



Pentru cea de-a zecea ediție a newsletterului nostru, am stat de vorbă cu Svetlana Buza, directoarea executivă a TV8. Deși te-ai aștepta ca un manager să-ți vorbească doar despre bani și contracte, Svetlana ne-a vorbit despre echipă, despre cât e de important să o susții și să o ghidezi, pentru ca la rândul ei, să te sprijine atunci când tu, ca lider, te simți copleșit.



Svetlana Buza
directoarea executivă TV8

„Piața mediatică nu a avut nicicând o consolidare mai bună”

Svetlana Buza venea la conducerea TV8 cu două săptămâni înainte de *lockdown*-ul pandemic din anul 2020, într-o echipă de 45 de oameni, care avea nevoie de procese de lucru și o direcție concretă de dezvoltare. Venea din business, după câțiva ani de condus afaceri, în care nu credea că va mai reveni în media. De acolo plecase în 2017, după experiențe valoroase în jurnalism și management la ProTV și Jurnal TV.

„Experiența de la TV8 e cea mai marcantă pentru mine și nu e vorba doar de funcție, dar e vorba de un de model de presă sănătos, pe care nu l-am mai întâlnit în Republica Moldova. Aici există o libertate nemaipomenită pentru mine ca manager, pe care am întâmpinat-o cu brațele deschise, și pe care am înțeles că vreau să o ofer și colegilor mei. Am vrut să simtă că reprezintă o presă independentă și liberă”.

Deși prelua conducerea TV8 într-o perioadă de criză globală, a încercat să vadă oportunitățile, mai ales, că aducea cu sine o echipă orientată să construiască. „În primul rând, voiam foarte mult să construim corect un post de televiziune. Din experiența mea anterioară, cunoșteam deja procesele de bază de care e nevoie ca o televiziune să funcționeze. Am înțeles că valoarea mea adăugată era să le creez și să demonstrez că ele pot porni, de fapt, motorul. Apoi am lucrat împreună cu echipa, eu mizam foarte mult să fie implicată toată lumea, fiindcă rezultatele bune pe care le-am avut în toate instituțiile prin care am trecut se datorau lucrului de echipă. Nu poate un manager să facă totul. Am pus pe foale prioritățile, printre care erau construirea unui sediu nou și a unei grile TV funcționale și am început să lucrăm să le îndeplinim”.

În 2025, echipa TV8 are 120 de angajați și mai multe crize depășite. Toate experiențele anterioare au ajutat-o, însă Svetlana accentuează cu fiecare ocazie că nimic nu ar fi fost posibil fără echipă. „Am reușit să construim un sediu al unei televiziuni adevărate, am reușit să stabilizăm partea financiară pe o piață de publicitate în declin și dezechilibrată, care determină toate instituțiile să fie dependente de fonduri”.

Cea mai copleșitoare provocare a fost însă criza de imagine din 2021, creată de fosta colegă Natalia Morari. „A fost o criză foarte complicată, unde cel mai mult a contat comunicarea. În 24 de ore ne-am trezit în situația în care trebuia să decidem rapid cum comunicăm intern, dar și extern. **Trebuia să explicăm oamenilor din echipă că mizăm pe ei în continuare, că ne dorim să ne fie alături.** În acea perioadă de la noi au plecat doar trei oameni din 115. Și evident, trebuia să comunicăm partenerilor noștri externi că vom continua să oferim ceea ce am oferit și până la acest moment, ca să putem fi sprijiniți”. Și de această dată, Svetlana menționează suportul echipei. „Eu am văzut că oamenii au încredere în echipa de management. Au zis că merg cu noi. Și cei din afară ne-au ascultat, ceea ce și ne doream. Noi nu voiam să ne justificăm, doar doream să ne asculte, să le povestim cum s-au întâmplat de fapt lucrurile”.

Despre alte presiuni pe care le-a simțit în rolul său, Svetlana spune că e normal să avem de toate, așa cum suntem o țară în curs de dezvoltare. „Eu nu am fost prezentă în echipă atunci când erau presiuni politice foarte mari asupra echipei, în perioada 2018-2019, pe timpul lui Plahotniuc. Eu, spre bucuria mea, nu am trăit aceste presiuni și am putut să mă concentrez să dezvolt această televiziune”.

Pe piața media din Moldova, supraviețuirea și dezvoltarea merg mână în mână. „Eu întotdeauna spun că dacă faci lucrurile pe termen lung și le planifici bine, ele aduc rezultate. Ceea ce mă bucură astăzi e că piața mediatică nu a avut nicicând o consolidare mai bună. Ne întâlnim mai des cu managerii de presă, discutăm despre ce se întâmplă pe piața de publicitate, despre alte probleme. Ne-a reușit anul trecut să creăm o asociație care să ne ajute să reglementăm un măsurător nou de audiență. Doar că, piața încă este dezechilibrată și nu e gata de schimbări majore, pentru că nu e vorba aici doar de TV8 sau de Jurnal TV. E vizată o industrie întreagă care trebuie să se așeze la o masă și să-și povestească problemele”.

„Noi suntem concurenți pe cutiutele care se află în casele oamenilor. Acolo trebuie să se întâlnească concurența noastră — în acest dispozitiv (arată spre telecomandă) și ce va alege cel de acasă să privească. Noi trebuie să aducem cel mai bun produs în casele oamenilor. Piața de publicitate, **modul cum ne creștem industria și cum vrem să muncim ține de noi toți, iar în ultimii ani s-a reușit o unificare a breslei media.** Probabil și aceasta e o oportunitate a crizelor”.

Când vorbește despre un model sănătos de televiziune, se referă la un mediu în care **libertatea se întâlnește cu un cadru de reguli bine stabilit**, în care rolurile sunt foarte clar definite, iar editorialul își trăiește libertatea pe deplin în redacție fără nicio interferență de la management. „E foarte importantă organizarea corectă în cadrul unei instituții, delegarea lucrurilor și participarea fiecărei persoane din echipă la realizarea a ceea ce știe să facă cel mai bine. Eu nu aș accepta să mă implic în politica editorială sau în direcția financiară, spre exemplu. Cel mai important pentru un manager e să distribuie sarcinile corect către oamenii care știu să le realizeze. Managerul trebuie să se gândească cum să dezvolte mai bine instituția, cum să le ofere un confort angajaților, așa încât, atunci când intră în oficiu și închid ușa după ei, să se simtă bine”.



Ruslan Rotaru
psiholog – psihoterapeut de orientare catatim-imaginativă

Cum pot crea managerii de presă un sistem de suport intern în redacții pentru a administra mai bine situațiile de stres

Orice criză, internă sau externă, aduce cu sine un stres suplimentar asupra echipei, motiv pentru care am selectat din discuția cu psihologul Ruslan Rotaru o serie de sfaturi utile pentru managerii instituțiilor media.

- Stabilități politice și protocoale clare pentru gestionarea stresului, cum ar fi asigurarea accesului la resurse de sănătate mintală, oferirea unor modalități de lucru flexibile.
- Oferiți acces la servicii profesionale de consiliere sau terapie, fie intern, fie prin parteneriate cu furnizori de servicii de sănătate mintală. Asigurați-vă că aceste servicii sunt confidențiale și ușor accesibile.
- Managerii ar trebui să se întâlnească în mod regulat cu jurnaliștii pentru a discuta despre starea lor de bine, volumul de muncă și orice provocări cu care se confruntă. Acest lucru creează un spațiu sigur în care jurnaliștii își pot exprima îngrijorările.
- Instruiți jurnaliștii și managerii să recunoască și să răspundă la hărțuire, inclusiv cum să sprijine colegii care sunt vizati.
- Oferiți program de lucru flexibil, opțiuni de lucru de la distanță sau săptămâni de lucru comprimate pentru a-i ajuta pe jurnaliști să își echilibreze viața profesională și cea personală, aceasta ar reduce stresul și îmbunătățește satisfacția profesională.
- Încurajați jurnaliștii să ia pauze regulate, să își utilizeze concediul și să se deconecteze de la serviciu în afara orelor de lucru. Managerii ar trebui să dea exemplu și să respecte limitele. Plecarea în concedii reduce epuizarea și îmbunătățește bunăstarea generală.
- Managerii ar trebui să dea dovadă de leadership empatic, arătând înțelegere, oferind sprijin și prioritizând bunăstarea membrilor echipei lor.
- Recunoașteți și sărbătoriți în mod regulat munca grea și realizările jurnaliștilor. Acest lucru poate ridica moralul și crea un mediu de lucru pozitiv. În consecință crește implicarea angajaților și este redus nivelul stresului.



Oportunitate!

Ministerul Culturii a anunțat un nou apel de acordare a subvențiilor instituțiilor mass-media pentru diverse proiecte și programe, inclusiv cu scopul de a fortifica capacitățile instituționale și de a asigura independența editorială și economică (dezvoltarea cadrului de politici interne, activități de formare continuă, activități de mentorat). Vezi [aici](#) detalii.



Cere ajutor!

Dacă te confrunți cu stres constant și anxietate, poți solicita o consultație gratuită și confidențială cu un psiholog prin intermediul [acestui chatbot](#) sau completează [acest formular](#). Vei fi pus(ă) în legătură cu un specialist în decurs de 48 de ore.

Dacă ți-a plăcut ce ai citit, recomandă newsletterul nostru unui coleg/colege de breasă. Feedbackul ne va ajuta să devenim mai buni. Scrie-ne ce crezi despre newsletter la adresa api@api.md.



Acest newsletter a fost produs cu suportul financiar al Uniunii Europene. Conținutul acestuia reprezintă responsabilitatea exclusivă a proiectului „**TRIMEDIA – Jurnalism de încredere, media de impact, comunități implicate**”, finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ). Conținutul materialului aparține autorilor și nu reflectă în mod neapărat viziunea Uniunii Europene.