

Demografischer Wandel bei Airbus

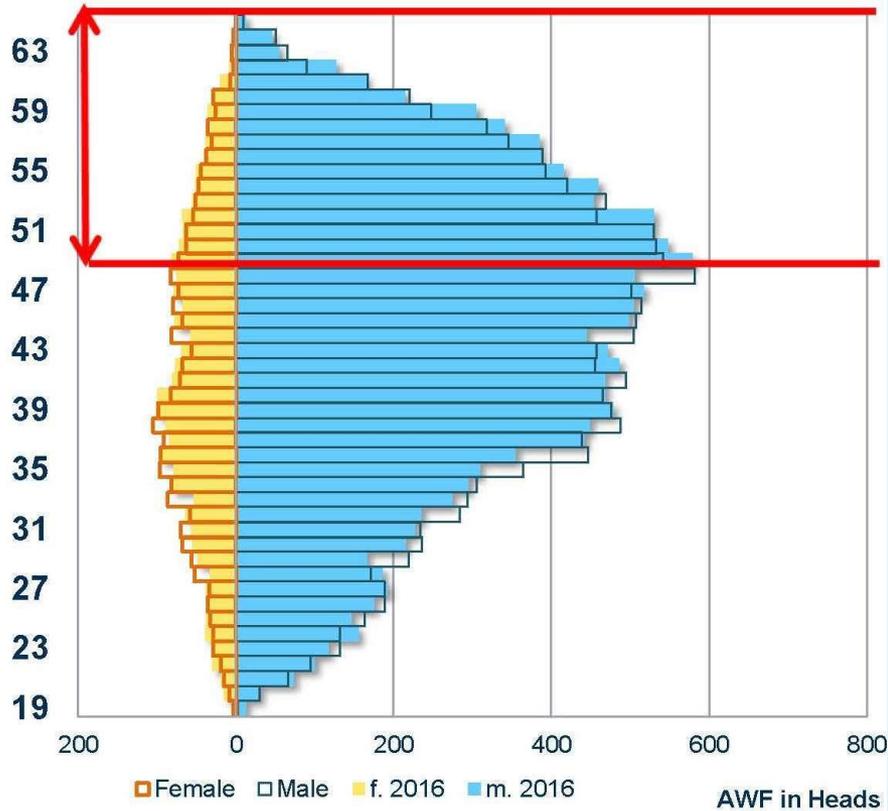
Bausteine: Checkliste
Strategische Personalplanung



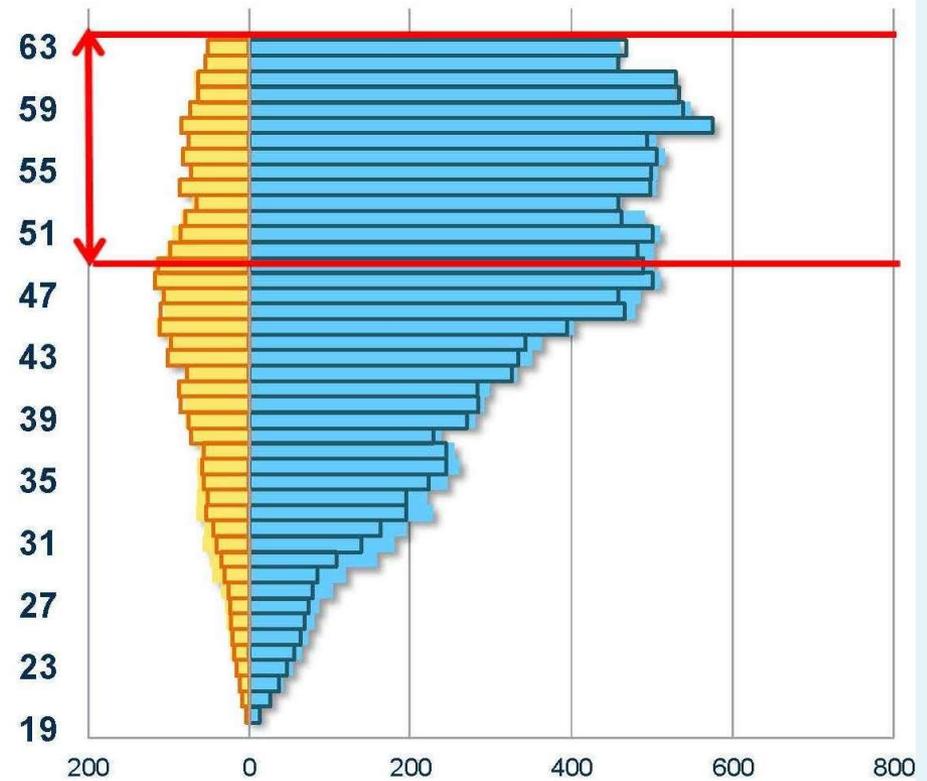
Brigitte Heinicke,
Airbus Operations GmbH, Bremen

Altersstruktur Airbus

2015 / 2016



2025



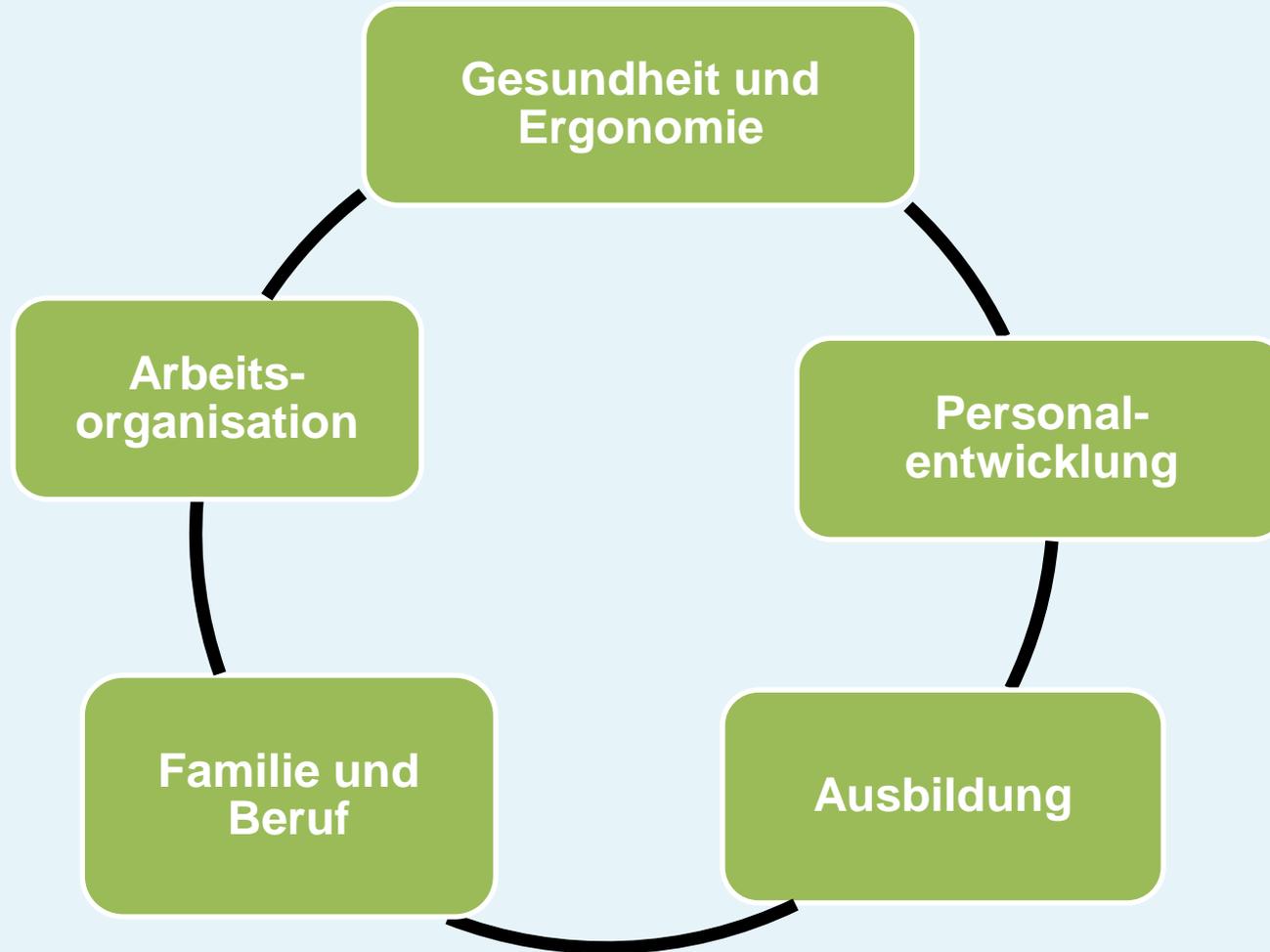
Handlungsfelder des demografischen Wandel für den Airbus-Betriebsrat

Fokus auf Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und das persönliche Wohlbefinden

- Gesundheit & Ergonomie
- Lebenslanges Lernen
- Vereinbarkeit vom Familie und Beruf
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeit und Schichtmodelle

Verbesserung der altersgemischten Zusammenarbeit

Unsere Handlungsfelder



Demografie Check bei Airbus

<u>(Alters-)Struktur der Belegschaft</u>	
1. Berücksichtigt das Vorhaben, die zukünftige Altersstruktur der Belegschaft?	<input type="checkbox"/> Geprüft
2. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Nachwuchsrekrutierung?	<input type="checkbox"/> Geprüft
3. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Sicherung der Fachkräftebasis (z.B. Zu- und Abwanderung Hochqualifizierter, frühzeitiger Übergang in Rente, Erwerbsbeteiligung von Müttern mit betreuungspflichtigen Kindern, Bildungsbeteiligung aller Altersgruppen?)	<input type="checkbox"/> Geprüft
4. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die geschlechtergerechte Besetzung von Stellen? (Förderung von Frauen)	<input type="checkbox"/> Geprüft
<u>Qualifizierung und Lebenslanges Lernen</u>	
5. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Bildungs- und Ausbildungsbedingungen von Auszubildenden und Dualen Studenten?	<input type="checkbox"/> Geprüft
6. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Chancen der Beschäftigten bei der Qualifizierung und Weiterbildung im gesamten Lebensverlauf?	<input type="checkbox"/> Geprüft
<u>Vereinbarkeit von Leben und Arbeiten</u>	
7. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Kinder- und Familienfreundlichkeit (familienfreundliche Infrastrukturen, Betreuungsangebote...) bei Airbus?	<input type="checkbox"/> Geprüft
8. Wirkt sich das Vorhaben auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus? (Arbeitszeitflexibilität von Eltern, flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, altersgerechte Arbeitsgestaltung, partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit oder Fürsorgearbeit, Kinderbetreuung)	<input type="checkbox"/> Geprüft
9. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Situation Pflegender?	<input type="checkbox"/> Geprüft
<u>Gesundheit und Ergonomie</u>	
10. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Gesundheitsförderung und die Krankheitsprävention am Arbeitsplatz / im Betrieb? (z. B. II-Ergonomie)	<input type="checkbox"/> Geprüft
11. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Situation von Mitarbeitern mit Behinderung hinsichtlich Barrierefreiheit?	<input type="checkbox"/> Geprüft
12. Berücksichtigt das Vorhaben die besonderen Bedürfnisse und Belastungen von Mitarbeitern in Schichtarbeit?	<input type="checkbox"/> Geprüft

Demografie Check

- Berücksichtigt das Vorhaben, die zukünftige Altersstruktur der Belegschaft?
- Berücksichtigt das Vorhaben die hohe Bedeutung der Nachwuchsrekrutierung?
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Sicherung der Fachkräftebasis
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die geschlechtergerechte Besetzung von Stellen?



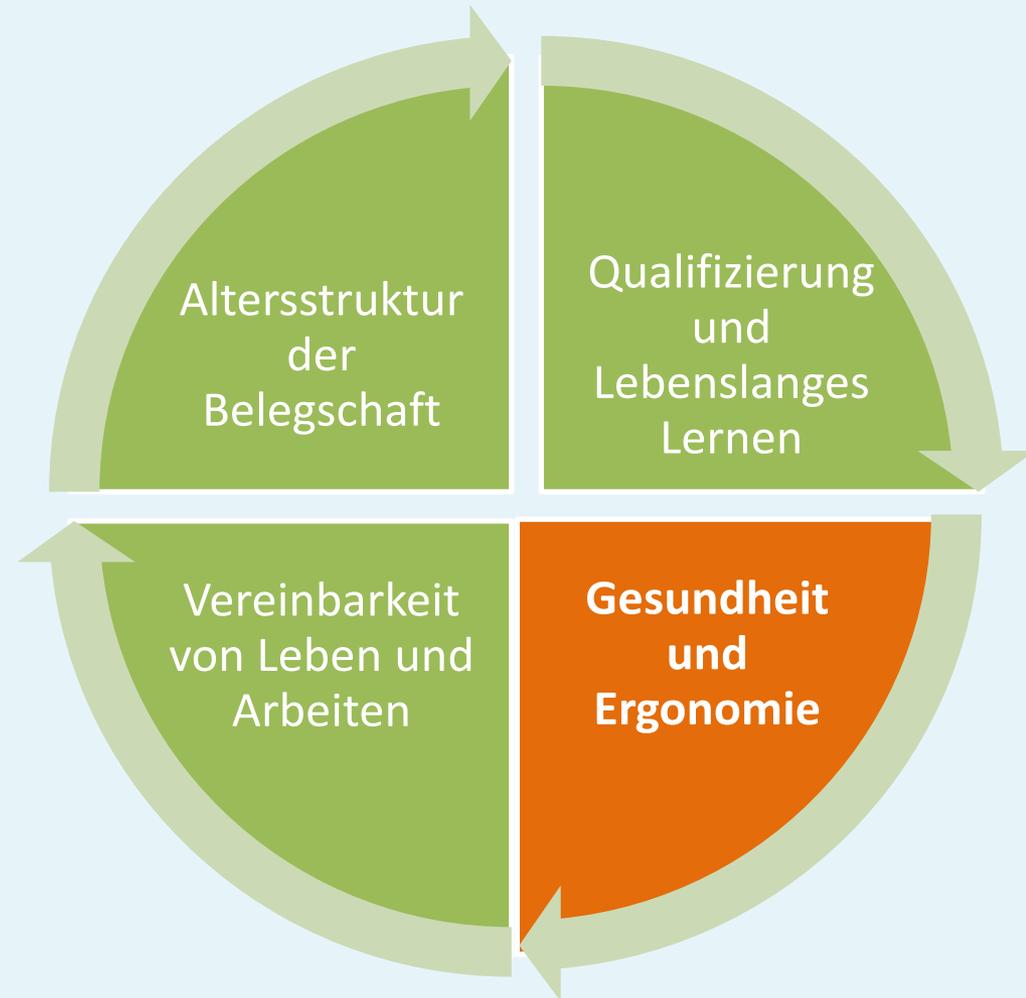
Demografie Check

- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Bildungs- und Ausbildungsbedingungen von Auszubildenden und Dualen Studenten?
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Chancen der der Beschäftigten bei der Qualifizierung und Weiterbildung im gesamten Lebensverlauf?



Demografie Check

- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Gesundheitsförderung und die Krankheitsprävention am Arbeitsplatz / im Betrieb?
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Situation von Mitarbeitern mit Behinderung hinsichtlich Barrierefreiheit?
- Berücksichtigt das Vorhaben die besonderen Bedürfnisse und Belastungen von Mitarbeitern in Schichtarbeit?

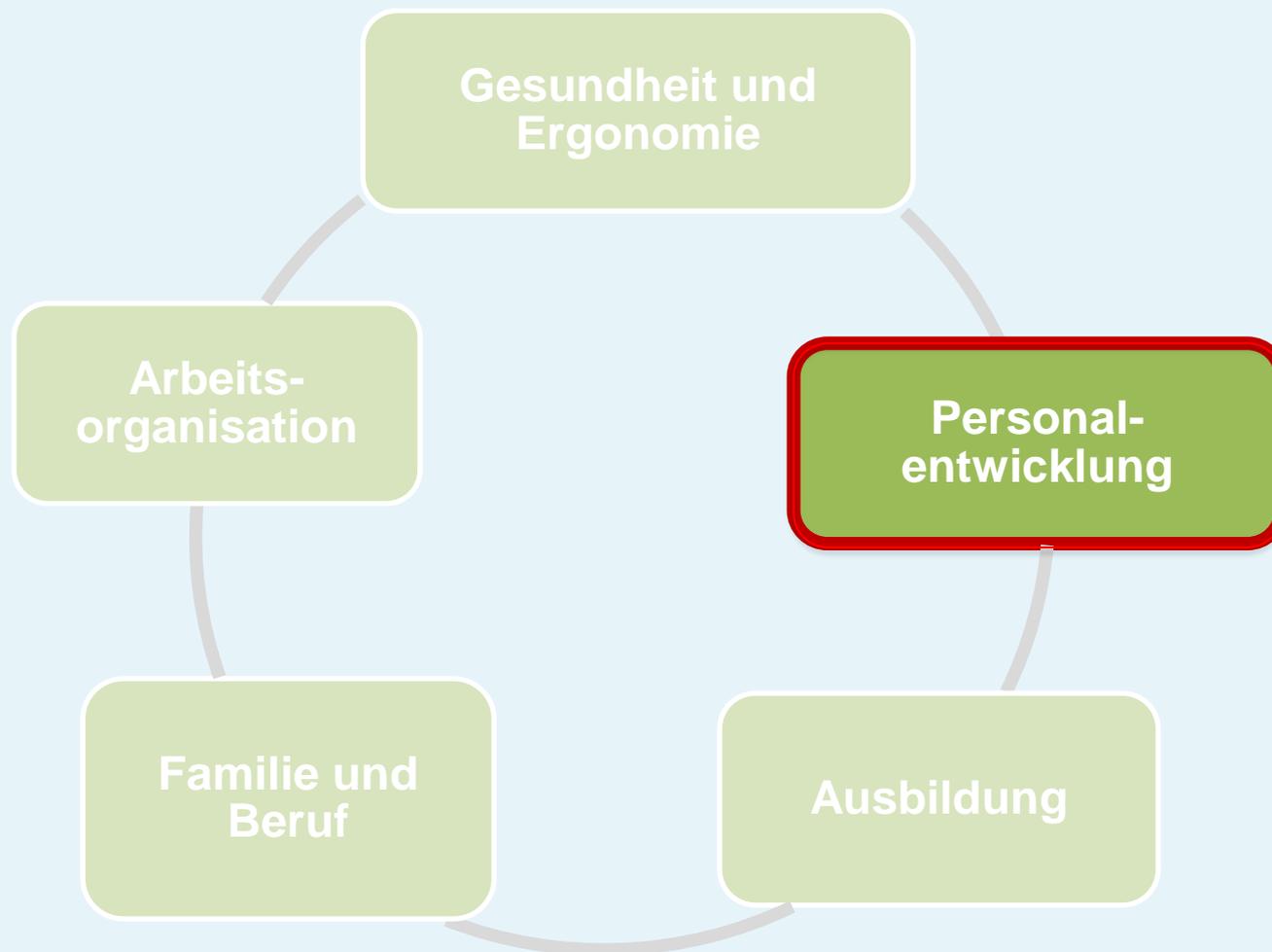


Demografie Check

- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Kinder- und Familienfreundlichkeit bei Airbus?
- Wirkt sich das Vorhaben auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus?
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Situation Pflegender?
- Sind durch das Vorhaben Auswirkungen auf eine Kultur des längeren Arbeitens zu erwarten?



Unsere Handlungsfelder



Zielsetzung strategische Personalplanung

- Strategische Personalplanung als Grundlage der **qualitativen und quantitativen** Ressourcenplanung
- Gleiche und durchgängige harmonisierte Prozesse der in allen Divisionen / Gesellschaften des Konzerns
- Schrittweise Weiterentwicklung des Prozesses



Unternehmensstrategie



Grundlage für die strategische Personalplanung ist die langfristige Ausrichtung des Unternehmens.

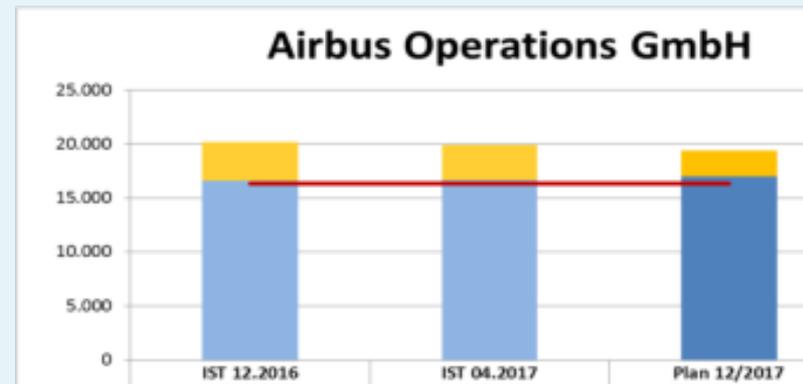
Aus den Entscheidungen zu zukünftigen Technologien, Produkten und Kompetenzen resultieren die dafür notwendigen Ressourcen und Investitionen der nächsten Jahre.

Operative Planung

Anhand der Workload-Planung aus den laufenden Programmen und den Neuprogrammen bzw. Neugeschäften werden die quantitativen Bedarfe in den jeweiligen erforderlichen Kompetenzen abgeschätzt.

Business Strategie & Aufträge sind die Projektionsannahmen für die Operative Planung.

Die operative Planung bildet die quantitative Basis für die Strategische Personalplanung



Baustein strategische Personalplanung



Neu: Kompetenzanalyse

Anhand der Workload-Planung wird geprüft, welche **kollektive Kompetenzen** zukünftig benötigt werden. Kurz-, mittel-, und langfristig.

15 Questions to analyse resource needs

	1
LONG TERM	What is our External Attrition (External to the Group, Retirement) and what could our Internal Attrition be (outside of our org-unit but staying within the Group) in the next 2 years? (and do we have any major action to take per Job Family?)
	Do we have major changes to come in terms of our Competence Strategy? e.g. will we need new Competences / will we need to stop some Jobs ?
	Do we have a good balance between Workforce and Workload (Global or per... Do we have the right flexibility measures in place? (to be adapted to the org-unit)
	Do we have any action to take on Diversity ? (what is our age pyramid, gender b...
	Do we face a strong risk of loss of Knowledge due to upcoming Retirements?
SHORT TERM	What is the Headcount Target split per Job Family? Does this make sense or s...
	What are our needs in terms of Knowledge Management? Should we secure sor...
	Do we have / or need an internal org unit mobility plan? If yes, what are the a... to upskill, redeploy or move specific skills internally?
	What are the Collective Learning Needs to develop our Stayers (Training Dep... Deployment ; Learning Guidelines)
	Do I need to redeploy people elsewhere in the Group?
	Do we have a specific need for External Recruitment / Mobility within the Gr...
	Do we anticipate many newcomers? If yes, what Learning needs do we need them?
	How can the Early Career team support me? Can I fill my open positions with th...
	With all this in mind do we need to develop a new learning solution in a given...
	Are our learning needs aligned with our Budget?

PULSE
Pulsing Learning

Airbus Competence Strategy Highlights 2016 15/06/2016

AIRBUS COMPETENCE STRATEGY

CONTENT ORGANISATION – SPLIT PER ACADEMY

Technical Disciplines	Customer Focus	Transversal Disciplines
		
Quality	Customer Services	Leadership
Industrial	Customer Affairs	HR
Engineering		P&PM
		Procurement
		Corporate Governance
		Finance
		ICT
		

© AIRBUS Operations S.A.S. Tous droits réservés. Une action est interdite.

Baustein strategische Personalplanung



Neu: Job/ Kompetenzkatalog

Die ermittelten kollektive Kompetenzen werden einem Job/ Kompetenzkatalog zugeordnet.

Der Kompetenzkatalog bildet einzelne Jobprofile ab und ist Teil der individuellen Kompetenz.

The screenshot displays the 'AIRBUS COMPETENCE STRATEGY HIGHLIGHTS' website. It features a navigation menu with 'Industrial (1/2)' and 'Engineering (1/2)' tabs. The 'Engineering (1/2)' section is active, showing a 'Business drivers' sidebar and a main content area with four columns of strategic goals and competencies categorized by time horizons: Short term (1-2 years), Mid term (3-5 years), and Long term (6-10 years). The 'Industrial (1/2)' section is partially visible on the right, showing similar content for production and logistics.

Engineering (1/2) Business drivers:

- Deliver incremental innovation & breakthrough developments
- Manage product platform (modularity)
- Ensure cost Effectiveness
- Ensure the best effort allocation (agility)
- Anticipate competitor's move
- Strengthen Engineering Services, Footprint and Value Chain
- Guarantee Engineering capabilities & performance (competences, resources, culture, organization, digitalization)

Engineering (1/2) Strategic Goals:

- Short term (1 – 2 years):** Strengthen Aircraft & Component Architect & Integrator skills in all areas; Promote design to value, and design to cost & manufacturing understanding; Develop knowledge & understanding of Aircraft operability & design to operability; Develop experts & senior experts to fill current need in each areas; Strengthen supplier management and joint performance improvement management skills; Develop specific competences to propose core/non core evolutions and for new technologies & concepts; Adapt Competences to evolutions of the positioning in the value chain; Increase skills and knowledge on systems engineering across all product layers; Develop knowledge on advanced Modeling and Simulation
- Mid term (3 – 5 years):** Secure Aircraft & Component Architects and Experts to meet future needs; Expand multi disciplinary skills in conceptual & detail design; Anticipates competences in future development in:
 - Data & product safety
 - Propulsion systems
 - Power on Board
 - Air traffic
 - Management (ATM)
 - Design for advanced manufacturing concepts (Future Factory)
 - Green products & services
 - Design to recycle
- Long term (6 – 10 years):** Depending upon emerging Long Term Competences that will or could be in following scope:
 - Functional physical multidisciplinary optimization
 - Design to low cost demand
 - On Board energy
 - Future Flight Management Systems
 - Hybrid propulsion
 - Future passenger demand & cabin offering
 - New materials & nanotechnologies in structures
 - Design to large scale ALM or robotized production
 - Maintenance & operations concepts

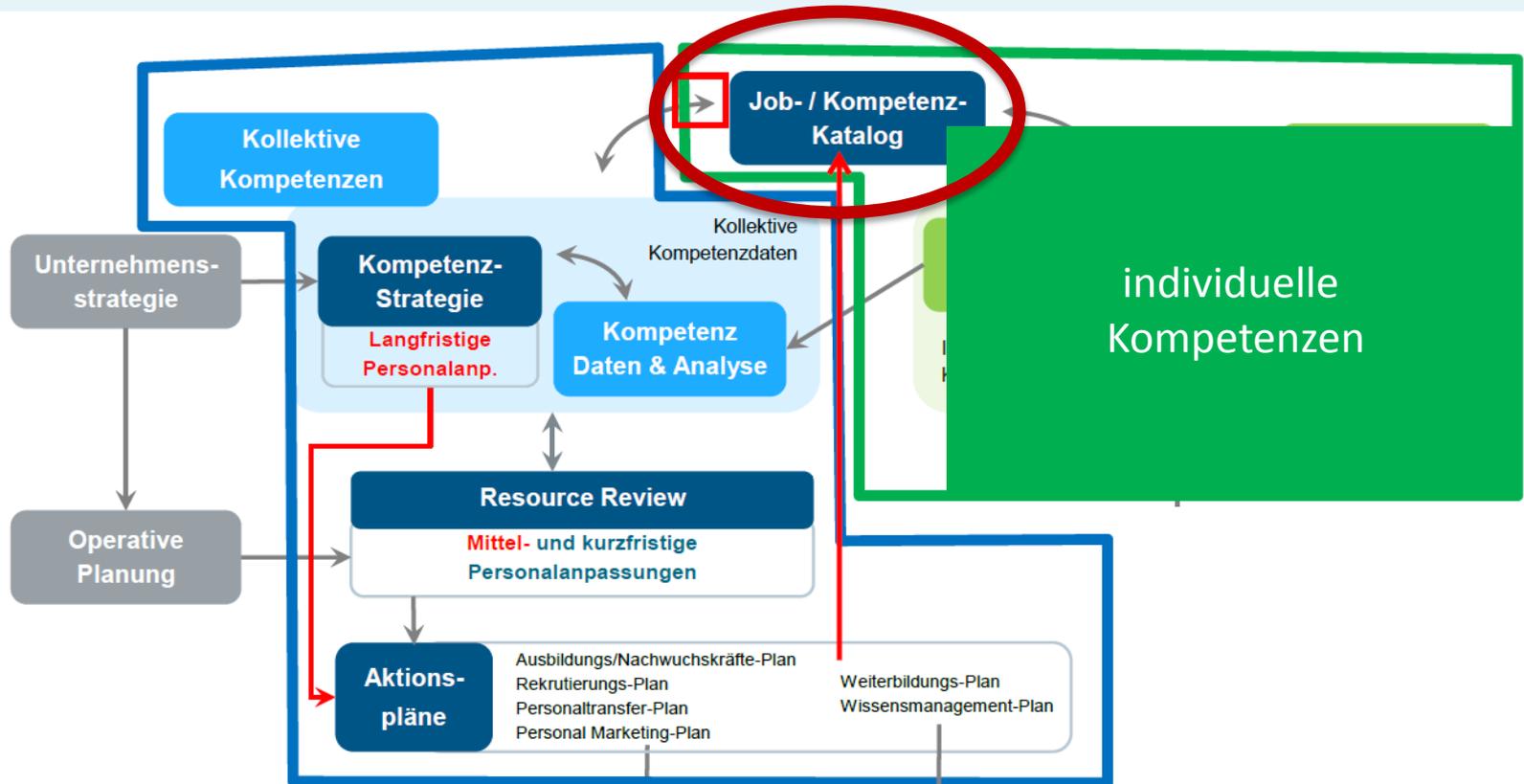
Industrial (1/2) Strategic Goals:

- PRODUCTION:**
 - Short term (1 – 2 years):** Develop competencies in:
 - FLM
 - Maintenance operator
 - Poly competences (e.g. E&MSI)
 - Quality/perfo & SPC reporting
 - Operate robot
 - Act as an Airline
 - Mid term (3 – 5 years):** Develop competencies in:
 - FLM (continuous development)
 - Maintenance engineer
 - Polyvalence (multi job)
 - Operate automated J&T
 - Light robot collaboration
 - Operate flexible equipment
- LOGISTIC & SCHEDULING:**
 - Short term (1 – 2 years):** Develop competencies in:
 - Core & advanced Scheduling
 - Cost Analysis
 - Supply Chain Management (for Program, Engineering & Design)
 - Mid term (3 – 5 years):** Develop competencies in:
 - Sales & operations planning
 - Inventory
 - Network Design Transport & Logistic
 - Business Process Architect
 - Product structure
 - Worldwide Supply Chain Integration
 - Mass customization
- AOS & PERFORMANCE MANAGEMENT:**
 - Short term (1 – 2 years):** Develop competencies in Improvement Capability Model (ICM) across AG

Key Achievements:

- 5 CP key achievements
- Time to competency reduced by 15 to 35% thanks to real case study based eLearnings and workshops
- Increased numbers of Non Conformities in reception

Baustein strategische Personalplanung



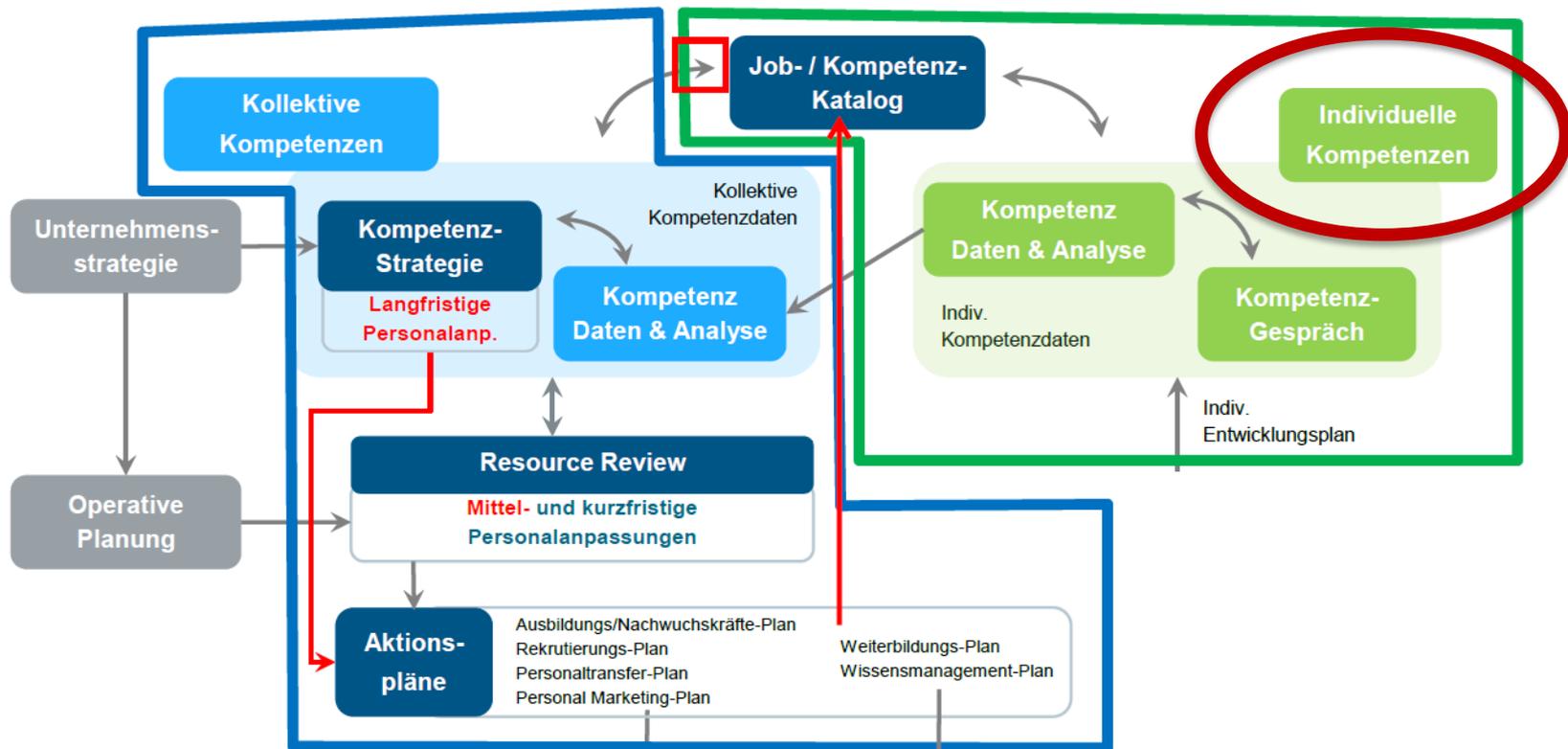
Individuelle Kompetenz

Aus dem Kompetenz-/Jobkatalog heraus wird die individuelle Kompetenz gestaltet und die individuelle Entwicklung unterstützt.

Die individuelle Kompetenz wird regelmäßig analysiert und weiterentwickelt. (z.B. Kompetenzgespräche)



Baustein strategische Personalplanung



Der Aktionsplan

Veränderungen im Kompetenz-/Jobkatalog, die aus der Kompetenzstrategie oder Ressource Review abgeleitet wurden, werden als Aktion im **Aktionsplan** beraten.

Themen sind z.B.:

Redeployment / Mobility

Recruitment

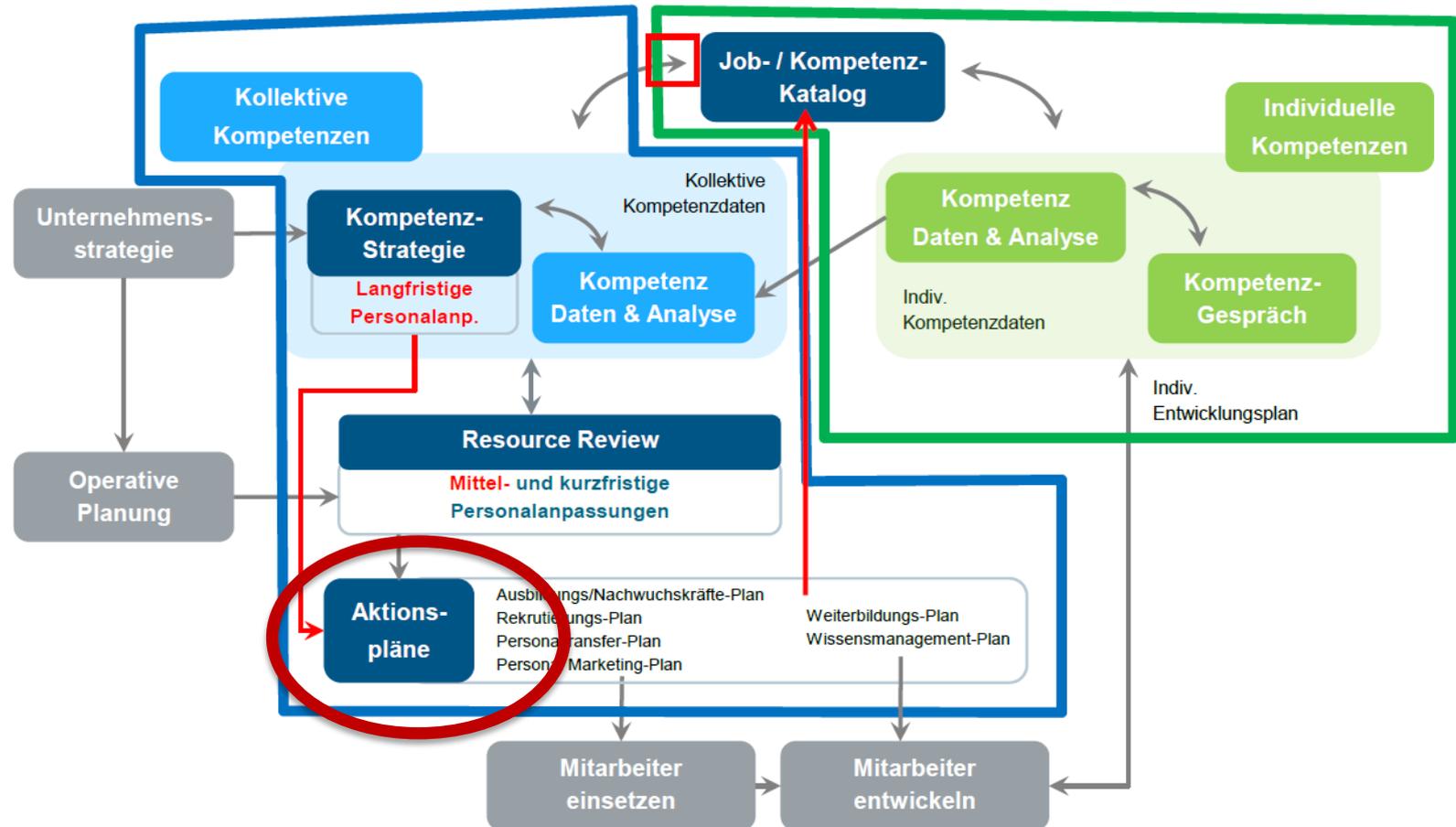
Training/ Wissensmanagement/ Development

Ausbildungsquoten

Neue Ausbildungsberufe

Diese Bedarfe werden mit den (vorhandene)n Mitarbeiter/Fähigkeiten abgeglichen um Handlungsoptionen zu generieren.

Baustein strategische Personalplanung





**dziękuję bardzo
muchas gracias
merci beaucoup
thank you
vielen dank**