

Ankieta na temat aktualnej sytuacji w zakładach europejskiego przemysłu lotniczego i kosmicznego



A. Zakład i osoba do kontaktu

Nazwa zakładu		Osoba do kontaktu	
Kraj		E-mail	
Adres		Telefon	

Zakład jest ...	<input type="checkbox"/>	samodzielnym podmiotem	<input type="checkbox"/>	częścią koncernu
Proszę podać nazwę koncernu				
Zakład jest ...	<input type="checkbox"/>	producentem finalnym (OEM)	<input type="checkbox"/>	poddostawcą
i produkuje:				

B. Sytuacja w zakresie zatrudnienia w roku 2016

1. Ilu pracowników jest zatrudnionych na dzień 1 marca 2016 r.?

Normalne warunki zatrudnienia	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Niepewne warunki zatrudnienia	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Pracownicy zatrudnieni na stałe				Osoby zatrudnione na czas określony			
<i>w tym:</i> Produkcja				Pracownicy tymczasowi			
<i>w tym:</i> Administracja				Osoby zatrudnione na umowy o dzieło			
<i>w tym:</i> Rozwój / Konstrukcja				Inne			

2. Jaki będzie prawdopodobnie rozwój sytuacji w zakresie zatrudnienia w okresie 2016-2017?

Stale miejsca pracy	<input type="checkbox"/>	prawdopodobnie zmniejszenie o		miejsc pracy
	<input type="checkbox"/>	bez zmian		
	<input type="checkbox"/>	prawdopodobnie zwiększenie o		miejsc pracy
Osoby zatrudnione na czas określony	<input type="checkbox"/>	prawdopodobnie zmniejszenie o		miejsc pracy
	<input type="checkbox"/>	bez zmian		
	<input type="checkbox"/>	prawdopodobnie zwiększenie o		miejsc pracy
Pracownicy tymczasowi	<input type="checkbox"/>	prawdopodobnie zmniejszenie o		miejsc pracy
	<input type="checkbox"/>	bez zmian		
	<input type="checkbox"/>	prawdopodobnie zwiększenie o		miejsc pracy
Osoby zatrudnione na umowy o dzieło	<input type="checkbox"/>	prawdopodobnie zmniejszenie o		miejsc pracy
	<input type="checkbox"/>	bez zmian		
	<input type="checkbox"/>	prawdopodobnie zwiększenie o		miejsc pracy

3. Wspieranie młodych pracowników i zapewnienie wykwalifikowanej kadry: Jakie formy kształcenia istnieją w firmie?

Forma kształcenia	Tak	Nie	Liczba		
			mężczyźni	kobiety	ogółem
System dualny (zakład/szkoła)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Praktykanci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kształcenie w całości w zakładzie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kształcenie w całości w szkole zawodowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Szkoła z praktyką	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Różne miejsca nauki (sieć edukacyjna)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Studia dualne (szkoła wyższa/zakład)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

C. Struktura wiekowa i podnoszenie kwalifikacji

1. Aktualna struktura wiekowa: Do jakich grup wiekowych należą zatrudnieni pracownicy?

Wiek zatrudnionych			Jaka jest średnia wieku zatrudnionych pracowników? <input type="text"/> w latach
15 - 24 lata	25 - 34 lata	35 - 44 lata	
45 - 54 lata	55 - 59 lat	60 lat i więcej	

2. Ilu pracowników w grupie wiekowej „60 lat i więcej” pracuje w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy?

Pracownicy w grupie wiekowej „60 lat i więcej”		
Ogółem	Pełny wymiar czasu pracy	Niepełny wymiar czasu pracy

3. Jakie konkretne przedsięwzięcia i instrumenty są stosowane w zakładzie w kontekście strategicznych działań kadrowych mających na celu pokrycie przyszłego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników?

(proszę zaznaczyć właściwą kratkę, jeśli dane przedsięwzięcia i instrumenty są stosowane)

Proszę również podać, czy uczestniczą w tym podmioty reprezentujące pracowników.

Instrument	Stosowanie		Udział podmiotu reprezentującego pracowników		
	TAK	NIE	Tak	Nie	Brak danych
Regularne określanie zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Analiza potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Zakładowe programy podnoszenia kwalifikacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Ponadzakładowe programy podnoszenia kwalifikacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programy rozwoju personelu i organizacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programy wspierania absolwentów szkół	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programy podtrzymywania więzi z byłymi uczniami zawodu, którzy rozpoczynają studia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programy rekrutacji wykwalifikowanych pracowników (zagranicznych)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Inicjatywy na rzecz wykwalifikowanych pracowników (w szkołach, uczelniach, na rynku pracy)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Strategiczna współpraca ze szkołami i/lub uczelniami w zakresie wspierania młodych pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

"Działania kadrowe a demografia" Część A) Sytuacja w zakładzie		Proszę ocenić trafność poszczególnych stwierdzeń w odniesieniu do danych grup pracowników według skali od 1 = tak do 5 = nie.														
		Proszę odpowiedzieć na każde pytanie osobno dla poszczególnych grup pracowników (produkcja, rozwój/konstrukcja, administracja).														
Grupa pracowników		Produkcja					Rozwój/Konstrukcja					Administracja				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		tak	przeważnie tak	częściowo	raczej nie	nie	tak	przeważnie tak	częściowo	raczej nie	nie	tak	przeważnie tak	częściowo	raczej nie	nie
1	Pozyskiwanie pracowników															
1.1	Na rynku pracy jest coraz mniej możliwości znalezienia młodych pracowników.															
1.2	Wychodzimy z założenia, że zmiany demograficzne na naszym regionalnym rynku pracy będą w przyszłości skutkowały problemami z pozyskiwaniem pracowników.															
1.3	W naszej firmie zatrudniamy również osoby starsze.															
1.4	Ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy formułujemy zawsze w taki sposób, aby dotrzeć również do osób starszych.															
1.5	Kształcimy regularnie uczniów zawodu i z reguły zatrudniamy ich w naszej firmie.															
2	Podnoszenie kwalifikacji i tworzenie warunków pracy sprzyjających uczeniu się															
2.1	Z reguły występują u nas kompleksowe zadania wymagające dłuższej praktyki i wiedzy opartej na doświadczeniu.															
2.2	Mamy wystarczające informacje na temat kwalifikacji, które będą w przyszłości wymagane w zakładzie.															
2.3	Mamy wystarczające informacje na temat niezbędnych potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników.															
2.4	Prowadzimy regularnie rozmowy z wszystkimi pracownikami, aby określić ich potrzeby w zakresie podnoszenia kwalifikacji i omówić kwestie dalszego rozwoju zawodowego.															
2.5	Oferujemy pracownikom w naszej firmie ustawiczne szkolenia w celu dalszego rozwoju ich kwalifikacji.															
2.6	Zadania dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników celowo kształtujemy w taki sposób, aby umożliwić „training on the job”.															
2.7	Pracownicy w naszej firmie pracują najczęściej w grupach lub zespołach.															

"Działania kadrowe a demografia" Część A) Sytuacja w zakładzie		Proszę ocenić trafność poszczególnych stwierdzeń w odniesieniu do danych grup pracowników według skali od 1 = tak do 5 = nie.														
		Proszę odpowiedzieć na każde pytanie osobno dla poszczególnych grup pracowników (produkcja, rozwój/konstrukcja, administracja).														
Grupa pracowników		Produkcja					Rozwój/Konstrukcja					Administracja				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>	<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>	<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>
2.8	Zwracamy uwagę na to, aby pracownicy od czasu do czasu mogli wykonywać inne zadania lub zmienić stanowisko pracy doskonaląc w ten sposób umiejętność uczenia się.															
2.9	Sprawdzamy regularnie, czy nasi starsi pracownicy biorą udział w szkoleniach w zakładzie tak samo często jak pracownicy młodszy.															
2.10	Aktywnie wspieramy udział starszych pracowników w szkoleniach.															
2.11	W szkoleniach zakładowych stosujemy metody nauki dostosowane do wieku bądź wymagań kształcenia osób dorosłych.															
2.12	Nasi pracownicy w średnim i starszym wieku radzą sobie z nowymi technologiami tak samo kompetentnie jak nasi młodszy pracownicy.															
2.13	Spektrum zadań wykonywanych przez starszych pracowników jest tak samo szerokie jak w przypadku młodszych pracowników.															
2.14	Dbamy o to, aby nasi starszy pracownicy tak samo często jak młodszy pracownicy pracowali na stanowiskach pracy, na których ważną rolę odgrywają nowe technologie i rozwiązania.															
2.15	Obsadzając stanowiska pracy w zakładzie nie stosujemy granic wiekowych.															
2.16	Dajemy naszym pracownikom możliwość skorzystania ze specjalnego urlopu (sabbatical) w celu doskonalenia zawodowego lub regeneracji sił.															
3 Promocja zdrowia i warunki pracy dostosowane do wieku pracowników																
3.1	Określone stanowiska pracy bądź określone rodzaje prac w naszym zakładzie są problematyczne z punktu widzenia wieku (np. praca wymagająca wysiłku fizycznego, praca o wymuszonym tempie pracy, duże obciążenia w otoczeniu pracy).															

"Działania kadrowe a demografia" Część A) Sytuacja w zakładzie		Proszę ocenić trafność poszczególnych stwierdzeń w odniesieniu do danych grup pracowników według skali od 1 = tak do 5 = nie.														
		Proszę odpowiedzieć na każde pytanie osobno dla poszczególnych grup pracowników (produkcja, rozwój/konstrukcja, administracja).														
Grupa pracowników		Produkcja					Rozwój/Konstrukcja					Administracja				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>	<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>	<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>
3.2	Część prac jest u nas wykonywana na zmiany (rotacyjna praca zmianowa lub nocne zmiany).															
3.3	Dysponujemy wystarczającymi informacjami na temat stanu zdrowia załogi.															
3.4	Wiemy, jak ewentualnie podejść do kwestii promocji zdrowia w zakładzie.															
3.5	Podejmujemy konkretne wysiłki w celu zmniejszenia obciążeń fizycznych i psychicznych związanych z pracą.															
3.6	Wspieramy utrzymanie zdrowia pracowników przez podejmowanie działań zapobiegawczych (np. ergonomiczne kształtowanie stanowisk pracy, organizacja warsztatów zdrowotnych, szkoła zdrowego kręgosłupa).															
3.7	Organizujemy pracę bądź wykonywanie zadań w taki sposób, aby starsi pracownicy mogli sami sobie dzielić pracę, a tym samym w dużym stopniu samodzielnie określać rytm pracy.															
3.8	Zwracamy uwagę na "ograniczenie czasu przebywania" pracowników na stanowiskach pracy problematycznych z punktu widzenia wieku i dajemy możliwość wykonywania pracy na mniej uciążliwych stanowiskach.															
3.9	Definiujemy stanowiska pracy uwzględniając wymogi związane z wiekiem i celowo kierujemy na takie stanowiska starszych pracowników.															
3.10	Umożliwiamy starszym pracownikom, którzy przez wiele lat wykonywali pracę na zmiany, przejście do pracy w systemie bezmianowym.															
3.11	Jeżeli powyższe nie jest wykonalne, pracę zmianową organizujemy w miarę możliwości z myślą o zdrowiu pracowników (np. planowanie kolejności zmian, umiejscowienie, czas trwania i rozkład czasu pracy według kryteriów zdrowotnych).															

"Działania kadrowe a demografia" Część A) Sytuacja w zakładzie		Proszę ocenić trafność poszczególnych stwierdzeń w odniesieniu do danych grup pracowników według skali od 1 = tak do 5 = nie.														
		Proszę odpowiedzieć na każde pytanie osobno dla poszczególnych grup pracowników (produkcja, rozwój/konstrukcja, administracja).														
Grupa pracowników		Produkcja					Rozwój/Konstrukcja					Administracja				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>	<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>	<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>
4	Transfer know-how															
4.1	Nasi starsi pracownicy posiadają specyficzną wiedzę (opartą na doświadczeniu), która jest niezbędna w celu utrzymania procesów pracy w zakładzie.															
4.2	Rozmawiamy odpowiednio wcześniej z naszymi pracownikami będącymi w wieku przedemerytalnym, kiedy i w jakiej formie chcieliby odejść z firmy.															
4.3	Oferujemy starszym pracownikom - odpowiednio do ich potrzeb i potrzeb zakładu - różne modele odejścia z zawodu (np. praca do osiągnięcia podstawowego wieku emerytalnego, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy).															
4.4	Tworzymy celowo zespoły mieszane pod względem wieku, aby wspierać wymianę wiedzy między pokoleniami.															
4.5	Stosujemy specjalne systemy przekazywania wiedzy między pokoleniami, np. okresowa opieka nad młodszymi pracownikami ze strony starszych pracowników (opiekun, mentor, trener), długookresowa współpraca między starszymi i młodszymi pracownikami (tandemy, zespoły projektowe mieszane pod względem wieku itp.).															

"Działania kadrowe a demografia" Część A) Sytuacja w zakładzie		Proszę ocenić trafność poszczególnych stwierdzeń w odniesieniu do danych grup pracowników według skali od 1 = tak do 5 = nie.														
		Proszę odpowiedzieć na każde pytanie osobno dla poszczególnych grup pracowników (produkcja, rozwój/konstrukcja, administracja).														
Grupa pracowników		Produkcja					Rozwój/Konstrukcja					Administracja				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>	<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>	<i>tak</i>	<i>przeważnie tak</i>	<i>częściowo</i>	<i>raczej nie</i>	<i>nie</i>
5	Kultura korporacyjna															
5.1	Posiadamy strategie pozwalające na przeciwstawienie się stereotypom, według których starsi pracownicy w firmie są generalnie mniej wydajni.															
5.2	Zwracamy świadomie uwagę na to, aby zarówno starsi, jak i młodszy pracownicy byli w pracy traktowani z uznaniem i szacunkiem.															
5.3	Zwracamy uwagę na kooperatywny styl zarządzania firmą i na to, aby pracownicy uczestniczyli w ważnych sprawach dotyczących ich pracy i rozwijali własną inicjatywę.															
5.4	Nasza kadra kierownicza i przedstawiciele załogi zajmowali się już szczegółowo tematem "Wiek i starzejąca się załoga".															
5.5	Mamy opracowane wytyczne korporacyjne w zakresie polityki personalnej odpowiednio uwzględniającej kwestie wiekowe.															

"Działania kadrowe a demografia" Część B) Przedsięwzięcia realizowane w firmie lub w branży			Jeśli takie przedsięwzięcia są realizowane, jak oceniacie ich jakość na skali od 1 = bardzo dobrze do 5 = bardzo źle.					
Czy w Waszej firmie lub w firmach Waszej branży realizowane są niżej wymienione przedsięwzięcia?								
1. Przedsięwzięcia realizowane w zakładach		Tak	Nie	1 = bardzo dobrze	2 = dobrze	3 = średnio	4 = źle	5 = bardzo źle
1.1	Analiza warunków pracy i ich skutków zdrowotnych dla pracowników (ocena zagrożeń fizycznych i psychicznych)							
1.2	Zakładowy system zarządzania readaptacją osób wracających do pracy po dłuższej chorobie							
1.3	Przedsięwzięcia mające na celu promocję zdrowia w zakładzie (zachowania)							
1.4	Przedsięwzięcia mające na celu kształtowanie warunków pracy sprzyjających zdrowiu (warunki)							
1.5	Specjalne przedsięwzięcia uwzględniające obciążenie pracą starszych pracowników lub pracowników o obniżonej zdolności do wykonywania pracy							
1.6	Analizy struktury wiekowej							
1.7	Określenie zapotrzebowania na personel (ilościowe i jakościowe)							
1.8	Kształcenie zawodowe nowych pracowników							
1.9	Oferty w zakresie podnoszenia kwalifikacji na szczeblu zakładowym i ponadzakładowym							
1.10	Zadania, w ramach których pracownicy mogą wykorzystać i rozwinąć swoje kwalifikacje							
1.11	Transfer know-how i zarządzanie wiedzą w relacji między firmami a instytucjami z zewnątrz (np. szkoły wyższe)							
1.12	Transfer know-how i zarządzanie wiedzą w firmie							
1.13	Rozwój kadry kierowniczej z położeniem akcentu na "styl kierowania zorientowany na pracowników"							
1.14	Przedsięwzięcia umożliwiające lepsze godzenie życia rodzinnego z zawodowym							
2. Przedsięwzięcia realizowane na szczeblu ponadzakładowym lub w zakresie polityki zakładowej		Tak	Nie	1 = bardzo dobrze	2 = dobrze	3 = średnio	4 = źle	5 = bardzo źle
2.1	Układy zbiorowe pracy lub porozumienia zakładowe w sprawie zapewnienia wykwalifikowanej kadry i podnoszenia kwalifikacji							
2.2	Układy zbiorowe pracy lub porozumienia zakładowe w sprawie kształtowania warunków pracy odpowiednich do wieku pracowników							
2.3	Układy zbiorowe pracy lub porozumienia zakładowe zawierające specjalne uregulowania dla starszych pracowników (np. niepełny wymiar czasu pracy, mniej uciążliwe warunki pracy)							
2.4	Przedsięwzięcia w celu podnoszenia kwalifikacji członków rad pracowników lub innych gremiów reprezentujących interesy pracownicze na temat "Działania kadrowe a demografia"							
2.5	Regionalne sieci przedsiębiorstw, ewentualnie z udziałem podmiotów ponadzakładowych (np. związki zawodowe, organizacje przedsiębiorców, kasy chorych, urzędy pracy, szkoły wyższe itp.)							

"Działania kadrowe a demografia"						
Część C) Znaczenie w działalności podmiotów						
Jak bardzo niżej wymienione organizacje bądź grupy osób angażują się w temat "Demografia a działania kadrowe"?		bardzo duże	duże	średnie	małe	bardzo małe
1.	Znaczenie w działalności związków zawodowych					
2.	Znaczenie w działalności organizacji przedsiębiorców					
3.	Znaczenie w działalności podmiotów regionalnych (samorządy, urzędy pracy, instytucje ubezpieczeń społecznych itp.)					
4.	Znaczenie w działalności zakładowych podmiotów reprezentujących interesy pracownicze					
5.	Znaczenie w działalności kierownictwa					
6.	Znaczenie dla pracowników					
"Działania kadrowe a demografia"						
Część D) Potrzeba podjęcia działań na poziomie przedsiębiorstw i branży						
Jak oceniacie potrzebę podjęcia działań w Waszej firmie lub w firmach Waszej branży?		brak	mała	średnia	duża	bardzo duża
1.	Zapewnienie wykwalifikowanych pracowników					
1.1	Planowanie personalne (ilościowe i jakościowe)					
1.2	Kształcenie personelu					
1.3	Rekrutacja personelu					
1.4	Integracja nowych pracowników					
1.5	Związywanie pracowników z zakładem					
1.6	Podnoszenie kwalifikacji i rozwój pracowników					
1.7	Zapobieganie przedwczesnemu wyczerpaniu fizycznemu i/lub psychicznemu					
1.8	Dzielenie się wiedzą (transfer know-how, zarządzanie wiedzą)					
2.	Utrzymanie zdrowia i kompetencji po wielu latach pracy (kształtowanie warunków pracy z uwzględnieniem wieku pracowników)					
2.1	Ergonomiczne kształtowanie warunków na stanowisku pracy i w środowisku pracy					
2.2	Urozmaicone zadania					
2.3	Możliwości uczenia się i rozwoju w pracy					
2.4	Odpowiednie ustalanie ilości wykonywanej pracy					
2.5	Dobra organizacja pracy w zakładzie					
2.6	Ergonomiczne kształtowanie procesu pracy					
2.7	Styl kierowania zorientowany na pracowników					
2.8	Możliwość współdecydowania i współdziałania ze strony pracowników					
2.9	Godzenie życia zawodowego z rodzinnym					
3.	Oferty dla określonych grup docelowych (kształtowanie warunków pracy z uwzględnieniem wieku pracowników)					
3.1	Dla starzejących się pracowników , np. wcześniejsze odejście z pracy, mniej uciążliwe modele czasu pracy, warunki pracy sprzyjające zachowaniu zdrowia					
3.2	Dla pracowników o obniżonej zdolności do wykonywania pracy , np. zakładowy system zarządzania readaptacją zawodową					
3.3	Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w celu podjęcia kształcenia: bezpłatny urlop dla podniesienia kwalifikacji					
3.4	Godzenie życia rodzinnego z zawodowym: urlopy na czas opieki nad rodziną, oferty pracy w niepełnym wymiarze czasu, oferty w zakresie opieki nad dziećmi, home office					