


 **Arbeit und Leben**  
Bielefeld e.V. DGB | VHS




## De ce este necesara formarea profesională și educația la nivel de companie companie?

- Competitia internaționala necesită un grad ridicat de flexibilitate, calitate și inovație.
- Exista și se exacerbează o lipsa a forței de muncă specializate.
- Angajații devin pensionari. Putini angajati tineri sunt disponibile
- Evoluțiile rapide tehnologice necesită calificarea angajaților.
- Cerințele de calitate în creștere, așteptările clienților noi forme de organizare a muncii, produse noi, și concurența tot mai mare necesita creativitate, inovare și calificarea personalului la toate nivelurile întreprinderii.


 *Mit Unterstützung der Europäischen Kommission  
Supported by the European Commission*

 **Arbeit und Leben**  
Bielefeld e.V. DGB | VHS



## Rezerve privind formarea continua la nivel de companii

- Angajații nu au timp, producția este o prioritate.
- Perfecționare profesională costă prea mult. Nu avem nevoie să cheltuim acesti bani.
- Perfecționare profesională nu este necesara, lucrurile s-au rezolvat si fără ea pana acum.
- Dupa formare, angajații apoi veni cu cereri pentru un loc de muncă mai bun.
- Angajații vor dori salarii mai mari.
- Angajații isi vor căuta locuri de muncă în alte companii.
- Materialele învățate nu se încadrează în cerințele companiei.
- Noile cunostinte nu sunt aplicabile.


 *Mit Unterstützung der Europäischen Kommission  
Supported by the European Commission*

**Arbeit und Leben**  
Bielefeld e.V. DGB | VHS

**BICCO**

**Formarea profesionala si educatia in IMM-uri – acum si in viitor (1)**

<b>Formarea continua obisnuita in IMM-uri</b>		<b>Formarea continua moderna in IMM-uri</b>
<b>Lipsa strategiei si planificarii</b>	➔	Are loc in legatura cu personalul si dezvoltarea organizatiei
<b>Fara cultura sau responsabilitatea formarii</b>	➔	Este legata de obiectivele întreprinderii pe termen lung. Este un proces continuu în dezvoltarea companiei. Implică toți participanții, reprezentantii și membrii personalului, la toate nivelurile
<b>Fara o relatie directa cu locul de munca</b>	➔	Este concret legata de locul de muncă: învățarea este implementat direct.


 Mit Unterstützung der Europäischen Kommission  
Supported by the European Commission


**Arbeit und Leben**  
Bielefeld e.V. DGB | VHS


**BICCO**

**Formarea profesionala si educatia in IMM-uri – acum si in viitor (2)**

<b>Formarea continua obisnuita in IMM-uri</b>		<b>Formarea continua moderna in IMM-uri</b>
<b>Programe de formare mediocre, cel mult ajustari ale calificarilor</b>	➔	Formarea continua moderna în IMM-uri este croita pentru cerințele specifice ale întreprinderii. Focalizarea este centrata pe calificări si pe aptitudinile de comunicare sau pe munca în echipă.
<b>Nivel scăzut de acoperire a personalului - probleme legate de invoiri și de plată</b>	➔	Este organizata flexibil, are loc parțial la locul de muncă, structura financiară reglementată
<b>Costuri /rata structurala a utilitatii netransparente</b>	➔	Este privita ca o investiție în personal. Îmbunătățește muncă și șansele pe piata muncii ale angajaților, cat si competitivitatea întreprinderii


 Mit Unterstützung der Europäischen Kommission  
Supported by the European Commission


 **Arbeit und Leben**  
Bielefeld e.V. DGB | VHS




## Șapte pași pentru realizarea obiectivelor

- 1. Dezvoltarea de obiective comune**  
Angajatorii și reprezentanții sunt de acord asupra unei tinte și a condițiilor-cadru.
- 2. Definirea obiectivelor**  
Obiectivele întreprinderii și formarea continuă sunt estimate pe baza de interviuri și dezbateri în cadrul companiei, precum și printr-o analiză a datelor cheie
- 3. Evaluarea solicitărilor**  
Este utilizat un set de analiza comparata pentru a evalua nevoile de formare. Sunt prevazute criteriile de succes.
- 4. Programarea anuala**  
Sunt cunoscute competentele individuale ale lucratorilor, precum și grupurile care urmează să fie calificate și metodele de instruire cele mai potrivite

 *Mit Unterstützung der Europäischen Kommission  
Supported by the European Commission*

 **Arbeit und Leben**  
Bielefeld e.V. DGB | VHS




## Șapte pași pentru realizarea obiectivelor

- 5. Planificarea concreta**  
Aceasta include instituții adecvate de formare, planificarea contractelor de predare în cadrul companiei, concediile și înlocuirile.
- 6. Implementare**  
Cât de multumiti sunt participanții?  
Participanții transfera materialul învățat în situația lor de muncă?

### Evaluare

După aplicarea chestionarelor, succesul măsurii este evaluat pe baza reusitei și utilității.

 *Mit Unterstützung der Europäischen Kommission  
Supported by the European Commission*