

Angajez45plus



Age
Management
Masterclass

Date un'occhiata agli esempi di buone pratiche che sono stati raccolti da vari paesi dell'UE e prendete ispirazione per il vostro lavoro.

Gli esempi sono adatti ai responsabili delle risorse umane che sviluppano misure di gestione dell'età nelle loro aziende.

Gli esempi possono anche servire come strumento di formazione per insegnanti, formatori e docenti presso varie strutture educative.

Tutti i casi di studio sono disponibili su:

<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Azienda

Angajecon45plus

Settore

Settore: quaternario – consulenza e istruzione

Specializzazione

Specializzazione: Hr Company. L'intero team comprende professionisti circa 25 esperti HR e altri collaboratori (volontari) e più di 35 altri collaboratori e sostenitori.

Risultati attesi (cosa volevano ottenere)

Il programma si chiama Hire 45+ ed è finalizzato a raggiungere il pubblico e l'interesse nazionale. Il programma si basa su diversi valori chiave:

- Equità: combattiamo per le pari opportunità
- Apprezzamento - stiamo facendo campagna per una riconsiderazione dell'atteggiamento verso la maturità di oltre 45 candidati
- Onestà : sosteniamo un atteggiamento fermo e giusto da entrambe le parti della barricata del mercato del lavoro
- Coltivazione del lavoro - militiamo per il continuo sviluppo professionale e il rispetto della professione

Misure per la gestione dell'età

- Assunzione di posti di lavoro: assunzione di oltre 45 persone;
- Sviluppo della carriera;
- Formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita

Principali motivi per la decisione di attuare il processo

Negli ultimi 2 anni, abbiamo notato le stesse idee tra datori di lavoro e candidati rumeni, in materia di età sul posto di lavoro

Iniziando a indagare, abbiamo scoperto che l'età in cui un candidato inizia ad essere meno attraente è di 45 anni, in alcuni settori è ancora più giovane.

Allo stesso tempo, abbiamo identificato aziende che sono alla ricerca di candidati in questa fascia di età e non riescono a trovarli. Così, abbiamo sentito la necessità di un progetto che avrebbe cambiato le attuali dinamiche del mercato del lavoro, facilitando la comunicazione tra datori di lavoro e candidati.

Hire 45+ è un manifesto per combattere la crisi del lavoro eliminando il criterio dell'età sul lavoro. La mobilitazione sociale, nata dalla convinzione che educare il mercato del lavoro, rivolgendosi direttamente sia ai datori di lavoro che ai candidati, può generare cambiamento!

Il progetto si rivolge al mercato del lavoro e agli attori coinvolti: tutti i datori di lavoro, tutti i professionisti di alto livello (età e competenza ~ oltre 45 anni e lunga esperienza nel settore del lavoro) e le autorità statali (ANOFM, Ministero del Lavoro)

Perché il progetto "Hire 45+?... questa è una domanda davvero importante!

Nel contesto di una vulnerabilità globale causata dalla crisi sanitaria, a livello di società e di mercato del lavoro scopriamo l'urgente necessità di una comunicazione trasparente, della costruttività e dell'identificazione di soluzioni e risorse. Ma ci sono anche alcuni fatti oggettivi: secondo il sondaggio IPSOS, del maggio 2020 il 60% dei rumeni ha sofferto professionalmente a causa della pandemia, mentre le persone tra i 45 e i 54 anni sono state le più colpite dalla perdita di posti di lavoro! Il 23% dei rumeni ha subito cambiamenti e diminuzioni di stipendio, ore o prestazioni.

Le sfide e le discriminazioni che oltre 45 candidati hanno affrontato all'avvio del progetto Hire 45+ sono ora in crescita.

Pertanto, continuiamo a navigare verso la normalizzazione di pratiche più sane e inclusive in termini di questo segmento di partecipanti allo sviluppo del mercato del lavoro.

Riteniamo che tale azione sia necessaria, anche urgente, perché gli squilibri nel mercato del lavoro possono portare a una vulnerabilità quasi irreversibile dell'intero paese. Le famiglie, le istituzioni, le imprese vengono svuotate una ad una, fino a quando rimarrà solo il ricordo di una lotta costante sia dei datori di lavoro che dei candidati. Per la prima volta in Romania, ai candidati over 45 sono offerte una voce e una piattaforma!

La storia dell'implementazione in fasi

Abbiamo iniziato ad avere in mente alcuni obiettivi molto precisi:

In primo luogo, aumentare la consapevolezza: lanciare un segnale di allarme sull'esistenza nel mercato del lavoro di una tendenza alla discriminazione occupazionale basata sull'età, un segnale di allarme inteso a sollecitare il dialogo, l'accettazione dell'esistenza del problema e, successivamente, la scoperta di soluzioni.

Il secondo obiettivo è quello di educare... O ri-educare: correggere l'informazione e l'educazione degli attori pertinenti (candidati, professionisti delle risorse umane, manager, ecc.), in modo che questo tipo di stigma basato su criteri di età sia respinto e, perché no, completamente sradicato a livello sociale.

Il terzo obiettivo è la stabilizzazione: "Gettare le basi" per costruire un clima stabile e incoraggiante, che contribuirà alla formazione di legami sani e forti. Eliminazione del "bagaglio" di ipotesi e idee preconcepite relative ai candidati senior.

Ultimo ma forse l'obiettivo più importante è produrre cambiamenti efficaci: registrare risultati misurabili sull'impatto del progetto. Rivelare i cambiamenti generati e gli effetti che la campagna ha avuto sia a livello di mercato del lavoro, ma anche a livello individuale, per i candidati e i datori di lavoro coinvolti nel progetto.

I nostri piani sono iniziati nell'autunno del 2018 e abbiamo cercato di fare una strategia di 2 anni.

Poi, all'inizio del 2019 abbiamo avuto un focus group molto utile con agenzie di reclutamento. Abbiamo riunito 7 agenzie di reclutamento in un focus group di 3 ore per scoprire e convalidare la realtà del mercato del lavoro in relazione a candidati e datori di lavoro. Successivamente, abbiamo riunito un gruppo pilota di 11 candidati diversi che sosteniamo con le risorse necessarie per trovare un lavoro adeguato e avere una direzione chiara, un piano di carriera, ma anche per avanzare al livello successivo del loro potenziale, per diventare candidati migliori per i datori di lavoro. Si tratta di un gruppo sperimentale realizzato per avere un quadro più chiaro della reale esperienza di oltre 45 candidati direttamente dalla fonte.

Poi ci siamo concentrati sulla creazione e lo svolgimento di 2 ricerche di mercato condotte in parallelo, affrontando 2 diversi obiettivi: un'analisi sui candidati e una sui datori di lavoro. Durante l'estate del 2019 abbiamo creato la landing page sulla piattaforma "undelucram", con pubblicazione gratuita per datori di lavoro all inclusive in Romania, e il sito ufficiale del progetto

Un altro aspetto cruciale è stato la creazione di partenariati con i fornitori di risorse necessari per il progetto:

- reclutamento - (Happy Recruiter), Dora, il robot di reclutamento online che cerca e intervista i candidati secondo le specifiche dei datori di lavoro
- visibilità - Advanced Robotics - il robot Emil (umanoide fisico per la presenza in aeroporti, stazioni ferroviarie e centri commerciali a livello nazionale), il reclutamento di diversi volontari nel team organizzativo e partnership con fornitori di risorse necessarie per il progetto. Abbiamo creato un team di 5 PR specialisti nel il rapporto con la stampa e gli endorser. E stiamo cercando altri 2 per il rapporto con lo stato
- Raccolta fondi: abbiamo creato un team di 2 volontari e ne stiamo cercando altri 2 per offrire ricompense. Ci siamo anche concentrati sulla creazione di partnership con i datori di lavoro interessati e abbiamo avviato discussioni con gli sponsor del progetto per gli investimenti nella campagna media.

Prima della pandemia, abbiamo iniziato una serie di eventi a livello nazionale - conferenze, workshop, dibattiti - per scoprire la situazione del mercato del lavoro e trovare nuove soluzioni per il cambiamento (Cluj-Napoca, Braşov, Sibiu, Ploieşti, Piteşti, Costanza, Timişoara, Iaşi, Craiova). Ma poiché la crisi covid ha rovinato i programmi a tutti, siamo stati costretti a cancellare tutti gli incontri diretti e concentrarci sugli aspetti online. La promozione del progetto e dei partner su tutti i canali non è stata raggiunta come previsto nella fase iniziale. Quindi, ci siamo focalizzati sulle attività online come:

- pubblicare articoli pertinenti (COME SCELGO DI REINVENTARMI NEL PERIODO COVID? CAMBIO DI POSTO DI LAVORO DURANTE LA CRISI /INCERTEZZA, Come rimanere un candidato impiegabile 45+ anche durante il periodo del virus? Il marchio personale, le pillole legislative, ecc.) e le conversazioni online Hire45+, rivolte a specialisti e candidati delle risorse umane.
- Hire 45+ project ha assunto un ruolo di mediazione tra candidati e datori di lavoro, con particolare attenzione alla comunicazione efficiente e trasparente tra le parti coinvolte. Partendo da queste premesse, abbiamo cercato nuovi progetti che possano aiutare le parti interessate. Nasce così l'iniziativa Internship 45+, un progetto di comunicazione rivolto ai candidati che desiderano aggiungere nuove competenze al proprio CV, partecipando a un programma di Stage, nonché ai datori di lavoro che hanno aperto tali posizioni. Il tirocinio rivolto ad anziani che desiderano un cambio di carriera o l'aggiornamento delle proprie conoscenze in un campo in cui hanno già una lunga esperienza lavorativa non è una novità. Noto anche come **rimpatro** (tirocinio di ritorno sul mercato del lavoro), è rivolto a coloro che, per qualche motivo, hanno smesso di lavorare come dipendenti e vogliono tornare, aver bisogno o adattarsi ai cambiamenti, o riorientare la propria carriera.
- L'iniziativa più recente di Hire45+: Voice of the candidate e Voice of the employer - un progetto di comunicazione e collaborazione tra le due parti, che mira a far luce su ciò che deve essere migliorato in tutte le interazioni tra datori di lavoro, candidati e dipendenti.

Punti di forza e di debolezza dell'approccio scelto

Prima di tutto, la nostra forza è la relazione con la squadra: il gran numero di persone chiave che ci stanno supportando e considerano l'argomento importante. In secondo luogo, la piattaforma offre uno spazio per il dialogo, la comunicazione, la sensibilizzazione e l'interesse per l'argomento. Si tratta di un nuovo progetto e la Romania ha sicuramente bisogno di tali iniziative.

Naturalmente, il più grande svantaggio può essere che l'impatto delle nostre attività può essere difficile da valutare e può essere un lungo processo di azione fino a quando non si verifica un cambiamento di atteggiamento a livello sociale. Ma ciò in cui crediamo fortemente è che "il cambiamento inizia da me. E con te. E con noi".

Naturalmente, i principali punti di forza e di debolezza sono correlati a una domanda chiave: quale valore aggiunto può portare un dipendente di oltre 45 anni a un datore di lavoro / team.

Posso farvi un esempio: come coach professionista faccio parte di molti progetti di cambiamento organizzativo.

Uno di questi è nell'industria delle parti di macchine, un'industria fortemente colpita dalla mancanza di manodopera qualificata. Conosco professionisti delle risorse umane che hanno fatto e continuano a fare grandi sforzi per trovare persone e portarle nelle fabbriche. In una tale fabbrica, nel ruolo di responsabile della produzione, hanno scelto di assumere un ingegnere senior, un ottimo specialista, ma un uomo che non era allineato con l'energia e il dinamismo che la rispettiva fabbrica sta cercando. Era un uomo che aveva precedentemente lavorato in un'altra fabbrica, da dove era stato licenziato perché il suo stipendio era molto alto e l'organizzazione riteneva che potessero trovare persone più energiche con richieste salariali più basse. Nel suo nuovo ruolo, il direttore di produzione è stato molto perseverante nel convincere la direzione dell'organizzazione che è importante prestare attenzione sia alla quantità che alla qualità.

Ha lavorato molto per creare una buona collaborazione con ingegneri di qualità e integrarli nel processo di produzione. Allo stesso tempo, è stato un mentore e un buon modello per molte persone in fabbrica.

Informalmente e successivamente, formalmente, quest'uomo ha contribuito alla crescita di due generazioni di ingegneri, team leader e manager nella produzione e nella qualità.

Per quanto ne so, quest'uomo è ancora Production Manager e personalmente lo apprezzo molto per l'apertura all'apprendimento che ho visto in un progetto di coaching che ho realizzato con il team di gestione del rispettivo stabilimento.

Credo che quando l'organizzazione è aperta alla diversità e ha processi allineati in questa direzione, e le persone sono anche aperte al cambiamento e all'apprendimento continuo, l'organizzazione è sana e di successo.

Poi ci sono vantaggi specifici per ogni programma e azione che stiamo sostenendo sotto Hire45+:

- Le conversazioni Hire45+ sono un modo interattivo di esplorare qual è l'impatto psicologico e sociale che il periodo Corona Virus ha su di noi, indipendentemente dalla parte del mercato del lavoro in cui siamo, datori di lavoro o candidati. Molti specialisti di reclutamento e selezione, consulenti di carriera, coach di carriera, reclutatori si uniscono in incontri online per discutere tra loro. Questo si è dimostrato molto prezioso per la comunità delle risorse umane, specialmente in questa crisi pandemica.
- Il programma di rimpatrio - Sebbene abbastanza poco utilizzato sul mercato del lavoro rumeno, questo tipo di tirocinio ha notevoli vantaggi, sia per il datore di lavoro che per lo stagista. La legislazione rumena è vantaggiosa per lo stagista perché il datore di lavoro è tenuto a fornirgli retribuzione e formazione nel settore in cui lavora. Per il datore di lavoro, la precedente esperienza con cui lo stagista viene in azienda può generare nuove procedure per ottimizzare il flusso operativo o idee innovative per risolvere i problemi esistenti a livello dell'organizzazione. Lo stagista ha anche una serie di vantaggi, oltre a guadagnare denaro. Questi sono i seguenti:
 - ha l'opportunità di esplorare una carriera diversa e imparare cose nuove
 - sviluppa la propria rete di connessioni
 - aggiunge una nuova esperienza nel CV
 - può ricevere più facilmente un'offerta di lavoro, possibilmente anche dall'azienda con cui ha firmato il contratto di tirocinio.
- Il sistema HappyRecruiter che Hire45+ sta promuovendo e sostenendo è un ecosistema di reclutamento digitale che ti aiuta a sbloccare il potenziale di reclutamento delle piattaforme social più popolari e ti dà la possibilità di indirizzare e raggiungere facilmente i candidati. Dora, l'assistente virtuale di Happy Recruiter, parla con i candidati sui social network, entrando in contatto con loro in tutte le fasi del processo di reclutamento, risparmiando tempo e migliorando l'esperienza complessiva del candidato. Fondata nel 2018, l'azienda ha condotto oltre 650.000 interviste nei primi due anni. Questo è enorme in termini di accesso alle persone e raccolta di informazioni pertinenti!

Momento "aha"

Il gioco attuale nel mercato del lavoro è la "creazione" di tutti gli attori in questo mercato: datori di lavoro, dipendenti e candidati, governatori, regolatori, consulenti, ONG, ecc.

Questo gioco facilita il trasferimento dei dipendenti da un lavoro all'altro nella speranza che possano trovare migliori condizioni di lavoro e di vita lì, la frustrazione dei manager per il costo del lavoro e l'imprevedibilità legislativa, strategie a breve termine a scapito dell'impatto a lungo termine.

Come professionisti del cambiamento e delle risorse umane, crediamo di avere la capacità di lanciare l'allarme e dimostrare che può essere fatto in modo diverso, con l'aiuto di datori di lavoro che stanno già lavorando in questa direzione di sostenibilità, diversità e creazione di un futuro migliore per i giovani.

Vogliamo ispirare il mercato del lavoro a un cambiamento di mentalità, sia per i datori di lavoro che per i candidati e penso che il cambiamento debba essere da entrambe le parti.

Immaginate come sarebbe se, nell'ambiente imprenditoriale rumeno, ci fossero quante più aziende possibili che si dicevano orgogliose di avere dipendenti anziani? E se gli anziani fossero orgogliosi di essere flessibili, aperti all'apprendimento e al cambiamento?

Siamo professionisti nel campo del cambiamento individuale e collettivo e crediamo che questa strategia dei datori di lavoro di concentrarsi principalmente sulla forza lavoro giovane non sia sostenibile.

Le conseguenze di questa strategia cominciano già a essere viste. Notizie come "nove rumeni lasciano il paese ogni ora" o "L'Istituto Nazionale di Statistica stima che la popolazione rumena sia diminuita di due milioni negli ultimi dieci anni a causa della migrazione" o "sempre più rumeni lasciano la Romania" non sono più una novità, sono una normalità.

Se l'iniziativa viene sostenuta e come

Ci sono già molte organizzazioni che hanno assunto un diverso tipo di strategia e hanno iniziato ad essere aperte ad assumere qualsiasi fascia d'età, senza discriminazioni, al fine di garantire la continuità aziendale.

Crediamo che una strategia che faciliti la diversità, come l'età, il sesso, l'esperienza, sia sostenibile per noi come intero ambiente aziendale, non solo un'eccezione per alcune organizzazioni pionieristiche in questo settore.

Operiamo su base volontaria, sotto forma giuridica di ONG, con oltre 90 singoli volontari e oltre 40 partnership con aziende che aiutano con le risorse, su base volontaria. I progetti sono finanziati da sponsorizzazioni di aziende le cui lodevoli iniziative promuoviamo a candidati e professionisti che rappresentano le organizzazioni.

Sistema di monitoraggio degli effetti

Prima di iniziare questo progetto e questa campagna abbiamo avuto diversi studi di mercato che ci hanno mostrato i problemi esistenti nel mercato del lavoro e le esigenze dei candidati e dei datori di lavoro. Il progetto si è concentrato per rispondere a determinate esigenze. Il progetto mira a risultati misurabili su 2 anni al termine dei quali analizzeremo nuovamente la situazione del mercato.

L'impatto arriverà da tutte le direzioni d'azione e da tutti coloro che lo formano - è sicuramente la più grande e complessa campagna di istruzione e cambiamento finora e già viene con nuovi grandi nomi nel mercato delle risorse umane in Romania, esperti volontari e specialisti che insieme creano una rete con copertura nazionale e portano le risorse necessarie per reclutare il maggior numero possibile di persone e facilitare la comunicazione tra datori di lavoro e candidati.

Effetti benefici dell'iniziativa

In primo luogo, vogliamo cambiare l'atteggiamento e la mentalità sia dei datori di lavoro che dei lavoratori. In secondo luogo, supervisioniamo davvero alcuni indicatori reali sull'aumento del numero di oltre 45 occupati.

Ma l'effetto più significativo sarebbe quello di modificare la legislazione in modo che i datori di lavoro siano incoraggiati dallo Stato ad assumere gli over 45. In effetti, esistono già iniziative di questo tipo nella legge rumena - i datori di lavoro che assumono disoccupati di età superiore ai 45 anni possono ricevere sovvenzioni per i primi 12 mesi di lavoro (cfr. GEO 60/2018). Tuttavia, ho incontrato alcune aziende che considerano il processo difficile, con molta burocrazia e che non vogliono accedere a questi benefici per non invitare i controlli delle istituzioni statali. Anche qui c'è quindi un problema di comunicazione.

Le dinamiche del mercato attuale sono dovute a molti pregiudizi e ci sono molti decisori che devono essere chiamati insieme per fare la differenza.

Raccomandazioni personali

L'età in cui un candidato inizia ad essere meno attraente è di 45 anni, in alcuni settori è ancora più giovane. Allo stesso tempo, ci sono aziende che cercano candidati in questa fascia d'età e non riescono a trovarli. Così, abbiamo sentito la necessità di un progetto che avrebbe cambiato le attuali dinamiche del mercato del lavoro, facilitando la comunicazione tra datori di lavoro e candidati. I Hire 45+ è destinata ad essere la prima campagna nazionale contro la discriminazione in base all'età nell'occupazione, con risultati misurabili e azioni concrete, riunendo partner chiave nel campo delle risorse umane e la più grande rete di esperti volontari.

Abbiamo incontrato molte persone di valore in aziende, professionisti senior che si sentivano intrappolati in ruoli in cui non volevano più lavorare, ma non hanno avuto il coraggio di andarsene sapendo che non avrebbero trovato nulla di meglio.

Abbiamo incontrato professionisti di età superiore ai 40 anni che hanno perso il lavoro e per i quali è seguito un periodo molto difficile di ricerca di un nuovo lavoro. Un periodo durato oltre 1 anno e che ha comportato molti tentativi, fallimenti, rifiuti e fallimenti.

Hanno cercato di fare qualsiasi cosa - hanno chiesto consulenza professionale alle aziende di reclutamento, hanno fatto appello a tutti i parenti e amici per raccomandarli in posizioni diverse, hanno fatto domanda su tutti i canali disponibili, hanno incontrato tutti i reclutatori a cui hanno risposto al telefono e simili.

Non è un'esperienza facile trovare un lavoro in cui senti di poter davvero contribuire con tutte le abilità e l'esperienza che hai, dopo i 40 anni.

E alcune di queste persone hanno scelto di lasciare la Romania perché hanno trovato lavoro all'estero, attraverso un processo più accessibile che nel paese. Altri sono stati lasciati con un sapore amaro e la lezione ha imparato a "aggrapparsi con i denti al lavoro trovato" in modo da non passare di nuovo attraverso la stessa esperienza.

Vogliamo ispirare il mercato del lavoro a un cambiamento di mentalità, sia per i datori di lavoro che per i candidati. E crediamo fermamente che il cambiamento debba essere da entrambe le parti. Vogliamo, nell'ambiente imprenditoriale rumeno, avere il maggior numero possibile di aziende che si dicono orgogliose di avere dipendenti senior, e i dipendenti senior sono flessibili, aperti all'apprendimento e al cambiamento.

Materiale basato su:

sito web di questo progetto - <https://www.angajez45plus.com/>

Intervista alla stampa con Alina Anghel – Owner al The Basics Agency & Co-Fondator al comunității Great HRs

<https://www.allaboutjobs.ro/angajez-45-prima-campanie-nationala-impotriva-discriminarii-de-varsta-la-angajare/>

YouTube e intervista tv su Canale 33 con Alina Anghel, ideatore del progetto "Assumo 45+"

<https://www.youtube.com/watch?v=Yrg06bSpNo8&t=206s>

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 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