

Demografischer Wandel bei Airbus

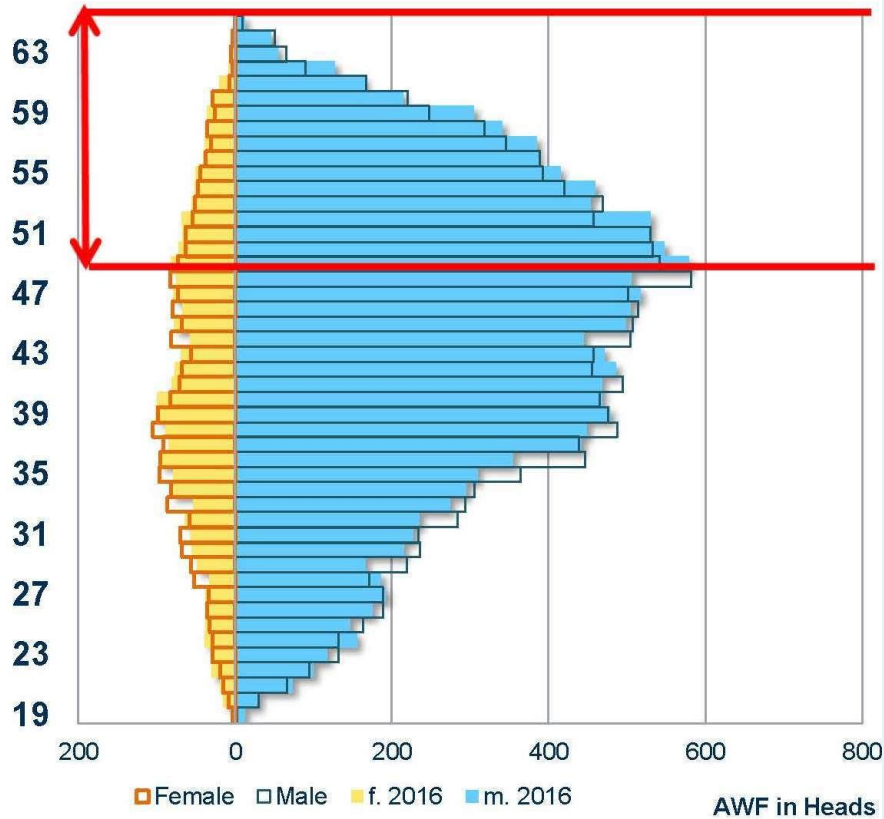
Bausteine: Checkliste
Strategische Personalplanung



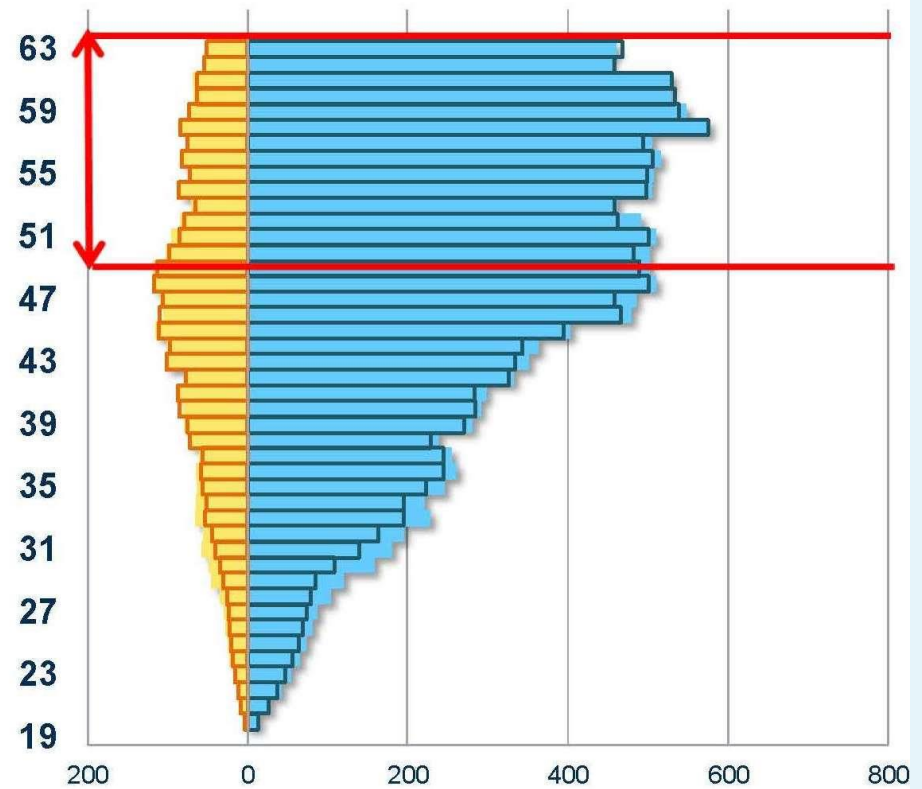
Brigitte Heinicke,
Airbus Operations GmbH, Bremen

Altersstruktur Airbus

2015 / 2016



2025



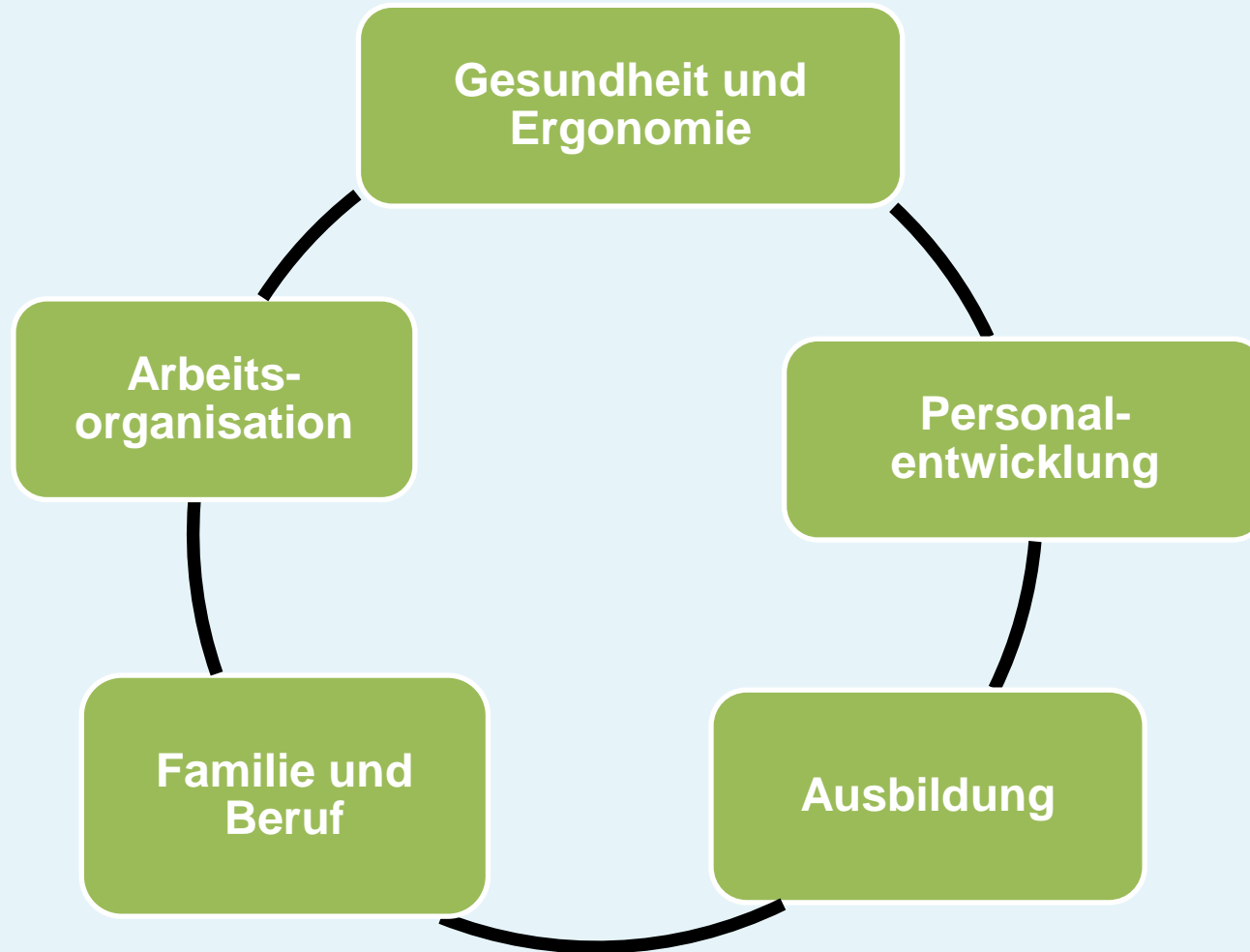
Handlungsfelder des demografischen Wandel für den Airbus-Betriebsrat

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?



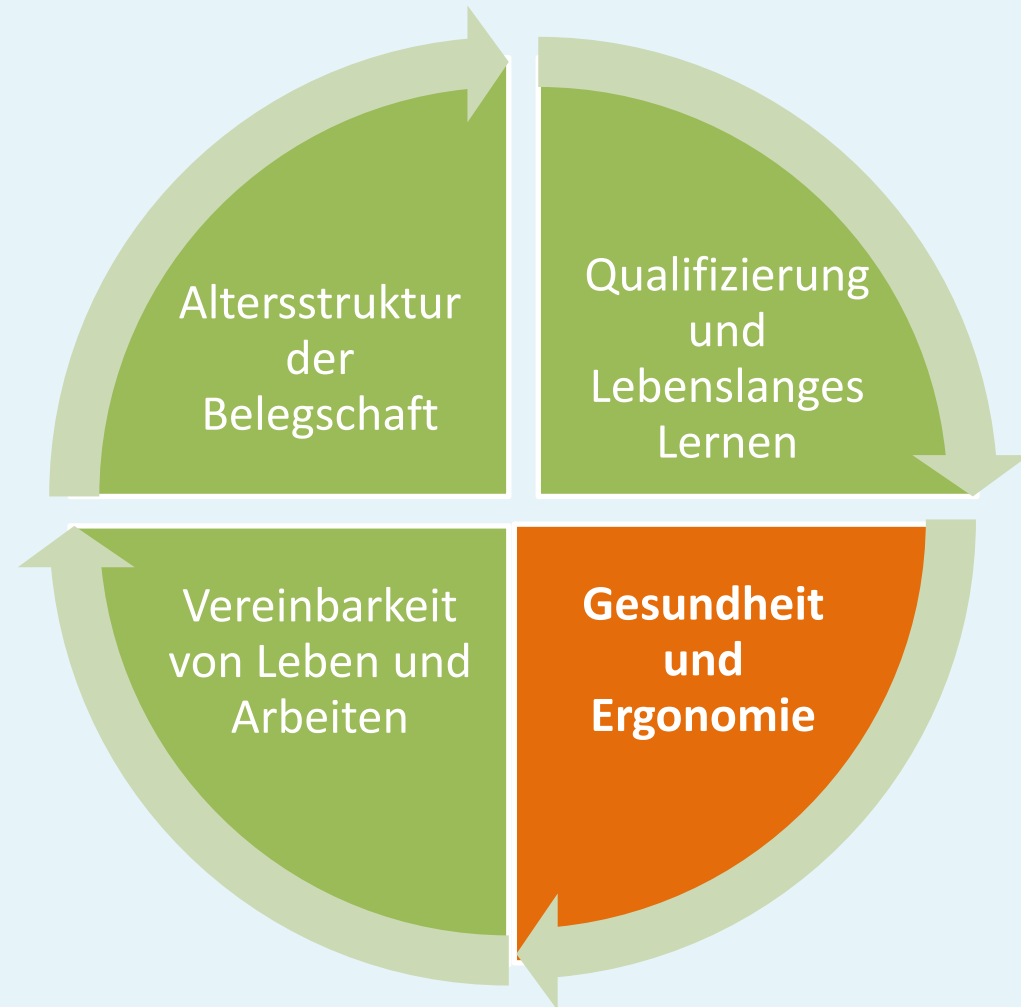
Demografie Check

- 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?

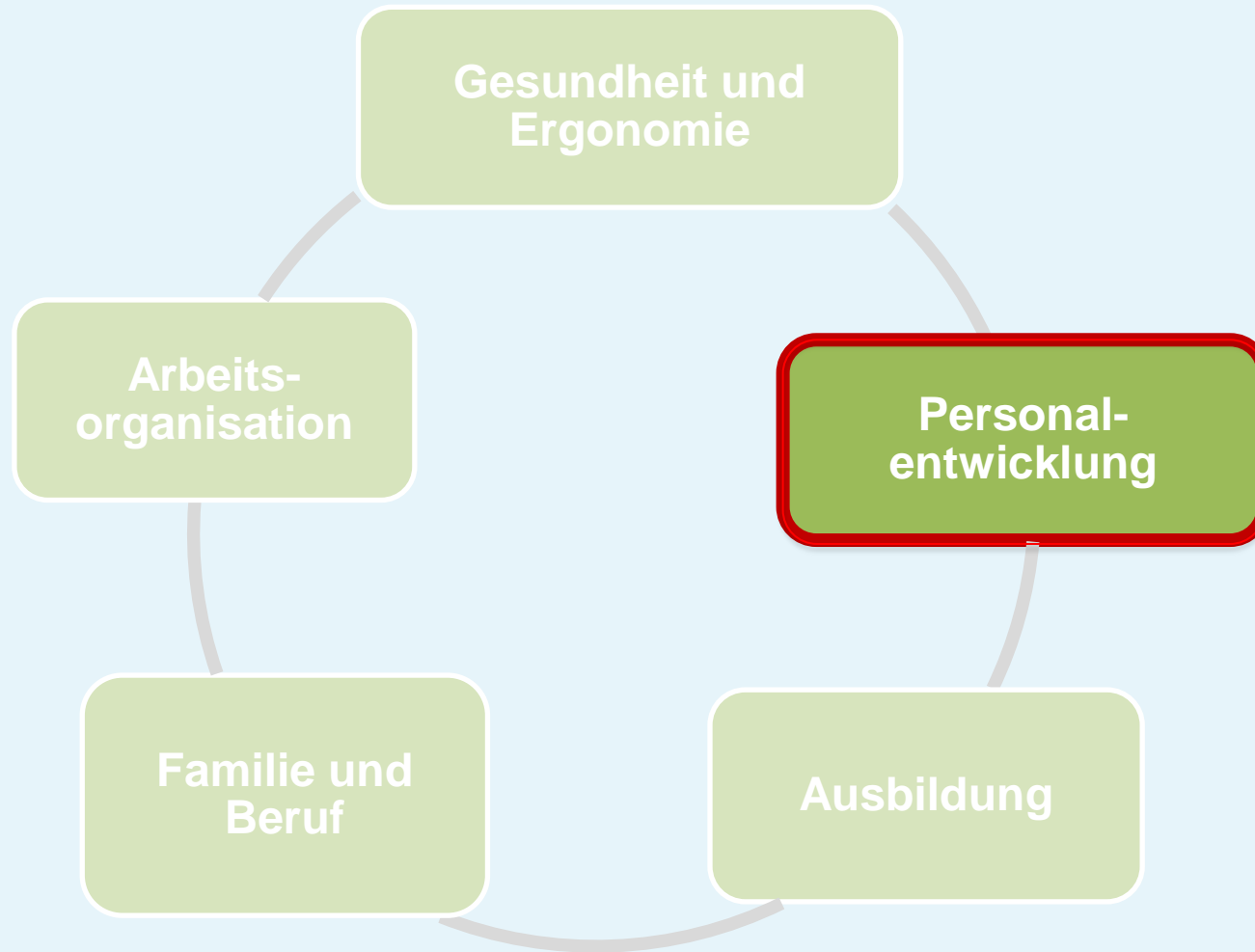


Demografie Check

- 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.

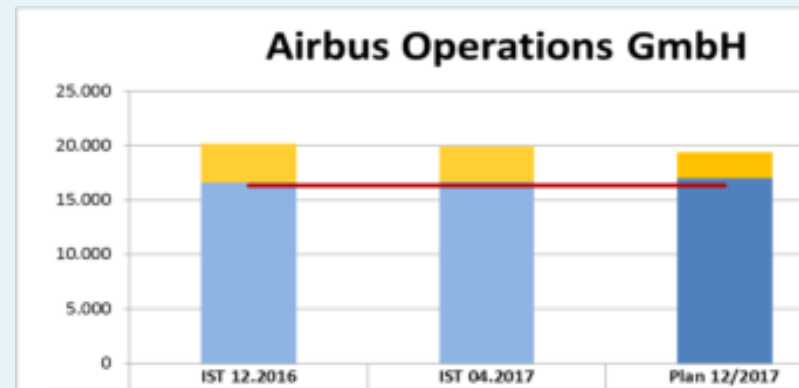
Aus den Entscheidungen zu zukünftigen Technologien, Produkten und Kompetenzen resultieren die dafür notwendigen Ressourcen und Investitionen der nächsten Jahre.

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



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.

AIRBUS COMPETENCE STRATEGY HIGHLIGHTS

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)

<p>Short term (1 – 2 years)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>Mid term (3 – 5 years)</p> <ul style="list-style-type: none"> Secure Aircraft & Component Architects and Experts to meet future needs Expand multi disciplinary skills in conceptual & detail design Anticipates competences in future development in: <ul style="list-style-type: none"> 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 Develop product & operations data analytics skills 	<p>Long term (6 – 10 years)</p> <p>Depending upon emerging Long Term Competences that will or could be in following scope:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)

PRODUCTION

<p>Short term (1 – 2 years)</p> <p>Develop competencies in:</p> <ul style="list-style-type: none"> FLM Maintenance operator Poly competences (e.g. E&MSI) Quality/perfo & SPC reporting Operate robot Act as an Airline 	<p>Mid term (3 – 5 years)</p> <p>Develop competencies in:</p> <ul style="list-style-type: none"> FLM (continuous development) Maintenance engineer Polyvalence (multi job) Operate automated J&T Light robot collaboration Operate flexible equipment
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LOGISTIC & SCHEDULING

<p>Short term (1 – 2 years)</p> <p>Develop competencies in:</p> <ul style="list-style-type: none"> Core & advanced Scheduling Cost Analysis Supply Chain Management (for Program, Engineering & Design) 	<p>Mid term (3 – 5 years)</p> <p>Develop competencies in:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sales & operations planning Inventory Network Design Transport & Logistic Business Process Architect Product structure Worldwide Supply Chain Integration Mass customization
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

AOS & PERFORMANCE MANAGEMENT

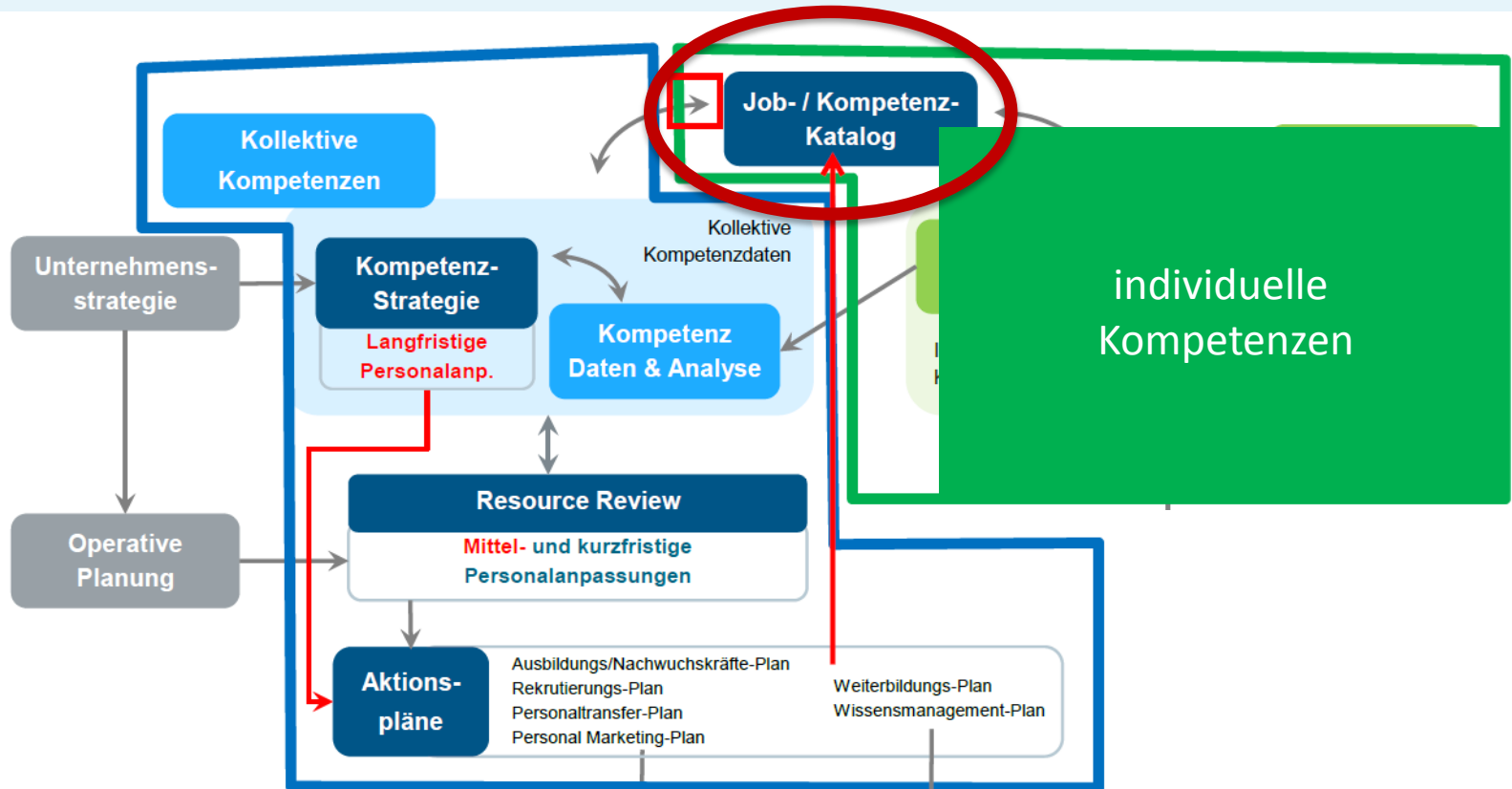
Short term (1 – 2 years)

- Develop competencies in Improvement Capability Model (ICM) across AG

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

AIRBUS

Baustein strategische Personalplanung



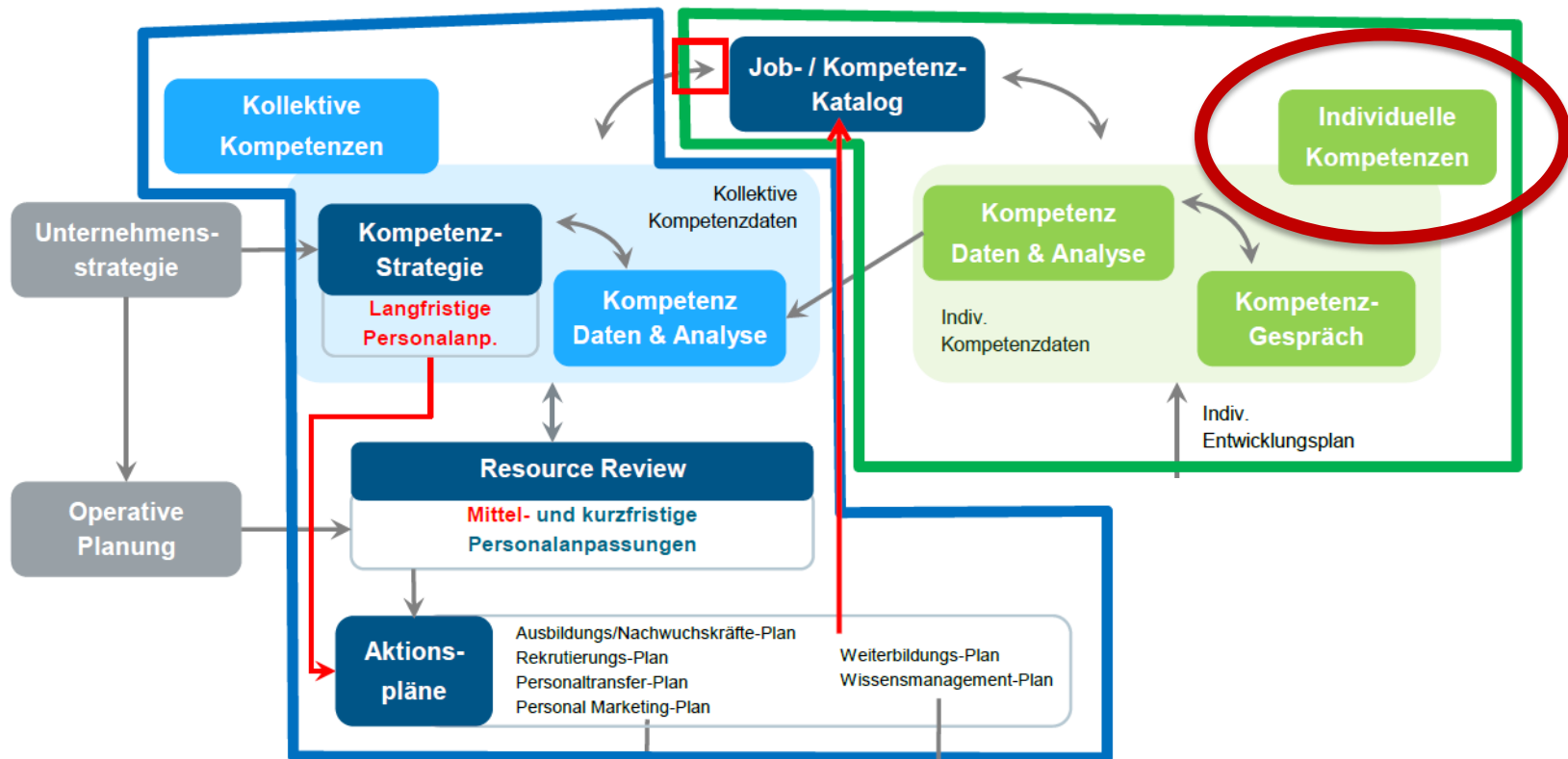
Individuelle Kompetenz

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

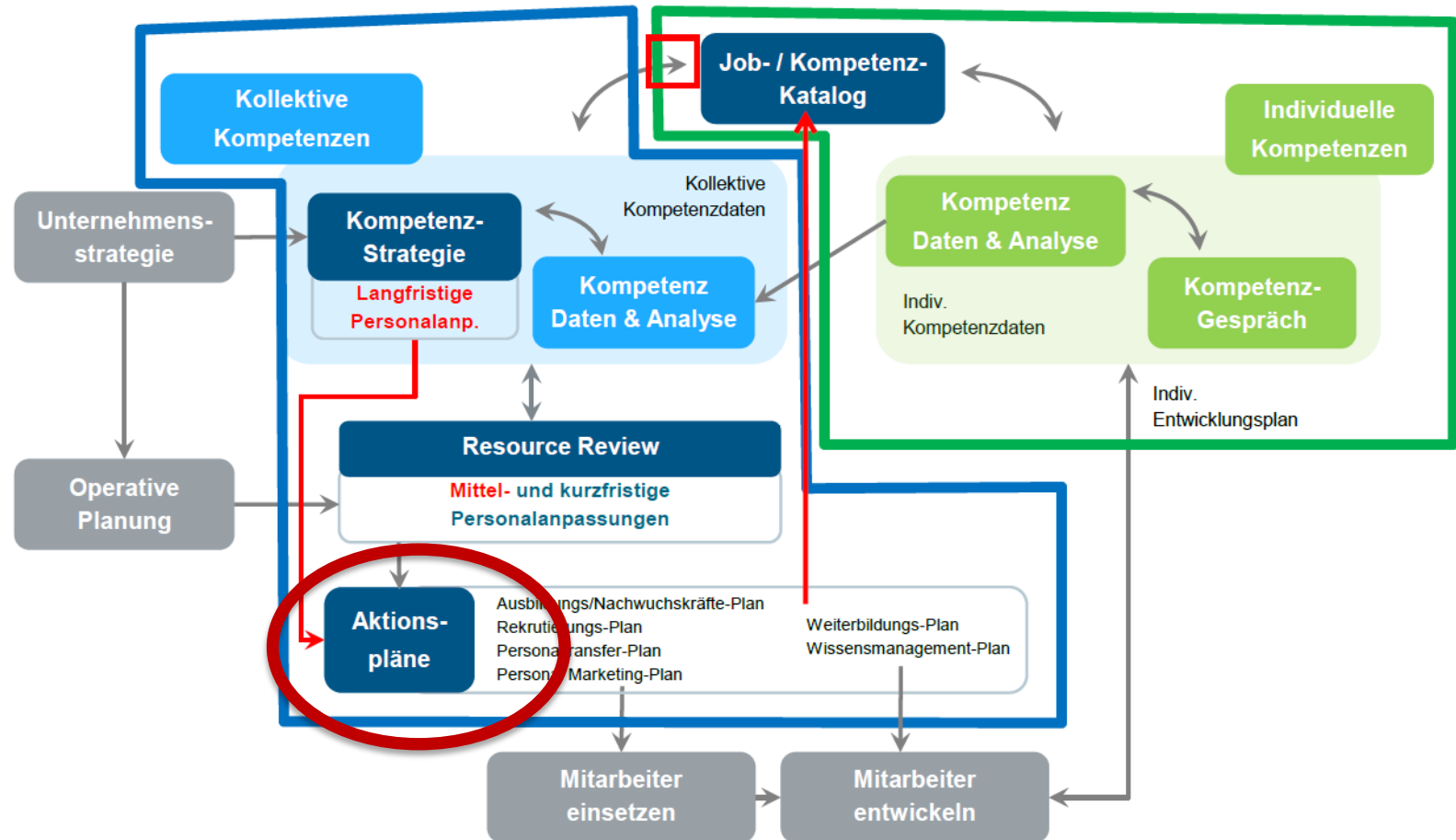
Training/ Wissensmanagement/ Development

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**