

# Angajez45plus



Lea Seralina  
Keller

Age  
Management  
Masterclass

Vă prezentăm câteva exemple de bună practică ce au fost colectate din diferite țări ale UE, pentru a vă inspira în munca dumneavoastră.

Exemplele sunt potrivite pentru managerii de resurse umane care implementează măsuri de managementul vârstei în companiile lor.

Exemplele pot servi, de asemenea, ca instrument de instruire pentru profesori, formatori și profesori din diferite medii educaționale.

Toate studiile de caz sunt disponibile la adresa:

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



© 2021 Age Management Masterclass

---

## Companie

---

Angajez45plus

## Sector

---

Quaternar: consultanță și educație

## Specializare

---

Specializare: Companie de resurse umane. Întreaga echipă include aproximativ. 25 de profesioniști în resurse umane și alți colaboratori (voluntari) și peste 35 de alți colaboratori și susținători.

## Rezultate așteptate

---

Programul se numește Angajez 45+ și este destinat publicului, atât angajatori cât și potențiali angajați, având ca scop un impact național. Programul se bazează pe mai multe valori cheie:

- Echitate - luptăm pentru egalitatea de șanse
- Aprecieri - milităm pentru o reconsiderare a atitudinii față de maturitatea potențialilor angajați cu vârsta de peste 45 de ani
- Onestitate - pledăm pentru o atitudine fermă și corectă de ambele părți ale baricadei pieței muncii
- Cultivarea muncii - milităm pentru dezvoltarea profesională continuă și respectul pentru profesie

## Dimensiuni ale managementului vârstei

---

- Recrutare: Recrutarea a peste 45 de persoane;
- Dezvoltarea carierei;
- Învățare, instruire și învățare continuă

## Principalele motive pentru decizia implementării programului

---

În ultimii 2 ani, am observat, printre angajatorii și candidații români, existența unor idei care apar recurent în ambele tabere despre avantajul vârstei mai mici la angajare. După ce am investigat această problemă, am aflat că vârsta la care un candidat începe să fie mai puțin atractiv este de 45 de ani, iar în unele industrii este chiar mai tânără. În același timp, am identificat companii care caută candidați în această grupă de vârstă și nu le pot găsi. Astfel, am simțit nevoia unui proiect care să schimbe dinamica actuală a pieței muncii, facilitând comunicarea între angajatori și candidați.

Angajez 45+ este un manifest de combatere a crizei forței de muncă prin eliminarea criteriului de vârstă la angajare. Mobilizarea socială, născută din convingerea că educarea pieței muncii, prin adresarea directă atât angajatorilor, cât și candidaților, poate genera schimbări!

Proiectul se adresează pieței muncii și actorilor implicați: toți angajatorii, toți angajații și potențialii angajați (vârstă și competență, 45+ ani și o experiență îndelungată în domeniul muncii) și autoritățile de stat (ANOFM, Ministerul Muncii - autorități de reglementare)

De ce proiectul „Angajez 45+”? ... aceasta este o întrebare importantă!

În contextul unei vulnerabilități globale cauzate de criza sănătății, la nivelul societății și al pieței muncii descoperim nevoia urgentă de comunicare transparentă, atitudine constructivă și identificarea soluțiilor și resurselor. Există însă și câteva fapte obiective: Potrivit sondajului IPSOS, mai 2020, 60% dintre români au suferit profesional din cauza pandemiei, în timp ce persoanele între 45 și 54 de ani au fost cele mai afectate de pierderea locurilor de muncă! 23% dintre români au suferit modificări și scăderi de salariu, ore sau beneficii

Provocările și discriminarea cu care s-au confruntat candidații la angajare cu vârstă de peste 45 de ani, la începerea proiectului Angajez 45+ sunt acum în creștere. Astfel, continuăm să milităm spre normalizarea practicilor mai sănătoase, incluzive, în ceea ce privește acest segment de participanți la dezvoltarea pieței muncii. Considerăm că o astfel de acțiune este necesară, chiar urgentă, deoarece dezechilibrele de pe piața muncii pot duce la o vulnerabilitate aproape ireversibilă a întregii țări. Familii, instituții, companii sunt golite

rând pe rând, până când va rămâne doar amintirea unei lupte constante atât a angajatorilor, cât și a candidaților. Pentru prima dată în România, candidaților 45+ li se oferă o voce și o platformă!

## Povestea implementării programului

---

Am început având în vedere câteva obiective foarte precise: În primul rând, creșterea gradului de conștientizare - tragerea unui semnal de alarmă cu privire la existența pe piața muncii a unei tendințe de discriminare a ocupării forței de muncă bazate pe vârstă, un semnal de alarmă menit să încurajeze dialogul, acceptarea existenței problemei și, ulterior, descoperirea soluțiilor. Al doilea obiectiv este educarea sau re-educarea, corectarea practicilor actorilor relevanți (candidați, profesioniști în resurse umane, manageri etc.), astfel încât acest tip de stigmatizare bazat pe criterii de vârstă să fie respins și, de ce nu, complet eradicat la nivel societal. Al treilea obiectiv este stabilizarea: „Punerea bazei” pentru a construi un climat stabil și încurajator, care va contribui la formarea unor legături sănătoase și puternice. Eliminarea „bagajului” stereotipurilor și ideilor preconcepute legate de candidații seniori. Ultimul, dar poate cel mai important obiectiv este producerea unei schimbări eficiente: înregistrarea rezultatelor măsurabile asupra impactului proiectului, evaluarea schimbărilor generate și efectelor pe care campania le-a avut atât la nivelul pieței forței de muncă, cât și la nivel individual, pentru candidații și angajatorii implicați în proiect.

Planurile noastre au început în toamna anului 2018 iar strategia a fost construită pentru o perioadă de 2 ani.

Apoi, la începutul anului 2019 am avut un focus grup foarte bun cu agenții de recrutare. Am reunit 7 agenții de recrutare într-un grup de discuții de 3 ore pentru a afla și a valida realitatea pieței muncii în raport cu candidații și angajatorii. După aceea, am adunat un grup pilot format din 11 candidați diverși pe care îi susținem cu resursele necesare pentru a găsi un loc de muncă adecvat și pentru a avea o direcție clară, un plan de carieră, dar și pentru a avansa la următorul nivel al potențialului lor. să devină candidați mai buni pentru angajatorii pe care îi aleg. Acesta este un grup experimental creat pentru a avea o imagine mai clară a experienței reale a candidaților 45+ direct de la sursă.

Apoi ne-am concentrat pe crearea și desfășurarea a 2 cercetări de piață efectuate în paralel, abordând 2 obiective diferite - o analiză asupra candidaților și una asupra angajatorilor. În vara anului 2019 am avut lansarea paginii cu locuri de muncă pe platforma „undelucram”, cu postare gratuită pentru angajatorii din România și site-ul oficial al proiectului.

Crearea de parteneriate cu furnizorii de resurse necesare proiectului a fost un alt aspect crucial:

- recrutare - (Happy Recruiter), Dora, robotul de recrutare online care caută și interviuează candidații în conformitate cu specificațiile angajatorilor
- vizibilitate - Robotică avansată - robotul Emil (umanoid fizic pentru prezența în aeroporturi, gări și mall-uri la nivel național), recrutarea mai multor voluntari în echipa organizațională și parteneriate cu furnizorii de resurse necesare proiectului. Am creat o echipă formată din 5 PR, specialiști cu experiență pentru relația cu presa și susținători. Și căutăm încă 2 pentru relația cu statul
- Strângere de fonduri - am creat o echipă de 2 voluntari și căutăm încă 2 pentru a oferi recompense. De asemenea, ne-am concentrat pe crearea de parteneriate cu angajatorii interesați și am început discuțiile cu sponsorii proiectului pentru investiții în campania media.

Înainte de pandemie, am început o serie de evenimente la nivel național - conferințe, ateliere, dezbateri - pentru a afla situația de pe piața muncii și a găsi noi soluții pentru schimbare (Cluj-Napoca, Brașov, Sibiu, Ploiești, Pitești, Constanța, Timișoara, Iași, Craiova). Dar, după izbucnirea pandemiei de Covid care a perturbat activitatea în toată lumea, am fost nevoiți să anulăm toate întâlnirile directe și să ne concentrăm asupra aspectelor online. Așadar, ne-am concentrat asupra activităților online, cum ar fi:

- publicarea articolelor relevante (CUM ALEG SĂ MĂ REINVENTEZ ÎN PERIOADA COVID? SCHIMBAREA LOCULUI DE MUNCĂ ÎN TIMPUL CRIZEI / INCERTITUDINI, Cum să rămâi un candidat de peste 45 de ani valoros, chiar și în perioada pandemică? Branding personal, pilule legislative, etc.) și conversațiile online Angajează 45+ - adresate specialiștilor în resurse umane și candidaților.
- Proiectul Angajează 45+ și-a asumat un rol de mediere între candidați și angajatori, cu accent pe comunicarea eficientă și transparentă între părțile implicate. Pornind de la aceste premise, am căutat noi proiecte care să poată ajuta părțile interesate. Așa s-a născut inițiativa Internship 45+ - un proiect adresat candidaților care doresc să adauge noi competențe CV-ului lor, prin participarea la un program de Internship, precum și angajatorilor care au deschis astfel de posturi. Stagiul pentru seniori care doresc o schimbare de carieră

sau își actualizează cunoștințele într-un domeniu în care au deja o experiență de muncă lungă nu este nou. Cunoscut și sub denumirea de reintegrare (stagiul de reintegrare pe piața muncii), se adresează celor care, dintr-un anumit motiv, au încetat să mai lucreze ca angajați și doresc să se întoarcă, având nevoie sau să se adapteze la schimbările care au avut loc sau să-și reorienteze cariera.

- Cea mai nouă inițiativă a Angajez 45 +: Vocea candidatului și Vocea angajatorului - un proiect de comunicare și colaborare între cele două părți, care își propune să facă lumină asupra a ceea ce trebuie îmbunătățit în toate interacțiunile dintre angajatori, candidați și angajați.

## Puncte tari și puncte slabe ale programului

În primul rând, punctele noastre forte se bazează pe echipă - numărul mare de oameni cheie care ne susțin și consideră subiectul important. În al doilea rând, platforma oferă o poartă către dialog, comunicare, sensibilizare și interes pentru subiect. Acesta este un proiect nou, iar România are cu siguranță nevoie de astfel de inițiative.

Desigur, cel mai mare dezavantaj poate fi faptul că impactul activităților noastre poate fi greu de evaluat și poate fi un proces îndelungat de acțiune până când se produce o schimbare de atitudine la nivel social. Dar avem această zicală în care credem cu tărie: Schimbarea începe cu mine. Și cu tine. Și cu noi.

Desigur, principalele puncte forte și puncte slabe sunt legate de o întrebare cheie: Ce valoare adăugată poate aduce un angajat de peste 45 de ani unui angajator sau unei echipe?.

Vă pot oferi un exemplu – în calitate de coach profesionist fac parte din multe proiecte de schimbare organizațională. Unul dintre aceste proiecte este din industria de mașini, o industrie puternic afectată de lipsa forței de muncă calificate. Cunosc profesioniști în resurse umane care au depus și fac eforturi mari pentru a găsi oameni și a-i aduce în fabrici. Într-o astfel de fabrică, în rolul de manager de producție, au ales să angajeze un inginer senior, un specialist foarte bun, dar un om care nu se încadra în standardele de vârstă preferate de compania respectivă. Era un om care lucrase anterior într-o altă fabrică, de unde fusese concediat deoarece salariul era foarte mare și organizația considera că pot găsi oameni mai energici cu cereri salariale mai mici. În noul său rol, managerul de producție a fost foarte perseverent în convingerea conducerii organizației că este important să se acorde atenție atât cantității, cât și calității. El a lucrat mult la crearea unei bune colaborări cu inginerii de calitate și la integrarea lor în procesul de producție. În același timp, a fost un mentor și un model bun pentru mulți oameni din fabrică. În mod informal și mai târziu, în mod formal, acest om a contribuit la creșterea a două generații de ingineri, lideri de echipă și manageri în producție și calitate. Din câte știu, acest om este încă director de producție și personal îl apreciez foarte mult pentru deschiderea spre învățare pe care am văzut-o într-un proiect de coaching pe care l-am realizat împreună cu echipa de conducere a fabricii respective.

Cred că atunci când organizația este deschisă diversității și are procese aliniate în această direcție, iar oamenii sunt, de asemenea, deschiși schimbării și învățării continue, organizația este sănătoasă și de succes.

Apoi, există avantaje specifice pentru fiecare program și acțiune pe care îl susținem în cadrul Angajez 45 +:

- Conversațiile Hire45 + reprezintă un mod interactiv de a explora care este impactul psihologic și social pe care îl are perioada de pandemie, indiferent de ce parte a pieței muncii suntem, angajatori sau candidați. Mulți specialiști în recrutare și selecție, consilieri de carieră, antrenori de carieră sau recruteri se alătură în cadrul întâlnirilor online pentru a dezbate și a discuta între ei. Acest lucru s-a dovedit foarte valoros pentru comunitatea HR, în special în această perioadă de criză.
- Programul de reintegrare - Deși destul de puțin utilizat pe piața muncii din România, acest tip de stagiul are avantaje notabile, atât pentru angajator, cât și pentru stagiar. Legislația românească este avantajoasă pentru stagiar, deoarece angajatorul este obligat să îi ofere remunerație și formare în domeniul în care activează. Pentru angajator, experiența anterioară cu care stagiarul vine în companie poate genera noi proceduri de optimizare a fluxului operațional sau idei inovatoare pentru rezolvarea problemelor existente la nivelul organizației. Internul are și o serie de avantaje, pe lângă salariu. Acestea sunt următoarele:
  - are ocazia să exploreze o carieră diferită și să învețe lucruri noi
  - își dezvoltă rețeaua de conexiuni
  - adaugă o nouă experiență în CV
  - poate primi mai ușor o ofertă de muncă, posibil chiar de la firma cu care a semnat contractul de stagiul.

- Sistemul HappyRecruiter promovat și susținut de Angajez 45 + este un ecosistem de recrutare digitală care profită de potențialul de recrutare al celor mai populare platforme sociale și oferă capacitatea de a viza și de a ajunge cu ușurință la candidați. Dora, asistentul virtual al Happy Recruiter, vorbește cu candidații pe rețelele de socializare, implicându-se cu ei în toate etapele procesului de recrutare, economisind timp și îmbunătățind experiența generală a candidatului. Fondată în 2018, compania a realizat peste 650.000 de interviuri în primii doi ani. Acest lucru este foarte important în ceea ce privește accesul la oameni și colectarea de informații relevante!

## Momentul “aha”

---

Jocul actual pe piața muncii este „creat” de toți jucătorii de pe această piață: angajatori, angajați și candidați, guvern, autorități de reglementare, consultanți, ONG-uri etc. Acest joc facilitează mutarea angajaților de la un loc de muncă la altul în speranța că vor găsi acolo condiții de muncă și de viață mai bune dar este și principala sursă pentru frustrarea managerilor cu privire la costurile forței de muncă și imprezibilitatea legislativă, sau strategiile pe termen scurt în detrimentul impactului pe termen lung.

În calitate de profesioniști în schimbare și resurse umane, credem că avem capacitatea de a trage un semnal de alarmă și de a demonstra că se poate face diferit, cu ajutorul angajatorilor care lucrează deja în această direcție a durabilității, diversității și creării unui viitor mai bun pentru copiii noștri. Vrem să inspirăm piața muncii pentru o schimbare de mentalitate, atât pentru angajatori, cât și pentru candidați și cred că schimbarea trebuie să fie de ambele părți.

Imaginați-vă cum ar fi dacă, în mediul de afaceri românesc, ar exista cât mai multe companii posibile care spun că sunt mândre că au angajați seniori! Ce se întâmplă dacă angajații seniori ar fi mândri că sunt flexibili, deschiși la învățare și schimbare?

Suntem profesioniști în domeniul schimbărilor individuale și colective și credem că această strategie a angajatorilor de a se concentra în principal asupra forței de muncă tinere nu este durabilă iar consecințele acestei strategii încep deja să fie văzute. Știri precum „nouă români pleacă din țară în fiecare oră” sau „Institutul Național de Statistică estimează că populația României a scăzut cu două milioane în ultimii zece ani din cauza migrației” sau „tot mai mulți români părăsesc România” nu mai sunt noutate, sunt o normalitate.

## Modalități de susținere a inițiativei

---

Există deja multe organizații care au adoptat un alt tip de strategie și au început să fie deschise angajării oricărei grupe de vârstă, fără discriminare, pentru a asigura continuitatea afacerii.

Credem că o strategie care facilitează diversitatea, cum ar fi vârsta, sexul, experiența, este una durabilă pentru noi ca întreg mediu de afaceri, nu doar o excepție pentru câteva organizații de pionierat în acest domeniu.

Operăm în mod voluntar, sub forma legală a ONG-ului, cu peste 90 de voluntari individuali și peste 40 de parteneriate cu companii care ajută cu resurse, în mod voluntar. Proiectele sunt finanțate prin sponsorizări de la companii ale căror inițiative laudabile le promovăm candidaților și profesioniștilor care reprezintă organizații.

## Sistemul de monitorizare al efectelor

---

Înainte de a începe acest proiect și campanie am avut mai multe studii de piață care ne-au arătat problemele existente pe piața muncii și nevoile candidaților și angajatorilor. Proiectul a fost conceput pentru a răspunde anumitor nevoi. Proiectul vizează rezultate măsurabile pe parcursul a 2 ani, la finalul căruia vom analiza din nou situația pieței.

Impactul va veni din toate direcțiile de acțiune și de la toți cei care participă la această inițiativă - este cu siguranță cea mai mare și mai complexă campanie de educație și schimbare de până acum și vine deja cu noi nume mari pe piața resurselor umane din România, experți voluntari și specialiști care împreună creează o rețea cu acoperire națională și aduc resursele necesare pentru a recruta cât mai mulți oameni și pentru a facilita comunicarea între angajatori și candidați.

## Efecte benefice ale inițiativei

---

În primul rând, dorim să realizăm o schimbare în atitudinea și mentalitatea atât a angajatorilor, cât și a angajaților. În al doilea rând, supervizăm cu adevărat câțiva indicatori reali privind creșterea numărului de 45+ angajați.

Dar cel mai semnificativ efect ar fi modificarea legislației, astfel încât angajatorii să fie încurajați de stat să angajeze persoanele peste 45 de ani. De fapt, există deja astfel de inițiative în legislația română - angajatorii care recrutează șomeri peste vârsta de 45 de ani pot primi subvenții pentru primele 12 luni de angajare (cf. OUG 60/2018). Cu toate acestea, am întâlnit câteva companii care consideră procesul dificil, cu multă birocrație și care nu vor să acceseze aceste beneficii pentru a nu invita controale de la instituțiile statului. Deci, există și o problemă de comunicare și aici.

Dinamica pieței actuale se datorează multor prejudecăți și există mulți factori de decizie care trebuie să fie chemați împreună pentru a face diferența.

## Recomandări personale

---

Vârsta la care un candidat începe să fie mai puțin atractiv este de 45 de ani, în unele industrii este chiar mai tânără. În același timp, există companii care caută candidați în această grupă de vârstă și nu le pot găsi. Astfel, am simțit nevoia unui proiect care să schimbe dinamica actuală a pieței muncii, facilitând comunicarea între angajatori și candidați. Angajez 45+ se intenționează a fi prima campanie națională împotriva discriminării pe vârstă la locul de muncă, cu rezultate măsurabile și acțiuni concrete, reunind parteneri cheie în domeniul resurselor umane și cea mai mare rețea de experți voluntari.

Am întâlnit mulți oameni valoroși în companii, profesioniști seniori care s-au simțit prinși în roluri în care nu mai doreau să lucreze, dar nu au avut curajul să plece știind că nu vor găsi nimic mai bun.

Am întâlnit profesioniști de peste 40 de ani care și-au pierdut locul de muncă și pentru care a urmat o perioadă foarte dificilă de căutare a unui loc de muncă nou. O perioadă care a durat peste 1 an și care a însemnat multe încercări, eșecuri, refuzuri. Au încercat să facă orice - au căutat sfaturi profesionale de la companiile de recrutare, au apelat la toate rudele și prietenii să le recomande pentru diferite funcții, au aplicat pe toate canalele pe care au găsit locuri de muncă disponibile, s-au întâlnit cu toți recrutorii la care au răspuns telefonul și altele asemenea.

Nu este o experiență ușoară să găsești un loc de muncă în care simți că poți contribui cu adevărat cu toate abilitățile și experiența pe care o ai, după vârsta de 40 de ani.

Și unii dintre acești oameni au ales să părăsească România pentru că și-au găsit locuri de muncă în străinătate, printr-un proces mai accesibil decât în țară. Alții au rămas cu un gust amar și lecția învățată să „țină cu dinții de slujba pe care au găsit-o”, pentru a nu trece din nou prin aceeași experiență.

Vrem să inspirăm piața muncii pentru o schimbare de mentalitate, atât pentru angajatori, cât și pentru candidați. Și credem că schimbarea trebuie să fie pe ambele părți. Vrem, în mediul de afaceri românesc, să avem cât mai multe companii care spun că sunt mândre că au angajați seniori, iar angajații seniori sunt flexibili, deschiși spre învățare și schimbare.

Material realizat pe baza:

Website-ului acestui proiect - <https://www.angajez45plus.com/>


Interviu cu Alina Anghel – patron 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/>

Interviu TV pe Channel 33 cu Alina Anghel, inițiator al proiectului "Angajez 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 näkemystä, 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