

ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ ЛИБХЕР- Хидравлик крейнс GmbH



ВЪТРЕШНО професионално развитие

Компания/предприятие: Либхер – хидравлик крейнс GmbH

Производство (държава, регион, Кирхдорф град) Баден-Вюрценберг/88457

Профил и основна продукция: хидравлични кранове за почвата и за презареждане, самосвали, двулицеви багери, камиони и хидравлични цилиндри

Брой персонал : 1.850 заети

Представители на интереси: 17 членове на Работническия съвет,
4 освободени от преки профес. задължения

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Фирмени групи Либхер

- **Над 120 предприятия на всички континенти**
- 35 производствени места в 16 държави, на 4 континента
- **85 магазини и сервизи ва всички континенти**

В Германия – 9 предприятия за производство

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Основана през:	1949 Кирхдорф (Баден-Вюрценберг)
Компания-майка:	Liebherr-International AG в Буле, Швейцария
Собственици	Вили и Изолде Либхер
Наети	38 000
Оборот	EUR 9,090 млрд (2012)
Сектор	Машиностроене
Продукти 10 области	Драги, верижни кранове, булдозери, самосвали, строителни кранове, смесена техника, мобилни кранове, морски контейнерни кранове, пристанищни автокранове, устройства за охлаждане и замразяване, металорежещи машини, насипни материали, оборудване за въздухоплавателни средства, транспортни технологии, хотели.

Досега напълно фамилен бизнес

»Знанието е сила«,

»Знанието е
работа«





Umfrage-Ergebnis bei Liebherr Kirchdorf 90% für Qualifizierung

Die Befragung der IG Metall hat einen erheblichen Verbesserungsbedarf für die Weiterbildung ergeben. Ein Beispiel von Liebherr aus Kirchdorf:

„Der Anspruch der Firma, technologischer Schrittmacher in der Mobilbaggerbranche zu sein, kann nur glaubwürdig aufrecht erhalten werden, wenn das Weiterbildungsys-



tem verbessert wird“, sagt BR-Vorsitzender Franz Held (Bild links unten). Die Befragung der Beschäftigten war eindeutig: Fast 90% von 119 interviewten Beschäftigten erklärten ihr persönliches Interesse an Qualifizierung. VK-Leiter Max Bärtle (Bild oben): „Von der Eindeutigkeit des Ergebnisses waren wir selbst überrascht.“ Fast 80 Prozent der Befragten wünschen sich einen Anspruch auf Qualifizierung.



Бюлетин на металурга

№.5, април 2001

Баден-Вюрценберг,

металургия

Резултати от проучване в Либхер-Кирхдорф

90 % от заетите подкрепят идеята за повишаване на квалификацията

В резултат на изследванията на IG Metal - значително по-голяма нужда от професионално повишаване на квалификацията. Пример от фирма Либхер от Кирхдорф:

„Амбициите на фирмата да задържи позицията на технологичен лидер в производството на мобилни багери могат да бъдат изпълнени само ако продължим да подобряваме нашата система за повишаване на квалификацията“, казва Франц Хелд, председател на Работническия съвет (снимката в ляво, долу). Резултатите от допитването бяха много очевидни: почти 90% от анкетираните 119 служители подкрепи идеята за повишаване на квалификацията. Макс Бартл, Управител на VK (снимката по-горе): ние бяхме изненадани от самите резултати. Почти 80% от анкетираните служители изразиха желание за повишаване на тяхната професионална квалификация.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Защо имаме нужда от тарифно споразумение за професионално развитие?



Полза за заетите

Безопасност на работното място
Възможност за по-високи доходи
Възможност за професионална кариера
Осигуряване на качество на изпълнение
Подобряване пригодността за заетост в случай на загуба на работа
Избягване на безработица или дългосрочното изключване и отпадане от пазара на труда

Полза за компанията

- квалифицирана работна сила
- добро качество на продукцията
- добре мотивирана работна сила
- предимство на производственото място

ВЪТРЕШНО професионално развитие



Kampagne gute arbeit

metallnachrichten

Nr. 9 – Juni 2001

Metallindustrie Baden-Württemberg



Qualifizierungs-Tarifvertrag vereinbart

Mit Qualifizierung fit für die Zukunft!

Der Tarif-
abschluss

Добре работеща компания

Бюлетин на металурга

Но 9 – юни 2001

металургия Баден - Вюрценберг

Рамково споразумение за повишаване на квалификацията

След като са повишили своята професионална квалификация -
за в бъдеще - в добра форма

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Два метода за професионално развитие:

- ❖ **вътрешнофирмено обучение**
- ❖ **Персонално обучение**

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Вътрешнофирмено обучение

➤ запазване на квалификацията

Умения за постоянно подобряване на професионални, методически и социални познания в областта на съответните отговорности

➤ Приспособяване на квалификациите

Възможност да се съобразява с коригираните изисквания в областта на съответните отговорности и задачи

Способност да поеме равностойно или по-високо ниво задача в работата в случай на поява на свободни работни места.

Това е от специално значение, когато някои от работните дейности ще бъдат отнети.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Право на договаряне относно професионалното развитие

- Всички служители имат право на постоянен диалог с работодателя, по време на който страните вземат решение относно необходимостта от професионално развитие.
- Когато страните са съгласни, че съществува необходимост за професионално развитие, те се договарят относно необходимите мерки за повишаване на квалификацията. В тези случаи работниците и служителите могат да подадат своите предложения.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Разходи

- В случай, че разходите за повишаване на квалификацията не са поети от трети страни, тези разходи се покриват от работодателя.
- Времето на участие в дейности за професионално развитие се разглежда като работно време и е напълно компенсирано.
- Участие в дейности за професионално развитие след работно време се компенсира, обаче, без бонуси за извънреден труд.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Заключения на рамковото споразумение за професионално развитие

За квалифицирани и нискоквалифицирани работещи:

- Работодателят и представителите на Работническия съвет, като се вземат предвид наличните възможности и с оглед на необходимостта, да се споразумеят относно специални програми за обучение на квалифицирани и неквалифицирани служители.

Работа на конвейер

Поради разпределение на задълженията на служителите, работещи на конвейер и / или извършването на други монотонни работни задачи се даде възможност да изпълняват същите или на по-високо ниво работни задачи, и им се дава на приоритетно право.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Решаване на конфликти

■ В случай, че служители на компанията и мениджърите на компанията не успеят да се споразумеят относно необходимите мерки за квалификация, решението се търси от комисия, създадена на паритетен принцип.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Персонално повишаване на квалификацията

■ След като са работили пет години в компанията, служителите придобиват право на еднократно отсъствие от работа (ограничено за период от 5 години), в същото време придобиване на право да се върнат на работа след като завършат дейностите по личното повишаване на квалификацията.

■ Когато мярката за повишаване на квалификацията е завършена, служителя придобива право да бъде назначен на длъжност, подобна на предишната си позиция, и, ако работникът или служителят поиска това, на подобно или с по-висока стойност работно място.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Персонално повишаване на квалификацията

■ След завръщането на работника или служителя на работа, всичките му права, основни и разширени, се определят в зависимост от продължителността на трудовия му стаж в компанията преди започването на дейностите за повишаване на личната му квалификацията.

■ почасова заетост

Вместо уволнение, заетите на пълно работно време имат право на срочен договор на непълно работно време по време на повишаване на квалификацията.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Персонално повишаване на квалификацията

■ Срокове за уведомяване

- За квалификационни мерки с продължителност до 3 месеца – 6 месеца преди началото на обучението
- За квалификационни мерки с продължителност до 1 година – 9 месеца преди началото на обучението
- За квалификационни мерки с продължителност до 5 години – 1 година преди началото на обучението

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Персонално повишаване на квалификацията

Обучаеми (нови правила)

Чираци/ обучаеми също подлежат на повишаване на квалификацията, ако са завършили професионалното си обучение

■ Възможност да сключат срочен договор за оттегляне от работа за период до 5 години, като в същото време запазват работното си място.

(отнася се за студенти и ученици)

■ в този случай уведомлението трябва да се даде 12 седмици предварително преди дипломирането.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Агенция за професионално развитие

Задачи на агенцията:

Разработва на инструменти за повишаване на квалификацията за неквалифицирани, квалифицирани и възрастни работници и служители.

Предоставя съвети на фирми и работнически съвети, представя предложения относно прилагането на мерки за повишаване на квалификацията и предлага такива мерки. Работата на агенцията е до голяма степен свързана с консултиране и предоставяне на консултации на малки и средни предприятия.

ВЪТРЕШНО професионално развитие

Рамково споразумение за професионално развитие

Агенция за професионално развитие

■ задачите на агенцията включват:

■ мониторинг на потребностите от професионално развитие в сектор обработка на метали и енергийния сектор, с оглед на структурните промени, които се извършват, и да предложи своевременно, различни решения за повишаване на квалификацията.

■ Непрекъснато насърчаване и подобряване на пригодността за заетост на работниците, като се избягват всякакви възникващи трудности.

■ Разпространява модели за повишаване на квалификацията, както и, в случай на недостиг на същите, развива нови такива.

Разговори с представители на работодателя

- Компанията ще понесе значителни финансови и времеви разходи

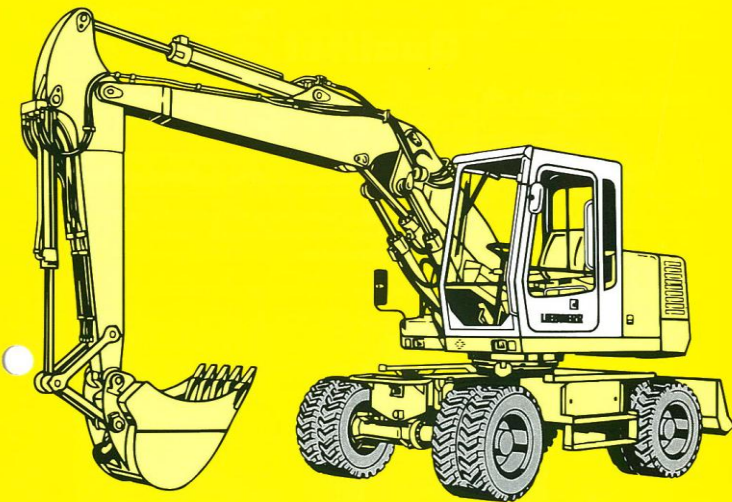
Аргументи на представителите на РС

- Подобряване на качеството на продуктите (по-малко брак)
- високо квалифицираните заети имат по-добри възможности за заетост
- Прилагане на изискванията на DIN ISO 9001 сертификата

Прилагане на рамковото споразумение в Либхер

**Qualitätsmanagementsystem
der
Liebherr-Hydraulikbagger GmbH**

DIN EN ISO 9001



LIEBHERR

23 Betriebsrat LHB

**Либхер Хидравлик
GmbH**

**Система за
управление на
качеството**

DIN EN ISO 9001

LIEBHERR

Прилагане на рамковото споразумение в Либхер

Съдържание на фирменото споразумение

- 1. провеждане на разговор за повишаване на квалификацията
- 2. провеждане на мерки за повишаване на квалификацията
- 3. решаване на конфликти

Прилагане на рамковото споразумение в Либхер

Съдържание на фирменото споразумение

1. провеждане на разговор за повишаване на квалификацията

■ С оглед установяване на необходимостта от професионално повишаване на квалификацията, компанията организира редовни разговори с работника или служителя за професионално развитие. The conversations are held for the purpose of identifying the need for professional qualification upgrading.

■ Такива разговори се провеждат веднъж годишно, обикновено в Q3.

Съдържание на фирменото споразумение в предприятията на концерна

1. провеждане на разговор за повишаване на квалификацията

■ Когато в хода на такъв редовен разговор служител изразява желание да бъдат незабавно включени в повишаване на квалификацията мярка, работникът или служителят може да подаде до началника си молба за провеждане на разговор в рамките на месеца.

■ Като правило, като разговорът се провежда с пряк началник на служителя. Разговорът може да се извършва и от друг мениджър, на които работникът или служителят е подчинен.

Съдържание на фирменото споразумение в предприятията на концерна

1. провеждане на разговор за повишаване на
квалификацията

■ Като правило, в разговор със служителите,
извършващи еднакви или подобни задачи
разговорите се провеждат в групи

■ В други случаи разговорите се провеждат на
индивидуална основа.

Съдържание на фирменото споразумение в предприятията на концерна

1. провеждане на разговор за повишаване на квалификацията

■ Ако служителят и мениджърът му са съгласни относно необходимостта от повишаване на професионалната му квалификация, резултата от разговора се записва в протокола.

■ В случай, че работникът или служителят и мениджърът му не са съгласни относно необходимостта от по-нататъшно професионално развитие, това също се отразява в протокола.

■ в този случай трябва да бъде стартирана процедура за разрешаване на конфликти.

Приложение 2

Протокол от разговора

колега: _____

началник: _____

длъжност: _____

област / отдел.: _____

Какви мерки за подкрепа са предприети за преодоляване на актуалните и бъдещи очаквани изисквания за работното място с оглед на компетенциите за професията, методите на работа и социалните компетенции

- **могат ли актуалните изисквания да бъдат преодолявани в хода на работата?**

да 0

не 0

мерки за продължаващо обучение/ съдържание планиране на времето / *отбелязване на свършеното*

- **Какво развитие има (техническо, ориентирано към продукта, стопанско, организация на работата и др.) / и се очаква и какви са квалификационните изисквания от него?**

мерки за продължаващо обучение/ съдържание планиране на времето / *отбелязване на свършеното*

- **желания за развитие и продължаващо обучение на заетите?**

• да 0

не 0

мерки за продължаващо обучение/ съдържание планиране на времето / *отбелязване на свършеното*

Постигнато ли е съгласие за всички мерки

0

да

0

не

Ако не, в разговора с работника по какви идеи съществуват несъгласия?

От гледната точка на началника

От гледната точка на работника:

Дата

Подпис на работника

Подпис на началника:

При непостигнато съгласие се задейства процедура за решаване на конфликта

Разпространява: сътрудник / началник / работнически съвет / отдел

Кадри

LIEBHERR

Насоки за разговора за оценка на квалификацията според TVQual

Причини за провеждане на разговора за квалификация:

- Да имаме квалифицирани и мотивирани сътрудници/работници
- Да се подобри качеството на работата
- Да има доволни клиенти чрез потвърждение на „качеството Liebherr“

Основни документи за провеждане на разговора за квалификация:

- КТД за квалификация
- DIN/ISO 9001

Подготовка за разговора

Преди разговора началникът и съответният подчинен сътрудник трябва да помислят за ситуацията на работното място. В разговора могат да бъдат обсъждани представи и очаквания на двете страни и да се дефинират мерките за постигането им.

На сътрудника трябва да се даде възможност, да изкаже своите потребности от обучение и нещата, които според него ще подобрят работната среда.

Основен акцент в разговора трябва да се постави върху изследване на потребностите от квалификация с оглед на приспособяване към квалификацията и нейното запазване.

Списък за проверка при подготовката за разговора:

- Как оценявам аз самия своите силни и слаби страни във връзка с моята дейност?
- Промениха ли се изискванията и задачите в процеса на работа (например чрез технически или работно организационни мерки?)
- Какви промени произтичат от това и какви допълнителни квалификации са необходими за това?

Протичане на разговора

- Разговорът трябва да се води на спокойствие; затова трябва да се избягват смущаващите фактори.
- Разговори под натиска на времето/когато времето не достига, рядко водят до желаня успех.
- Качеството и успеха на разговора зависят в най-голяма степен от една открита и партньорска атмосфера.
- Всички въпроси, също и критичните, трябва да бъдат разгледани от двете страни по открит и конструктивен начин. В този диалог съществени части са слушането и „разбирането и желанието да се разбере другата страна“.
- Накрая се изготвя писмено обобщение на договорените резултати, за което се използва предвидения формуляр с подпис и се предава копие на работника/сътрудника.

Прилагане на рамковото споразумение в Либхер

Съдържание на фирменото споразумение в предприятията на концерна

2. Прилагане на мерки за повишаване на квалификацията

- Мерките за повишаване на професионалната квалификация са определени въз основа на установените потребности за професионално развитие, както и Работническият Съвет е съответно уведомен за резултатите.

Разговор с работниците в областите: сглобяване, монтажни конвейери, състояние на автомобила

Относно: Квалификация, която е необходима, от гледната точка на работниците

1. Обучения за функциите на отделните елементи

- Как се наричат частите, които трябва да бъдат монтирани, как се работи например с вентили, затягане на части и други инструменти

2. Обучение за откриване на грешки

„как по-бързо да намеря грешката“ (обмен на опит с монтьорите по KD)

3. Обучение за функционирането на хидравликата?

• Какво и как, кога се случва?

4. Обучение за разширяване на познанията за системата LMS

5. Обучение за продуктите

- Всички функции на различните типове багери (кой шалтер за какво служи?)

6. Обучения за Lidos

7. Обучения за новостите в технологията

8. Обучения за различните видове затягане (евентуално фирма Watterscheid)

9. Разчитане на технически чертежи/схеми и схеми за окабеляване

10. Обучение за основни познания по електроника

11. В тези обучения да се включват всички работници (не само монтьорите по KD)

Добре е на участниците да бъдат раздавани писмени материали по всички теми.

LIEBHERR

Name	Last name	Personal card No.	Data		
Assignment					
1 = fully complies 2 = required training 3= urgently required training					
			1	2	3
1	The content and the use of the technical passport of a vehicle (data to be included, and where to find such data)				
2	The content and the use of the transfer notice. What needs to be installed in the existing working place? Purchased spare parts – 7000000, required parts – 9000000.				
3	The composition and the use of the test (matters to be considered when installing parts, e.g., will the notes and signatures be considered indicating the revolution moment data)				
4	PC content (lists of parts, quantity available, location of the warehouse, supply data, terms for receipt, etc.)				
5	Composition and the use of production documents (which parts and where have to be installed, most importantly filling in the salary time-sheets).				
6	Read drawings and specification part lists according to assembly groups, e.g., 1000, 1100)				
7	Read hydraulic schemes (understand the content of drawings, e.g., symbols, and assist in looking for defects).				
8	Instructions of tools and equipment (e.g., impulse screw tap, revolution screw tap, lifting mechanism, revolution key).				
9	Determination of pressure (e.g., dividing valve, approximation switch, probe, identification of magnetic valves).				
10	The structure and the use of the lubricant equipment (e.g., lubricant nipple, elbows, use and installation of lubrication hoses).				
11	Conditioner (operating instruction, installation, threats posed by cooling substances).				
12	Filling in of conditioners (check the filling of the device with a filling device, in case of shortage - pump the liquid out and fill in again).				
13	Laying and proper installation of hydraulic hoses (e.g., selection of hydraulic hoses according to the type of the device, laying of pipes, installation of seal rings).				
14	Laying of cables and installation of electronic parts (correct installation, e.g., without friction and tension).				
15	Servicing of hydraulic digger (hydraulic, electronic operating mode, safety assurance)				
16	Proper handling of lubricants (instruction, dangers, qualities, use of bio-lubricants).				
17	Establishment of pressure with LMS (instruction: save the data, submit an inquiry on the data)				
18	Structure and supply of a crane installation parts (what is manual bearing, Wuerth, Parker, principal bearings).				
19	Work safety (procedure: instructions on devices, lifting equipment, transportation equipment, hazardous substances, etc.).				
20	Welding (electronic and gas welding)				
21	Quality (laying of hydraulic hoses, electronic parts, installation of parts, e.g., engine, wheel piston, other equipment).				

**Вж.
допълните
лия
материал
Анекс1**

Съдържание на фирменото споразумение в предприятията на концерна

3. Решаване на конфликти

- За целите на разрешаването на конфликти, свързани с оценката на необходимостта от повишаване на квалификацията компанията определя комисия на паритетен принцип
- комисията е създадена от трима представители на компанията и 3 представители на работническия съвет.
- Освен това, в тази връзка комисията определя необходимия брой заместници.

Съдържание на фирменото споразумение в предприятията на концерна

3. Решаване на конфликти

- В случай, че няма общо съгласие относно необходимостта от повишаване на квалификацията по време на разговора, споразумението се дава на Комисията, създадена на паритетен принцип, която трябва да разгледа съответното решение.
- Служителите или самото предприятие може да изиска разговор с:
 - генералния директор, председател и членове на РС, или прекият ръководител с цел достигане на взаимно приемливо решение.

Съдържание на фирменото споразумение в предприятията на концерна

3. Решаване на конфликти

- Комисията за разрешаване на конфликти се определя на паритетен принцип, обаче, ако не се постигне решение в хода на разговорите, Комисията може да покани специалист от агенцията за професионална квалификация.

- Това лице има право на глас.