează în proiectare sau industrie, (acolo unde sunt salariile mari și respectul pentru profesie primează) și peste toate, o **piață neagră** crește și subminează tot ce facem corect.

În FM au rămas din ce în ce mai puțini și, de multe ori, insuficient pregătiți.

Dacă vrem o breaslă care contează, trebuie să facem **lucruri concrete, nu conferințe**.

Ce propun:

1. Validare reală a competențelor.

ROFMA să creeze un sistem propriu de testare – simplu, online, cu întrebări reale de teren – prin care să dăm un **scoring independent** profesioniștilor din piață.

Acest scor poate fi ulterior inclus ca **referință în caietele de sarcini** ale beneficiarilor, astfel încât firmele care nu au oameni validați real să nu mai poată participa formal doar pe baza unei autorizații cumpărate.

Așa curățăm piața, oferim siguranță beneficiarilor și aducem respect profesiei.

2. Repository digital de bune practici.

O bază comună cu toate procedurile de lucru, intervalele de mentenanță și formatele de raportare, inspirată din modelul german VDMA 24186. Practic, o „biblie de mentenanță” scrisă și partajată între membri, care să elimine improvizația și să scoată definitiv mentenanța de pe hârtie. **Totul digital, clar, măsurabil.**

Inițial, va fi o inițiativă internă ROFMA, dar pe termen lung – dacă vom construi corect și coerent – această structură poate deveni un **standard recunoscut și la nivel de stat**.

Nu se va întâmpla peste noapte, dar dacă punem fundația acum, în timp putem să o legalizăm prin influență, consistență și rezultate.

3. Platformă de consiliere digitală pentru membri.

ROFMA poate deveni un hub de conectare între companiile membre și furnizorii de soluții digitale deja existenți în piață – românești și internaționale. Aceste platforme de property & facility management sunt dispuse să ofere **acces și know-how gratuit** ca parte din promovarea lor.

Noi, ca industrie, câștigăm educație și digitalizare accelerată, iar ei câștigă expunere și încredere.

Pe termen lung, acest parteneriat natural poate ridica nivelul general de organizare, trasabilitate și eficiență din FM, fără costuri suplimentare pentru membri.

Fără o schimbare reală de atitudine, nu se va întâmpla nimic!

- Nu vor câștiga nici beneficiarii, care vor continua să **primească servicii slabe**,
- nici firmele de facility management, care **nu vor putea plăti oamenii mai bine**.
- **Pierdem toți** – ca piață, ca industrie și ca țară.

Atâta timp cât menținem **salarii mici și tolerăm improvizația**, meseria se devalorizează și rămânem blocați într-un **cerc al sărăciei profesionale**.

Dacă vrem respect și rezultate, trebuie să aducem **mândrie și competență** înapoi în Facility Management.

Tudor Marchiș