



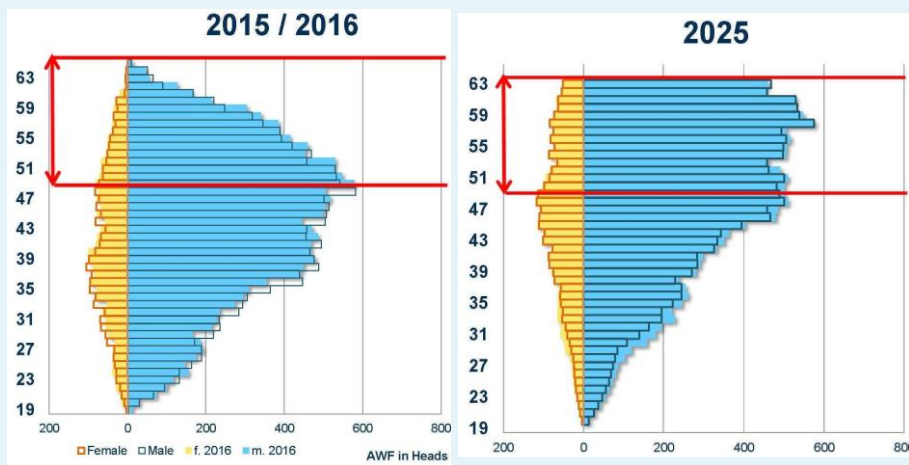
Demografischer Wandel bei Airbus

Bausteine: Checkliste
Strategische Personalplanung



Brigitte Heinicke,
Airbus Operations GmbH, Bremen

Altersstruktur Airbus





Handlungsfelder des demografischen Wandel für den Airbus-Betriebsrat

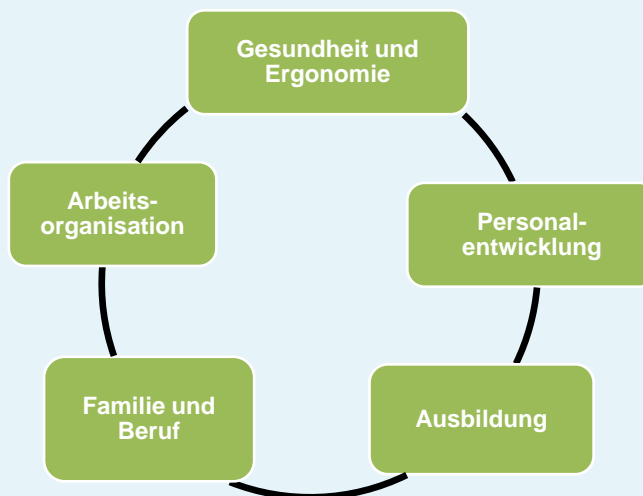
Fokus auf Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und das persönliche Wohlbefinden

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

Verbesserung der altersgemischten Zusammenarbeit



Unsere Handlungsfelder



Demografie Check bei Airbus

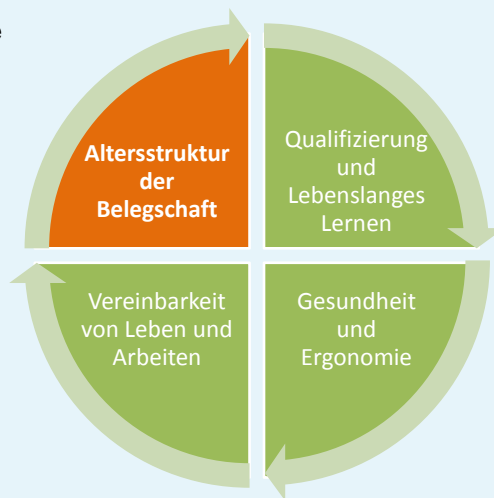


(Alters-)Struktur der Belegschaft	
1. Berücksichtigt das Vorhaben, die zukünftige Altersstruktur der Belegschaft?	<input type="checkbox"/> Geprüft
2. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Nachwuchsrekrutierung?	<input type="checkbox"/> Geprüft
3. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Sicherung der Fachkräftebasis (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
Qualifizierung und Lebenslanges Lernen	
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
Vereinbarkeit von Leben und Arbeiten	
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 Pfleger?	<input type="checkbox"/> Geprüft
Gesundheit und Ergonomie	
10. Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Gesundheitsförderung und die Krankheitsprävention am Arbeitsplatz / im Betrieb? (z. B. IT-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



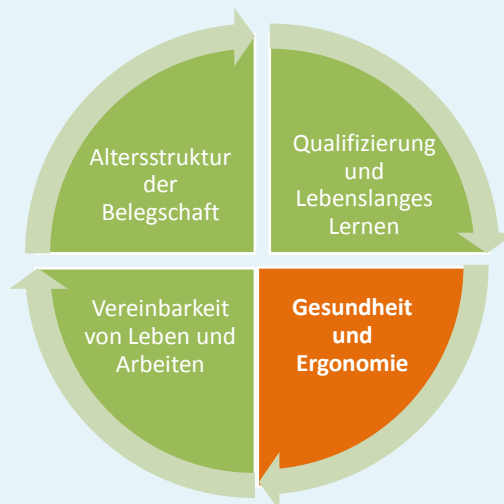
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Bildungs- und Ausbildungsbedingungen von Auszubildenden und Dualen Studenten?
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Chancen der der Beschäftigten bei der Qualifizierung und Weiterbildung im gesamten Lebensverlauf?



Demografie Check



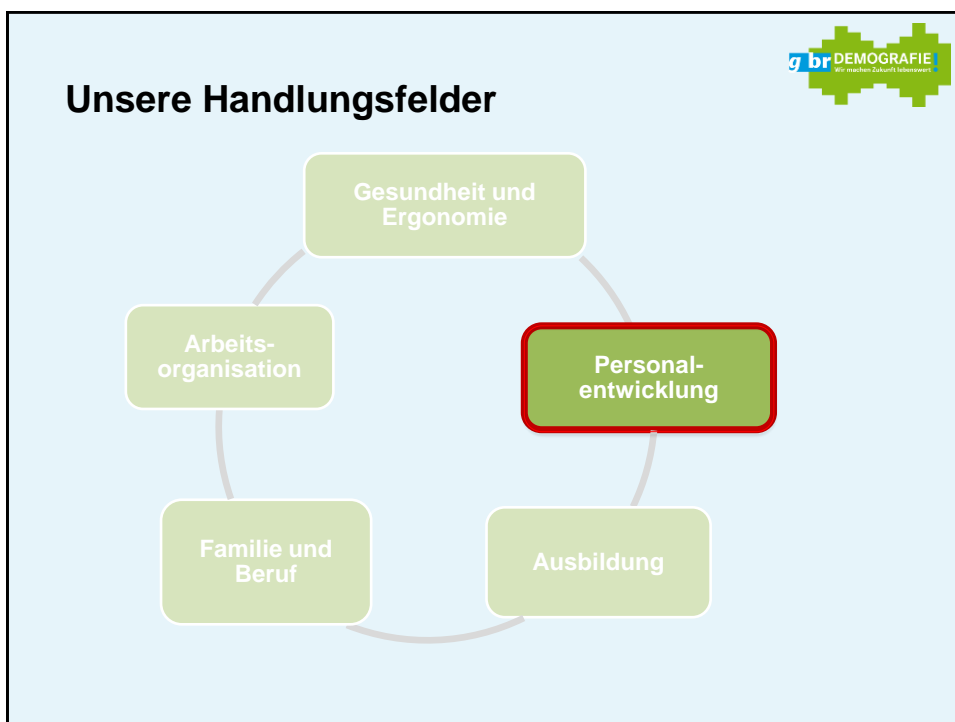
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Gesundheitsförderung und die Krankheitsprävention am Arbeitsplatz / im Betrieb?
- Hat das Vorhaben Auswirkungen auf die Situation von Mitarbeitern mit Behinderung hinsichtlich Barrierefreiheit?
- Berücksichtigt das Vorhaben die besonderen Bedürfnisse und Belastungen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



Demografie Check

g br DEMOGRAFIE
Wir machen Zukunft lebenswert

- 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 Pflegendender?
- Sind durch das Vorhaben Auswirkungen auf eine Kultur des längeren Arbeitens zu erwarten?





Strategische Personalplanung

Bisher wurde eine quantitative Personalplanung über Headcount und Kosten durchgeführt.

Der voraussichtlichen Workload wird eine planerische Workforce entgegengesetzt. Die Altersstruktur und das Jobprofil werden bei dieser Betrachtung nicht berücksichtigt.

Bei der strategischen Personalplanung soll nun eine **quantitative** und **qualitative Personalplanung** durchgeführt werden. Neben der Kapazität werden auch Altersstruktur und Qualifikationen betrachtet.



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.

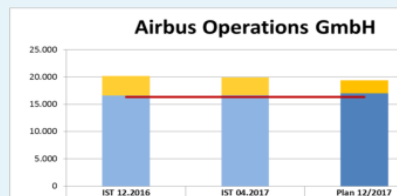
Operative Planung

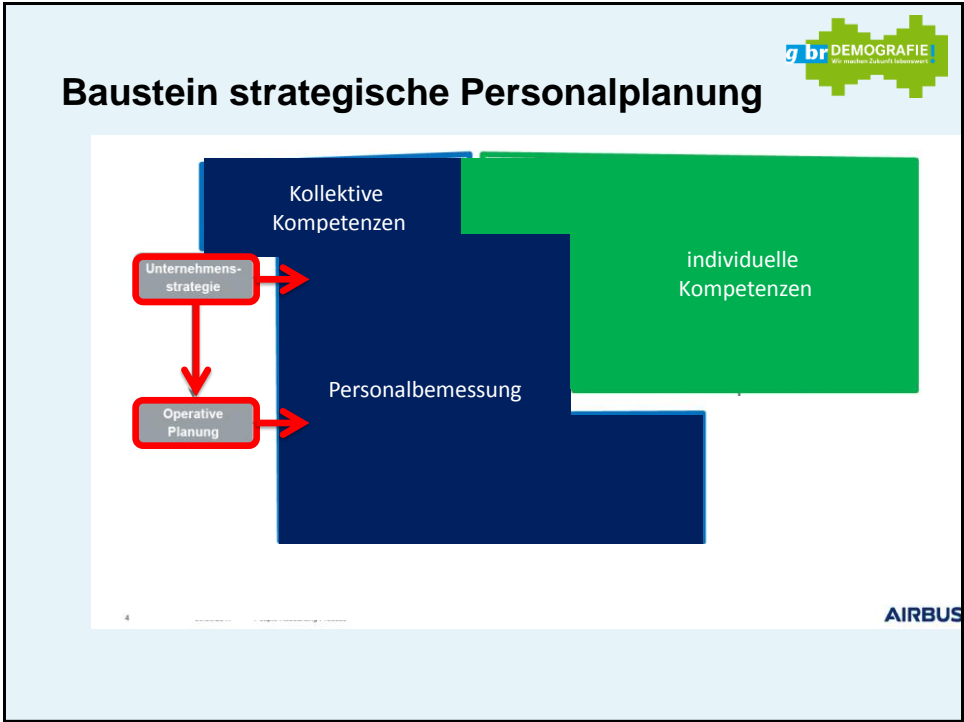


Anhand der Workload-Planung aus den laufenden Programmen und den Neuprogrammen bzw. Neugeschäften werden die quantitativen Bedarfe in den jeweiligen erforderlichen Kompetenzen abgeschätzt.

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

Die operative Planung bildet die quantitative Basis für die Strategische Personalplanung





Neu: Kompetenzanalyse

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

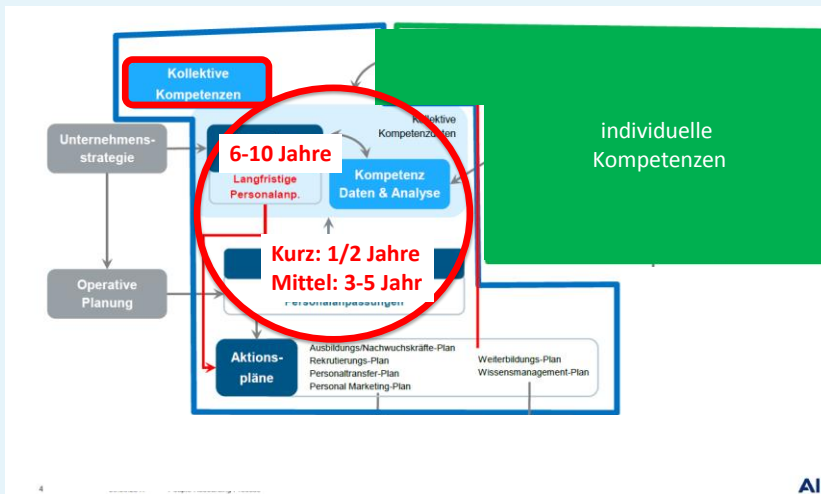
15 Questions to analyse resource needs

LONG TERM	<p>1. 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?)</p> <p>2. 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?)</p> <p>3. Do we have a good balance between Workforce and Workload (Global or org-unit)?</p> <p>4. Do we have the right flexibility measures in place? (to be adapted to the org-unit)</p> <p>5. Do we have any action to take on Diversity? (what is our age pyramid, gender?)</p> <p>6. Do we have a strong risk of loss of Knowledge due to upcoming Retirements?...</p> <p>7. What is the Headcount Target split per Job Family? Does this make sense or is it not?</p> <p>8. What are our needs in terms of Knowledge Management? Should we secure our knowledge, mobility or move specific skills externally?</p> <p>9. Do we have / or need an internal org unit mobility plan? If yes, what are the steps to implement it?</p> <p>10. What are the Collective Learning Needs to develop our Stayers (Training Deployment, Learning Guidelines)</p>
SHORT TERM	<p>11. Do I need to redeploy people elsewhere in the Group?</p> <p>12. Do we have a specific need for External Recruitment / Mobility within the Group?</p> <p>13. Do we anticipate many newcomers? If yes, what Learning needs do we need to address?</p> <p>14. How can the Early Career teams support me? Can I fill my open positions with them?</p> <p>15. With all this in mind do we need to develop a new learning solution in a given area?</p> <p>16. Are our learning needs aligned with our Budget?</p>

The screenshot shows the 'AIRBUS COMPETENCE STRATEGY' tool interface. It features three main categories: 'Technical Disciplines' (Quality, Industrial, Engineering), 'Customer Focus' (Customer Services, Customer Affairs), and 'Transversal Disciplines' (Leadership, HR, P&M, Procurement, Corporate Governance, Finance, ICT). The Airbus logo is visible at the bottom.



Baustein strategische Personalplanung

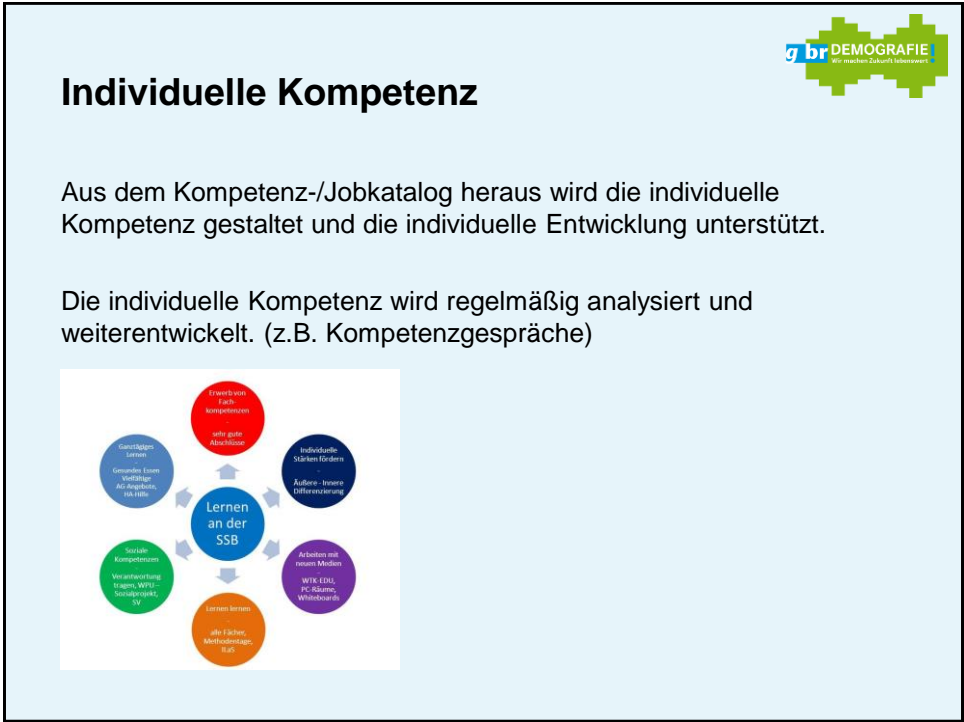
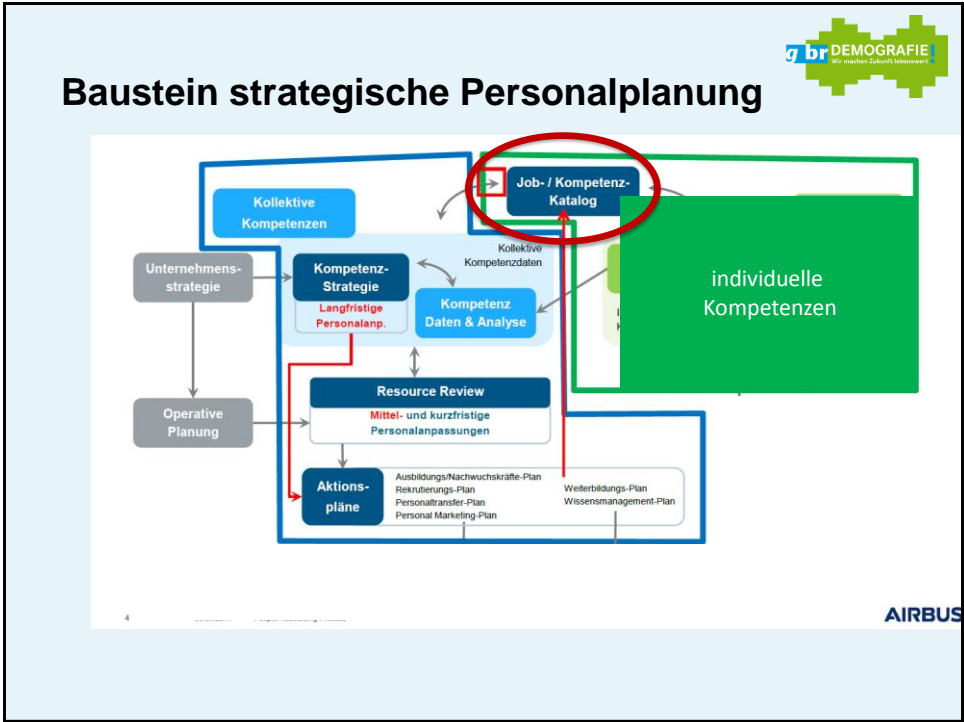


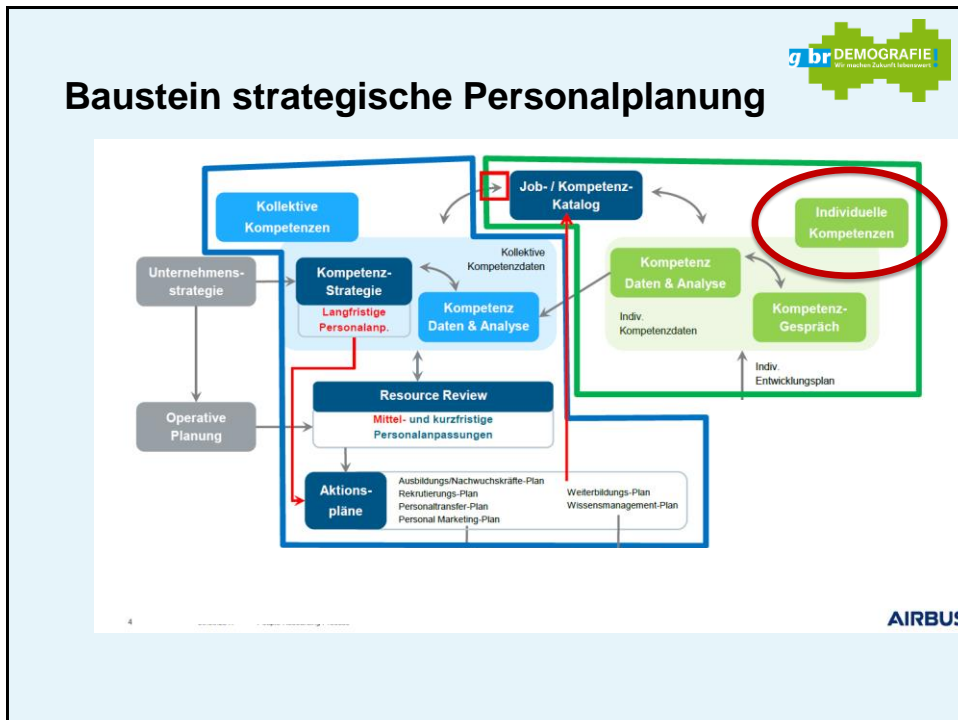
AIRBUS

Neu: Job/ Kompetenzkatalog

Die ermittelten kollektive Kompetenzen werden einem Job/ Kompetenzkatalog zugeordnet.
 Der Kompetenzkatalog bildet einzelne Jobprofile ab und ist Teil der individuellen Kompetenz.







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.

