

DAIMLER

Arbeitsmarktpolitische Tagung IAB

*HR Resource Management bei Daimler:
Frühzeitig zukünftige Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfe
erkennen*

Überblick Daimler Konzern (2010)



Mitarbeiter weltweit: 260.100
davon in Deutschland: 164.000

Die Basis für unser Zielsystem sind motivierte und leistungsstarke Mitarbeiter



Hoch motivierte und leistungsstarke Mitarbeiter

Begeisterung

Wertschätzung

Integrität

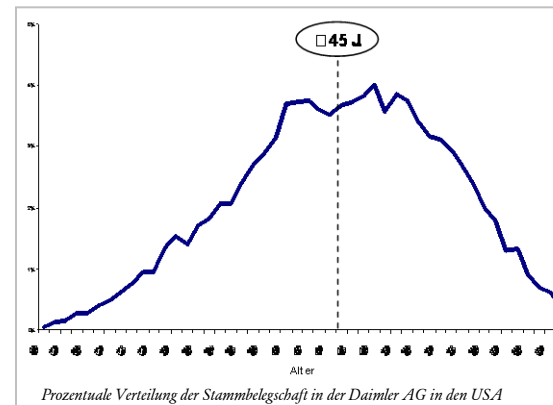
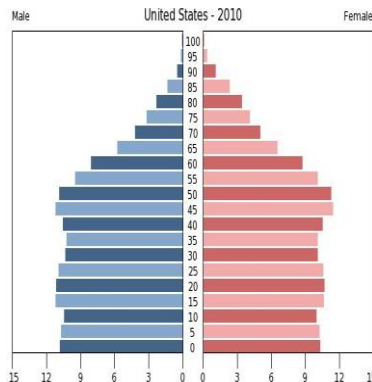
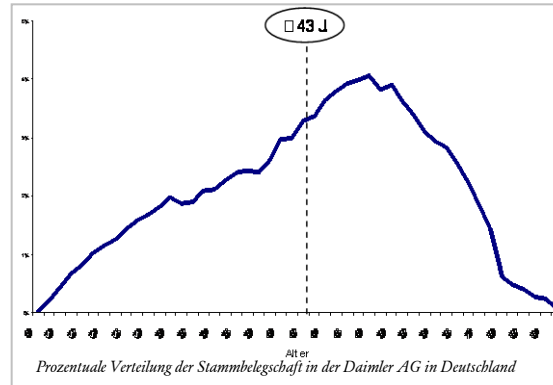
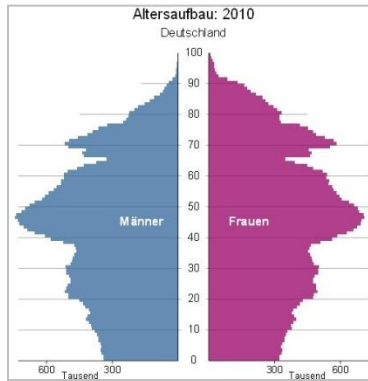
Disziplin

Demografischer Wandel in verschiedenen Ländern Vergleich Deutschland - USA

Altersstrukturen

.... der Gesellschaft:

.... und bei Daimler:



Unterschiedliche
demografische
Herausforderungen
in den verschiedenen
Ländern

HR Resource Management (HR RM)

Mit HR RM strategische Handlungsbedarfe identifizieren



HR Resource Management

Simulation und Abgleich von Bestands- und Bedarfsstrukturen auf Jobfunktionsebene (GAP-Analyse)

Mit dem HR Resource Management zukünftige Über- & Unterdeckungen in den Jobfunktion identifizieren Detaillierte Basis zur Ableitung zielgerichteter Maßnahmen

Beispiel GAP-Analyse:
 (schematisch, Auszug)

Über-/Unterdeckungen in den Jahren (Personalkapazität, abs./proz.)

Jobfunktionen	AK Start	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jobfunktion 1	285	-75.9	-39.1	-31.1	11.2	-3.6	-10.6	-21.6	-30.7	-38.1	-38.5	-46.1
Jobfunktion 2	45	-9.0	-7.0	-13.0	-12.0	-3.6	-6.2	-6.6	-7.0	-8.8	-8.5	-8.7
Jobfunktion 3	182	-23.3	6.7	11.9	38.4	51.7	52.5	45.0	45.3	41.8	40.3	35.2
Jobfunktion 4	47	-11.7	-29.6	-33.0	-37.2	-36.2	-26.3	-26.8	-26.3	-26.6	-27.6	-28.6
Jobfunktion 5	119	-12.2	7.2	15.7	30.0	36.9	37.4	32.3	30.2	28.3	27.3	23.3
Jobfunktion 6	53	-3.4	-20.4	-33.9	-42.4	-55.7	-61.2	-76.0	-81.3	-84.2	-88.2	-93.2
Jobfunktion 7	9	0.2	0.1	0.5	0.6	0.7	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1	1.2
Jobfunktion 8	7	0.2	0.1	0.4	0.5	0.5	0.6	0.7	0.7	0.8	0.8	0.9
Jobfunktion 9	10	0.2	0.1	0.6	0.7	0.7	0.8	0.9	0.1	0.2	0.3	0.4



Ableitung von Maßnahmen in den Handlungsfeldern:

Ausbildung

Rekrutierung

Qualifizierung

Flexibilität

Personalanpassung

Legende:

AK-Überdeckung (+) bzw. -Unterdeckung (-) (ggü. AK-Bestand des betrachteten Jahres)			
■ > +20 %	■ +5 % bis < -5 %	■ -15 % bis < -20 %	■ < -60 %
■ +15 % bis < +20 %	■ -5 % bis < -10 %	■ -20 % bis < -30 %	
■ +10 % bis < +15 %	■ -10 % bis < -15 %	■ -30 % bis < -60 %	

Beispiel „Optimierung des Ausbildungsportfolios“ Für zukünftige Bedarfe die richtigen Berufsbilder ausbilden

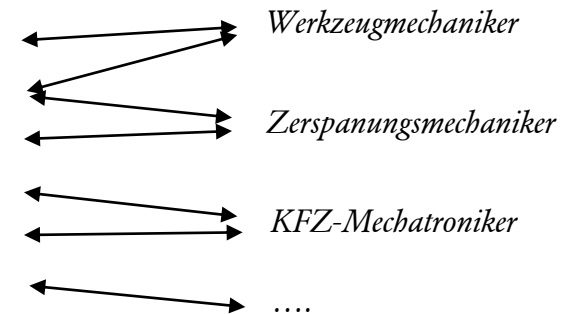
Mit HR Resource Management den zukünftigen Bedarf an Fachkräften identifizieren um heute die richtige Anzahl von Auszubildenden in den richtigen Berufsbildern einzustellen

GAP-Analyse zur Identifizierung zukünftiger Fachkräfte-Bedarfe

Zuordnung
auf Berufsbild

Azubi-Portfolio am
Standort, z.B.:

Jbbfunktionen	AK Start	2011	2012	2013	2014	2015
Jbbfunktion 1	285	-75,9	-39,1	-31,1	11,2	-3,6
Jbbfunktion 2	45	-9,0	-7,0	-13,0	-12,0	-34,8
Jbbfunktion 3	182	-23,3	6,7	11,9	56,4	51,7
Jbbfunktion 4	47	-11,7	-29,6	-38,0	-37,2	-33,4
Jbbfunktion 5	119	-12,2	7,2	15,7	39,0	36,9
Jbbfunktion 6	53	-3,4	-20,4	-35,9	-42,4	-55,7
Jbbfunktion 7	9	0,2	0,1	0,5	0,6	0,7
Jbbfunktion 8	7	0,2	0,1	0,4	0,5	0,5
Jbbfunktion 9	10	0,2	0,1	0,6	0,7	0,7



Beispiel „Demografieorientierte Beschäftigungspfade“ Gezielte Qualifizierung von „älteren“ Mitarbeitern

Auszug Werkszeitschrift Werk Bremen:

QUALIFIZIERUNG ÄLTERER MITARBEITER



Man lernt nie aus (von links nach rechts): Axel Kück, Laszlo Schabik, Kurt Neumann, Zbigniew Kubalak, Nasir Goban

Noch einmal die Werkbank drücken

Das Projekt HR Resource Management beschäftigt sich seit 2008 mit der Frage, wie mit einer älter werdenden Belegschaft den Anforderungen eines Automobilwerkes gerecht werden kann. Ein erster Schritt: Die Qualifizierung von Mitarbeitern auf für sie neue Tätigkeiten. Um dies vorzubereiten, fand nun ein „Pilotmodell“ statt: Im November haben vier ehemalige Mitarbeiter aus der Montage eine Qualifizierung zum Anlagenwart begonnen. Eigentlich ist Kurt Neumann Ausbildungsmeister für Werkzeugmechaniker und hat täglich mit jungen Auszubildenden zu tun.

Seit Kurzem hat er die Qualifizierung für die Tätigkeit eines Anlagenwartes von vier älteren Mitarbeitern übernommen (...). Einer der neuen „Azubis“ ist Laszlo Schabik (46), seit 15 Jahren im Werk und gelernter Kfz-Lackierer. Bisher stand er am Achsband der Montage C-Klasse in Halle 9. Nun lässt er sich qualifizieren, um sich beruflich zu verändern und die körperliche Belastung zu reduzieren. Laszlo Schabik: „Ich bin froh über die Schulung um für die zukünftige Arbeit als Anlagenwart auf den neuesten Stand der Dinge zu kommen.“

Ohne sie wäre die praktische Schulung direkt am neuen Arbeitsplatz wesentlich schwerer und langwieriger.“

Auch „Umlerner“ Zbigniew Kubalak, bis vor Kurzem in der Montage Inneneinbau in der Halle 9 tätig, ist begeistert: „Zu Beginn dieser Maßnahme war ich sehr skeptisch und dachte mir „Wofür das Ganze?“ Jetzt kann ich sagen, dass es eine sehr positive und überaus lehrreiche Erfahrung war. Ich konnte meine Kenntnisse wieder auffrischen und bin nun gerüstet für die Aufgaben, die in meinem neuen Job auf mich zukommen.“ (...)

*Ich danke für Ihre
Aufmerksamkeit !*

