



**Strategic Practices for Know-how  
Retention And Transmission  
within Organizations**

## Newsletter 2, Novembre 2009

Caro Lettore,

con questa seconda newsletter vogliamo informarti sulle attività ed i prodotti sviluppati durante i primi dodici mesi del progetto SKRAT (Strategic practices for Know-how Retention and Transmission within organizations):

1. Produzione di report nazionali da parte di ciascun paese partner;
2. Meeting del progetto a Bucarest;
3. Analisi dei bisogni;
4. Sviluppo del processo di valutazione interna;
5. Piano, strumenti e eventi di valorizzazione.

### 1. Produzione di report nazionali da parte di ciascun paese partner

Tutti i partner del progetto hanno condotto una ricerca su scala nazionale per identificare gli elementi chiave del processo di trasmissione e ritenzione del know-how nelle piccole e medie imprese del settore metalmeccanico

cioè:

- Cambiamenti demografici e previsioni per il futuro;
- Cambiamento delle competenze e dei bisogni per il futuro;
- Lacune nella descrizione delle mansioni e delle competenze che occorrono alle aziende;
- Processi di apprendimento e metodologie nelle aziende. Transferimento del know how;
- Percorso di apprendimento, Personal Learning Environment ( PLE);
- Gestione del Know-how ;
- Pianificazione delle successioni;



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.  
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Queste relazioni sono state prodotte in Inglese.

## 2. Incontro di progetto a Bucharest

Il secondo incontro di progetto ha avuto la finalità di validare le relazioni Nazionali presentate dai partners e di pianificare delle strategie comuni per lo sviluppo della “Analisi dei bisogni” per stabilire le Strategie da adottare per il miglioramento delle pratiche per la ritenzione del know how.

## 3. Produzione “Analisi dei bisogni”

Le relazioni Nazionali hanno prodotto buoni risultati come contributo per la fase di “Analisi dei bisogni” che contiene gli aspetti chiave di un processo integrale di ritenzione e trasmissione del know-how nelle piccole e medie imprese nel settore metal meccanico sulla base del sistema ECVET .

Tuttavia, per la complessità del lavoro, la finalizzazione della fase di "Analisi dei bisogni" è stata più lunga del previsto, questo ha permesso di massimizzare la sua utilità..

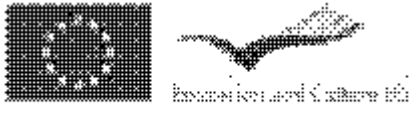

Una panoramica della relazione è già disponibile in lingua Inglese sul sito web del progetto per una consultazione pubblica. Per accedere ai files pubblicati nel web, ti consigliamo di diventare un “utente registrato” fornendo un tuo indirizzo e-mail e una password.

La relazione della fase di “Analisi dei bisogni“ è uno strumento di supporto al “Tool Kit” con lo scopo di migliorare il processo di ritenzione e trasmissione del know-how nelle piccole e medie imprese nel settore metal meccanico.

La relazione esplora un insieme di strumenti che fanno riferimento ad ognuno dei punti esplicitati dall'approccio SKRAT (– soddisfazione – ricompense/incentivi, manutenzione del personale e miglioramento continuo del personale). Gli strumenti individuati sono applicabili a qualsiasi ambiente di lavoro nelle piccole e medie industrie nel settore metal meccanico. E' prevista, attraverso un uso attento e sistematico di questi strumenti, la creazione di competenze interne all'impresa in grado di trasformare queste attività in una routine HRD giornaliera. L'approccio SKRAT propone più di una semplice raccolta di strumenti, offrendo una descrizione approfondita dei contesti e delle condizioni d'uso di ognuno di questi. Tutte le relazioni Nazionali mostrano una situazione generalizzata per quanto riguarda sia la perdita di competenze che le difficoltà nel trasferimento del know how. Simili sono anche le metodologie utilizzate per gestire questi problemi .Esiste, ad esempio, una chiara consapevolezza dell'importanza di una pianificazione della successione (turnover?). Tutti gli approcci sono descritti nei dettagli nella Relazione Transnazionale.

Tuttavia, esistono notevoli differenze sul modo in cui sono state condotte le analisi sull'occupazione (laddove esistono).

Manca, in molti casi, una definizione certa de i profili occupazionali. Dovrebbero essere questi profili a fornire la base per il processo di benchmarking delle competenze in tutti i settori. In mancanza di tali profili

 <p>Ministerul Educației și Cercetării Proiecte de Dezvoltare Regională</p>	<p>Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.</p>	 <p>Education and Training</p>
---	--	---

professionali ,vengono meno i presupposti per il controllo nella implementazione di qualsiasi azione volta a sopperire la mancanza di competenze o a migliorare il trasferimento del know-how.

In altre parole, esistono poche informazioni su cui costruire una struttura Nazionale in grado di identificare i bisogni delle competenze e di produrre una analisi valida sulla mancanza di tali competenze. Per la maggior parte dei casi questo argomento viene affrontato a livello organizzativo (settoriale, regionale o Nazionale) ed il più delle volte è “orientato verso le mansioni da svolgere” piuttosto che sulla trasferibilità delle competenze. Poichè queste mansioni possono essere molto specifiche nelle singole imprese, questo fattore inibisce la mobilità dei lavoratori – qualche volta anche all'interno dello stesso settore –. Questo potrebbe essere considerato come l'anello debole di una catena di iniziative ed provvedimenti che potrebbe essere efficace nell'area del trasferimento del know-how .



#### **4. Valutazione interna dello sviluppo del progetto**

Questo progetto ha stabilito un processo per la valutazione interna del progetto. Lo scopo del processo di valutazione è di anticipare i bisogni degli utenti e di introdurre queste esigenze nelle discussioni del progetto (valutazione formativa). Il partner responsabile per questa valutazione è ISOB GmbH Regensburg Germania, una azienda di ricerca e consulenza che è specializzata nella consulenza scientifica di progetti innovativi nella formazione professionale. ISOB fornirà una relazione di valutazione intermedia e finale che introdurrà agli attori locali ed al pubblico generale il progetto ed i suoi risultati, dimostrerà agli utenti i riscontri della fase di testing del materiale ed evidenzierà le nozioni apprese dalla fase di sviluppo e di testing. La relazione sulla valutazione intermedia, sarà on-line a partire da Dic. 2009, avrà come conclusione la spiegazione degli obiettivi principali del progetto. Evidenzierà che, malgrado situazioni abbastanza diverse nei paesi partner, è stata identificata sia una struttura comune per la definizione dei bisogni delle conoscenze, sia un prototipo di processo per il trasferimento di queste ultime. Questa struttura è costituita da una piccola selezione di strumenti trasferibili propri di altri paesi partner. Quindi , ci si può aspettare che, il progetto sarà capace di sviluppare una linea guida operativa che sarà utile nella fase di testing degli esercizi e che sarà accettata e accolta dal gruppo target.

#### **5. Piano di valorizzazione, strumenti ed eventi.**

L'intero partenariato ha una esperienza vasta nel promuovere le attività di disseminazione a livello Nazionale ed Internazionale. Gli strumenti base per la disseminazione sono disponibili dall'inizio del progetto – sito web(<http://www.know-how-retention.eu/>) e brochures – nelle diverse lingue dei paesi partner. Tutti i partners hanno anche stampato 200 copie delle brochure nelle lingue nazionali. Gli eventi di disseminazione sono stati organizzati per informare i managers di HRD (Human Resource Development), per coloro che organizzano la formazione VET , per coloro che possiedono piccole e medie industrie (SME), esperti nel settore dell'educazione, sindacati e uffici pubblici che si occupano della educazione. Ogni avvenimento è stato registrato in una forma comune per tenere traccia del numero delle persone che sono presenti.

I partners stanno seguendo le attività secondo il piano di valorizzazione .

 <p>Leonardo da Vinci Programme</p>	<p>Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.</p>	 <p>Education and Training</p>
---	--	---

Le brochures sono disponibili anche sul web in formato digitale in diverse lingue.

Il sito web è accessibile al pubblico senza registrazione, senza il privilegio di accedere ai files riservati oppure accedere nella modalità di utente registrato.



## 6. Attività Future

Nei prossimi mesi, fine 2009 inizio 2010, il partenariato sarà impegnato nella finalizzazione degli strumenti da utilizzare e nella loro traduzione. Questi prodotti saranno disponibili sul sito web per consultazione.

Gli strumenti saranno implementati e testati con un gruppo di PMI del settore metalmeccanico, in ciascun paese dei partner dall'inizio 2010. I partner dovranno organizzare il testing, iniziando dall'identificazione del gruppo sul territorio.

## Contatto

Il coordinatore nazionale di SKRAT per l'Italia è Elmo De Angelis di Training 2000.

 <p>Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.</p>		 <p>Education and Training</p>
---	--	---