# INSTRUMENTUL
# POWERYOU

Interreg
EUROPEAN UNION
Danube Transnational Programme
eDigiStars

Proiect cofinanțat din fondurile Uniunii Europene (ERDF, IPA, ENI)

# Cuprins


Introducere 3

Capitolul 1: Caracteristicile persoanelor vârstnice/ reprezentanților forței de muncă cu vârsta de peste 50 de ani 5

Capitolul 2: O carieră nouă la 50+ 10

2.1. O carieră digitală pentru profesioniștii de peste 50 de ani 10

2.2. Programul educațional eDigiStars pentru adulții 50+ 12

2.3. Povești de succes din țările partenere eDigiStars 14

Capitolul 3: Cum să motivați vârstnicii să devină parte a grupului / echipei eDigiStars 24

3.1. Prezentarea sistemului inovator eDigiStars și beneficiile acestuia 24

3.2 Instrumente & abordări pentru procedurile de selecție și construirea unei cariere digitale 26

3.2.1. Caracteristicile participantului la cursul eDigiStars 26

3.2.2. Anunțul pentru înscriere 26

3.2.3. Abordarea Ikigai pentru a ajută vârstnici sa își înțeleagă propriile nevoi, potențialul și motivația necesară pentru o schimbare în viața personală și profesională 27

3.2.4. Selecția pe bază de criterii predefinite 28

3.2.5. Interviurile 29

3.2.6. Verificarea referințelor 31

3.2.7. Chestionar pentru auto evaluarea abilităților digitale 32

3.2.8. Evaluați agilitatea de învățare a seniorilor 33

3.2.9 testare „la locul de muncă” 35

3.3 Cine poate ajuta? 36

3.3.1 Puncte de contact naționale eDigiStars 36

Anexe 38

Anexa 1. Pașii și etapele procesului de selecție 38

# Introducere

Alfabetizarea digitală aduce numeroase beneficii vieții noastre personale și profesionale. Din păcate, persoanelor care nu au fost instruite în domeniul digital, în special generației mai în vârstă (50+), le este dificil să gestioneze noile tehnologii și prin urmare, acestea nu reușesc să profite de oportunitățile lumii digitale.

De aceea suntem noi aici - 19 parteneri din 8 țări (Ungaria, Austria, Bosnia și Herțegovina, Bulgaria, Republica Cehă, România, Slovenia, Ucraina) au pus împreună bazele proiectului eDigiStars, cofinanțat prin programul transnațional Dunărea.

Bine ați venit în călătoria eDigiStars, o oportunitate de a afla mai multe despre cum să abordați 3 probleme comune în macroregiunea Dunărea:

- Lipsa forței de muncă calificate în domeniile digitale
- Îmbătrânirea populației și dificultățile de angajare
- Competitivitatea redusă a întregii regiuni Dunărea.

Soluția este oferită de ecosistemul inovator eDigiStars bazat pe trei instrumente:

- Instrumentul POWERYOU - cum reușim să abordăm și să lucrăm cu vârstnicii pentru ca aceștia să își schimbe mentalitatea și pentru a-i convinge că pot învăța și pot progresa într-o carieră în lumea digitală
- Instrumentul CAMPUS – cum să adaptăm cursurile la nevoile seniorilor
- Instrumentul LABEL - cum să câștigăm încrederea angajatorilor și să le demonstrăm competențele seniorilor.

Toate instrumentele sunt dezvoltate prin cooperarea profesională a organizațiilor de instruire și formare profesională a adulților, instituțiilor și organizațiilor de ocupare a forței de muncă, ONG-urilor, instituțiilor locale, camerelor de comerț, organizațiilor care se ocupă cu dezvoltarea industriei, economiei și grupurilor țintă defavorizate.

Instrumentele dezvoltate vor fi testate și ajustat în funcție de feedback-ul primit. Vom începe cu instrumentul POWERYOU și vom instrui angajații agențiilor de ocupare a forței de muncă sau ONG-urilor care vizează persoanele în vârstă cu privire la cum putem să încurajăm o atitudine pozitivă față de adulții 50+ și cum să implicăm și să motivăm persoanele în vârstă. În fiecare teritoriu, vom selecta un furnizor de formare care, pe baza instrumentului CAMPUS, va ajusta un curs existent. Acest curs se va desfășura cu 40 de șomeri adulți 50+ recrutați/ selectați în fiecare teritoriu (320 în total) la finalul pilotului POWERYOU. În plus, este necesară certificarea vârstnicilor și consolidarea încrederii angajatorilor cu ajutorul instrumentului pilot LABEL. Instrumentul LABEL vizează persoanele care lucrează intens cu industria sau reprezentanții industriilor, cum ar fi: camerele de comerț, asociațiile industriale și alte instituții care sprijină afacerile. Cu ajutorul acestui instrument se vor realiza două lucruri: în primul rând, participanții eDigiStars vor obține certificate recunoscute pe scară largă; în al doilea rând, se va stabili încrederea în grupul țintă 50+ (re)calificat (în total 120 de persoane), dovedind că aceștia pot aduce o contribuție semnificativă în mediul de lucru digital.

Credem cu tărie că veți considera instrumentele eDigiStars utile și esențiale pentru schimbarea șanselor seniorilor de a avea o nouă carieră în activitatea digitală. Vă dorim o călătorie plăcută eDigiStars – motivarea generației 50+ pentru un viitor mai luminos.

# Capitolul 1: Caracteristicile persoanelor vârstnice/ reprezentanților forței de muncă cu vârsta de peste 50 de ani

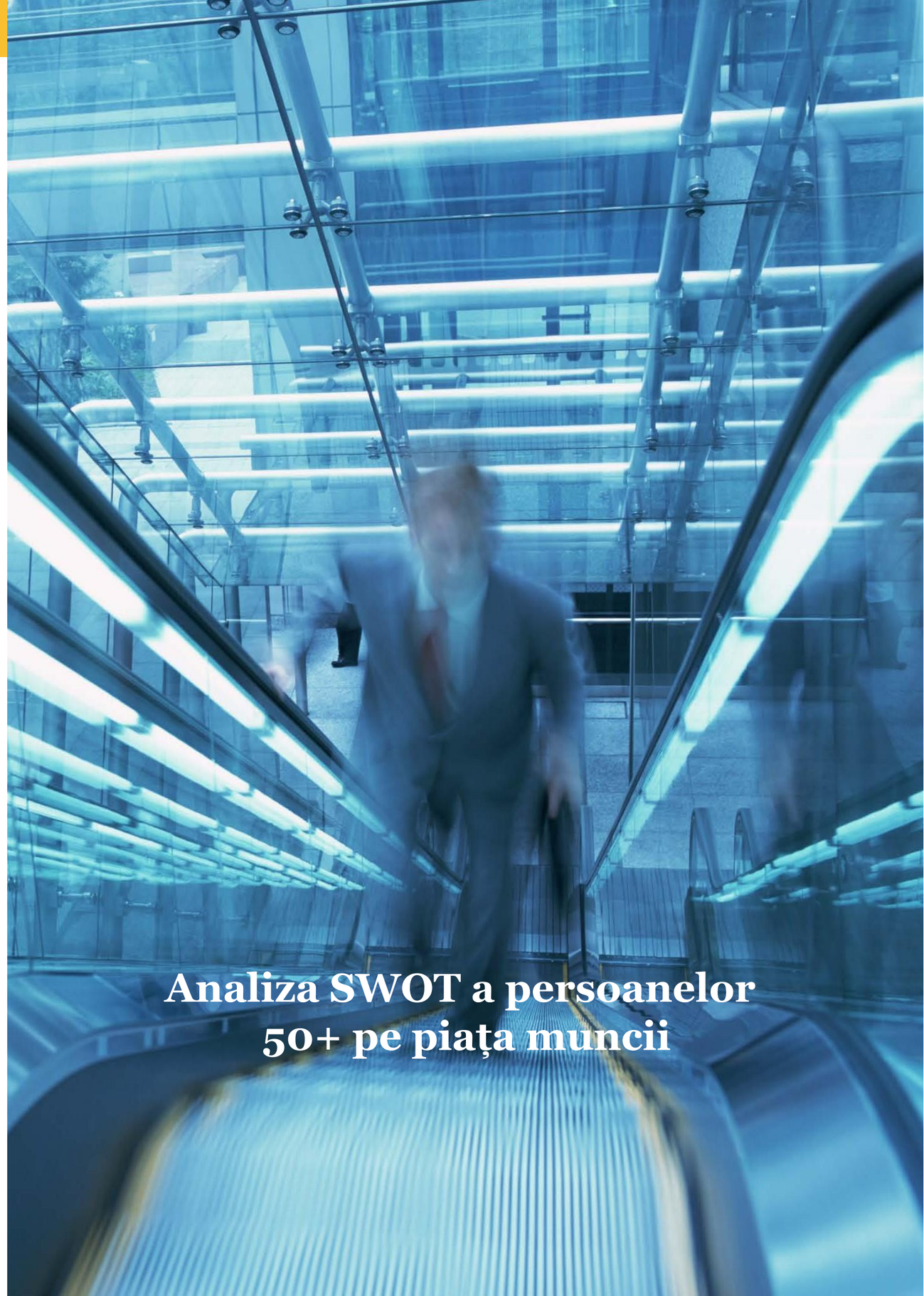
*„De ce să investești într-o persoană mai în vârstă, când este mult mai ușor să angajezi unul mai tânăr?”*

*„Nu vor fi suficienți tineri.”*

Lucrătorii vârstnici reprezintă un segment semnificativ al forței de muncă datorită schimbărilor demografice - scăderea ratei natalității și prelungirea duratei de viață. Numărul acestor schimbări va crește în deceniile următoare. În multe țări, lucrătorii vârstnici vor reprezenta 30% sau mai mult din populația care lucrează.
Transformarea digitală a muncii este în desfășurare. Aceasta va schimba semnificativ structura muncii și a forței de muncă pe mai multe dimensiuni. Va transforma rolurile tradiționale și abilitățile forței de muncă; angajații trebuie să dobândească cunoștințe de bază în utilizarea calculatorului pentru a putea interacționa într-un mediu de lucru digitalizat și trebuie să dezvolte abilități de gestionare a datelor cum ar fi monitorizarea, analizarea și diagnosticarea datelor, în timp ce operarea mașinilor și munca fizică vor avea o importanță tot mai scăzută.
Cererea din piața forței de muncă se îndreaptă din ce în ce mai mult spre un profil de competențe focalizat pe abilități de utilizare a calculatorului, precum și pe creativitate și abilități interpersonale. Acest aspect va forța potențialii angajați să se concentreze pe competențe informatice, instruire și flexibilitate. Vârstnicii joacă un rol cheie în acest proces de transformare din mai multe motive:

1. au început să lucreze într-un mediu de lucru pre-digital și, chiar dacă transformarea digitală este diferită de revoluțiile industriale anterioare, au o perspectivă experimentată și un punct de vedere complex despre schimbările tehnologice în general
2. au nevoi diferite în ceea ce privește acceptarea tehnologiei, reprezentând un public mai greu de abordat de către dezvoltatorii de tehnologie
3. țările industriale trec printr-o o schimbare demografică, lucrătorii vârstnici devenind în viitorul apropiat cel mai numeros grup de lucru.

Persoanele 50+ au abilități și competențe diferite în comparație cu alte generații. Fără participarea lor la viața profesională, va apărea un deficit semnificativ de capacități profesionale, structurale și relaționale. De asemenea, trebuie menționat și transferul tacit de cunoștințe către generațiile mai tinere. Cea mai puternică combinație de competențe la locul de muncă se bazează pe diferitele puncte forte ale diferitelor generații.
Rata de ocupare a forței de muncă în rândul angajaților vârstnici (55-64 de ani) în UE-27 este în prezent de 60%. A avea un loc de muncă satisfăcător poate ajuta persoanele 50+ să evite deteriorarea fizică sau mentală, să își mențină capacitatea cognitivă și fizică și să aibă o atitudine pozitivă și activă față de viață.
Prin urmare, este extrem de important ca persoanele 50+ să aibă cariere mai bune și mai lungi. Să-i sprijinim să rămână activi și să ne asigurăm că societatea macroregiunii Dunărea beneficiază de talentele și punctele lor forte.
Persoanele 50+ sunt o comoară ascunsă care susțin dezvoltarea unei societăți durabile, bazată pe încredere, grijă și solidaritate între generații.



| PUNCTE TARI | PUNCTE SLABE |
|---|---|
| Determinați și implicați | Declinul capacității fizice de lucru – scăderea capacității cardio-respiratorii și a forței musculare<br><br>*Nu se mai așteaptă nimeni să fie Superman, dar pot încă face genuflexiuni și pot alerga.* |
| Conștientizează importanța formării și dezvoltării competențelor legate de tehnologia digitală | Vârsta a fost asociată cu comportamente de muncă contraproductive |
| Etică de lucru | Mai puțin eficienți în programele de formare<br><br>*Programe de instruire actuale - totul se desfășoară atât de rapid și scrisul este atât de mic...* |
| Competențe profesionale, cunoștințe tacite | Mai puțin experimentați în utilizarea tehnologiei<br><br>*Dar să știu cum să „aprindă focul" ca pe vremuri.* |
| Absenteism redus față de alte grupe de vârstă | Se adaptează mai greu la schimbare<br><br>*Totul funcționează foarte bine; modificările nu sunt deloc necesare.* |
| Declinul anumitor procese cognitive (memorie și abilități psihomotorii) este compensat de experiența de lucru | Meta-stereotipurile legate de vârstă se referă la convingerile unei persoane – ce cred reprezentanții altor grupe de vârstă despre grupul său de vârstă. La vârstnici, meta-stereotipurile cele mai frecvente sunt legate de experiența lor, de teama de tehnologie și asimilarea lentă a informațiilor noi |
| O mai bună gestionare a vieții/ control asupra vieții | Problemele de sănătate și bolile cronice se intensifică odată cu vârsta (tulburări musculare, osoase și mentale, depresie)<br><br>*Vedere slabă, tuse, lentoare ... nu înseamnă că jocul s-a terminat.* |
| Își păstrează postul pentru mai mult timp | Teama de a avea, pe lângă responsabilitatea propriilor acțiuni și decizii și responsabilitatea întreținerii aparatelor |
| Orientați spre munca în echipă | Se tem să nu fie înlocuiți de tehnologie<br><br>*Să rămânem sau ar trebui să plecăm?* |
| Capital social și relaționare | Vârstnicii în dezavantaj - lipsa de experiență, deficiențe de vedere, efort pentru a-și schimba obiceiurile<br>*Folosirea telefoanelor mobile nu este atât de grea - apelurile Viber sunt super!* |
| Persoane pe care te poți baza, de încredere. | |
| Consecvență și atenție | |
| Gândire strategică, inteligență ascuțită, atenție, raționalizare și luarea deciziei, percepție holistică | |

| OPORTUNITĂȚI | AMENINȚĂRI |
|---|---|
| Joacă un rol critic în formarea următoarei generații de lucrători. | Sarcinile de lucru s-ar putea schimba în așa măsură încât lucrătorul în vârstă s-ar putea să nu mai beneficieze de experiența sa.<br>*Încep să cred că nu voi mai fi niciodată suficient de bătrân să spun... las că știu eu.* |
| Schimbul de cunoștințe și experiență cu ceilalți - cooperare între generații. | Discriminarea în funcție de vârstă pe piața muncii și în societate. |
| Folosirea abilităților existente în moduri noi, noi oportunități de afaceri. | Lipsa solidarității între generații.<br>*Vârstnicii îi pot învăța pe tineri să grădinărească; tinerii îi pot învăța pe vârstnicii să folosească Facebook-ul.* |
| Utilizarea modelului House Ability Work care descrie diferitele dimensiuni care afectează capacitatea de muncă - echilibrul între muncă și resursele individuale. Pe lângă locul de muncă, familia și comunitatea apropiată influențează echilibrul (Bazat pe Ilmarinen, 2006, Institutul finlandez de sănătate a muncii). | Sunt necesare ajustări la locul de muncă din cauza sănătății și a capacităților funcționale - investiții în sănătate și securitate la locul de muncă.<br>*Se pare că trebuie să mănânci sănătos de mai multe ori pe zi pentru a fi în formă.* |
| Munca în echipa formată din mai multe generații - actualizarea abilităților și competențelor. | Pensionarea anticipată și incapacitate de muncă.<br>*Am știut întotdeauna că voi îmbătrâni. M-a surprins totuși cât de repede s-a întâmplat.* |
| Organizații/ societăți deschise și incluzive care previn și combat orice discriminare și prejudecăți legate de vârstă la toate nivelurile. | |
| Acces deschis și echitabil la procesul de învățare pe tot parcursul vieții, dezvoltarea/ implementarea de formare în funcție de nevoile pieței muncii. | |
| Promovarea îmbătrânirii active și a oportunităților de dezvoltare a carierei pentru persoanele de peste 50 de ani. | |

# Capitolul 2: O carieră nouă la 50+

Parteneriatul eDigiStars şi-a propus să schimbe imaginea forţei de muncă senioare şi să demonstreze angajatorilor că se pot baza pe aceştia ca şi lucrători digitali. Prin urmare, partenerii care reprezintă numeroase regiuni dunărene au decis să adune exemple de bune practici din rândul vârstnicilor care au devenit antreprenori digitali sau sunt angajaţi ca lucrători digitali. Dincolo de aceste exemple, există poveştile din viaţă reale ale persoanelor care au fost suficient de curajoase să înceapă o carieră nouă, digitală într-o etapă mai târzie a vieţii lor. Următorul capitol îşi propune să prezinte poveştile lor şi se va concentra asupra modului în care au depăşit provocările legate de angajarea sau antreprenoriatul digital.

## 2.1. O carieră digitală pentru profesioniştii de peste 50 de ani

Multe persoane cu vârsta de peste 50 de ani şi-au pierdut locurile de muncă în ultimul an din cauza crizei COVID 19, a închiderii afacerilor sau pur şi simplu pentru că o parte din profesii au devenit inutile după masiva digitalizare. Aceştia deţin însă, în continuare, o experienţă profesională vastă în domenii specifice şi la diferite niveluri.

Pe de altă parte, transformarea digitală este peste tot şi multe companii întâmpină dificultăţi în completarea echipelor cu noi poziţii profesionale pentru care angajaţii ar trebui să deţină AMBELE abilităţi - profesionale şi digitale.

Aşadar, nu a existat niciodată o oportunitate mai mare pentru profesioniştii cu experienţă de a începe o nouă carieră chiar şi după 50 de ani, combinând ceea ce ştiu să facă cu ceea ce are nevoie piaţa muncii în acest moment, adăugând doar competenţe digitale de bază expertizei pe care o deţin deja.

Iată ce oferă sistemele inovatoare eDigiStars seniorilor din toate domeniile profesionale care doresc să-şi extindă cariera, asumându-şi provocările asociate unei cariere digitale.

În 2021, dacă un senior nu are un loc de muncă, dar totuşi simte că are energia şi dorinţa de a începe o nouă provocare, o carieră care combină expertiza sa cu noi abilităţi digitale îi va oferi varietate, entuziasm şi oportunităţi de învăţare. Acest domeniu - afacerea digitală - nu a existat acum 60 de ani. Internetul revoluţionează modul în care trăim, comunicăm, lucrăm şi călătorim. Dar şi modul în care companiile produc, promovează şi vând produsele şi serviciile lor persoanelor potrivite.

Seniorii care îţi asumă provocarea unei noi cariere digitale nu trebuie să îşi propună neapărat să devină programatori sau specialişti IT. Aceştia pot începe să acumuleze abilităţi care vor actualiza şi vor optimiza abilităţile lor profesionale existente în afacerea digitalizată. În plus, pentru că lucrează în afaceri digitalizate, cariera lor poate lua multe căi diferite. Aceştia pot alege să lucreze de la distanţă în calitate de angajat, să lucreze ca freelancer, să-şi înceapă propriul proiect sau afacere sau să lucreze pentru o instituţie. Indiferent de calea pe care o aleg, aceştia pot fi siguri că vor învăţa în mod constant şi se vor dezvolta odată cu nivelul de digitalizare şi cu apariţia de noi oportunităţi şi provocări.



## Seniorii şi cariera digitală

***Locaţie***

În ciuda părerii majorităţii, a locui într-un oraş mare nu este un element esenţial atunci când vine vorba de joburi digitale. Majoritatea locurilor de muncă digitale pot fi realizate de la distanţă.

***Marketing online***

Acesta este un termen general folosit pentru a cuprinde mai multe domenii de nişă, cum ar fi optimizarea motoarelor de căutare (SEO), marketingul motoarelor de căutare (SEM), plata pe clic (PPC) şi social media. Include orice proces care presupune promovarea unui brand şi creşterea profilului acestuia online. De la interacţiunea pe Twitter până la creşterea clasamentului unui site web pe Google, există o mulţime de elemente diferite care necesită diferite abilităţi şi experienţă. Când vine vorba de SEO, PPC şi SEM, este esenţială cunoaşterea industriei de căutare şi a celor mai bune practici, în timp ce experienţa practică reprezintă un avantaj pentru rolurile de social media.

***Conţinut online***

Alegerea firească pentru oricine iubeşte să scrie, conţinutul online acoperă tot ceea ce se poate vedea pe un site web. De la scrierea blogului, la producţia de videoclipuri, creativitatea este abilitatea esenţială. Presupune crearea unui material convingător şi atractiv publicului ţintă al site-ului.

***Comerţ electronic***

Locurile de muncă în comerţul electronic au legătură cu tot ceea ce înseamnă cumpărarea şi vânzarea online. Ar putea fi vânzări digitale şi gestionarea de conturi sau mai multe domenii de nişă legate de publicitatea online. Competenţele necesare depind de postul, rolul de interes. De exemplu, dacă cineva este interesat de gestionarea conturilor şi campaniilor sau vânzări, poate avea succes într-o carieră în vânzări.

***Analitică şi cercetare***

Nu e bine să ai un site web dacă nu ştii cât de bine funcţionează sau cum poate fi îmbunătăţit. Acesta este scopul rolurilor de analiză şi cercetare. Profesioniştii folosesc instrumente precum Google Analytics pentru a monitoriza traficul site-ului şi ratele de conversie - date care sunt utilizate pentru a face îmbunătăţiri şi predicţii cu scopul a ajuta în planificarea şi strategiile de brand pentru următoarele luni şi ani. Aceste roluri presupun analiza de date şi numere, astfel încât abilităţile numerice şi analitice sunt esenţiale. O experienţă într-un domeniu în care persoana a lucrat cu date şi cifre este un punct bun de pornire.

***Web design şi grafică***

Alegerea perfectă pentru persoanele creative. Designerii web şi graficieni sunt responsabili pentru crearea pentru site-urile web design, grafică şi imagini atrăgătoare care se potrivesc cu valorile brandului. Un portofoliu bine construit este o necesitate, în timp ce o bună cunoaştere a programelor populare precum Photoshop, InDesign şi Fireworks este de asemenea esenţială. Unele cunoştinţe de bază despre HTML şi CSS ar putea de asemenea ajuta la asigurarea unui loc de muncă în web design.

***Dezvoltare web şi software***

Industria dezvoltării web este acum mai diversă ca oricând - jocurile, dispozitivele mobile şi aplicaţiile sunt toate domenii importante. În acest sector, o diplomă în informatică sau o disciplină conexă poate aduce un avantaj important. Cu toate acestea, angajatorii apreciază – experienţă şi cunoştinţe aprofundate de codarea şi HTML şi dezvoltarea iOS, Android şi Blackberry.

***Imprimarea 3D***

Tehnologia de imprimare 3D s-a dezvoltat atât de rapid, încât face furori în orice industrie. Este o oportunitate excelentă pentru cei care sunt creativi şi au înclinaţie către mecanică. Cunoştinţele despre imprimarea 3D pot fi utilizate în diverse poziţii, cum ar fi: specialist în imprimarea 3D, tehnician service, dar şi în domeniul vânzărilor, marketingului şi educaţiei.

***Programare PLC şi robotica***

Lumea producţiei devine din ce în ce mai dependentă de diferite tipuri de procese robotizate, de automatizare, iar nevoia de lucrători calificaţi în programarea unor astfel de sisteme creşte exponenţial. Este o posibilitate ideală de dezvoltare a carierei pentru persoanele cu experienţă electrotehnică.

***Alte poziţii IT***

Există numeroase posturi pe piaţa forţei de muncă în care sunt necesare abilităţi IT, cum ar fi: specialist în asistenţă computerizată, administrator de baze de date, tehnician PC, administrator sisteme, specialist securitate IT etc.

***Viitorul***

Industria digitală creşte într-un un ritm incredibil şi, odată cu lansarea zilnică de noi platforme, site-uri web şi aplicaţii, nu prezintă semne de încetinire. Există o mulţime joburi de nişă, recrutori specializaţi şi site-uri de carieră dedicate locurilor de muncă din sectorul digital, dintre care majoritatea nu existau în urmă cu câţiva ani.

## 2.2. Programul educaţional eDigiStars pentru adulţii 50+

Aşa cum a fost descris în capitolul anterior, există un număr mare de posturi pe care le pot obţine adulţii în vârstă cu cunoştinţe digitale. eDigiStars a pregătit un sistem de instruire pentru a dobândi cunoştinţe în mai multe domenii ale carierei digitale. Instruirea eDigiStars constă din 5 module care pot fi alese şi combinate în funcţie de nevoile teritoriale.

Modulele 1 - 3 pregătesc participanţii pentru următoarele funcţii: funcţionar, recepţioner, suport administrativ, agent şi specialist în servicii pentru clienţi, specialist în asistenţă online, specialist în marketing digital, specialist în conţinut digital etc. Sunt prezentate instrumentele şi aplicaţiile necesare pentru crearea de conţinut, documente text şi foi de calcul, fotografii, videoclipuri, ajustarea acestora, colaborarea în cadrul companiei şi cu alţi parteneri de afaceri, crearea şi publicarea de conţinut în social media.

Modulul 4 este axat pe programarea PLC (Controlerele logice programabile). Lumea producţiei devine din ce în ce mai dependentă de diferite tipuri de procese robotizate, automatizare şi cererea de lucrători calificaţi în programarea unor astfel de sisteme creşte exponenţial. Acest modul este ideal pentru participanţii cu experienţă electrotehnică.

Modulul 5 se referă la securitatea IT. Este un modul axat pe protecţia conţinutului, a datelor personale, a confidenţialităţii şi creat pentru a înţelege riscurile şi ameninţările din mediul digital.



**Modul 1**
**Microsoft Office**
**(Word, Excel, PowerPoint)**

**Modul 2**
**Marketing digital şi social media**
**(principii, platforme, strategie, instrumente, anunţuri)**

**Modul 3**
**Instrumente de comunicare şi colaborare**
**(platforme de conferinţe video, documente împărtăşite)**

**Modul 4**
**Introducere în Programare PLC**
**(electrotehnic, PLC hardware)**

**Modul 5**
**Securitate IT**
**(Protecţia datelor personale şi a şi a confidenţialităţii, ameninţări**

## 2.3. Povești de succes din țările partenere eDigiStars

| | |
|---|---|
| Numele | Ullrich Kapl |
| Vârsta | 61 |
| Scurtă descriere a afacerii | Editor în cadrul Biroului de ştiri al Departamentul de comunicare corporativă în Business Upper Austria<br>Editarea revistelor trimestriale (Plastics-Cluster, MedTech-Cluster)<br>Pregătirea comunicatelor de presă |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | Schimbarea postului care a presupus sarcini noi şi programe digitale noi, de ex. CRM (baza de date), canale de newsletter<br>Schimbarea de la Apple (dispozitive MAC) la Microsoft |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | • Tranziția lină de la un loc de muncă la altul<br>• Multe zile de instruire la noul loc de muncă (transferul conținutului instruirilor)<br>• Sisteme digitale la noul post: sistem de operare, baze de date<br>• Activități administrative la noul loc de muncă (documentație) |
| Cum le-a depășit | • Plan intensiv de instruire<br>• Colegi răbdători şi atenți care l-au sprijinit în etapa de formare<br>• Sistem de mentorat intern cu colegii de muncă<br>• Interviu de evaluare a performanței cu managerul de linie (sistem MBO la Biz-Up)<br>• Mai multe întâlniri săptămânale ale echipei |

| | |
|---|---|
| Numele | George Georgiev |
| Vârsta | 54 |
| Scurtă descriere a afacerii | Digitalizarea informațiilor din cărți şi presa tipărită, tipărirea imaginilor scanate şi imprimarea acestora pe pânze şi panouri publicitare de dimensiuni mari. |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | Ca inginer, mi-am construit o carieră în domeniul publicității, dar în cele din urmă am decis să trec la soluții digitale legate de publicitate |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | De-a lungul carierei, mi-am lărgit cunoştințele legate de inovațiile digitale în afaceri şi mi-am asigurat finanțarea pentru a-mi începe propria afacere. |
| Cum le-a depășit | Căutarea constantă de informații legate de noi cunoştințe şi cursuri. Perfecționarea în managementul proiectelor pentru a asigura finanțarea afacerii prin proiecte europene |

| | |
|---|---|
| Numele | Goran Drakulić |
| Vârsta | 29.12.1970. (50 years) |
| Scurtă descriere a afacerii | Numele companiei: PG Service<br>Compania a fost înființată în 2019 cu scopul principal de a dezvolta şi implementa un serviciu electronic original pentru plățile fără numerar în Republica Srpska / BiH. „Serviciul PG" este un serviciu de plăți prin telefonul mobil/ plăți online care este utilizat pentru plăți directe între beneficiari – furnizorii de bunuri şi servicii şi plătitorii care achiziționează şi utilizează acele bunuri şi servicii. Dându-şi seama că plata este doar un instrument pentru schimbul de bunuri dintre persoane, „Serviciul PG" a dezvoltat un serviciu care uşurează procesul pentru ambele părți participante la plată. Sunt utilizate diferite metode pentru a accelera şi simplifica plata (coduri QR, coduri de bare, coduri dedicate etc.). Este un produs 100% intern care combină modele de afaceri de succes care există în diferite segmente ale vieții, servicii publice şi private. |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | Principalul motiv pentru compania „Serviciul PG" a fost înființată a fost decizia proprietarului de a renunța la slujba sa de zi cu zi şi de a-şi începe propria afacere. El a fost inspirat de povestea digitalizării şi de modul de viață modern. În acea perioadă, s-a vorbit mult despre digitalizare şi noile tehnologii în Republica Srpska / BiH, dar în practică nu existau soluții reale. Goran a decis să transforme ideile în realitate şi să-şi înceapă propria afacere. |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | Cea mai mare provocare de-a lungul drumului antreprenorial al companiei „Serviciu PG" a fost opțiunile limitate de finanțare pentru start-up-uri. Proiectul complet este finanțat cu capital/ fonduri personale, inclusiv capital nefinanciar şi entuziasmul echipei de proiect. Piața conservatoare şi lipsa unui sprijin guvernamental eficient în ceea ce priveşte introducerea digitalizării şi a e-guvernării au reprezentat, de asemenea provocări semnificative care trebuiau depăşite. |
| Cum le-a depășit | Fondatorul companiei a fost hotărât şi persistent să dezvolte un produs inovator care să uşureze viața de zi cu zi. Acest obiectiv final a ajutat compania să depăşească toate obstacolele şi să întâlnească şi să coopereze cu alte persoane care împărtăşesc aceeaşi viziune cu proprietarul. |

| | |
|---|---|
| Numele | Nóra Horváth |
| Vârsta | 62 |
| Scurtă descriere a afacerii | Operator de date. Ea lucrează într-o companie farmaceutică și sarcina ei este să înregistreze diverse date cum ar fi date legate de capacitatea de stocare a produselor, stocul de marfă, etc. |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | A avut întotdeauna o viață activă. Înainte să se mute la Budapesta, locuia la țară și după ce s-a pensionat, a realizat că are foarte mult timp liber la dispoziție. Și-a dat seama că, în calitate de femeie din mediul rural, munca și contribuția la comunitate sunt elementele fundamentale ale vieții ei. Fără acestea simțea că viața ei nu mai avea niciun scop. În plus, s-a gândit că ar trebui păstreze ritmul dat de lumea modernă și își dorea să învețe cum să gestioneze noile tehnologii digitale. Prin urmare, a decis să aplice la un curs de educație digitală organizat de una dintre agențiile de ocupare a forței de muncă. Cursul a fost finalizat cu succes și s-a angajat la compania farmaceutică cu jumătate de normă.<br>Motivația ei a fost: să continue să fie activă, să contribuie la comunitate, să găsească o activitate care să o țină ocupată, să-i ofere un scop și să învețe ceva nou. |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | Nora mărturisește că, fără cursul digital pe care l-a urmat, nu ar fi fost atât de încrezătoare că se va descurca și că poate realiza o slujbă care necesită cunoștințe digitale. În plus, ca pensionară, s-a confruntat și cu unele dificultăți minore la locul de muncă, datorită vitezei sale mai lente de a învăța lucruri noi. Toți colegii ei sunt tineri și învață totul rapid în timp ce ea are nevoie de mai mult timp pentru a acumula informații noi. |
| Cum le-a depășit | A continuat să încerce să învețe totul și să fie deschisă la noile tehnologii. Motto-ul ei personal este „lumea se schimbă mereu - trebuie să accepți asta și să mergi și tu mai departe”. Nora a avut și își păstrează atitudinea pozitivă față de noile soluții tehnologice |

| | |
|---|---|
| Numele | Miroslava Vránová |
| Vârsta | 72 |
| Scurtă descriere a afacerii | Magazin de haine de tip outlet, distribuție locală de mărfuri importate din Spania și Italia |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | În ultimii ani, Miroslava a trăit o viață foarte activă și nu a vrut să se retragă din activitate în modul clasic, așa cum fac majoritatea persoanelor care intră la pensie. Datorită faptului că a fost extrem de activă în mediul de afaceri în toți anii ei productivi din punct de vedere economic, oprirea bruscă nu a fost o opțiune pentru ea – nici din punct de vedere financiar și nici din punctul de vedere al sănătății mentale. |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | Provocări economice la început, amenințări externe din partea furnizorilor. chiriasilor etc |
| Cum le-a depășit | Prin atitudine fermă, datorită capacității ei de a se adapta la tendințele moderne, cu sprijinul familiei și păstrându-și mentalitatea antreprenorială. |

| | |
|---|---|
| Numele | Gábor Berkovich |
| Vârsta | 68 |
| Scurtă descriere a afacerii | Compania sa este specializată în consultanță și dezvoltarea de software. Profilul lor principal este proiectarea și dezvoltarea de aplicații care susțin procesele de afaceri. Aceste aplicații pot fi operate pe desktop, web și dispozitiv mobil |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | Compania la care lucra anterior a fost afectată de o criză. Percepția proprietarilor despre conducerea companiei s-a schimbat și majoritatea personalului a început să își caute ale locuri de muncă. Pentru că nu mai existau condiții normale de muncă și Gabor și-a dat demisia. |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | I. Prima provocare semnificativă a fost să strângă suma necesară de care avea nevoie pentru a începe o afacere. A reușit să adune doar jumătate din suma optimă. Așadar, prima provocare a fost finanțarea.<br><br>II. A doua provocare a fost găsirea unei echipe – recrutarea unor persoane profesioniste pentru că Gabor nu dorea să înființeze o companie în care să lucreze singur, ci o companie care să deservească o piață vastă. |
| Cum le-a depășit | I.Chiar după fondarea companiei, s-a întâlnit și a angajat colegi de la fostul loc de muncă. În anul următor li s-au alăturat și mai multe persoane din compania care se dezintegrase. La început, a contat foarte mult că persoanele se cunoșteau.<br><br>II. Datorită vârstei lor, dețineau cunoștințe solide despre piață și mulți ani de experiență. Astfel, comenzile au venit rapid. Astfel au putut începe dezvoltarea unui grup de produse care putea fi vândut de multe ori. După primul an, problemele lor financiare au dispărut.. |

| | |
|---|---|
| Numele | Bradea Emil |
| Vârsta | 58 |
| Scurtă descriere a afacerii | Agenție VR - suport pentru dezvoltarea de conținut VR pentru prezentări, simulări tehnice, cursuri. Domenii principale: Sănătate și siguranță, protecție împotriva incendiilor, abilități soft, siguranță rutieră pentru copii<br>https://vrtrain.ro/ |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | Eram deja antreprenor în industria alimentară. Oportunitatea de a implementa un proiect european de dezvoltare IT și curiozitatea pentru o industrie în creștere m-au făcut să aplic la programul european Start-Up nation. |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | Fiind obișnuit să lucrez într-o industrie cunoscută, cu o experiență de peste 25 de ani, mă confruntam cu un domeniu complet nou: IT-ul. A fost dificil să dobândim cunoștințele necesare pentru a înțelege nevoile clienților și, de asemenea, soluțiile propuse de parteneri. |
| Cum le-a depășit | Învăț în fiecare zi, am angajat experți și am dezvoltat parteneriate cu persoane specializate în acest domeniu.<br>Pentru că sunt inginer, înțeleg cu ușurință detaliile tehnice – asta m-a ajutat foarte mult!<br>Lucrez zi de zi să înțeleg posibilitățile VR și particip la conferințe și ateliere care m-au ajutat să-mi dezvolt abilitățile digitale la un alt nivel! |

| | |
|---|---|
| Numele | Matjaž Kristan |
| Vârsta | 54 |
| Scurtă descriere a afacerii | Ajutăm companiile de toate tipurile și dimensiunile să genereze mai multe venituri pe internet. Facem acest lucru prin proiectarea de site-uri web cu conversie ridicată și direcționarea traficului către site-ul web al clienților prin optimizarea motorului de căutare, marketing de conținut, marketing social și publicitate. |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | Compania la care am fost angajat a luat decizii cu care nu am fost de acord. Potențialul internetului m-a impresionat atât de mult încât mi-am părăsit locul de muncă din acel moment pentru a deveni antreprenor și pentru a ajuta și alți antreprenori. |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | Cea mai mare provocare a fost construirea unei echipe de succes. |
| Cum le-a depășit | Mi-am descoperit noua dragoste, marketing-ul online aproape gol și desculț. Nu aveam nimic. Creativitatea , încrederea în noua dragoste și pasiunea pentru noile provocări m-au făcut să devin un antreprenor inovator, profesionist și de succes. |

| | |
|---|---|
| Numele | Halyna Plotnytska |
| Vârsta | 63 |
| Scurtă descriere a afacerii | Comunitatea Ba & Di Freelance este un proiect social pentru pensionarii activi. Ajutăm persoanele în vârstă din Ivano-Frankivsk să-și găsească un loc de muncă și să le oferim posibilitatea de a câștiga un ban. |
| Motivul pentru care a început o afacere la maturitate | Dezvoltarea acestui proiect a pornit de la o conversație. Mă plimbam în parc cu nepoții mei și pe parcursul a mai multor zile, am observat o femeie care ne privea. În ochii ei nu am zărit invidie, ci tristețe. Într-o zi, nu am mai rezistat și m-am apropiat de ea. Mi-a spus: „Și eu am nepoți, dar nu sunt cu mine”. Și doare. Apoi, am început să mă gândesc cum aș putea să ajut pensionarii care se simt atât de singuri. |
| Cele mai mari provocări pe care le-a întâmpinat în parcursul antreprenorial | Cea mai mare provocare pentru noi a fost organizarea procesului de finanțare. Proiectul nostru se autofinanțează. Voluntarii ne ajută. În plus, există contribuții obligatorii din partea membrilor organizației - 50 UAH. Dar aceste fonduri sunt suficiente doar pentru organizarea activităților din timpul liber - ateliere, prelegeri, diverse cursuri. Acum avem nevoie de un birou. |
| Cum le-a depășit | Scopul companiei noastre este integrarea bunicilor în societate. Seniorii știu să observe atât de bine tinerii activi. Și ne dorim să fie activi! Sper ca pe viitor să putem crea astfel de cluburi în care părinții să își aducă copiii, iar bunicii să își petreacă timpul. Dacă ar exista mai multe astfel de organizații în toată țara, pensionarii nu s-ar mai simți singuri.<br>Mi-a fost ușor să încep, pentru că aveam deja o idee, care a fost susținută. Dar am câteva sfaturi din propria mea experiență:<br>• Gândiți-vă la un produs sau serviciu. Antreprenoriatul social nu se referă doar la angajarea grupurilor vulnerabile și la acoperirea deficitelor în zonele în care statul nu poate funcționa eficient. Gândiți-vă bine la produsul dvs., la procesul de fabricație.<br>• Nu porniți la drum fără o echipă. O persoană nu o va reuși niciodată singură. Și dacă există o echipă, atunci trebuie să construiți o companie.<br>• Nu vă grăbiți.<br>• Descrieți activitatea companiei pe tipurile de servicii. Acest lucru va facilita distribuirea responsabilităților.<br>• Nu vă fie frică și credeți în voi înșivă. |

# Capitolul 3: Cum să motivați vârstnicii să devină parte a grupului / echipei eDigiStars

*Sistemul inovator eDigiStars cuprinde trei părți*

Următorul capitol a fost construit pentru Agenţiile de ocupare a forţei de muncă şi ONG-urile sau alte organizaţii care lucrează cu persoanele în vârstă. Parteneriatul eDigiStars şi-a propus să ofere organizaţiilor mai sus menţionate Instrumente pentru a selecta posibilii candidaţi seniori pentru cursuri digitale şi angajare în domeniul digital. Următoarea secţiune va prezenta sistemul inovator eDigiStars. Sistemul inovator eDigiStars cuprinde trei părţi, îndrumări pentru selecţia şi motivarea persoanelor în vârstă, un curs digital personalizat nevoilor persoanelor în vârstă şi sistemul de certificare. După prezentarea sistemului, veţi găsi o prezentare generală a diferitelor metode care pot sprijini selectarea candidaţilor pentru cursurile digitale.

## 3.1. Prezentarea sistemului inovator eDigiStars și beneficiile acestuia

Proiectul oferă aşa-numitul sistem inovator eDigiStars. Sistemul cuprinde trei instrumente care sunt dezvoltate în cadrul proiectului: instrumentele POWERYOU, CAMPUS şi LABEL. Cele trei instrumente vizează consolidarea capacităţilor ocupaţionale ale pieţei forţei de muncă.

**Instrumentul POWERYOU** îşi propune să sprijine Agenţiile de ocupare a forţei de muncă şi ONG-urile sau asociaţiile care lucrează cu persoanele în vârstă pentru a sensibiliza şi motiva persoanele în vârstă care se confruntă cu dificultăţi de angajare cu scopul de a deveni angajaţi sau antreprenori digitali.

**Instrumentul CAMPUS** îşi propune să sprijine, prin îndrumare metodologică, centrele de recalificare, furnizorii de cursuri şi alte organizaţii în adaptarea cursurilor la nevoile persoanelor în vârstă. Prin urmare, dezvoltarea abilităţilor lor digitale urmează o cale specială care ia în considerare nevoile specifice ale persoanelor în vârstă.

**Instrumentul LABEL** va servi drept îndrumare pentru Camerele de comerţ şi alte organizaţii pentru a crea un sistem de certificare a persoanelor în vârstă care au dobândit cunoştinţe digitale relevante în cadrul sistemului eDigiStars. Aceasta are ca scop depăşirea scepticismului angajatorilor cu privire la vârstnici.

Pentru a demonstra impactul şi utilitatea Sistemului, se vor derula cursuri pilot în toate ţările partenere. Într-o primă etapă, în fiecare teritoriu, 40 de seniori şomeri vor fi motivaţi şi selectaţi cu ajutorul instrumentului POWERYOU. Printre persoanele în vârstă selectate trebuie să existe şi reprezentanţi ai MINORITĂŢILOR, MIGRANŢILOR şi persoane care şi-au pierdut locul de muncă din cauza pandemiei recente. Persoanele în vârstă motivate vor primi informaţii despre carierele digitale.



Candidaţii selectaţi vor participa şi testa cursul de competenţe digitale pilot adaptat cu ajutorul instrumentului CAMPUS. Cursul digital fizic va avea o durată de cel puţin 40 de ore şi se va desfăşura la sediul unui furnizor de instruire preselectat. Seniori participanţi vor completa un chestionar de impact înainte şi după testarea cursului adaptat. Acest lucru va permite parteneriatului să măsoare impactul educaţional al cursului digital adaptat. La final, cel puţin 15 seniori ar trebui să promoveze cursul digital adaptat şi să primească un certificat LABEL. Prin urmare, vor fi pregătiţi să se angajeze într-un domeniu digital sau să devină antreprenori digitali.

Procesul de certificare se bazează pe câteva principii stabilite de Instrumentul LABEL. Parteneriatul are următoarele sugestii pentru organizaţiile care certifică persoanele în vârstă:

- evaluarea cursului ar trebui să se bazeze pe conţinutul cursului,
- evaluarea trebuie să fie fiabilă, imparţială, obiectivă, echitabilă şi comparabilă,
- testul ar trebui să evalueze în mod echilibrat abilităţile dezvoltate şi, în acelaşi timp, să se concentreze pe specificul cursului,
- testul ar trebui să sublinieze practicitatea şi utilitatea instruirii,
- notarea testelor va respecta normele necesare de transparenţă.

### Avantajele sistemului inovator eDigiStars:

- Oferă un program complet de formare, de la selectarea participanţilor la certificare,
- Oferă instrumente specifice care vor fi utilizate la selectarea membrilor unui grup ţintă provocator (vârstnici, minorităţi, imigranţi),
- Oferă sugestii valoroase pentru adaptarea cursurilor digitale la nevoile persoanelor în vârstă. Instrumentul CAMPUS va susţine dezvoltarea cursurilor de formare care sunt unice în multe ţări din regiunea Dunării.
- Calitatea ridicată a sistemului este asigurată de implicarea unui consorţiu internaţional şi a părţilor interesate teritoriale din diverse domenii (agenţii de ocupare a forţei de muncă, ONG-uri care lucrează cu seniori, furnizori de formare profesională, reprezentanţi ai industriei, Camera de Comerţ şi alte autorităţi publice relevante).

# 3.2 Instrumente & abordări pentru procedurile de selecție și construirea unei cariere digitale

## 3.2.1. CARACTERISTICILE PARTICIPANTULUI LA CURSUL EDIGISTARS

**Caracteristici**
O persoană energică, optimistă și entuziastă.
Îi place să învețe lucruri noi.
Ar putea fi puțin speriat/ă sau neliniștit/ă să înceapă o nouă carieră digitală, dar dorește să încerce noi posibilități.

**Vârsta**
50-65 ani

- **Hobby-uri / interese**
- Persoană activă, care are de obicei hobby-uri precum sportul, drumețiile sau grădinăritul.
- Îi place să petreacă timp cu nepoții (dacă are și locuiesc în apropiere).

**Cunoștințe IT**
- Cunoștințe de utilizare de bază sau intermediare
- Folosește zilnic telefonul inteligent
- Trimite e-mailuri, ocazional scrie mesaje sau are apeluri video cu familia, prietenii



## 3.2.2 ANUNȚUL PENTRU ÎNSCRIERE

Redactarea anunțurilor pentru candidați poate părea la început mai puțin importantă. Cu toate acestea, numărul și tipul de candidați pe care îi primiți depind, în mare măsură și de anunțul publicat. De fapt, modul în care anunțul este scris, cuvintele și limbajul folosit au un impact direct asupra persoanelor pe care le atrageți. Prin urmare, dacă veți publica anunțuri eficiente, vă veți asigura că atrageți candidații potriviți.

**Reguli de scriere a anunțului:**

- Folosiți un titlu care este căutat
- Specificați locația. Definirea locației este fundamentală. Cu toate acestea, merită menționat și detaliile locației, de exemplu cum se ajunge acolo, dacă există o conexiune bună de transport în comun etc.
- Faceți o scurtă introducere. Definiți pe scurt ce vor face cei care aplică, ce fel de instruire vor primi, cât va dura și câte întâlniri vor fi etc.
- Definiți beneficiile. Definiți de ce merită să participe la program. Care sunt beneficiile lor?
- Descrieți sarcinile sau activitatea. Descrieți în detaliu ce fel de obligații vor avea cei care se înscriu și detaliați ce vor face.
- Definiți persoana. Explicați în detaliu cine sunt candidații potriviți pentru acest program.
- Apel la acțiune. Indicați clar ce trebuie să facă pentru a aplica. Dacă anunțul este offline, atunci furnizați date de contact pentru a ști unde să își trimită cererea.

**Nu uitați:**

- Citiți din nou anunțul pentru a evita greșelile.
- Răspundeți persoanelor care aplică. Scrieți-le un e-mail și anunțați-i ce se va întâmpla în continuare. Spuneți-le când vor afla dacă cererea lor a fost acceptată.
- Pentru mai multe informații, apăsați aici.

## 3.2.3. ABORDAREA IKIGAI PENTRU A AJUTĂ VÂRSTNICI SA ÎȘI ÎNȚELEAGĂ PROPRII NEVOI, POTENȚIALUL ȘI MOTIVAȚIA NECESARĂ PENTRU O SCHIMBARE ÎN VIAȚA PERSONALĂ ȘI PROFESIONALĂ

**Ikigai** este un instrument util pentru planificare personală, identificarea obstacolelor și depășirea cu succes a acestora. Ajută la descoperirea valorilor, efectului, rezultatului și utilității ca suprapunere a pasiunii, misiunii, profesiei și vocației. Să îți găsești Ikigai-ul înseamnă auto-reflecție și experimentare continuă. Fiecare Ikigai se poate schimba pe măsură ce identitatea și circumstanțele noastre evoluează în timp.

## Cum ne putem descoperi IKIGAI-ul?

**Pasul 1:** Facilitatorul distribuie FIȘA INDIVIDUALĂ DE LUCRU IKIGAI CANVAS fiecărui participant.

**Pasul 2:** Facilitatorul explică și prezintă participanților fișa de lucru IKIGAI. Facilitatorul amintește participanților să fie atenți, să își analizeze comportamentul, gândurile, reacțiile celorlalți și nevoile lor.

**Pasul 3:** Participanții răspund întrebărilor de pe foaia de lucru. Dacă este necesar, facilitatorul ajută participanții dându-le câteva exemple de răspunsuri.

**Pasul 4:** Unii participanți s-ar putea să aibă nevoie de mai mult ajutor constând în îndrumare individuală și, prin urmare, să trebuiască să primească mai mult timp pentru a se gândi și pentru a scrie despre sentimentele lor, relațiile, obiectivele etc.

**Pasul 5:** Facilitatorul invită participanții care doresc să își prezinte răspunsurile IKIGAI. Facilitatorul încurajează discuția cu întrebări de timpul: A existat ceva în comun? Din ce ați auzit, ce ar putea fi util și pentru IKIGAI-ul dvs.?

**Pasul 6:** La final, facilitatorul subliniază faptul că IKIGAI-ul personal poate fi revizuit și modificat oricând.

## 3.2.4. SELECȚIA PE BAZĂ DE CRITERII PREDEFINITE

Selectarea posibililor candidați se poate face pe baza unor criterii de selecție predefinite. În acest caz, vârstnicii sunt comparați pe baza unor standarde obiective sau criterii predefinite care reflectă nevoile Agențiilor de ocupare a forței de muncă sau ale ONG-urilor care lucrează cu seniorii.

Procesul de selecție poate fi împărțit în 2 etape. Acestea sunt: preselecție bazată pe criterii minime și selecție bazată pe criterii de selecție.

***Preselecție pe baza criteriilor minime:***

În această etapă, sunt stabilite criteriile minime pentru selectarea solicitanților prin compararea anumitor caracteristici ale acestora cu cele necesare pentru a fi înscriși la cursul de digital adaptat.

În proiectul eDigiStars, datorită aplicației proiectului sunt stabilite doar câteva criterii minime: vârsta minimă (cel puțin 50 de ani) și statutul de angajare (șomer). Organizația poate adăuga și caracteristici suplimentare (de exemplu: educație, durata șomajului, tipul locului de muncă anterior). Scopul este de a aplica aceleași criterii minime tuturor candidaților.

***Criterii de selecție:***

Criteriile de selecție sunt utilizate pentru a determina candidații cei mai potriviți dintre cei care au îndeplinit criteriile minime. Criteriile de selecție depășesc calificările minime și se referă la cantitatea, calitatea și relevanța educației, experienței, cunoștințelor și a altor abilități pe care le are fiecare solicitant. Criteriile de selecție includ, de asemenea, calificări care pot fi unice pentru fiecare teritoriu în parte. Putem selecta candidații cei mai bine calificați doar atunci când aceștia sunt comparați între ei și se aplică criteriile de selecție.

**Criteriu de selecție 1**: Educație: Nivel finalizat, relevanță și calitate.

**Criteriu de selecție 2**: Experiență anterioară de lucru: cantitate, relevanță și calitate; abilități digitale, inclusiv capacitatea de a lucra într-un mediu digital.

**Criteriu de selecție 3**: Tehnologie (dacă este cazul): Cantitatea, relevanța și calitatea instruirii și/ sau experienței în domeniul tehnologiei informației.

**Criteriu de selecție 4**: Licențe și certificări (dacă este cazul): Deține sau poate obține în timp util licențele și certificatele necesare.

**Criteriu de selecție 5**: Referințe: Relevanța organizației; aptitudini descrise.

Fiecărui criteriu i se atribuie o pondere pentru a indica nivelul de importanță în selecția generală. Opțiunile sunt 5, 10, 15, 20 sau 25. Dacă criteriul nu este utilizat, indicați doar Fără răspuns. Punctele totale ar trebui să fie egale.

**Anexa 1** descrie etapele și pașii procesului de selecție în funcție de tipul organizației.

## 3.2.5. INTERVIURILE

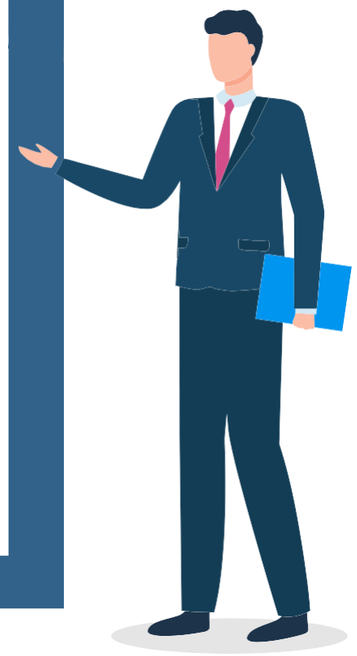
Interviurile sunt elementele de bază ale unei proceduri de selecție. Cu toate acestea, este important de menționat că nu toate interviurile au aceeași eficacitate în măsurarea competențelor și încadrarea unui candidat într-un rol nou. În general, interviurile structurate sunt una dintre cele mai eficiente modalități de evaluare a unui candidat, în timp ce interviurile nestructurate sunt considerate mai puțin eficiente. În cele ce urmează vor fi prezentate ambele tipuri de interviu.

### Interviurile structurate:

Într-un interviu structurat, se utilizează un set standard de întrebări. Această modalitate de lucru oferă intervievatorului o metodă uniformă de înregistrare a informațiilor și standardizarea evaluării calificărilor solicitantului. Interviul structurat permite intervievatorului să compare cu exactitate candidații și să ia cea mai bună decizie bazându-se doar pe date.

**Întrebări sugerate pentru interviurile structurate:**

1. Ați putea, vă rog să îmi povestiți despre experiența dvs. profesională? Ce expertiză aveți?
2. Ați putea, vă rog să îmi explicați ce făceați la ultimul loc de muncă relevant?
3. Care este motivul pentru care ați dori să vă alăturați programului și să vă dezvoltați abilitățile digitale?
4. Ce fel de abilități digitale aveți în acest moment?
5. Ați putea, vă rog să îmi spuneți ce fel de software digital utilizați frecvent?
6. Există vreun software digital pe care credeți îl stăpâniți ca un expert?
7. Unde vă vedeți în câțiva ani?





Un interviu structurat se realizează prin adresarea de întrebări care au ca scop explorarea istoricului solicitanților (experiența educațională și cea profesională), sarcinile pe care le îndeplinea candidatul, ce l-a determinat să aplice, obiectivele generale în viața profesională, punctele forte sau punctele slabe și, în funcție de aplicație, unele întrebări specifice. În proiectul eDigiStars, întrebările specifice ar putea fi legate de rezolvarea problemelor (tehnice), interesul pentru dispozitivele digitale, etc. Pe baza temelor de mai sus, se poate pregăti un interviu structurat pentru a selecta solicitanții.

Pe lângă metoda întrebărilor standardizate, o tehnică des utilizată în interviuri este STAR. Această metodă oferă un mod structurat de a prelua informații de la candidat. STAR este un acronim pentru:

**Situație**. Solicitați candidatului să descrie o situație specifică în care se afla și ce anume trebuia să realizeze.

**Sarcină**. Care era obiectivul pe care dorea să îl realizeze?

**Acțiune**. Solicitați candidatului să descrie în detaliu ce acțiuni a realizat pentru a gestiona eficient situația și pentru a-și finaliza sarcina.

**Rezultat**. Solicitați candidatului să descrie rezultatul acțiunii și ce a învățat..

Pentru mai multe informații despre metoda STAR, apăsați aici.

### Interviurile nestructurate:

Un interviu nestructurat este un tip de interviu în care intervievatorul adresează întrebări care nu sunt pregătite în avans. În interviurile nestructurate, întrebările apar spontan, într-o conversație liberă, ceea ce înseamnă că fiecare candidat va răspunde altor întrebări.

Principalul avantaj al interviului nestructurat este abordarea personalizată. Acest lucru este util mai ales atunci când comparați candidați care au același nivel de calificare sau pentru locuri de muncă în care personalitatea și abilitățile de comunicare sunt cruciale. În plus, întrucât interviurile nestructurate permit o conversație liberă, acestea par mult mai informale și îi ajută pe candidați să se relaxeze și să se simtă mai confortabil în timpul interviului. Cu toate acestea, în interviurile nestructurate candidaților răspund la întrebări diferite și prin urmare, este mai greu să le comparați răspunsurile și să evaluați candidații în mod egal și obiectiv.

### Cum se derulează?

Deși interviurile nestructurate nu utilizează întrebări pregătite în avans, asta nu înseamnă că întrebările adresate sunt total aleatorii. Iată câteva sfaturi:

1. Rețineți scopul general al interviului și calitățile pe care le căutați la candidați. Scopul este să adunați și să înregistrați informații importante despre candidați.
2. Asigurați-vă că vă concentrați, dar fiți flexibili și continuați pe baza răspunsurilor candidatului.
3. Puteți începe spunând „povestiți-mi despre dvs.” și apoi continuați explorând elemente specifice interesante din solicitarea candidatului..

Pentru mai multe informații apăsați aici.

## 3.2.6. VERIFICAREA REFERINȚELOR

La sfârșitul procesului de selecție, vă recomandăm să parcurgeți/ solicitați câteva referințe despre candidații dvs. În acest fel, veți primi feedback despre performanța lor de la oameni cu care au lucrat la locul lor de muncă anterior. Puteți cere candidaților să furnizeze o referință scrisă și semnată de la angajatorul lor anterior sau puteți solicita datele de contact ale foștilor angajatori sau colegi de muncă. Prin urmare, veți putea:

- Confirma ceea ce v-au spus deja candidații (de exemplu, responsabilitățile postului anterior)
- Afla cum își folosesc candidații abilitățile într-un loc de muncă
- Descoperi potențiale puncte slabe
- Înțelege cum se comportă candidații în mediul de lucru (punctualitate, atitudine, adaptare)

Pentru a obține informații obiective și relevante, trebuie să adresați întrebări specifice. Iată câteva exemple de întrebări pe care le puteți adresa atunci când obțineți referințe despre candidați:

- Când a lucrat persoana în compania dvs. și care a fost funcția sa?
- Care au fost principalele sale responsabilități?
- Ați putea menționa unul sau două proiecte de grup în care a fost implicată persoana?
- Cum a colaborat persoana cu colegii săi?
- etc.

Pentru mai multe informații apăsați aici.

## 3.2.7. CHESTIONAR PENTRU AUTO EVALUAREA ABILITĂȚILOR DIGITALE

Chestionarele sunt instrumente des folosite pentru a colecta date măsurabile de la persoane. Chestionarele conțin de obicei întrebări închise; cu toate acestea, pot fi incluse și întrebări deschise. Scopul principal al chestionarelor este de a primi informații de la un grup mai mare, de a evalua și de a compara răspunsurile între ele. Chestionarele pot fi înregistrate de un „intervievator" care reprezintă organizația care conduce sondajul sau poate fi și autoevaluat.

### Cum se construiește un chestionar?

1. Stabiliți informațiile de care aveți nevoie.
2. Stabiliți întrebările care vă vor ajuta să obțineți aceste informații.
3. Folosiți întrebări închise pentru a aduna răspunsuri specifice.
4. Folosiți întrebări deschise pentru a primi răspunsuri pe care n-ați putea să le anticipați.
5. Formulați cu atenție întrebările. De exemplu, evitați să adresați două întrebări deodată. Nu sugerați răspunsuri. Fiți suficient de clari și direcți.
6. Rugați pe cineva să revizuiască sau să completeze chestionarul.

Pentru mai multe informații apăsați aici



## 3.2.8. EVALUAȚI AGILITATEA DE ÎNVĂȚARE A SENIORILOR

Evaluarea agilității de învățare este o altă metodă eficientă de selecție care poate fi inclusă în procesul de recrutare. Agilitatea de învățare este abilitatea de adaptare într-o situație nouă, pe care persoana nu știe să o gestioneze la început, dar în cele din urmă va descoperi cum. Un cursant agil poate aplica ceea ce a învățat în trecut în scenarii noi, pe care nu le-au experimentat încă. Agilitatea de învățare este adesea asociată cu succesul în conducerea unei afacerii. Cu toate acestea, în cadrul proiectului eDigiStars ne concentrăm doar pe capacitățile de adaptare ale candidaților. Acest lucru se datorează faptului că mulți dintre seniorii care aplică la program ar putea să nu fie experți în domenii digitale, iar adaptarea la provocările virtuale este un atu personal necesar sau util.

### Cum se realizează?

- Măsurarea capacității de învățare se poate face în diferite moduri. Prezentăm aici întrebări și teste pentru interviu.

1. Se poate testa adaptabilitatea candidatului în cadrul unui interviu de recrutare. Întrebările prezentate mai jos au ca scop analizarea modului în care candidatul se poate adapta la situații noi în timpul interviului:

- Povestiți-mi despre o situație în care ați solicitat feedback de la șeful dvs. sau de la un coleg. Cui ați cerut să oferi feedback? Care a fost feedbackul primit? Ți-ai fi dorit să primești feedback? Povestiți-mi despre o situație în care ați greșit la locul de muncă. Care a fost greșeala pe care ați făcut-o și ce ați învățat? Cui i-ați spus despre greșeala dvs.? Cum au reacționat după ce le-ați spus?
- Povestiți-mi despre o situație în care a trebui să faceți ceva nou, ceva nu ați mai făcut niciodată. Cum v-ați simțit? Ce ați învățat din această experiență?
- Testați capacitatea candidatului de a adapta la întrebările de tipul „ce ai face dacă...". Acest tip de întrebări creează o situație în care candidatul trebuie să încerce să rezolve o provocare. De exemplu: Ce ați face dacă vi s-ar oferi o nouă sarcină? Cum ați începe?

- În răspunsurile candidatului căutați următoarele dimensiuni de personalitate:
  - Flexibilitate: deschis la idei și situații noi, propune soluții
  - Experimentare: încearcă noi comportamente pentru a descoperi ce este eficient
  - Colaborare: abilitățile de colaborare sunt necesare deoarece susțin învățarea de la alții
  - Căutare de feedback: primesc uneori și feedback negativ, ceea ce poate duce la reflecție și îmbunătățiri ulterioare.
  - Asumarea riscurilor: nu îi este frică să încerce activități noi
  - Reflecție: își evaluează performanțele proprii pentru a deveni mai eficient.

Pentru mai multe informații apăsați aici

2. Învățarea agilă poate fi evaluată prin diverse teste sub formă de chestionare. O evaluare simplă se poate face prin următorul test:

| Cât de bine te descriu următoarele întrebări? | 1 punct = Nu sunt deloc de acord, 2 puncte = Nu sunt de acord, 3 puncte = Sunt de acord |
|---|---|
| • Este important să fiu atent la fiecare detaliu. | |
| • Nu accept decât perfecțiunea. | |
| Treaba e terminată doar după ce toate detaliile sunt puse la punct cu minuțiozitate. | |
| • Regulile nu sunt făcute pentru a fi încălcate. | |
| Lucrez cel mai bine atunci când obiectivele și soluțiile mele sunt clare. | |
| Stabilitatea și claritatea sunt cheia unei cariere de succes. | |
| • Flexibilitatea duce la greșeli. | |
| • Încerc întotdeauna să ajung la certitudine, pentru ca sarcinile să fie realizate corect. | |
| • Luarea deciziilor fără informații complete este ineficient pentru companie . | |
| • Este important să obții un mediu de lucru stabil și fiabil. | |

- Dacă rezultatul obținut este între 10 și 20, înseamnă că învățați agil. Aveți abilitatea de a face față incertitudinii și schimbării, dar și capacitatea de a tolera lipsa detaliilor - un semn distinctiv al abordării agile a muncii.
- Dacă rezultatul obținut este peste 20, înseamnă că sunteți orientat către detalii și aveți nevoie de certitudine. Astfel, în multe feluri abordați munca contrar principiilor agile..

Este important să menționăm că cerințele candidaților seniori pentru învățarea agilă nu ar trebui să fie prea ridicate. Parteneriatul sugerează că evaluarea ar trebui să ia în considerare mai degrabă principale tiparele ale răspunsurilor candidatului. Chiar dacă cineva nu poate fi un cursant agil, el sau ea poate avea succes în anumite funcții, de exemplu în funcțiile administrative.

Pentru mai multe informații apăsați aici.



## 3.2.9 TESTARE „LA LOCUL DE MUNCĂ”

Acest test se desfășoară în mod normal în situații reale de muncă pentru a determina eficiența candidaților pe anumite posturi, mașini sau echipamente. Acest test relevă valoarea practică a candidatului la locul de muncă.

În cadrul proiectului eDigiStars, vă sugerăm să testați abilitățile digitale ale candidaților în timpul procesului de selecție. Testul „la locul de muncă” se poate baza pe testarea anumitor abilități digitale sau alfabetizarea digitală a candidaților. Conținutul evaluării poate fi pregătit de Agenția de ocupare a forței de muncă. Parteneriatul sugerează evaluarea următoarelor abilități.

- Utilizarea calculatorului (inclusiv browsere și desktop)
- Editarea documentelor Word
- Editarea tabelelor Excel
- Editarea ppt-urilor
- Editarea pozelor
- Folosirea platformelor de socializare
- Cunoașterea Outlook (opțional)

Rețineți că evaluarea ar trebui să fie cât mai obiectivă, testarea s-ar putea baza pe sarcini pregătite în prealabil.

.

## 3.3 Cine poate ajuta?

### 3.3.1 PUNCTE DE CONTACT NAȚIONALE EDIGISTARS

Vrei mai multe informații? Contactează una dintre organizațiile partenere eDigiStars!

#### Austria

**Business Upper Austria - Plastic Cluster**
Jürgen Bleicher
juergen.bleicher@biz-up.at

#### Bosnia și Herțegovina

**Agenția de dezvoltare a Republicii Srpska**
Marica Berić
marica.beric@rars-msp.org

#### Bulgaria

**Asociația Business Agency**
Silvia Stumpf
silvia.stumpf@vba.bg

**Asociația industrială bulgară**
Teodora Borissova
t.borissova@bia-bg.com

#### Cehia

**Centrul de inovare Dex**
Jan Kubalík
jan.kubalik@dex-ic.com

**Municipiul Praga 9**
Pavel Pospíšek
pospisekp@praha9.cz

#### Ungaria

**Innoskart dezvoltarea afacerilor,**
Organizație nonprofit

Orsolya Szaplonczay
szaplonczay.orsolya@innoskart.eu

**Agenția regională non-profit de de inovare din regiunea centrală transdanubiană**
Akos Szépvölgyi
szepvol@kdriu.hu

#### România

**Centrul european pentru integrare socio-profesională, ACTA**
Mihaela Popovici
mihaelapopovici@actacenter.ro

**Romarketing**
Sorina Bradea

sorina_bradea@romarketing.ro

#### Slovenia

**Fundația pentru îmbunătățirea posibilităților de angajare PRIZMA**
Natalija Zunko
n.zunko@fundacija-prizma.si

**Municipiul Maribor**

Urška Korošec
urska.korosec@maribor.si

#### Ucraina

**Universitatea națională tehnică de ulei și gaz Ivano-Frankivsk**
Tetiana Kulyk
kulyktetiana@gmail.com



# Anexe

## Anexa 1. Pașii și etapele procesului de selecție

Procesul de selecție pentru o agenție de ocupare a forței de muncă:

a) Înregistrați șomerul la agenția de ocupare a forței de muncă.
b) Adăugați în chestionarul utilizat la înregistrarea acestuia întrebări legate de vârstă, informații despre ce își dorește de la noul loc de muncă, despre abilităților sale și dorința de a parcurge un curs de competențe digitale
c) Dacă șomerii doresc și pot participa la curs, puneți-le la dispoziție cursurile de formare în domeniul competențelor digitale și furnizați informații adecvate cu privire la condițiile de formare
d) Informați șomerii ce așteptări au potențialii angajatori.
e) Implicați persoanele interesate în eDigiStars: puneți în legătură angajatorul cu persoanele responsabile de program
f) și șomerului cu angajatorul
g) pentru ca  șomerul să ia legătura cu furnizorul cursului.
h) Mențineți contactul cu șomerii în timpul perioadei de instruire (în principal de la părțile implicate).
i) Contractul de muncă.

Procesul de selecție pentru o organizație non-guvernamentală, municipalitate sau pentru alte organizații care lucrează cu angajați mai în vârstă sau șomeri:

a) Găsiți și înregistrați șomerul în organizație.
b) Adăugați în chestionarul utilizat la înregistrarea acestuia întrebări legate de vârstă, informații despre ce își dorește de la noul loc de muncă, despre abilităților sale și dorința de a parcurge un curs de competențe digitale.
c) Împreună cu rezultatele sondajului, înregistrați șomerul la agenția de ocupare a forței de muncă (pentru a avea acces la beneficiile legale).
d) Următorii pași sunt aceiași. În plus, organizației îi revine obligația de a monitoriza parcursul șomerilor până la încheierea contractului de muncă.