

## Enkät om den aktuella situationen i företag i den europeiska luft- och rymdfartsindustrin



### A. Företag och kontaktperson

Företagets namn		Kontaktperson	
Land		E-post	
Adress		Telefon	

Företaget är	<input type="checkbox"/>	oberoende	<input type="checkbox"/>	en del av en företagsgrupp
		Ange företagsgruppens namn		
Företaget är	<input type="checkbox"/>	en OEM	<input type="checkbox"/>	en underleverantör
		och tillverkar		

### B. Sysselsättningsutveckling 2016

#### 1. Vilket var antalet anställda 1 mars 2016?

Reguljär sysselsättning		Sammanlagt	Män	Kvinnor	Otrygg anställning		Sammanlagt	Män	Kvinnor
Fast anställd personal					Visstidsanställda				
<i>Därav</i>	Tillverkning				Utlånad arbetskraft				
<i>Därav</i>	Förvaltning				Anställda med tjänsteavtal				
<i>Därav</i>	Utveckling / konstruktion				Annat				

#### 2. Vilken utveckling av sysselsättningen förväntas 2016/2017?

Fast anställd personal	<input type="checkbox"/>	Förväntad minskning av		arbetsplatser
	<input type="checkbox"/>	Konstant		
	<input type="checkbox"/>	Förväntad ökning av		arbetsplatser
Visstidsanställda	<input type="checkbox"/>	Förväntad minskning av		arbetsplatser
	<input type="checkbox"/>	Konstant		
	<input type="checkbox"/>	Förväntad ökning av		arbetsplatser
Utlånad arbetskraft	<input type="checkbox"/>	Förväntad minskning av		arbetsplatser
	<input type="checkbox"/>	Konstant		
	<input type="checkbox"/>	Förväntad ökning av		arbetsplatser
Anställda med tjänsteavtal	<input type="checkbox"/>	Förväntad minskning av		arbetsplatser
	<input type="checkbox"/>	Konstant		
	<input type="checkbox"/>	Förväntad ökning av		arbetsplatser

### 3. Främjande av unga medarbetare och tryggnad av kvalificerad personal: Vilka former av utbildning finns på företaget?

Typ av utbildning	Ja	Nej	Antal		
			Män	Kvinnor	Sammanlagt
Varvat lärlingssystem (företag/skola)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Trainee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Fullständigt i företag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Fullständigt i yrkesskola/teknisk yrkesskola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Skola med praktik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Olika utbildningsorter (utbildningsförbund)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Varvat studiesystem (högskola/företag)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

## C. Ålders- och kvalifikationsstruktur

### 1. Nuvarande åldersstruktur: Hur indelas anställda i åldersgrupper?

Åldersfördelning av personalen			Vad är personalens genomsnittliga ålder?  <input type="text"/> år
15 till 24 år	25 till 34 år	35 till 44 år	
45 till 54 år	55 till 59 år	60 år och äldre	

### 2. Hur många anställda i åldersgrupp "60 år och äldre" arbetar heltid och hur många arbetar deltid?

Anställda "60 år och äldre"		
Sammanlagt	Heltid	Deltid

### 3. Vilka konkreta åtgärder vidtas / instrument används i samband med en strategisk personalplanering för att täcka behov av kvalificerad personal på företaget?

(Var snäll kryssa motsvarande / påträffande ???)

Var snäll ange också om arbetstagarnas representation är delaktig.

Instrument	Används		Delaktighet av arbetstagarnas representation		
	JA	NEJ	Ja	Nej	Vet ej
Regelbunden bedömning av behov av kvalificerad personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Behovsanalys av kvalifikationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kvalifikationsprogram på företaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Kvalifikationsprogram med andra företag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Program för personal- och organisationsutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Stödprogram för elever som lämnar skolan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Program för att behålla f.d. lärlingar som påbörjar studier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Rekryteringsprogram för (utländsk) yrkesutbildad arbetskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Initiativ för yrkesutbildad arbetskraft (på skolor och högskolor, på arbetsmarknaden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Strategisk Kooperation med skolor och/eller högskolor för att främja unga kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

"Personalplanering och demografi"		Var snäll bedöm nedanstående uttalande för varje medarbetargrupp på en skala från 1 = stämmer helt till 5 = stämmer ej.														
		Var snäll fyll ut svar för varje medarbetargrupp (tillverkning, utveckling/konstruktion, förvaltning) separat.														
Medarbetargrupp		Tillverkning					Utveckling / konstruktion					Förvaltning				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>	<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>	<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>
<b>1</b>	<b>Rekrytering av medarbetare</b>															
1.1	Vi finner allt färre unga medarbetare på arbetsmarknaden															
1.2	Man kan utgå från att demografiska förändringen inom vår regionala arbetsmarknad kommer leda till framtida problem vid personalrekrytering.															
1.3	Vi anställer även äldre sökande på vårt företag.															
1.4	Vi formulerar alltid våra jobbbannonser så att alla sökande, oavsett ålder, känner sig tilltalade.															
1.5	Vi utbildar regelbundet och anställer oftast våra lärlingar.															
<b>2</b>	<b>Kvalificering och arbetsorganisation för en bra inlärningsmiljö</b>															
2.1	Vanligtvis har vi kompletta arbetsuppgifter som förutsätter en längre upplärningstid och erfarenhet.															
2.2	Vi har tillräcklig information om framtida kvalificeringskrav på företaget.															
2.3	Vi har tillräcklig information om medarbetarnas nödvändiga kvalificeringsbehov.															
2.4	Vi genomför regelbundet utvecklingssamtal med alla medarbetare för att indentifiera kvalificeringsbehov och diskutera frågor om deras framtida yrkesutveckling.															
2.5	Vi erbjuder medarbetarna på vårt företag utbildningsmöjligheter för att vidareutveckla sin kvalifikation.															
2.6	Vi utformar arbetsuppgifter och grupparbete så att de möjliggör "training on the job".															
2.7	Medarbetarna på vårt företag arbetar oftast i grupper eller team.															

"Personalplanering och demografi" <b>Del A) Operativa villkor</b>		Var snäll bedöm nedanstående uttalande för varje medarbetargrupp på en skala från 1 = stämmer helt till 5 = stämmer ej.														
		Var snäll fyll ut svar för varje medarbetargrupp (tillverkning, utveckling/konstruktion, förvaltning) separat.														
Medarbetargrupp		Tillverkning					Utveckling / konstruktion					Förvaltning				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>	<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>	<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>
2.8	Vi ser till att medarbetarna byter arbetsuppgifter och arbetsplats regelbundet och därmed tränar sin inlärningsförmåga.															
2.9	Vi kontrollerar regelbundet om våra äldre medarbetare deltar lika ofta i företagets utbildningsprogram som deras yngre kollegor.															
2.10	Vi stöder aktivt även äldre medarbetare i att delta i utbildningsprogram.															
2.11	För företagets utbildningsprogram använder vi åldersadekvata och vuxenanpassade inlärningsmetoder.															
2.12	Våra medelålders eller äldre medarbetare behärskar nya teknologier lika bra som deras yngre kollegor.															
2.13	Äldre medarbetare har lika bra arbetsmöjligheter som yngre medarbetare.															
2.14	Vi stöder och ser till att våra äldre medarbetare arbetar lika ofta som de yngre på arbetsplatser där nya metoder och utvecklingar spelar en roll.															
2.15	Det finns ingen åldersgräns när vi besätter företagsinterna tjänster.															
2.16	Vi möjliggör att våra arbetstagare kan ta tjänstledigt (sabbatical) för att vidareutbilda sig eller vila upp sig.															

"Personalplanering och demografi" <b>Del A) Operativa villkor</b>		Var snäll bedöm nedanstående uttalande för varje medarbetargrupp på en skala från 1 = stämmer helt till 5 = stämmer ej.														
		Var snäll fyll ut svar för varje medarbetargrupp (tillverkning, utveckling/konstruktion, förvaltning) separat.														
Medarbetargrupp		Tillverkning					Utveckling / konstruktion					Förvaltning				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Stäm mer helt	Stäm mer oftast	Stäm mer delvis	Stäm mer knap past	Stäm mer ej	Stäm mer helt	Stäm mer oftast	Stäm mer delvis	Stäm mer knap past	Stäm mer ej	Stäm mer helt	Stäm mer oftast	Stäm mer delvis	Stäm mer knap past	Stäm mer ej
<b>3</b>	<b>Främjande av hälsa och äldreanpassade personalresurser</b>															
<b>3.1</b>	Särskilda arbetsplatser eller arbetsområden på vårt företag är "kritiska för åldrande" (t.ex. fysiskt krävande arbete, ackordsarbete, arbetsomgivning med stor belastning).															
<b>3.2</b>	Arbete utförs delvis som skiftarbete (alternerande skift eller nattskift).															
<b>3.3</b>	Vi har tillräcklig information om personalens hälsotillstånd.															
<b>3.4</b>	Vi känner till möjliga handlingslinjer för att främja personalens hälsotillstånd på företaget.															
<b>3.5</b>	Vi vidtar konkreta åtgärder för att minska fysiska och psykiska arbetsbelastningar.															
<b>3.6</b>	Vi hjälper medarbetarna med att hålla sig friska genom förebyggande åtgärder (t.ex. ergonomisk utformning av arbetsplatser, genomföring av hälsoworkshops, ryggstärkande övningar)															
<b>3.7</b>	Vi utformar arbetsprocesser eller arbetsinsatser så att äldre medarbetare kan dela upp sitt arbete och därmed till stor del bestämma arbetsrytmen själva.															
<b>3.8</b>	Vi ser till att medarbetare stannar en "begränsad tidsperiod" i ålderskritiska arbetsområden och erbjuder byte till en mindre krävande arbetsplats.															
<b>3.9</b>	Vi definierar åldersadekvata arbetsplatser och erbjuder dem våra äldre medarbetare.															
<b>3.10</b>	Efter många års skiftarbete erbjuder vi äldre medarbetare att sluta arbeta i skift.															
<b>3.11</b>	Om detta inte är genomförbart, så utformar vi skiftarbetet så hälsofrämjande som möjligt (planering av skiftföljd, ort, längd och distribuering av arbetstid enligt hälsokriterier).															

"Personalplanering och demografi"		Var snäll bedöm nedanstående uttalande för varje medarbetargrupp på en skala från 1 = stämmer helt till 5 = stämmer ej.														
		Var snäll fyll ut svar för varje medarbetargrupp (tillverkning, utveckling/konstruktion, förvaltning) separat.														
Medarbetargrupp		Tillverkning					Utveckling / konstruktion					Förvaltning				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>	<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>	<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>
<b>4</b>	<b>Överföring av kunskap</b>															
4.1	Våra äldre medarbetare har specifika kunskaper baserade på erfarenhet som är ofrånkomliga för upprätthållande av företagets arbetsprocesser.															
4.2	Vi diskuterar tidigt med medarbetarna som snart går i pension när och i vilken form de vill avgå.															
4.3	Vi erbjuder våra äldre medarbetare - beroende på deras eget och företagets intresse - olika former att utträda ur arbetslivet (t.ex. arbeta till sedvanlig pensionsålder, förtidspensionering).															
4.4	Vi utbildar åldersblandade team för att säkerställa överföring av kunskap mellan generationerna.															
4.5	Vi sköter särskilda system för överföring av kunskap mellan generationerna, t.ex. genom att yngre medarbetare tidsbegränsat handleds av äldre (rådgivare, mentorer, coacher), långvarigt samarbete mellan yngre och äldre (tandem, åldersblandade projektteam osv.)															

"Personalplanering och demografi" <b>Del A) Operativa villkor</b>		Var snäll bedöm nedanstående uttalande för varje medarbetargrupp på en skala från <b>1</b> = stämmer helt till <b>5</b> = stämmer ej.														
		Var snäll fyll ut svar för varje medarbetargrupp (tillverkning, utveckling/konstruktion, förvaltning) separat.														
		<b>Tillverkning</b>					<b>Utveckling / konstruktion</b>					<b>Förvaltning</b>				
<i>Medarbetargrupp</i>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>	<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>	<i>Stäm mer helt</i>	<i>Stäm mer oftast</i>	<i>Stäm mer delvis</i>	<i>Stäm mer knap past</i>	<i>Stäm mer ej</i>
<b>5</b>	<b>Företagskultur</b>															
<b>5.1</b>	Vi har strategier för att bekämpa fördomar om lägre produktivitet bland äldre medarbetare på företaget.															
<b>5.2</b>	Vi ser till att äldre såsom yngre medarbetare känner sig uppskattade och värdefulla på jobbet.															
<b>5.3</b>	Vi främjar ett kooperativt ledarskap på företaget och ser till att medarbetarna blir involverade när det gäller viktiga frågor som angår deras arbete och att de tar initiativ.															
<b>5.4</b>	Våra företagsledare och personalrepresentanter har redan detaljerat tagit itu med ämnet "ålder och en åldrande arbetsstyrka".															
<b>5.5</b>	Vi har utvecklat handlingslinjer för en åldersbalanserad personalpolitik på företaget.															

"Personalplanering och demografi" Del B) Åtgärder inom företagen elle branschen			Om dessa finns, hur bedömer du åtgärdernas kvalitet på en skala från 1 = mycket bra till 5 = mycket dålig					
Finns nedanstående åtgärder på ditt företag eller företag av din bransch?								
1. Företagets handlingsåtgärder		Ja	Nej	1 = mycket bra	2 = bra	3 = varken bra eller dålig	4 = dålig	5 = mycket dålig
1.1	Analys av arbetsvillkor och deras effekt på personalens hälsotillstånd (fysisk och psykisk riskbedömning)							
1.2	Systematisk integrering i företaget för personer efter en lång tids sjukdom							
1.3	Åtgärder för företagshälsovård (beteende)							
1.4	Åtgärder för en hälsofrämjande utformning av arbetsvillkor (konditioner)							
1.5	Särskilda åtgärder som tar hänsyn till äldre arbetstagares belastningar eller till arbetstagare med minskad produktivitet.							
1.6	Åldersstrukturanalys							
1.7	Personalbehovsanalys (kvantitativ och kvalitativ)							
1.8	Yrkesutbildning av nya arbetstagare							
1.9	Möjligheter för kvalificering på företaget eller i Kooperation med andra företag							
1.10	Arbetsuppgifter där arbetstagare kan bidra med sina kvalifikationer och vidareutveckla sig							
1.11	Överföring av kunskap och kunskapshandling av företagen tillsammans med externa institutioner (t.ex. högskolor)							
1.12	Överföring av kunskap och kunskapshandling på företaget							
1.13	Utveckling av företagsledarna inriktad på "personalorienterat ledarskap"							
1.14	Åtgärder för att förbättra balansen mellan arbetsliv och privatliv							
2. Åtgärder på företagsnivå eller högre		Ja	Nej	1 = mycket bra	2 = bra	3 = varken bra eller dålig	4 = dålig	5 = mycket dålig
2.1	Kollektivavtal eller driftsöverenskommelser om tryggande av specialiserad personal och kvalificering							
2.2	Kollektivavtal eller driftsöverenskommelser om arbetsstrukturer anpassade för åldrande / åldersadekvata arbetsstrukturer							
2.3	Kollektivavtal eller driftsöverenskommelser med särskilda regleringar för äldre arbetstagare (t.ex. förtidspensionering, hälsofrämjande arbetsvillkor)							
2.4	Kvalificeringsåtgärder för företagsråd / arbetstagarnas representation inom "personalplanering och demografi"							
2.5	Regionala nätverk mellan företag med eventuellt deltagande av externa aktörer (t.ex. fackföreningar, företagssammanslutningar, sjukförsäkringskassor, arbetsförmedlingar, högskolor osv.)							



"Personalplanering och demografi"						
Del C) Värde för aktörernas arbete						
Hur stort engagemang visar följande organisationer eller persongrupper för ämnet "demografi och personalplanering"?		mycket stort	stort	varken stort eller litet	litet	mycket litet
1.	Värde för fackföreningens arbete					
2.	Värde för företagsammanslutningens arbete					
3.	Värde för de regionala aktörernas arbete (kommuner, arbetsförmedlingar, socialförsäkringsinstitutioner osv.)					
4.	Värde för arbetstagarnas representationens arbete					
5.	Värde för företagsledningens arbete					
6.	Värde för arbetstagarna					
"Personalplanering och demografi"						
Del D) Företagets och branschens handlingsbehov						
Hur bedömer du handlingsbehovet för ditt företag eller din bransch?		icke existerande	litet	moderat	högt	mycket högt
1.	<b>Tryggande av kvalificerad personal</b>					
1.1	Personalplanering (kvantitativ och kvalitativ)					
1.2	Utbildning av personal					
1.3	Rekrytering av personal					
1.4	Integrering av ny personal					
1.5	Behållande av personal					
1.6	Kvalificering och utveckling av personal					
1.7	Undvikande av tidiga fysiska och psykiska förslitningsskador					
1.8	Delning av kunskap (överföring av kunskap, kunskapshantering)					
2.	<b>Friskt och kompetent åldrande i arbetslivet (arbetsstrukturer anpassade till åldrande)</b>					
2.1	Ergonomisk utformning av arbetsplatsens villkor och arbetsmiljön					
2.2	Varierande arbetsuppgifter					
2.3	Inlärnings- och utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen					
2.4	Lämplig utformning av arbetsvolym					
2.5	Väl strukturerad arbetsorganisation på företaget					
2.6	Ergonomisk utformning av arbetsstrukturer					
2.7	Personalorienterat ledarskap					
2.8	Arbetstagare har möjlighet att påverka och medverka					
2.9	Ballansen mellan familje- och arbetsliv					
3.	<b>Möjligheter för särskilda målgrupper (åldersadekvat utformning av arbetsstrukturer)</b>					
3.1	För äldre arbetstagare, t.ex. tidigt utträde ur arbetslivet, bättre arbetstidsmodeller, mer hälsofrämjande arbetsvillkor					
3.2	För medarbetare med minskad produktivitet, t.ex. integreringsplaner på företaget					
3.3	Deltid för utbildning: betald ledighet för kvalificering					
3.4	Möjlighet att förena familje och arbete: att ta ledigt en viss tid för familjevård, deltidsarbete, barnomsorgstjänster, jobba hemifrån (home office)					