Angajez45plus

Age
Management
Masterclass

Sehen Sie sich die Beispiele für bewährte Verfahren an, die aus verschiedenen EU-Ländern gesammelt wurden, und lassen Sie sich inspirieren für Ihre Arbeit.

Unsere Beispiele eignen sich für Personalmanager, die Altersmanagementmaßnahmen in ihren Unternehmen durchführen.

Die Beispiele können auch als Schulungsinstrument für Lehrer, Ausbilder und Dozenten an verschiedenen Bildungseinrichtungen dienen.

Alle Fallstudien sind verfügbar unter:
https://www.amm-project.eu/

Age Management Masterclass

© 2021 Age Management Masterclass

Unternehmen

Angajez45plus

Sektor

Vierter: Beratung und Bildung

Spezialisierung

Spezialisierung: Human Ressources Company. Das gesamte Team besteht aus ca.25 HR-Profis und weiteren Mitarbeitern (Freiwilligen) und mehr als 35 weiteren Mitwirkenden und Unterstützern.

Erwartetes Ergebnis (was sie erreichen wollten)

Das Programm heißt BESCHÄFTIGUNG 45+ und soll nationales Publikum und Interesse erreichen. Das Programm basiert auf mehreren Schlüsselwerten:

- Gerechtigkeit - wir kämpfen für Chancengleichheit
- Wertschätzung - wir setzen uns für eine Überprüfung der Einstellung zur Reife von 45+ Kandidaten ein
- Ehrlichkeit - wir setzen uns für eine feste und gerechte Haltung auf beiden Seiten der Arbeitsmarktbarriere ein
- Kultivierung der Arbeit - wir kämpfen für kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung und Respekt für den Beruf

Dimension des Altersmanagements

- Stelleneinstellung: Einstellung von 45+ Personen;
- Karriereentwicklung;
- Lernen, Training und lebenslanges Lernen

Hauptgründe für die Entscheidung, den Prozess umzusetzen

In den letzten 2 Jahren haben wir unter rumänischen Arbeitgebern und Kandidaten festgestellt, dass es in beiden Lagern immer wieder Ideen über den Vorteil des jüngeren Alters bei der Beschäftigung gibt.

Als wir mit der Untersuchung begannen, fanden wir heraus, dass das Alter, in dem ein Kandidat beginnt, weniger attraktiv zu sein, 45 Jahre beträgt, in einigen Branchen ist er sogar noch jünger.

Gleichzeitig haben wir Unternehmen identifiziert, die in dieser Altersgruppe Kandidaten suchen und diese nicht finden können. Daher fühlten wir die Notwendigkeit eines Projekts, das die gegenwärtige Dynamik des Arbeitsmarktes verändern würde, indem es die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Kandidaten erleichtert.

BESCHÄFTIGUNG 45+ ist ein Manifest zur Bekämpfung der Arbeitskrise, indem das Alterskriterium bei der Beschäftigung abgeschafft wird. Soziale Mobilisierung, geboren aus der Überzeugung, dass die Aufklärung des Arbeitsmarktes durch direkte Adressierung an Arbeitgeber und Kandidaten gleichermaßen Veränderungen hervorrufen kann!

Das Projekt richtet sich an den Arbeitsmarkt und die beteiligten Akteure: alle Arbeitgeber, alle leitenden Fachkräfte (Alter und Kompetenz über 45 Jahre und langjährige Erfahrung im Arbeitsbereich) und staatliche Behörden (ANOFM, Arbeitsministerium - Regulierungsbehörden)

Warum das BESCHÄFTIGUNG 45+ Projekt?... das ist eine wirklich wichtige Frage!

Im Kontext einer globalen Verwundbarkeit, die durch die Gesundheitskrise verursacht wird, auf der Ebene der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes entdecken wir die dringende Notwendigkeit einer transparenten Kommunikation, konstruktiven und Identifizierung von Lösungen und Ressourcen. Aber es gibt auch einige objektive Fakten: Laut der IPSOS-Umfrage haben im Mai 2020 60% der Rumänen beruflich unter der Pandemie gelitten, während Menschen zwischen 45 und 54 Jahren am stärksten vom Verlust von Arbeitsplätzen

betroffen waren! 23 % der Rumänen haben Veränderungen und Kürzungen bei Gehalt, Stunden oder Leistungen erlitten

Die Herausforderungen und Diskriminierungen, mit denen 45+ Kandidaten konfrontiert waren, als sie das Projekt BESCHÄFTIGUNG 45+ starteten, nehmen zu.

So steuern wir weiterhin auf die Normalisierung gesünderer, integrativer Praktiken im Hinblick auf dieses Segment der Teilnehmer an der Entwicklung des Arbeitsmarktes zu.

Wir halten solche Maßnahmen für notwendig, ja sogar dringend, weil das Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt zu einer fast irreversiblen Verwundbarkeit des ganzen Landes führen könnte. Familien, Institutionen, Unternehmen werden nacheinander ausgehöhlt, bis nur noch die Erinnerung an einen ständigen Kampf von Arbeitgebern und Kandidaten bleibt. Zum ersten Mal wird in Rumänien 45+ Kandidaten eine Stimme und eine Plattform angeboten!

Unser Weg zum Altersmanagement

Wir haben einige sehr präzise Ziele im Auge:

Erstens Sensibilisierung: Ein Alarmsignal hinsichtlich der Existenz eines Trends der Diskriminierung aufgrund des Alters auf dem Arbeitsmarkt, ein Alarmsignal, das den Dialog, die Akzeptanz des Problems und anschließend die Suche nach Lösungen antreiben soll.

Das zweite Ziel ist die Ausbildung. Oder... Umerziehung: Berichtigung der Informationen und der Ausbildung relevanter Akteure (Kandidaten, Personalfachleute, Manager usw.), damit diese Art von Stigmatisierung auf der Grundlage von Alterskriterien abgelehnt und, warum nicht, auf gesellschaftlicher Ebene vollständig ausgerottet wird.

Drittes Ziel ist die Stabilisierung: "Die Grundlage schaffen", um ein stabiles und ermutigendes Klima zu schaffen, das zur Bildung gesunder und starker Bindungen beitragen wird. Beseitigung des "Gepäcks" von Annahmen und vorgefassten Ideen im Zusammenhang mit Spitzenkandidaten.

Das letzte, aber vielleicht wichtigste Ziel ist die Erzielung eines effektiven Wandels: die Erfassung messbarer Ergebnisse auf die Auswirkungen des Projekts. Die Veränderungen und die Auswirkungen, die die Kampagne sowohl auf der Ebene des Arbeitsmarktes als auch auf der individuellen Ebene hatte, für die Kandidaten und Arbeitgeber, die an dem Projekt beteiligt waren, zu enthüllen.

Unsere Pläne begannen im Herbst 2018 und wir versuchten, von Beginn an eine 2-Jahres-Strategie zu entwickeln.

Anfang 2019 hatten wir dann eine sehr fruchtbare Fokusgruppe mit Personalvermittlungsagenturen. Wir haben 7 Personalvermittlungsagenturen in einer 3-stündigen Fokusgruppe zusammengebracht, um die Realität des Arbeitsmarktes in Bezug auf Bewerber und Arbeitgeber zu ermitteln und zu validieren. Danach haben wir eine Pilotgruppe von 11 verschiedenen Kandidaten zusammengetragen, die wir mit den notwendigen Ressourcen unterstützen, um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden und eine klare Richtung, einen Karriereplan, aber auch eine Erweiterung ihres Potenzials zu erreichen. Bessere Kandidaten für die Arbeitgeber finden. Dies ist eine experimentelle Gruppe, die ein klareres Bild von der realen Erfahrung von 45+ Kandidaten direkt aus der Quelle erhalten soll.

Dann konzentrierten wir uns auf die Erstellung und Durchführung von 2 Marktforschungen, die parallel durchgeführt wurden und die 2 verschiedene Ziele ansprachen - eine Analyse zu Kandidaten und eine zu Arbeitgebern. Im Sommer 2019 hatten wir den Start der Landing Page mit Jobs auf der "undelucram" Plattform, mit kostenlosem Posting für All-inclusive-Arbeitgeber in Rumänien und der offiziellen Website des Projekts.

Die Schaffung von Partnerschaften mit Ressourcenanbietern, die für das Projekt benötigt werden, war ein weiterer wichtiger Aspekt:

- Rekrutierung - (Happy Recruiter), Dora, der Online-Rekrutierungsroboter, der Kandidaten nach Arbeitgeberspezifikationen sucht und interviewt
- Sichtbarkeit – (Advanced Robotics). Emil, der Roboter (Humanoid für die Präsenz in Flughäfen, Bahnhöfen und Einkaufszentren bundesweit), für die Rekrutierung von mehreren Freiwilligen im Organisationsteam & Partnerschaften mit Lieferanten von Ressourcen, die das Projekt benötigt. Wir haben ein Team von 5

Öffentlichkeitsarbeitern, erfahrene Spezialisten für die Beziehung mit der Presse und Interessierten. Und wir suchen 2 weitere für die Beziehung zum Staat.

- Fundraising - wir haben ein Team von 2 Freiwilligen gebildet und wir suchen 2 weitere, um Belohnungen anzubieten. Wir konzentrierten uns auch auf die Schaffung von Partnerschaften mit interessierten Arbeitgebern und begannen Gespräche mit Projektträgern für Investitionen in die Medienkampagne.

Vor der Pandemie haben wir eine Reihe von Veranstaltungen auf nationaler Ebene begonnen - Konferenzen, Workshops, Debatten -, um die Situation auf dem Arbeitsmarkt herauszufinden und neue Lösungen für den Wandel zu finden (Cluj-Napoca, Brasov, Sibiu, Ploieéti, Piteéti, Constana, Timi'oara, Ia'i,Craiova). Aber da die Covid-Krise die Programme für alle gestört hat, waren wir gezwungen, alle direkten Treffen abzusagen und uns auf die Online-Aspekte zu konzentrieren. Aber die Bewerbung des Projekts und der Partner auf allen Kanälen wurde in der Anfangsphase nicht wie geplant erreicht. So konzentrierten wir uns also auf die Online-Aktivitäten wie:

- Veröffentlichung relevanter Artikel (WIE ERFINDE ICH MICH NEU IN DER COVID PERIODE? ÄNDERUNG VON ARBEITSPLÄTZEN IN DER KRISE / UNSICHERHEIT), Wie bleibt man auch während der Virusperiode ein 45+ erwerbsfähiger Kandidat? Die persönliche Marke, staatliche Unterstützung, etc.) und die BESCHÄFTIGUNG 45+ Online-Gespräche – adressiert an HR-Spezialisten und Kandidaten.
- Das Projekt BESCHÄFTIGUNG 45+ hat eine Vermittlerrolle zwischen Bewerbern und Arbeitgebern übernommen, wobei der Schwerpunkt auf einer effizienten und transparenten Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien liegt. Ausgehend von diesen Bedingungen suchten wir nach neuen Projekten, die den Betroffenen helfen können. So entstand die Initiative Internship 45+ - ein Kommunikationsprojekt, das sich an Bewerber richtet, die ihren Lebenslauf um neue Kompetenzen erweitern möchten, durch die Teilnahme an einem Praktikumsprogramm sowie an Arbeitgeber, die solche Stellen eingerichtet haben. Ein Praktikum für Senioren, die einen Berufswechsel wünschen oder ihr Wissen in einem Bereich aktualisieren möchten, in dem sie bereits über eine lange Berufserfahrung verfügen, ist nicht neu. Auch als **WIEDER-KUM** (Rückkehrpraktikum auf dem Arbeitsmarkt) bekannt, richtet es sich an diejenigen, die aus irgendeinem Grund aufgehört haben, als Arbeitnehmer zu arbeiten und zurückkehren wollen, die Veränderungen, die stattgefunden haben, oder sich an die Veränderungen anpassen wollen, die stattgefunden haben, oder um seine Karriere neu auszurichten.
- Die neueste Initiative von BESCHÄFTIGUNG 45+: Stimme des Kandidaten und Stimme des Arbeitgebers - ein Kommunikations- und Kooperationsprojekt zwischen den beiden Parteien, Fokus auf das, was in allen Interaktionen zwischen Arbeitgebern, Kandidaten und Arbeitnehmern verbessert werden muss.

Stärken und Schwächen des gewählten Ansatzes

Zuallererst ist unsere Stärke im Team – die große Anzahl von Schlüsselpersonen, die uns unterstützen und das Thema für wichtig halten. Zweitens bietet die Plattform ein Tor zum Dialog, zur Kommunikation, zur Sensibilisierung und zum Interesse für das Thema. Dies ist ein neues Projekt, und Rumänien braucht solche Initiativen auf jeden Fall.

Natürlich kann der größte Nachteil darin bestehen, dass die Auswirkungen unserer Aktivitäten schwer zu bewerten sein können und es ein langer Prozess sein kann, bis eine Änderung der Einstellung auf gesellschaftlicher Ebene geschieht. Aber wir haben diesen Leitsatz, an den wir fest glauben: Der Wandel beginnt bei mir. Und mit dir. Und mit uns.

Natürlich hängen die Stärken und Schwächen in der Hauptsache mit einer Schlüsselfrage zusammen: Welchen Mehrwert kann ein 45+-Mitarbeiter einem Arbeitgeber/Team bringen?

Ich kann Ihnen ein Beispiel geben - als professioneller Coach bin ich Teil vieler organisatorischer Veränderungsprojekte.

Eine davon ist die Maschinenteileindustrie, eine Branche, die stark vom Fachkräftemangel betroffen ist. Ich kenne Personalexperten, die große Anstrengungen unternommen haben und weiterhin unternehmen, um Mitarbeiter zu finden, um sie in Fabriken zu bringen.

In einer dieser Fabriken entschieden sie sich für die Rolle des Produktionsleiters für einen sehr guten Spezialisten,

aber einen Mann einzustellen, der nicht auf die Energie und Dynamik ausgerichtet war, die diese Fabrik suchte. Er war ein Mann, der zuvor in einer anderen Fabrik gearbeitet hatte, von wo er gefeuert worden war,

weil sein Gehalt sehr hoch war und die Organisation der Ansicht war, dass sie energischere Leute mit niedrigeren Gehaltsforderungen finden könnten. In seiner neuen Funktion überzeugte der Produktionsleiter das Management sehr beharrlich davon, dass es wichtig ist, sowohl auf Quantität als auch auf Qualität zu achten.

Er hat viel daran gearbeitet, eine gute Zusammenarbeit mit Qualitätsingenieuren zu schaffen und sie in den Produktionsprozess zu integrieren. Gleichzeitig war er ein Mentor und ein gutes Vorbild für viele Menschen in der Fabrik.

Informell und später formell hat dieser Mann zum Wachstum von zwei Generationen von Ingenieuren, Teamleitern und Managern in Produktion und Qualität beigetragen.

Soweit ich weiß, ist dieser Mann immer noch Produktionsleiter und ich persönlich schätze ihn sehr für die Offenheit zum Lernen, die ich in einem Coaching-Projekt gesehen habe, das ich mit dem Management-Team der jeweiligen Fabrik durchgeführt habe.

Ich glaube, wenn die Organisation offen für Vielfalt ist und Prozesse in diese Richtung ausgerichtet sind, und die Menschen auch offen für Veränderungen und kontinuierliches Lernen sind, ist die Organisation gesund und erfolgreich.

Dann gibt es spezifische Vorteile für jedes Programm und jede Aktion, die wir unter BESCHÄFTIGUNG 45+ unterstützen:

- Die BESCHÄFTIGUNG 45+ Konversationen sind eine interaktive Möglichkeit zu erkunden, welche psychologischen und sozialen Auswirkungen die Corona Virus Periode auf uns hat, egal welcher Teil des Arbeitsmarktes wir sind, Arbeitgeber oder Kandidaten. Viele Personal- und Auswahlspezialisten, Karriereberater, Karrierecoaches, Recruiter treffen sich zu Online-Meetings, um miteinander zu diskutieren und zu überlegen. Dies hat sich für die HR-Gemeinschaft als sehr wertvoll erwiesen, insbesondere in dieser Pandemiekrise.
- Das Rückkehrprogramm - Obwohl es auf dem rumänischen Arbeitsmarkt recht wenig genutzt wird, hat diese Art von Praktikum sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Praktikanten erhebliche Vorteile. Die rumänische Gesetzgebung ist für den Praktikanten von Vorteil, da der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihm eine Vergütung und Ausbildung in dem Bereich zu gewähren, in dem er arbeitet. Für den Arbeitgeber können die bisherigen Erfahrungen, mit denen der Praktikant ins Unternehmen kommt, neue Verfahren zur Optimierung des Betriebsablaufs oder innovative Ideen zur Lösung bestehender Probleme auf Organisationsebene generieren.
- Der Praktikant hat auch eine Reihe von Vorteilen, zusätzlich zum Geldverdienen. Dies sind:
  - man hat die Möglichkeit, eine andere Karriere zu erkunden und neue Dinge zu lernen
  - man entwickelt sein Netzwerk
  - man fügt eine neue Erfahrung in Lebenslauf
  - man kann leichter ein Stellenangebot erhalten, möglicherweise sogar von dem Unternehmen, mit dem man den Praktikumsvertrag unterschrieben hat.
- Das HappyRecruiter-System, das BESCHÄFTIGUNG 45+ fördert und unterstützt, ist ein digitales Rekrutierungssystem, das Ihnen hilft, das Rekrutierungspotenzial der beliebtesten sozialen Plattformen zu erschließen und Ihnen die Möglichkeit gibt, Kandidaten anzusprechen und leicht zu erreichen. Dora, der virtuelle Assistent von Happy Recruiter, spricht mit Kandidaten in sozialen Netzwerken, engagiert sich in allen Phasen des Rekrutierungsprozesses, spart Ihnen Zeit und verbessert die Gesamterfahrung des Kandidaten. Das 2018 gegründete Unternehmen führte in den ersten beiden Jahren über 650.000 Interviews durch. Dies ist enorm in Bezug auf den Zugang zu den Menschen und das Sammeln relevanter Informationen!

Der Aha! Moment während des Prozesses

Das aktuelle Spiel auf dem Arbeitsmarkt ist die "Erschaffung" aller Akteure auf diesem Markt: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Kandidaten, Gouverneure, Regulierungsbehörden, Berater, NGOs usw.

Dieses Spiel erleichtert die Verlagerung von Mitarbeitern von einem Arbeitsplatz in einen anderen in der Hoffnung, dass sie dort bessere Arbeits- und Lebensbedingungen finden, die Frustration der Manager über die Arbeitskosten und die legislative Unberechenbarkeit, kurzfristige Strategien auf Kosten langfristiger Auswirkungen.

Als Fachleute für Wandel und Humanressourcen glauben wir, dass wir in der Lage sind, Alarm zu schlagen und zu zeigen, dass dies mit Hilfe von Arbeitgebern, die bereits in dieser Richtung der Nachhaltigkeit, Vielfalt und der Schaffung einer besseren Zukunft für unsere Kinder arbeiten, anders gemacht werden kann.

Wir wollen den Arbeitsmarkt für einen Mentalitätswandel inspirieren, sowohl für Arbeitgeber als auch für Kandidaten, und ich denke, dass Veränderungen auf beiden Seiten sein müssen.

Stellen Sie sich vor, wie es wäre, wenn es im rumänischen Geschäftsumfeld so viele Unternehmen wie möglich gäbe, die sagen, sie seien stolz darauf, leitende Mitarbeiter zu haben? Was wäre, wenn die leitenden Angestellten stolz darauf wären, flexibel, offen für Lernen und Veränderung zu sein?

Wir sind Fachleute auf dem Gebiet des individuellen und kollektiven Wandels, und wir glauben, dass diese Strategie der Arbeitgeber, sich hauptsächlich auf die jungen Arbeitskräfte zu konzentrieren, nicht nachhaltig ist.

Die Folgen dieser Strategie zeichnen sich bereits ab. Nachrichten wie "neun Rumänen verlassen das Land stündlich" oder "Das Nationale Statistikinstitut schätzt, dass Rumäniens Bevölkerung in den letzten zehn Jahren aufgrund von Migration um zwei Millionen zurückgegangen ist" oder "immer mehr Rumänen verlassen Rumänien" sind keine Neuheit mehr, sie sind eine Normalität.

Massnahmen zur Unterstützung dieser Initiative

Es gibt bereits viele Organisationen, die eine andere Art von Strategie verfolgt haben und begonnen haben, offen für die Beschäftigung einer Altersgruppe ohne Diskriminierung zu sein, um die Geschäftskontinuität zu gewährleisten.

Wir glauben, dass eine Strategie, die Vielfalt wie Alter, Geschlecht, Erfahrung fördert, für uns als ganzes Geschäftsumfeld eine nachhaltige Ist und nicht nur eine Ausnahme für einige wenige Pionierorganisationen in diesem Bereich.

Wir arbeiten auf freiwilliger Basis, in der Rechtsform von NRO, mit über 90 einzelnen Freiwilligen und über 40 Partnerschaften mit Unternehmen, die mit Ressourcen helfen, auf freiwilliger Basis. Die Projekte werden durch Sponsoring von Unternehmen finanziert, deren lobenswerte Initiativen wir an Kandidaten und Fachleute fördern, die Organisationen vertreten.

Monitoring der Auswirkungen

Vor Beginn dieses Projekts und dieser Kampagne an, hatten wir mehrere Marktstudien, die uns die bestehenden Probleme auf dem Arbeitsmarkt und die Bedürfnisse der Kandidaten und Arbeitgeber aufzeigten. Das Projekt konzentrierte sich darauf, auf bestimmte Bedürfnisse zu reagieren. Das Projekt zielt auf messbare Ergebnisse über zwei Jahre ab, an deren Ende wir die Marktsituation erneut analysieren werden.

Die Auswirkungen werden aus allen Handlungsrichtungen und von allen, die sie bilden, kommen - es ist sicherlich die größte und komplexeste Kampagne für Bildung und Wandel bisher und kommt bereits mit neuen großen Namen auf dem Humanressourcenmarkt in Rumänien, freiwilligen Experten und Spezialisten, die zusammen ein Netzwerk mit nationaler Abdeckung schaffen und die notwendigen Ressourcen mitbringen, um so viele Menschen wie möglich zu rekrutieren und die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Kandidaten zu erleichtern.

Positive Auswirkungen der Initiative

Zunächst einmal wollen wir eine Änderung der Einstellung und Mentalität sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer erreichen. Zweitens überwachen wir wirklich einige reale Indikatoren zur Erhöhung der Zahl der über 45 Beschäftigten.

Der wichtigste Effekt wäre jedoch eine Änderung der Rechtsvorschriften, so dass die Arbeitgeber vom Staat ermutigt werden, Mitarbeiter 45+ einzustellen. Tatsächlich gibt es bereits solche Initiativen im rumänischen Recht - Arbeitgeber, die Arbeitslose über 45 Jahren einstellen, können für die ersten 12 Monate der Beschäftigung Zuschüsse erhalten (vgl. GEO 60/2018). Ich habe jedoch einige Unternehmen getroffen, die den Prozess für schwierig halten, mit viel Bürokratie und die nicht auf diese Vorteile zugreifen wollen, um keine Kontrollen von staatlichen Institutionen zu haben. Es gibt also auch hier ein Kommunikationsproblem.

Die Dynamik des aktuellen Marktes ist auf viele Vorurteile zurückzuführen, und es gibt viele Entscheidungsträger, die zusammentreffen müssen, um etwas zu bewegen.

Persönliche Empfehlungen

Das Alter, in dem ein Kandidat beginnt, weniger attraktiv zu sein, ist 45 Jahre, in einigen Branchen ist er sogar noch jünger. Gleichzeitig gibt es Unternehmen, die in dieser Altersgruppe Kandidaten suchen und sie nicht finden können. Daher fühlten wir die Notwendigkeit eines Projekts, das die gegenwärtige Dynamik des Arbeitsmarktes verändern würde, indem es die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Kandidaten erleichtert. BESCHÄFTIGUNG 45+ soll die erste nationale Kampagne gegen Diskriminierung aufgrund des Alters in der Beschäftigung sein, mit messbaren Ergebnissen und konkreten Maßnahmen, die wichtige Partner auf dem Gebiet der Humanressourcen und das größte Netzwerk von Freiwilligenexperten zusammenbringt.

Wir trafen viele wertvolle Menschen in Unternehmen, ältere Fachkräfte, die sich in Rollen gefangen fühlten, in denen sie nicht mehr arbeiten wollten, aber nicht den Mut hatten, zu gehen, weil sie wussten, dass sie nichts Besseres finden würden.

Wir trafen Fachleute über 40 Jahre alt, die ihren Arbeitsplatz verloren haben und für die eine sehr schwierige Zeit der Suche nach einem neuen Job folgte. Ein Zeitraum, der über ein Jahr dauerte und viele Versuche, Misserfolge, Verweigerungen und Misserfolge bedeutete.

Sie versuchten alles - sie suchten berufsbegleitenden Rat von Personalvermittlungsfirmen, sie appellierten an alle Verwandten und Freunde, sie für verschiedene Positionen zu empfehlen, sie bewarben sich auf allen Kanälen, auf denen sich Arbeit bot, sie trafen sich mit allen Personalvermittlern, die sie zu Gesprächen einluden.

Es ist keine einfache Erfahrung, einen Job zu finden, wo man das Gefühl hat, dass man nach dem 40. Lebensjahr wirklich mit all den Fähigkeiten und Erfahrungen, die man hat, einen Beitrag leisten kann.

Und einige dieser Menschen entschieden sich, Rumänien zu verlassen, weil sie im Ausland Arbeit fanden, durch einen offeneren Arbeitsmarkt als im Inland. Andere schluckten den bitteren Beigeschmack und ertrugen den gefundenen Job, um nicht wieder die gleiche Erfahrung zu machen.

Wir wollen den Arbeitsmarkt zu einem Mentalitätswandel inspirieren, sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Wir sind der festen Überzeugung, dass der Wandel auf beiden Seiten erfolgen muss. Wir wollen im rumänischen Geschäftsumfeld so viele Unternehmen wie möglich haben, die sagen, dass sie stolz darauf sind, ältere leitende Mitarbeiter zu haben, und die leitenden Angestellten sind flexibel, offen für Lernen und Veränderung.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133

Age Management Masterclass

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

***

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

***

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

***

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

***

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

***

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union