

Airbus, Zentrale Informationsverarbeitung (ICT)

Wie trägt Tarifpolitik zur Herstellung von gleichwertigen Berufswegen und zur gleichen Entlohnung bei?

Präsentiert von

Angela Kennecke / *ICT Learning Manager und Betriebsrätin Standort Bremen*

Überblick





ICT Airbus



<< Airbus Business Process Enabler >>

- Robuste und leistungsfähige ICT Dienstleistungen
- Geschäftsprozesse in effektive ICT Lösungen umsetzen
- Standardisierung im Rahmen einer harmonisierten Architektur
- Innovationen durch hochmoderne Technologien ermöglichen



MAKE (ICT)

- Software → Prozess
- Infrastruktur
- ICT internal Support

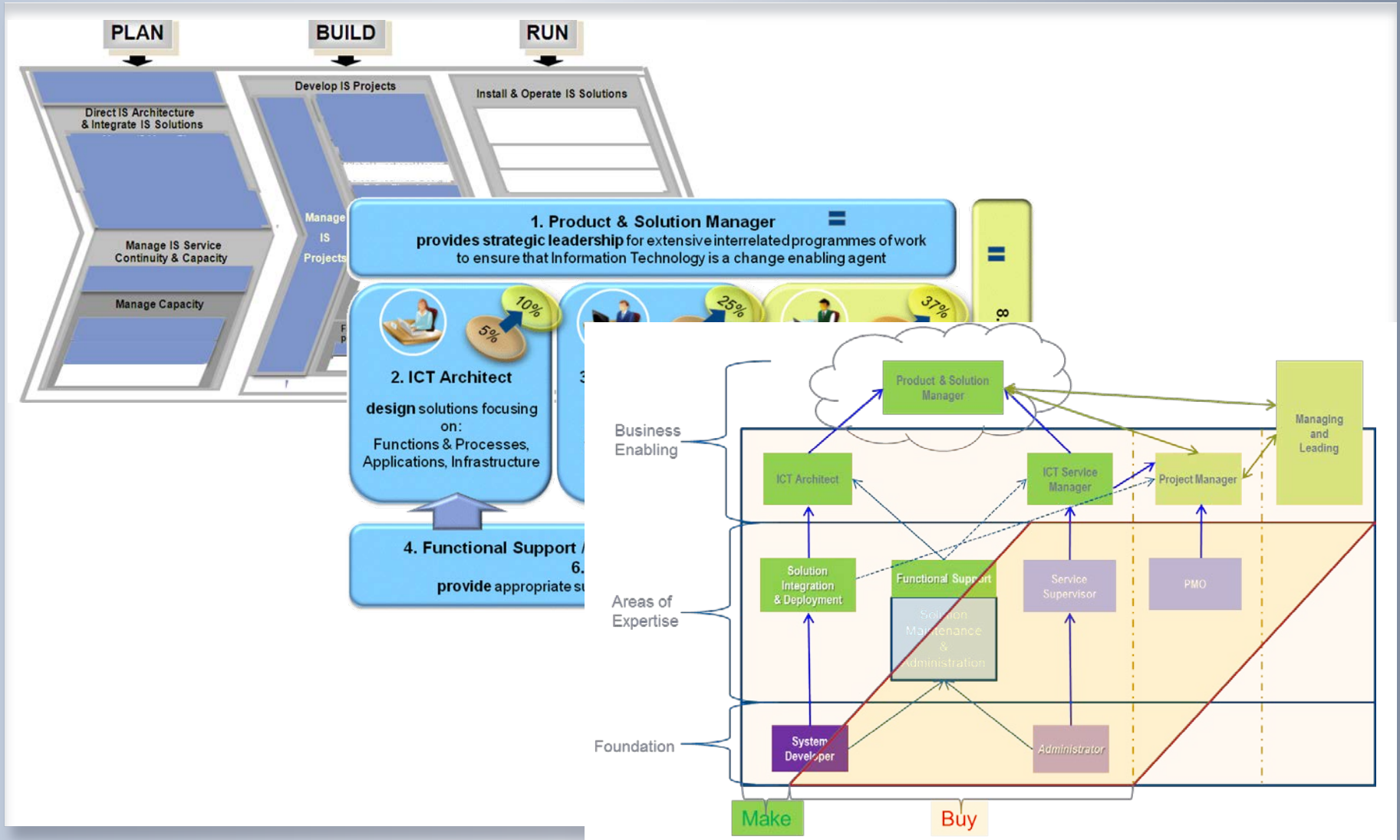
~1300 MA

Supplier/ Bundle-Verträge

BUY



Strategie + Entwicklungspfad im europäischen Kontext



...



Herstellung gleichwertiger Berufswege

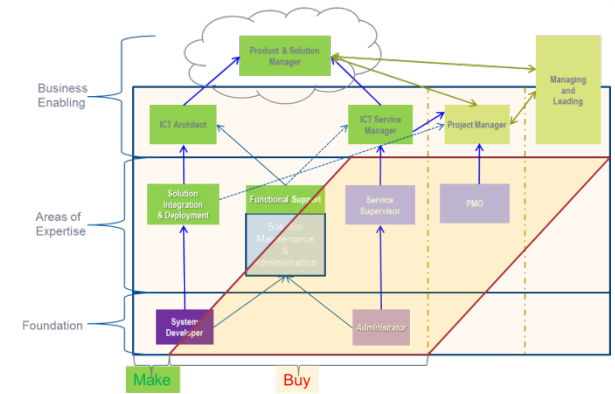
Herausforderung:

- Europäisches und internationales Umfeld

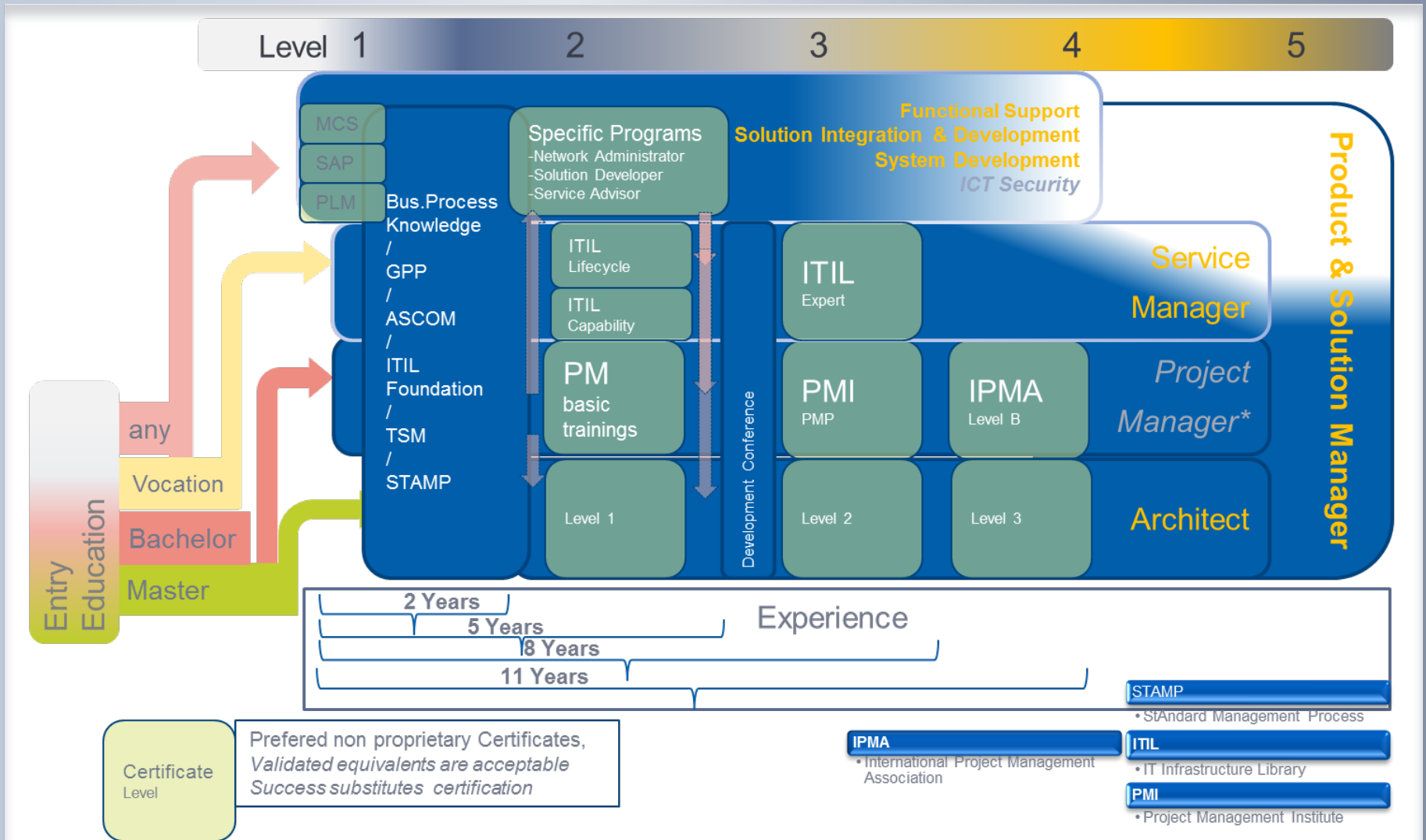
Ausbildungswege:

- D: ITK-Berufe, duale Studiengänge
- F: Abschlüsse Berufsbildender Schulen, Uni-/Hochschulabsolventen, (VIE's)

Lernpfade:



Entwicklung braucht Zeit...



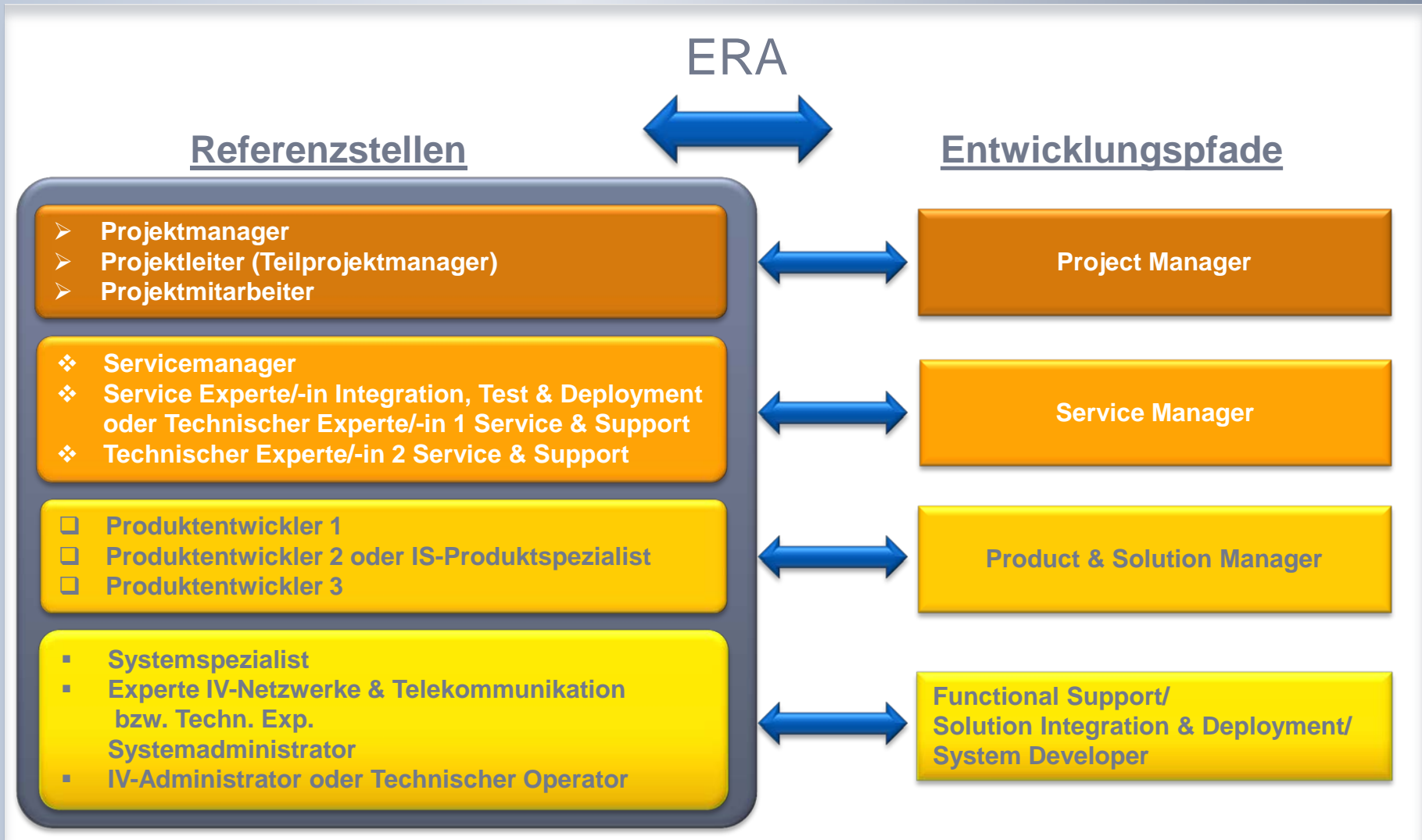
*Project Management Career Path belongs to PM&PL CoC



Gleiche Entlohnung, Wie ist eine Referenzstelle beschrieben?

Arbeitsfeld: IS Solution Support & Services Funktion: Information Systems Kürzel:		Stellenbezeichnung: IV-Administrator/-in	Stand: 01.04.2008
Arbeitsgänge		Handlungs- und Entscheidungsspielraum/ Verantwortung	
Abgeforderte Arbeiten: Kern- und Ergänzungsarbeiten <ul style="list-style-type: none"> • • • • • • • • 		Erledigungen der Aufgaben unter Beachtung	
Arbeitsobjekt: IT-Systeme (Anwendungen der jeweils zu betreuenden Umgebungen, Datenbanken, Netzwerke) sowie Zulassungsformulare (elektronisch und Papierform)			
Arbeits- und Betriebsmittel: System-Management-Tools, Analyse-Tools, System-Dokumentation, Datenbanksysteme, MS-Office, Problem- & Request-Management-Tool			
Arbeitsergebnisse: Beratung, Benutzerzugang, freigeschaltete Software und Speicherplatzplatz,		Darstellung der Arbeitsergebnisse gegenüber dem internen Kunden ohne Kontrolle durch den Vorgesetzten	
Flexibilität: Weitestgehend routinemäßiger Wechsel von Prioritäten durch plötzliche Störmeldungen		Kooperation: Weitestgehend regelmäßig wiederkehrender Informationsaustausch (Beratung) mit internen Kunden aller Hierarchieebenen und den zuständigen Stellen in der zentralen IV bei gleichen Interessen	
Erforderliche Qualifikation sowie notwendige Kenntnisse und Fertigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Kaufmännische Berufsausbildung (z. B. Kauffrau für Bürokommunikation) • Grundkenntnisse Englisch 			

Gleiche Entlohnung durch ERA-Referenzstellen





Fazit: Tarifpolitischer Beitrag

Dimensionen eines Jobprofils

- Kompetenzen und Wissen
- Aktivitäten
- Prozesse & Methoden
- Werkzeuge
- Schnittstellen
- Produktwissen
- Erfahrungen
- Soft Skills

ERA

Qualifizierungs-Tarifvertrag

Lernlösungen

- Training
- eLearning
- Coaching
- Wachsen an Herausforderungen
- Reflektion
- Wissenstransfer

Qualitative Berufspolitik durch Gewerkschaften

Kernberufe und Weiterbildung



Fazit

1. Wie wird das in Euren Betrieben gelebt? Wie erlebt ihr das?

2. Ist da was in Bewegung/im Wandel in den Betrieben?

3. Was sollte sich hier in Zukunft verbessern/was müssen wir unbedingt tariflich angehen?

Zu 1.

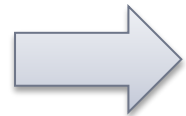
Ja, es wird auch so gelebt. Jedoch sind folgende Punkte zu beachten:

- Eine einseitige Mitarbeiterentwicklung – nur das Gehalt oder nur in Person und Aufgaben

– Zu 2.

- N
K
D
Ja. Thema Demographie:

- Allmählich wird der Facharbeitermangel auch durch das Management geglaubt und festgestellt, dass die benötigten Kompetenzen nicht ausreichend verfügbar sind.
- Gute Mitarbeiter kosten Geld und sind dieses auch wert.
- Allmählich wird verstanden, dass Training kein Allheilmittel ist.
- Trotz vieler Standardisierung sind Mitarbeiter nicht einfach austauschbar (→ Film)



Fazit

1. Wie wird das in Euren Betrieben gelebt/Wie erlebt ihr das?

2. Ist da was in Bewegung/im Wandel in den Betrieben?

3. Was sollte sich hier in Zukunft verbessern/was müssen wir unbedingt tariflich angehen?

Zu 3.

- Ausbildung der personalen Kompetenz (DQR) ist im Bildungssystem stärker zu integrieren
- Europäisierung in Schlüsselkompetenzen und Regularien
- DQR-Level für Ehrenämter und privat erworbene Kompetenzen durch z.B. Kindeserziehung und Pflege
- Aus- und Weiterbildungssystem für Führungskräfte
- Berufsbiographiepass
- Qualifizierung von Beobachtern/ Bewertern/ Prüfern für DQR/EQF-Level-Bestätigung
- 360° Feedback für alle (Selbstbild/Fremdbild/Reflektion)
- Andere Arten der Honorierung (Danke, Bildung, Gesundheitschecks, Urlaub ...)
- Leistungszulage per Selbsteinschätzung
- „Mentale Modelle“ und Persönlichkeitsentwicklung stärker in allgem. Bildungssystem integrieren
- Diskussion über Wertesystem (=stabile Basis mit Bestand)
- Interne Praktika im Berufsleben
- Entwicklung Älterer und Manager zu Lerncoaches





© AIRBUS Operations GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Vertrauliches und geschütztes Dokument.

Dieses Dokument und alle darin enthaltenen Informationen sind das alleinige Eigentum von AIRBUS Operations GmbH. Die Zustellung dieses Dokumentes oder die Offenlegung seines Inhalts begründen keine Rechte am geistigen Eigentum. Dieses Dokument darf ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung von AIRBUS Operations GmbH nicht vervielfältigt oder einem Dritten gegenüber enthüllt werden. Dieses Dokument und sein Inhalt dürfen nur zu bestimmungsgemäßen Zwecken verwendet werden. Die in diesem Dokument gemachten Aussagen stellen kein Angebot dar. Sie wurden auf der Grundlage der aufgeführten Annahmen und in gutem Glauben gemacht. Wenn die zugehörigen Begründungen für diese Aussagen nicht angegeben sind, ist AIRBUS Operations GmbH gern bereit, deren Grundlage zu erläutern.

AIRBUS, das Airbus-Logo, A300, A310, A318, A319, A320, A321, A330, A340, A350, A380 und A400M sind eingetragene Marken.