

SONDAJ DE OPINIE EUROPEAN

Sondaj de opinie privind situația curentă
în diferite companii aerospațiale europene



A. Companie și persoana de contact

Nume companie		Persoana de contact	
Tara		E-mail	
Adresa		Telefon	

Compania este ...	<input type="checkbox"/>	independenta	<input type="checkbox"/>	parte a unui grup
Va rugam, indicați numele grupului				
Compania este ...	<input type="checkbox"/>	fabricantul original de echipamente	<input type="checkbox"/>	un furnizor
și produce:				

B. Dezvoltarea ocupării forței de muncă 2016

1. Care este numărul de angajați la 1 martie 2016?

Ocupare formală	Total	Bărbați	Femei	Posturi condiții periculoase sau vătămătoare	Total	Bărbați	Femei
Personal permanent				Contract pe perioada determinată			
<i>Din care:</i> Producție				Contract temporar de muncă			
<i>Din care:</i> Administrație				Contract pe perioada nedeterminată			
<i>Din care:</i> Dezvoltare / construcții				Altele			

2. Ce dezvoltare viitoare a locurilor de muncă poate fi de așteptată pentru 2016/2017?

Personal permanent	<input type="checkbox"/>	posibila reducere		nr. posturi
	<input type="checkbox"/>	fără schimbări		
	<input type="checkbox"/>	posibila creștere		
Contract pe perioada determinată	<input type="checkbox"/>	posibila reducere		nr. posturi
	<input type="checkbox"/>	fără schimbări		
	<input type="checkbox"/>	posibila creștere		
Contract temporar de muncă	<input type="checkbox"/>	posibila reducere		nr. posturi
	<input type="checkbox"/>	fără schimbări		
	<input type="checkbox"/>	posibila creștere		
Contract pe perioada nedeterminată	<input type="checkbox"/>	posibila reducere		nr. posturi
	<input type="checkbox"/>	fără schimbări		
	<input type="checkbox"/>	posibila creștere		

3. Evoluția lucrătorilor tineri și asigurarea personalului calificat:

Ce tipuri de formare / educație oferă compania?

Tipul formării	Da	Nu	Număr		
			barbati	femei	total
Sistem dual (companie/scoală)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Stagiari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
100% in companie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
100% in scoli profesionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Scoală profesionala combinata cu stagiu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Diferite centre de formare (acord de formare)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Program de studii integrat (universitate / companie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

C. Structura vârstei și calificărilor

1. Structura curenta a grupelor de varsta: Cum sunt angajatii impartiti între grupele de vârstă?

Grupa de vârstă			Care este varsta medie a angajatilor? <input type="text"/> ani
Intre 15 si 24 ani	Intre 25 si 34 ani	Intre 35 si 44 ani	
Intre 45 si 54 ani	Intre 55 si 59 ani	Peste 60 de ani	

2. Câți angajați din grupa de vârstă "peste 60 de ani" au norma de lucru in timp complet și cât de multi in timp partial?

Angajati "peste 60 de ani"		
Total	timp complet	timp partial

3. Ce măsuri și instrumente concrete, ca parte a unei politici strategice de personal, sunt puse în aplicare in cadrul companiei, pentru a asigura nevoia viitoare de lucrători calificați?

(va rugam bifați, dacă este cazul)?

Va rugam precizați dacă reprezentanții lucrătorilor sunt/vor fi implicați?

Instrument	Se aplica		Reprezentanții lucrătorilor sunt implicați?		
	Da	Nu	Da	Nu	Nu stiu
Determinarea periodica a cererii de lucrători calificați	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Analiza cererii de calificări	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programe de calificare corporate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programe de calificare în companie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programe de dezvoltare a personalului și organizatiei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programe de sprijin pentru cei care își abandonează studiile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programe de retenție pentru foști ucenicii / stagiarii care au început studiile universitare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programe de recrutare pentru muncitori calificați (din străinătate)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Inițiative pentru calificare (în școli, universități, piața muncii)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
cooperarea strategică cu școli sau universități pentru a promova tinerele talente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

"Resursele umane si dinamica personalului"		Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 = complet corect și 5 = complet incorect, vă rugăm să evaluați afirmațiile angajaților din fiecare departament.														
		Vă rugăm să răspundeți la fiecare întrebare, separat, pentru angajații din fiecare departament (producție, dezvoltare / construcții, administrație).														
Categorii de locuri de munca		Producție					Dezvoltare/ constructii					Administrație				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura corect</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura incorect</i>	<i>Complet incorect</i>	<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura corect</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura incorect</i>	<i>Complet incorect</i>	<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura</i>	<i>Complet incorect</i>
1	Recrutarea angajaților															
1.1	Este din ce în ce mai greu ca sa găsim angajați debutanți pe piața muncii.															
1.2	Este de așteptat ca schimbările demografice de pe piața noastră regională a muncii sa duca în viitor la dificultăți în recrutarea de noi angajați.															
1.3	Angajam si candidați în vârstă în cadrul companiei noastre.															
1.4	Întotdeauna formulam anunțurile de recrutare într-un mod care să abordeze și personalul calificat în vârstă.															
1.5	Organizam in mod regulat instruirii, in care includem si ucenicii															
2	Calificarea și mediul de lucru propice invatarii															
2.1	Avem, de obicei sarcini de lucru complete, care necesită o perioadă mai lungă de formare de expertiză provenind din experiență.															
2.2	Avem suficiente informații cu privire la viitoarele cerințele din companie.															
2.3	Avem suficiente informații cu privire la nevoile de calificare necesare angajaților															
2.4	Sunt realizate in mod regulat evaluări de performanță individuale ale tuturor angajaților, în scopul determinării nevoile de calificare și pentru a discuta dezvoltarea viitoare a carierei.															
2.5	În cadrul companiei noastre oferim oportunități de formare pentru angajații noștri, astfel încât aceștia să își poată dezvolta continuu calificarea															
2.6	Stabilim sarcinile de lucru și activitățile de grup de într-un mod care să faciliteze formarea la locul de muncă.															
2.7	Angajații din compania noastră lucrează cel mai adesea în grupuri sau echipe.															
2.8	Aveam grijă ca angajații noștri sa schimbe sarcinile de lucru și locul de muncă periodic, astfel încât aceștia sa își instruiască si abilitatea de a învăța.															

"Resursele umane si dinamica personalului"		Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 = complet corect și 5 = complet incorect, vă rugăm să evaluați afirmațiile angajaților din fiecare departament.														
		Vă rugăm să răspundeți la fiecare întrebare, separat, pentru angajații din fiecare departament (producție, dezvoltare / construcții, administrație).														
Categorii de locuri de munca		Producție					Dezvoltare/ constructii					Administrație				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura corect</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura incorect</i>	<i>Complet incorect</i>	<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura corect</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura incorect</i>	<i>Complet incorect</i>	<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura</i>	<i>Complet incorect</i>
2.9	Verificam în mod regulat dacă angajații în vârstă participa la măsurile interne de perfecționare la fel de des ca și angajații mai tineri.															
2.10	Sprrijinim activ participarea angajaților în vârstă la formare continuă.															
2.11	Pentru măsurile noastre interne de formare continuă folosim metode de învățare adecvate vârstei.															
2.12	Angajații de vârstă mijlocie și în vârstă lucrează la fel de competent cu noile tehnologii ca și colegii lor mai tineri.															
2.13	Grupul mai vechi angajaților este la fel de mare ca și cel al tinerilor															
2.14	Promovam și să urmărim ca angajații în vârstă și cei tineri să lucreze la fel de mult ori la locurile de munca cu noi tehnici și dezvoltări															
2.15	Nu există limite de vârstă atunci când ne ocupam posturile intern, în cadrul companiei.															
2.16	Oferim posibilitatea pentru angajații noștri de a beneficia de un concediu sabatic, în scopul de a se instrui suplimentar sau a se reface															
3	Promovarea sănătății și îmbătrânirii adecvate a personalului															
3.1	Anumite posturi sau zone de lucru din firma noastră sunt de "vârsta critica" (de exemplu, lucrări solicitante fizic, sub presiunea timpului / a normei, medii de lucru extrem de stresante)															
3.2	Se lucrează parțial în schimburi (ture prin rotație, schimburi de noapte)															
3.3	Avem suficiente informații cu privire la starea fizică a forței de muncă.															
3.4	Ne sunt cunoscute posibilele abordări pentru promovarea sănătății la locul de muncă															
3.5	Luăm măsuri concrete pentru a reduce volumul de muncă/încărcătura fizică și psihică.															

"Resursele umane si dinamica personalului"		Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 = complet corect și 5 = complet incorect, vă rugăm să evaluați afirmațiile angajaților din fiecare departament.														
		Vă rugăm să răspundeți la fiecare întrebare, separat, pentru angajații din fiecare departament (producție, dezvoltare / construcții, administrație).														
Categorii de locuri de munca		Producție					Dezvoltare/ constructii					Administrație				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura corect</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura incorect</i>	<i>Complet incorect</i>	<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura corect</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura incorect</i>	<i>Complet incorect</i>	<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura</i>	<i>Complet incorect</i>
3.6	Luam măsuri preventive pentru a promova stare buna de sănătate a angajaților (de exemplu, locuri de munca cu aspect ergonomic, ateliere de lucru privind sănătatea la locul de munca, instruire in prevenirea durerilor de spate etc.).															
3.7	Realizam rutine și sarcini de lucru, astfel încât angajații în vârstă sa își poată organiza activitatea si sa își determine în mare măsură ritmul propriu de lucru.															
3.8	Avem grijă ca angajații să rămână în zonele dificile de lucru comparativ cu vârsta pentru o perioadă limitată de timp și să le oferim posibilitatea de a munci in posturile de lucru care sunt mai puțin solicitante.															
3.9	Definim locuri de muncă adecvate vârstei pentru a fi utilizate în mod special de angajații în vârstă.															
3.10	Facem posibil pentru angajații în vârstă să nu mai lucreze in schimburi, după o perioada de lucru in schimburi de multi ani															
3.11	În cazul în care nu este posibil, vom forma munca în schimburi într-un mod care protejează sănătatea lor, în măsura în care este posibil (planificarea de secvențe in schimburi, locația, ora și distribuție a timpului de lucru în funcție de criteriile de sănătate).															
4	Transfer of know-how															
4.1	Angajații noștri in vârstă au cunoștințe specifice (pe baza de experienta), care sunt esențiale pentru menținerea proceselor de lucru operaționale.															
4.2	Împreună cu angajații aproape de pensionare discutăm în timp util, despre când și in ce mod doresc să se pensioneze.															

"Resursele umane si dinamica personalului"		Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 = complet corect și 5 = complet incorect, vă rugăm să evaluați afirmațiile angajaților din fiecare departament.														
		Vă rugăm să răspundeți la fiecare întrebare, separat, pentru angajații din fiecare departament (producție, dezvoltare / construcții, administrație).														
Categorii de locuri de munca		Producție					Dezvoltare/ constructii					Administrație				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura corect</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura incorect</i>	<i>Complet incorect</i>	<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura corect</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura incorect</i>	<i>Complet incorect</i>	<i>Complet corect</i>	<i>In mare masura</i>	<i>Partial corect</i>	<i>In mare masura</i>	<i>Complet incorect</i>
4.3	Oferim angajaților in varsta - în funcție de propriile interese și cele ale firmei - modele de pensionare diferite (de exemplu, munca până la vârsta standard de pensionare, munca part-time).															
4.4	Realizam intenționat echipe mixte ca varsta, în scopul de a promova transferul de cunoștințe între diferitele generații.															
4.5	Mentinem sisteme specifice ale transferului de cunoștințe între generații: de exemplu, supravegherea temporară a colegilor mai tineri de către cei in vârsta (sponsori, mentori, antrenori), cooperarea pe termen lung intre colegii tineri si cei in vârstă (tandem, echipe de proiect mixte ca vârstă, etc.)															
5	Cultura companiei															
5.1	Avem strategii de combatere a prejudecăților care invocă faptul ca angajații în vârstă sunt în general mai putini productivi.															
5.2	Ne asigurăm că angajații în vârstă și cei tineri deopotrivă se simt apreciați și valorizati pentru activitatea lor.															
5.3	Ne asiguram ca in companie avem un stil de conducere cooperativ,că angajații sunt implicați în probleme importante care afectează activitatea lor și ca au inițiative.															
5.4	Managerii noștri și reprezentanții angajaților au abordat deja profesionist tema "vârsta îmbătrânirea personalului".															
5.5	Am dezvoltat linii directoare in companie pentru o politică de personal bine echilibrata.															

"Resursele umane si dinamica personalului" Partea B) Măsurile luate în cadrul companiei sau sectorului privind "resursele umane si dinamica personalului"			În cazul în care există astfel de măsuri, cum evaluați calitatea lor, pe o scara de la 1 = foarte bune la 5 = foarte slabe					
Următoarele măsuri există în compania sau în companiile din sectorul dvs.?								
1. Masurile la nivel de companie		Da	Nu	1 = foarte buna	2 = bune	3 = parțial bune / parțial slabe	4 = slabe	5 = foarte slabe
1.1	Analiza condițiilor de muncă și efectul lor asupra sănătății angajaților (evaluarea fizică și psihologică a riscurilor)							
1.2	Program de reintegrare sistematic pentru personal după o boală îndelungată							
1.3	Măsuri ale companiei de promovare a sănătății (comportament)							
1.4	Măsuri pentru modelarea condițiilor de muncă care promovează sănătatea (condiții)							
1.5	Măsuri specifice, luând în considerare volumul de muncă al angajaților în vârstă sau al angajaților ale căror abilități s-au schimbat							
1.6	Analize ale structurii de varsta							
1.7	Analiza cerinței de personal (calitativă și cantitativă)							
1.8	Formarea profesionala a noilor angajați							
1.9	Oferte de calificare internă și externă a companiei							
1.10	Sarcinile de serviciu în care angajații pot contribui și în cadrul cărora își pot dezvolta în continuare calificarea							
1.11	Transferul de cunoștințele și managementul cunoștințelor între companie și instituții externe (de exemplu, universități)							
1.12	Transferul de cunoștințe și management al cunoașterii în companie							
1.13	Dezvoltare manageriala axata pe "conducerea orientata către angajat"							
1.14	Măsuri pentru o mai bună conciliere a muncii și a vieții de familie							
2. Politici la nivelul companiei sau la un nivel superior		Da	Nu	1 = foarte buna	2 = bune	3 = parțial bune / parțial slabe	4 = slabe	5 = foarte slabe
2.1	Contracte colective de muncă sau acorduri de întreprindere cu privire la asigurarea personalului calificat și a calificării							
2.2	Contracte colective de muncă sau acorduri de întreprindere pentru condiții de lucru corespunzătoare vârstei							
2.3	Acorduri sau acorduri de întreprindere cu reguli speciale pentru angajații mai în vârstă (de exemplu, retragere parțială, condițiile de lucru asistentă)							
2.4	Măsuri de calificare pentru reprezentanții comitetelor de întreprindere/ai lucrătorilor pe tema Resursele umane si dinamica personalului							
2.5	Rețele regionale de companii, care pot implica actorii externi atunci când este necesar (de exemplu sindicate, asociații de afaceri, companii de asigurări de sănătate, agenții de ocupare, universități etc.)							

"Resursele umane si dinamica personalului"

Partea C) Importanta pentru munca celor implicati

Cât de puternic este angajamentul următoarelor organizații sau grupuri de oameni privind tema "Resursele umane si dinamica personalului"		Foarte puternic	Puternic	Moderat	Slab	Foarte slab
1.	Importanță pentru activitatea sindicatului					
2.	Importanța subiectului pentru asociațiile de afaceri					
3.	Importanța subiectului pentru activitatea actori regionali (municipalitate, agenții de ocupare, agenții de asigurări sociale, etc.)					
4.	Importanța temei pentru activitatea reprezentanților lucrătorilor					
5.	Importanța subiectului pentru activitatea conducerii					
6.	Importanța subiectului pentru angajați					

"Resursele umane si dinamica personalului"

Partea D) Nevoia de actiune la nivelul companiei si sectorului

Cum apreciați nevoia de acțiune pentru compania dvs. sau companiile din sectorul dvs.?		Inexistența	Mica	Moderată	Mare	Foarte mare
1.	Asigurarea muncitori calificați					
1.1	Planificarea personalului (cantitativa si calitativa)					
1.2	Formarea personalului					
1.3	Recrutarea personalului					
1.4	Integrarea noilor colegi					
1.5	Menținerea angajaților					
1.6	Calificarea si dezvoltarea angajaților					
1.7	Prevenirea deteriorării fizice și psihice premature					
1.8	Schimbul de cunoștințe (transferul de cunoștințe, managementul cunoașterii)					
2.	A îmbătrâni la locul de muncă în timp ce rămân sănătos și competent (structuri de lucru adecvate)					
2.1	Locul de munca și mediul de lucru cu aspect ergonomic					
2.2	Variația în sarcinile de serviciu					
2.3	Oportunități continue de învățare și dezvoltare la locul de muncă					
2.4	Volum de muncă adecvat					
2.5	Scheme de lucru bine organizate pentru operare					
2.6	Structuri de munca ergonomice					
2.7	Conducere orientată către angajați					
2.8	Participarea si implicarea lucrătorilor					
2.9	Compatibilitate dintre viața de familie si munca					
3.	Oferte către grupuri țintă specifice (scheme de lucru corespunzătoare vârstei)					
3.1	Pentru angajații în vârstă: cum ar fi pensionarea anticipată, asistenta prin acorduri privind timpul de lucru, condiții de lucru care promovează sănătatea					
3.2	Pentru angajații ale căror abilități s-au schimbat, cum ar fi programe de reintegrare în firma					
3.3	Învățământ cu frecvență redusă și sabatic: concediu plătit pentru calificare					
3.4	Compatibilitatea între familie și muncă: concediu pentru îngrijirea membrilor familiei, locuri de muncă in timp parțial, furnizarea de îngrijire copiilor, munca de acasă					