



Strategia ASR 2026-2030

ASOCIATIA DE SUDURĂ DIN ROMÂNIA

3 noiembrie 2025

Asociația de Sudură din România

Ionel-Dănuț Savu, Președinte (2025-2027)



Cuprins

1. Introducere	2
2. Viziune, misiune și valori	2
2.1 Viziune	2
2.2 Misiune	3
2.3 Valori fundamentale	3
3. Analiza situației actuale (SWOT).....	4
3.1 Puncte forte	4
3.2 Puncte slabe	4
3.3 Oportunități	5
3.4 Amenințări.....	6
4. Obiective strategice majore.....	6
5. Plan de acțiune	9
6. Monitorizare și evaluare.....	10
7. Alte	11



Strategia de dezvoltare a Asociației de Sudură din România (ASR)

2026–2030

1. Introducere

Asociația de Sudură din România (ASR), fondată în anul 1990, reprezintă principala structură de colaborare profesională și științifică din domeniul sudării și al procedeelelor conexe sudării din România.

Prin activitatea sa, ASR a promovat constant excelența tehnică și științifică în domeniul său, siguranța industrială și alinierea la standardele europene și internaționale. Afilierile active la organisme precum Federația Europeană pentru Sudare, Tăiere și Îmbinare / European Welding Federation (EWF) și Institutul Internațional de Sudură / International Institute of Welding (IIW) confirmă relevanța și prestigiul său internațional.

La mai bine de trei decenii de la înființare, ASR se confruntă cu noi provocări generate de schimbările din mediul social, economic, educațional și tehnologic. În particular, în ultimii ani au fost identificate două tendințe îngrijorătoare care afectează direct sustenabilitatea și dinamismul organizației:

1. Tendința de scădere în ultimii ani a numărului de membri, cauzată atât de îmbătrânirea generației active, cât și de reducerea numărului de tineri, în general și în special a numărului de tineri care să prezinte un oarecare interes pentru domeniul sudării;
2. Reducerea implicării membrilor activi în activitățile organizației, reflectată într-o activitate limitată a sucursalelor județene, care au avut în trecut un rol esențial în promovarea formării continue și în facilitarea dialogului profesional local.

Aceste aspecte impun o re poziționare strategică a ASR pentru perioada 2025–2029, orientată spre consolidarea bazei de membri, revitalizarea rețelei teritoriale, modernizarea instrumentelor de lucru, precum și dezvoltarea de noi forme de educație, calificare și implicare profesională.

Prin această strategie, ASR își propune să devină:

- un hub național de competență și educație în domeniul sudării,
- o organizație deschisă generației tinere, capabilă să atragă specialiștii viitorului.

2. Viziune, misiune și valori

2.1 Viziune

Până în anul 2030, Asociația de Sudură din România își propune să devină o comunitate profesională activă cu o mai pregnantă recunoaștere națională și internațională, care să se regăsească într-un continuu dialog cu similare comunități din același domeniu sau din domenii complementare și care să își manifeste perseverent experiența în:

- formarea continuă și atragerea noilor generații de specialiști;
- continuarea implicării în armonizarea standardelor și practicilor din domeniul sudării din România cu cele europene și internaționale;
- consolidarea unui ecosistem național în care specialiștii să poată colabora, în scopul comun de dezvoltare a domeniului sudării și al procedeelor conexe.

2.2 Misiune

Asociația de Sudură din România este o organizație profesională cu preocupări științifice și educaționale care are ca scop:

- promovarea standardelor de excelență în domeniul sudării și al procedeelor conexe;
- formarea specialiștilor la nivel național și european;
- dezvoltarea continuă a membrilor săi prin evenimente, publicații, rețele de colaborare și proiecte internaționale;
- sprijinirea tinerilor și a organizațiilor locale în implicarea profesională activă;
- susținerea intereselor profesionale și etice ale celor care practică, predau sau cercetează în domeniul sudării.

2.3 Valori fundamentale

Asociația de Sudură din România susține și promovează valorile fundamentale care pot sta la baza unei dezvoltări sănătoase a domeniului sudării. Dintre acestea, cele care vor fi cele mai vizate de planul de acțiuni pentru următoarea perioadă sunt:

1. Profesionalism și excelență tehnică. ASR susține, cu toate resursele și instrumentele pe care le are la îndemână, calitatea în toate formele de educație, proiectare, execuție și control în sudură.
2. Etică și responsabilitate. ASR își ghidează acțiunile după principii de integritate profesională, responsabilitate față de membrii săi, de partenerii săi și în general de societate, precum și față de protecția mediului.
3. Educație continuă și formare modernă. ASR susține constant dezvoltarea competențelor pe tot parcursul vieții, organizând periodic activități de învățare pentru membrii săi și pentru alți specialiști din domeniul sudării, aplicând diverse tehnologii moderne de predare și de evaluare a rezultatelor învățării.
4. Colaborare și rețea. ASR promovează schimbul de bune practici între membrii săi, între diversele generații aflate în piața muncii, precum și între partenerii săi, naționali și internaționali.
5. Adaptabilitate și inovație. ASR răspunde la schimbările din industrie și educație prin deschidere, proiecte pilot și tehnologii emergente (ex.: simularea proceselor de sudare, realitate augmentată și virtuală, sudare robotizată, procese de microîmbinare, ș.a.).
6. Incluziune și atractivitate pentru tineri. ASR a crezut întotdeauna în capacitatea tinerilor de a transforma domeniul și a încercat în mod activ să atragă tineri și să îi sprijine în carieră.

3. Analiza situației actuale (SWOT)

Analiza SWOT care va fi prezentată în continuare este o structurare și o formalizare a observațiilor proprii, oferind o imagine suficientă asupra poziției curente a Asociației de Sudură din România, evidențiind punctele forte ce pot fi consolidate, slăbiciunile ce trebuie corectate, oportunitățile ce pot fi valorificate și riscurile externe ce necesită măsuri de anticipare sau reducere. Această analiză fundamentează deciziile strategice din următorii patru ani.

3.1 Puncte forte

- a. ASR are o reputație profesională mediu spre ridicată în rândul specialiștilor din generația fondatoare Baby Boomers, dar și în rândul specialiștilor din generația X, ultimii fiind segmentul predominant având responsabilități în cadrul entităților economice producătoare de structuri sudate și nu numai.
- b. ASR s-a dovedit și continuă să se dovedească a fi o platformă socio-profesională de networking, schimb de păreri, căutare de soluții, căutare de parteneri și socializare pentru specialiștii din generațiile Baby Boomers și X.
- c. Este elaboratoarea unicei publicații științifice de tradiție din domeniu, instrument pentru diseminarea rezultatelor cercetării și a bunelor practici industriale – Revista *SUDURA*.
- d. Este o prezență internațională constantă prin afilierea la organisme internaționale relevante (IIW, EWF) și prin implicarea în proiecte internaționale alături de parteneri europeni din zona de educație VET și universitară, a institutelor de cercetare și a companiilor cu preocupări în domeniul sudării.
- e. ASR a dovedit, prin activitățile derulate de-a lungul existenței sale, că are acumulată o bogată expertiză în formare și calificare prin desfășurarea cursurilor IWE/IWT/IWS/IWSD, acreditate și aliniate standardelor europene, precum și prin organizarea de seminarii și alte evenimente tehnice pe diverse teme.
- f. ASR a dovedit, prin participarea activă în diversele Comitete tehnice ale ASRO și prin organizarea constantă, în regim de deschidere publică, a ședințelor acestor comitete, că are o bună expertiză în elaborarea de elemente de reglementare și standardizare.
- g. ASR are o structurare corespunzătoare în sucursale constituite în zonele cu industrializare relevantă, un consiliu director organizat în grupuri de lucru pe diverse teme și un secretariat cu activități specifice organizării contactelor cu sucursalele și activităților decise de consiliul director.
- h. ASR are o situație financiară constant pozitivă, asigurând o oarecare libertate în organizarea de activități specifice.

3.2 Puncte slabe

- a. ASR are o foarte puțină recunoaștere în rândul celor din generația Y și Z; lipsa unui interes oricât de mic cu privire la domeniul sudării, manifestată la nivelul acestor generații, face ca prezența asociației să fie ignorată de tineri, indiferent că ea organizează acțiuni dedicate tinerilor sau nu. Această lipsă de interes se transformă într-o lipsă de relevanță a asociației

pentru viețile lor profesionale și/sau civile. Persistența unor sentimente ca: „meseria de sudor este înjosoare”, „meseria de sudor este la baza săracă a societății”, „meseria de sudor este murdară”, „meseria de sudor nu te îmbogățește”, „meseria de sudor te ține prizonier 8 ore”, „ca sudor ești un nimeni” și altele asemenea duc la această lipsă de relevanță în rândurile tinerilor din generațiile Y și Z.

- b. ASR înregistrează în ultimii ani o scădere a numărului de membri activi și implicit o scădere a activității la nivelul sucursalelor. Una dintre motivații este cea specificată la punctul a., situație în care un număr extrem de mic de tineri se alătură asociației, dar și ieșirii naturale a membrilor aflați la vârste înaintate, precum și desființării în ultimii ani a programelor de studii preuniversitare și universitare dedicate domeniului. Această scădere a numărului de membri are un anumit impact, nu neapărat unul consistent, asupra veniturilor și legitimității organizaționale.
- c. Se manifestă o inactivitate a sucursalelor teritoriale, care limitează acțiunea locală, contactul direct cu membrii și difuzarea rapidă a inițiativelor.
- d. Lipsa unui sistem digital integrat de comunicare și gestiune a relației cu membrii. Comunicarea via email sau prin intermediul website-ului este una lentă și de multe ori inexistentă, mulți membri neaccesând website-ul asociației pentru perioade lungi de timp sau ignorând email-urile transmise de asociație.
- e. Are o vizibilitate redusă la diverse niveluri ale societății, cum ar fi autoritățile publice locale sau naționale (ANC, Inspectorate școlare, AJOFM, etc.), autoritățile de reglementare și sau inspecție (ISCIR, CNCIR, ITM, Mediu, etc.) și lipsa unor acțiuni comune cu acestea.
- f. Insuficiența comunicare cu președinții de sucursale și lipsa unui cadru formal pentru aceasta (întâlniri periodice, poate trimestriale, în regim online, comune).
- g. Un Consiliu Director poate supradimensionat în contrapartidă cu structurile interne executive; adică se trasează direcții și îi este dificil executivului să le implementeze, consiliul director având scop strict în stabilirea politicilor și a direcțiilor de dezvoltare a asociației. Grupurile de lucru ale Consiliului Director au, la rândul lor, scopul de a propune și cel mult superviza activități, nu de implementare de activități¹. Implementarea de activități, asigurarea funcționării sucursalelor, asigurarea plății cotizațiilor, recuperarea creanțelor, etc. trebuie realizată de structuri executive, nu de Consiliul Director. Probabil ar fi necesară o modificare a statutului pentru îmbunătățirea nivelului de implementare a deciziilor consiliului director.

3.3 Oportunități

- a. Posibilitatea abordării unor arii prioritare la nivel european, cum ar fi sustenabilitatea și competențele verzi, digitalizarea și inteligența artificială – se pot dezvolta activități de învățare cu teme legate de „sudare sustenabilă” sau „echipamente de sudare inteligente” sau „incluziune”.
- b. Avansul tehnologic (robotizare, VR, Industrie 4.0, gamificare) ar putea oferi prilejul unor noi linii de formare atractive pentru tineri.

¹ Ordonanța nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, Art. 24.

- c. Programele Erasmus+, Horizon Europe, PNRR și alte surse de finanțare europeană pot sprijini extinderea ASR în educație și cercetare.
- d. Existența interesului pentru calificări certificate la nivel internațional este și va continua să fie o sursă de venit pentru ASR. Atragerea mai multor candidați la calificare și certificare poate fi posibilă printr-o negociere cu sponsorii / angajatorii lor a condițiilor de plată.
- e. Posibilitatea de colaborare cu licee tehnologice și universități tehnice, structuri care organizează învățământ dual, entități private furnizoare de educație în domeniul sudării, pentru a forma o bază de membri tineri.

3.4 Amenințări

- a. Îmbătrânirea bazei de membri și lipsa unui mecanism real, sustenabil, de tranziție generatională.
- b. Exodul specialiștilor români către alte state membre UE, care duce la o pierdere de competențe în țară.
- c. Lipsa co-interesării în colaborarea cu ASR a companiilor producătoare de structuri sudate. Unele nu au niciun inginer de specialitate sau au 1-2 ingineri care nu sunt interesați în colaborarea cu ASR („problemele de sudare sunt probleme de serviciu, nu trebuie să îmi pierd eu timpul liber întrebând în exterior, să se descurce firma cu rezolvarea problemelor”).
- d. Costurile ridicate ale serviciilor de instruire și certificare la nivel internațional, în paralel cu mobilitatea accentuată a forței de muncă, face ca producătorii de structuri sudate să nu apeleze la aceste servicii oferite de ASR, ci la accelerarea mobilității specialiștilor certificați.
- e. Reducerea numărului de clase și specializări în domeniul sudării în învățământul tehnic, la orice nivel.
- f. Posibila scădere a interesului instituțiilor naționale pentru susținerea domeniului sudării, în lipsa unei politici industriale coerente.
- g. Volatilitatea surselor de finanțare și riscul dependenței de cotizații reduse, fără alternative stabile.

4. Obiective strategice majore

Pentru a răspunde provocărilor identificate și a valorifica oportunitățile existente, strategia ASR 2025–2030 se fundamentează pe trei direcții strategice:

1. Revitalizarea sucursalelor
2. Creșterea numărului de membri al ASR
3. Promovarea imaginii ASR

fără însă a pierde din vedere adaptarea la tendințele tehnologice, educaționale și instituționale actuale.

Astfel, obiectivele strategice sunt următoarele:

OS 1: Stimularea activității sucursalelor ASR

Scopul OS1: Reactivarea (acolo unde este necesar) și sprijinirea sucursalelor județene în organizarea de activități specifice, cu accent pe activitățile de informare asupra scopului și misiunii ASR și implicit de atragere de noi membri.

Măsuri propuse:

1. Contacte periodice cu președinții sucursalelor:
 - a. în regim fizic în marja Conferinței ASR din luna aprilie
 - b. în regim online în lunile septembrie și ianuarie
2. Lansarea Programului „ASR Sucursala 2.0” – pachet de evenimente-model, training și suport logistic pentru sucursale. Fiecare sucursală va fi obligată să organizeze cel puțin două întâlniri / acțiuni pe an din lista oferită de Consiliul Director.
3. Menținerea și eventual optimizarea sistemului de raportare, dar rapoartele să fie transmise semestrial, înainte de întâlnirea fizică din luna aprilie și înainte de întâlnirea online din septembrie.

Indicatori de performanță:

1. Min 10 dintre sucursale vor efectua cel puțin două activități anual.
2. Min 15 sucursale vor participa la cel puțin două întâlniri în decursul unui an.

Responsabil:

Președinte, Vicepreședinți – participare la întâlniri

Secretariat – invitație, organizare

OS 2: Creșterea și diversificarea bazei de membri

Scopul OS2: Îmbunătățirea atractivității ASR pentru specialiști, profesori, tineri, companii și instituții partenere.

Măsuri propuse:

1. Campania „Re-Construim Comunitatea Sudurii” – comunicare națională către grupul țintă, alături de testimoniale video ale unor membri din diverse sectoare de activitate (educație, cercetare, industrie, vânzări, etc.). Mesajele să promoveze ideea de apartenență la o comunitate, să fie pus accentul pe networking, pe confirmarea valorilor individuale și mai puțin pe partea profesională. Generațiilor Y și Z le sunt importante aspectele legate de confirmare și de apartenență. Transmiterea mesajelor să fie făcută pe rețelele de socializare și să ruleze pe prima pagină a ASR.
2. Crearea unor pachete diferențiate de apartenență: Club 30, Club Senior, Club Business, Club Edu.
3. Menținerea și chiar extinderea beneficiilor membrilor (seminarii gratuite, reduceri la cursuri, acces prioritar la conferințe, diplome digitale).

4. Încurajarea și susținerea tinerilor (sub vârsta de 36 de ani) în sensul participării la congresele tinerilor profesioniști - Young Professionals Welding International Congresses (YPIC) – organizat de Institutul Internațional de Sudură.
5. Un membru al CD ar putea fi un reprezentant al generației Y sau Z. Astfel vom da un semnal că tinerii sunt importanți pentru ASR.

Indicatori de performanță:

1. Min 30 membri noi pe an, dintre care min 10 tineri (sub 30 ani).

Responsabil:

CD al ASR – grup de lucru pentru proiectarea campaniei „Re-Construim Comunitatea Sudurii”, grup de lucru pentru proiectarea pachetelor diferențiate de apartenență

Secretariat – diseminare informații relevante legate de campanie și de pachetele de apartenență.

OS 3: Modernizarea educației și formării

Scopul OS3: Îmbunătățirea și diversificarea ofertei de formare, împreună cu dezvoltarea sistemului actual, flexibil, digitalizat și adaptat tuturor celor interesați să acceseze activități de învățare.

Măsuri propuse:

1. Dezvoltarea platformei de instruire ASR *eLearning* prin popularea cu mai multe cursuri video, auto-examinare online
2. Crearea unui sistem de micro-certificare, bazat pe cursuri de scurtă durată care să acopere subiecte de interes larg (de e. Sudarea MIG/MAG, Fisurarea, ...).
3. Postarea pe website a unor materiale educaționale cu tematică actuală: îmbinarea ecologică, sudarea robotizată, sustenabilitatea în procesele de fabricație, etc.
4. Menținerea și chiar diversificarea cu noi proiecte-pilot a acțiunilor organizate în colaborare cu universități și licee tehnologice (ex. module de informații integrate în diversele discipline ale facultăților sau liceelor, însoțite de materialul didactic aferent).
5. Transmiterea către furnizorii de educație VET a adulților care sunt acreditate pentru calificarea ca SUDOR a unor oferte de colaborare în domeniul calificării ca Sudor Internațional.

Indicatori de performanță:

1. Oferta transmisă la min 30 de furnizori de formare și instruire.

Responsabil:

Director Executiv și Secretariat – concepere termeni de colaborare conform Ghidului IAB252-19, elaborare și transmitere ofertă².

² <https://www.anc.edu.ro/registru-centre-cna/>

OS 4: Vizibilitate publică și parteneriate

Scopul OS4: Reafirmarea ASR ca autoritate în domeniu și conectarea cu alte organizații naționale și internaționale.

Măsuri propuse:

1. Implicarea ASR în cât mai multe proiecte Erasmus+, Horizon Europe sau naționale pentru finanțarea inițiativelor sale.
2. Nominalizarea unui responsabil cu imaginea ASR ar fi utilă.

Indicatori de performanță:

1. Minim 1 proiect depus anual de către ASR și min 1 proiect depus de o instituție colaboratoare, în care ASR să aibă calitatea de Partener.

Responsabil:

Președinte și membrii CD al ASR.

5. Plan de acțiune

Planul de acțiune prezentat în continuare detaliază implementarea etapizată a direcțiilor strategice și a obiectivelor formulate. Acest cadru operațional definește acțiunile principale, responsabilitățile, termenele și indicatorii de monitorizare. Logica implementării este una cumulativă și scalabilă: fiecare an consolidează rezultatele celui anterior, cu accent pe creștere, digitalizare și implicare.

Anul 2026: Reconectare și reactivare

Domeniu	Acțiune principală	Responsabil	Termen	Indicator
Rețeaua de sucursale	Reactivarea a min. 3 dintre sucursalele puțin active	Președinte Vicepreședinți Director Executiv Secretariat ASR	Sep.2026	Nr. sucursale considerate inactive care prezintă raport semestrial pentru întâlnirea online din septembrie
	Lansare „ASR Sucursala 2.0”		Sep.2026	Pachet suport pentru sucursale cu modele de activități și suport logistic acolo unde este posibil
	Stimularea atragerii de noi membri		Dec.2026	Min 30 noi membri
Membri	Program cu min 4 webinarii pentru anul 2026	Președinte Secretariat ASR	Iun.2026	Funcționalitate operațională, nr. conturi create
Vizibilitate	Lansare campanie „Re-Construim Comunitatea	Responsabil imagine	Iul.2026	Min. 3 rețele accesate pentru lansare, min.

	Sudurii” pe website și pe rețelele sociale			100 urmăritori în primele 3 luni
	Participarea în proiecte ERASMUS+	Președinte Vicepreședinți Director Executiv Secretariat ASR	Dec.2026	Min 1 proiect pregătit pentru depunere în apelul din martie 2027
Educație	Conceperea unor produse intelectuale de tip video profesional pentru platforma ASR <i>eLearning</i> Pregătirea unor materiale educaționale pentru expunere pe site, acoperite de webinarii care să abordeze temele respective pentru explicații	Președinte Responsabil activitate de instruire	Dec.2026	Min 3 video sau animații min 3 materiale educaționale
Tineri	Identificarea de surse de finanțare pentru participarea a min 2 tineri la Young Professionals Welding International Congresses (YPIC)	Președinte Secretariat ASR Membru CD coordonator tineri	Iulie 2026	Min 2 tineri, cel mai probabil doctoranzi sau masteranzi, vorbitori de limba engleză
	Creare „Club 30” și organizarea primului atelier	Președinte Secretariat ASR Membru CD coordonator tineri	Dec.2026	Grup funcțional, min. 15 membri activi

Notă: În luna octombrie a fiecărui an Președintele ASR va prezenta spre aprobare CD Planul de Acțiune pentru anul următor.

6. Monitorizare și evaluare

Pentru a asigura implementarea eficientă, coerentă și transparentă a strategiei, CD va institui un mecanism de monitorizare și evaluare continuă, bazat pe indicatori de performanță măsurabili, raportări periodice și corecții adaptive. Obiectivul acestui sistem este să transforme planul strategic într-un instrument viu, capabil să ghideze activitățile zilnice ale organizației și să susțină luarea deciziilor informate.

Principiile procesului de monitorizare vor fi:

- **Transparență** – toate rezultatele implementării vor fi comunicate în mod clar membrilor CD în ședințele bianuale și membrilor ASR în Adunarea Generală din luna aprilie.
- **Participare** – se vor implica sucursalele precum și membrii tineri în procesul de feedback.
- **Flexibilitate** – Posibilitatea de ajustare a planului în funcție de contextul intern și extern.

- Responsabilitate – Claritate în atribuirea responsabilităților și asumarea rezultatelor.

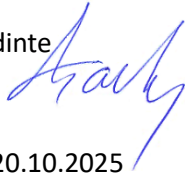
Instrumentele și mecanismele care vor fi utilizate sunt:

- Raport anual de implementare prezentat de Președintele ASR la Ședința CD din aprilie 2027 și membrilor ASR la Adunarea Generală din aprilie 2027.
- Sesiuni de feedback cu sucursalele – minim 2 pe an, aprilie și octombrie (online/hibrid), pentru evaluare și corectare direcțională.
- Consultări anuale cu tinerii și partenerii instituționali sub forma unor ateliere deschise sau chestionare.

7. Alte

Prezenta Strategie a ASR este elaborată de Președintele ASR și a fost supusă avizării de către CD în ședința din 15 octombrie 2025.

Ionel-Dănuț Savu, Președinte



Drobeta Turnu-Severin, 20.10.2025