Infineon Personalbericht 2020

People create value.
HR fosters people engagement.

www.infineon.com/personalbericht

Inhalt

People create value. HR fosters people engagement. 3

HR @ Infineon 4
- Unser Selbstverständnis: People create value. HR fosters people engagement. 5
- Unsere neue HR-Organisation: Orientierung auf strategische Fokusfelder 6
- People Engagement: Im kontinuierlichen Dialog mit unseren Mitarbeiter*innen 8
- HR ‘connect’: Wir haben viel erreicht mit und für unsere Mitarbeiter*innen 9

Live @ Infineon 11
- Cypress Integration - Willkommen bei Infineon 12
- COVID-19: Schnelles und zielgerichtetes Handeln war gefragt 15
- New Work: Gemeinsam den Blick nach vorne richten 17

Culture 18
- Vielfalt ist für uns ein Erfolgsfaktor 19
- Gesunde Mitarbeiter*innen, gesunde Arbeitswelt 21

People & Leadership 23
- STEPS und Führungsprinzipien: Ein Resümee 24
- Unsere Führungstrainings spiegeln die Führungsprinzipien von Infineon wider 29
- Karrieremöglichkeiten bei Infineon 29
- Wir sind bereit für die digitale Transformation 31
- Neugestaltung des Aktienprogramms 32

HR Processes & Infrastructure 33
- Mensch & Maschine: Hand in Hand für HR-Service-Effizienz 34

Schlusswort 35

Zahlen & Fakten 37

People create value. HR fosters people engagement.

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir alle haben ein herausforderndes Geschäftsjahr hinter uns. Die COVID-19 Pandemie hat uns alle beeinflusst und erforderte auch im Bereich HR schnelles und gleichzeitig bedachtes Handeln.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen steht für uns an oberster Stelle. Gleichzeitig gilt es aber auch, die Geschäftskontinuität sicherzustellen. Wir konnten hierfür auf bereits bestehende Flexibilisierungsmaßnahmen zurückgreifen und werden diese mit den Herausforderungen im Kontext von „New Work“ nach COVID-19 verknüpfen. In den vergangenen Jahren haben wir bereits viele Lösungen bei Infineon eingeführt, die uns nun helfen, mit unseren Mitarbeiter*innen die nächsten Schritte in Richtung einer neuen Normalität zu gehen.

Ein weiterer Meilenstein in diesem Jahr war die erfolgreiche Akquisition von Cypress mit einer weltweiten Integration von über 6.000 Mitarbeiter*innen.
HR leistet hier einen wesentlichen Beitrag – in strategischer, finanzieller und kultureller Hinsicht gleichermaßen.

Darüber hinaus haben wir unsere HR-Strategie und -Abteilung evolutionär weiterentwickelt. Der Mensch steht im Fokus unseres Handelns. Nur mit engagierten, gesunden und erfolgreichen Mitarbeiter*innen wird es uns gelingen, unsere führende Position zu halten und auszubauen und damit für uns alle eine erfolgreiche Zukunft zu gestalten. Darauf haben wir unser Handeln mit Blick auf die kommenden Jahre ausgerichtet. Dies spiegelt sich ebenso in unserem Selbstverständnis „People create value. HR fosters people engagement“ wider.

Persönlich möchte ich mich bei meinem Vorgänger Herrn Dr. Marquardt für die langjährige hervorragende Zusammenarbeit und die reibungslose Übergabe bedanken.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen unseres Personalberichtes in diesem außergewöhnlichen Jahr.

Ihr Markus Fink,

Global Head of Human Resources

STEPS
Learning
Org Charts
Employee Profile
Infineon ePortal

HR @ Infineon

HR @ Infineon

Unser Selbstverständnis: People create value. HR fosters people engagement.

Unser HR Team leistet einen wesentlichen Beitrag, dass Infineon seine Wachstums- und Profitabilitätsziele erreicht und erfolgreich durch unterschiedliche wirtschaftliche Phasen sowie Herausforderungen navigieren kann. Daneben sehen wir uns auch verantwortlich, zu den wesentlichen gesellschaftlichen Herausforderungen beizutragen.

Unsere Mitarbeiter*innen sind der Schlüssel zum Erfolg. Zur Stärkung eines positiven Mitarbeiter*innenerlebnisses und daraus resultierend einem hohen Maß an Engagement gehört es auch, Mitarbeiter*innen und Führungspersonen kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu fördern. Nur mit einem hohen Maß an Enthusiasmus, Energie und Motivation erreichen wir ein höheres Niveau an Arbeitsleistung, Kreativität, Produktivität und Innovation. Dies zu erreichen, ist unser oberstes Ziel bei Infineon. Unser Selbstverständnis lautet daher „People create value. HR fosters people engagement“.

People create value.
HR fosters people engagement.

Markus Fink leitet seit 1. April 2020 die globale HR-Organisation von Infineon. In seiner 20-jährigen Laufbahn war er bereits in verschiedenen HR-Funktionen tätig. Unter anderem bei der Integration von International Rectifier und der Führung der HR-Organisation im asiatisch-pazifischen Raum. Zudem leitete er das große HR-Transformationsprojekt ‘connect’.

Mit großer Überzeugung teilt er die Meinung: „HR ist kein Verwalter, sondern Gestalter, hat Mut zur Veränderung und probiert Dinge aus.“

Markus Fink,
Global Head of Human Resources

Unsere neue HR-Organisation: Orientierung auf strategische Fokusfelder

Mit unseren vier Organisationsbereichen und einem starken Zusammenhalt unserer gesamten HR-Abteilung („oneHR“-Philosophie) fördern wir das Engagement der Mitarbeiter*innen und gestalten das Mitarbeiter*innen-erlebnis bei Infineon.

HR Business Consulting ist die erste Anlaufstelle für die verschiedenen Geschäfts- und Konzernfunktionen mit einer ausgezeichneten Mitarbeiter*innenorientierung. Sie stellen die strategischen, beratenden und transaktionalen Leitlinien für das Unternehmen bereit. Sie beraten das Unternehmen in Bezug auf Mitarbeiter*innenstrategien und identifizieren Talente im gesamten Unternehmen.

HR Services & People Operations definieren und verwalten ein global konsistentes HR-Serviceportfolio und setzen für Mitarbeiter*innen die passenden Lösungen zum richtigen Zeitpunkt ein. Um Qualität und Effizienz messbar zu steigern, treiben sie die Prozessautomati-sierung auf bestehenden Standards voran.

HR Innovation, Customer & Projects stellen die Förderung des Engagement der Mitarbeiter*innen in allen HR-Prozessen in den Vordergrund und gewährleisten einen „oneHR“- Ansatz. Auf Basis der HR-Strategie werden in Zusammenarbeit mit den anderen Bereichen Lösungen entwickelt, die die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen berücksichtigen. Anhand datenbasierter Entscheidungs-konzepte unterstützen sie die Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen und der Organisation und fördern damit einen hohen Leistungsstandard im Unternehmen.

HR Competence Center entwickeln, implementieren und verbessern kontinuierlich die HR-Lösungen und Services für ganz Infineon, unterstützen mit speziellem Fachwissen und befähigen den HR-Bereich, innerhalb der vorgegebenen Richtlinien zu arbeiten. Trends und Marktentwicklungen werden identifiziert, analysiert und entsprechend auf die Anforderungen von Infineon global übersetzt.

Mit unseren strategischen HR-Fokusfeldern fördern wir eine positive Arbeitsumgebung und tragen zum Engagement der Mitarbeiter*innen bei, unterstützen und begleiten sie.

Strategische Fokusfelder
Die Orientierung in unserer Organisation geben hierfür die vier folgenden strategischen Fokusfelder, die langfristig ausgerichtet sind. Daraus leiten wir regelmäßig die Schwerpunkte für unsere Arbeit ab.

Culture, Organization, People and Leadership, HR Processes and Infrastructure
Für die Entwicklung unserer Fokusfelder haben wir die strategischen Treiber von Infineon sowie externe Trends und Entwicklungen berücksichtigt und zudem weltweit unsere Mitarbeiter*innen und HR-Kolleg*innen sowie internen HR-Kunden befragt. Die Erfahrungen aus unserem HR-Transformationsprojekt HR 'connect' haben uns ebenfalls geholfen. Zu den strategischen Fokusfeldern gehören sowohl Themen, an denen wir bereits arbeiten, als auch neue Themen. Jedes Jahr werden wir aus diesen Prioritäten einzelne Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr definieren und in der Organisation vorantreiben.

Culture

Mit dem strategischen Fokusfeld **„Culture"** zielen wir insbesondere auf das Miteinander sowie kulturelle Aspekte ab. Der Aufbau einer kontinuierlichen Feedback- und Coaching-Kultur, die Förderung von Diversity & Inclusion in allen Dimensionen als auch die Verankerung unserer People-Philosophie sind in diesem Fokusfeld berücksichtigt.

People & Leadership

Personal- und Führungskräfte-Entwicklung ist Bestandteil des strategischen Fokusfeldes **„People & Leadership"**. Hier stehen der Ausbau und die Ergänzung innovativer und adäquater Lernformate sowie der digitalen Weiterbildung im Vordergrund. Weitere Aspekte sind die fortlaufende Verankerung der Führungsprinzipien von Infineon, die Erneuerung unseres globalen Karriererahmens und das Angebot einer wettbewerbsfähigen Vergütung, die individuelle Leistungen belohnt.

Organization

Unter dem strategischen Fokusfeld **„Organization"** werden insbesondere Prioritäten in der Organisationsentwicklung summiert. Wir unterstützen die Transformationen bei Infineon und bauen notwendige Fähigkeiten im Unternehmen dafür auf. Wenn es um die Arbeitsbedingungen der Zukunft geht, setzen wir diese auf der Grundlage lokaler Bedürfnisse um. Zudem werden unsere Unternehmenseinheiten durch Organisations-Assessments und Organisationsdesign-Beratung, People Analytics und eine strategische Personalplanung unterstützt.

HR Processes & Infrastructure

Das vierte strategische Fokusfeld konzentriert sich auf uns als **„HR Processes & Infrastructure"**. Die Prioritäten sind benutzerfreundliche und standardisierte HR-Prozesse und Systeme. Das Vorantreiben von Digitalisierung und Automatisierung gehört genauso dazu, wie die kontinuierliche Weiterentwicklung des HR-Bereichs.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter*innen motiviert arbeiten, weil sie sich gehört und unterstützt fühlen. People Engagement basiert auf Vertrauen und Integrität sowie der Selbstverantwortung von Mitarbeiter*innen auszusprechen, was ihnen am Herzen liegt. Neben dem persönlichen Gespräch nutzen wir unternehmensweit Kurzbefragungen, um jeden Einzelnen zu erreichen. Auf diesem Weg können wir uns ein Bild davon machen, in welchem Bereich der Wunsch nach stärkerer Unterstützung besteht und ob bereits eingeführte Maßnahmen wirkungsvoll sind.“

Jochen Hanebeck,
Chief Operations Officer

People Engagement: Im kontinuierlichen Dialog mit unseren Mitarbeiter*innen

Infineon steht für eine starke Mitarbeiter*innen-orientierung, was wir in unserer Strategie mit einem Fokus auf People Engagement abbilden. Unsere stetig wachsende Organisation und die damit verbundenen Veränderungen in zunehmend komplexeren und dynamischeren Umgebungen sind eine große Herausforderung und haben starken Einfluss auf unsere Führungskräfte und Mitarbeiter*innen.

Wir verstehen uns als Treiber für People Engagement und helfen unseren Führungskräften, ihre organisatorische Entwicklung zu steuern. Die strategischen Einflüsse und unsere Position als bevorzugter Arbeitgeber haben uns veranlasst, unsere Vorgehensweise, den Prozess und die Instrumente zur Analyse, Bewertung und Ableitung der Aktivitäten rund um das Thema People Engagement zu überprüfen und zu erweitern.

Unsere Lösung: Wir hören unseren Mitarbeiter*innen kontinuierlich zu und treten mit ihnen in den Dialog. Dies ist für uns ein Schlüsselinstrument im Unternehmen, um frühzeitig entsprechende Maßnahmen einzuleiten und wie in der aktuellen Situation das Thema „New Work“ bei Infineon richtig aufzusetzen und somit optimal für die Zukunft aufzustellen. Mit dem Ziel, eine ganzheitliche Feedback-Strategie für Infineon zu definieren und in unsere bestehende Prozess- und Systemlandschaft einzubetten, schaffen wir es gemeinsam mit Mitarbeiter*innen und Führungskräften, die Organisation bestmöglich zu navigieren.

Die regelmäßigen Feedback-Zyklen helfen Führungskräften, wirksame Maßnahmen zur Förderung einer offenen Feedback-Kultur und eines hohen Mitarbeitenden-Engagements in ihrer jeweiligen Organisation abzuleiten. Organisationen mit hoch engagierten Mitarbeiter*innen erzielen bessere Leistungen. Für uns ist People Engagement ein entscheidender Erfolgsfaktor.

HR ‘connect’: Wir haben viel erreicht mit und für unsere Mitarbeiter*innen

Unser globales Transformationsprojekt HR ‘connect’ haben wir in diesem Geschäftsjahr erfolgreich abgeschlossen. Gestartet wurde das Projekt vor drei Jahren, um Infineon aus HR-Sicht zukunftsfähig auszurichten.

Die digitale Transformation, neue disruptive Märkte und hohe Volatilität tragen immer mehr dazu bei, dass sich die Arbeitswelt mit zunehmender Geschwindigkeit ändert. Um bei steigendem Tempo weiterhin erfolgreich zu bleiben, sehen wir es in unserer Verantwortung, den Bereich HR global als wichtigen Partner für die Veränderung zu positionieren und die Belegschaft als auch das Arbeitsumfeld entsprechend vorzubereiten.

Gleich zu Projektbeginn haben wir sieben wesentliche Projektziele verankert, wie zum Beispiel „Unternehmensflexibilität erhöhen und auf zukünftiges Wachstum vorbereiten“, „Suche, Vernetzung und Weiterentwicklung der besten Talente“ und „HR-Prozesse und Infrastruktur vereinfachen“. Wir haben im Projektverlauf zielgerichtete Lösungen erarbeitet, die Transparenz, Mitarbeiter*innenentwicklung sowie Mitarbeiter*innenbeteiligung fördern und die Führungskräfte in der Mitarbeiter*innenbeteiligung unterstützen.

Interner Kunde im Mittelpunkt
Seit Projektstart haben wir 15 Lösungen weltweit aufeinanderfolgend ausgerollt. Diese Lösungen umfassen beispielsweise ein kontinuierlicheres und flexibleres Zielmanagement, die Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen und einen global harmonisierten und vereinfachten Gehaltsplanungsprozess. Durch die neuen oder verbesserten anwenderorientierten Prozesse und Systeme stärken wir unsere Mitarbeiter*innen darin, Verantwortung für ihre persönliche Weiterentwicklung selbstbestimmt wahrzunehmen. Gleichzeitig werden unsere Führungskräfte als Coaches sowie Unterstützer ihrer Mitarbeiter*innen kontinuierlich mit Hilfe unserer firmeninternen Führungsprinzipien gestärkt, die im Jahr 2019 ausgerollt wurden.

Eine der größten Veränderungen hat in unserem HR-Bereich selbst stattgefunden. Die Personalabteilung ist in ihrer Rolle als Berater der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen gestärkt worden und bietet Beratungsleistungen auf Augenhöhe an.

connect by HR

Klare Messbarkeit, Einbindung und regelmäßiges Feedback
Alle Regionen haben von Anfang an gemeinsam am Projekt gearbeitet. In Sprints wurden wesentliche Projektmeilensteine erarbeitet und anschließend ausgerollt. Ein wichtiger Erfolgsfaktor war auch das funktionsübergreifende Zusammenspiel zwischen HR und IT bei der Auswahl von Technologielösungen.

Wir sehen durch HR ‘connect’ eine deutlich stärkere Mitarbeiter*innen- und Zukunftsorientierung, die insbesondere im aktuellen Kontext der COVID-19-Pandemie die Produktivität und Geschäftskontinuität sichergestellt hat. Viele notwendige Kompetenzen, Verhaltensweisen, Führungsaufgaben und der Kulturwandel sind durch HR ‘connect’ bereits vor der Dynamisierung des Infektionsgeschehens angestoßen worden, um Infineon erfolgreich durch herausfordernde Zeiten zu navigieren.

Sieben Projektziele galten drei Jahre lang als Navigator

Live @ Infineon

Live @ Infineon

Unsere 6.000 neuen Kolleg*innen stärken unsere globale Präsenz. Gemeinsam können wir mehr bewegen, als es jeder allein gekonnt hätte. Die Zusammenarbeit in der schrittweisen Integration ist geprägt von einer offenen Atmosphäre und dem Gefühl, dass wir kulturell sehr gut zusammenpassen. Wir konnten bereits spüren, dass sich beide Teams leidenschaftlich für den Erfolg unserer Kunden, für Innovation und Lösungsorientierung einsetzen. Das Zusammenwachsen von Infineon und Cypress zu einem Unternehmen ist eine große Chance mit großartigen Zukunftsperspektiven."

Dr. Helmut Gassel,
Chief Marketing Officer

Cypress Integration - Willkommen bei Infineon

Die Übernahme von Cypress ist ein großer und richtungsweisender Schritt bei der strategischen Weiterentwicklung von Infineon. Durch die Kombination der spezifischen Stärken von Cypress und Infineon sind wir zu einem der Top-10-Halbleiterhersteller der Welt aufgestiegen und machen einen großen Schritt vorwärts bei der Umsetzung unserer langfristigen Strategie „Linking the real and the digital world."

Wir begrüßen die Vielfalt unseres neuen gemeinsamen Unternehmens und vertrauen auf das Engagement aller für den gemeinsamen Erfolg. Wir heißen unsere neuen Kolleg*innen herzlich willkommen und freuen uns auf die damit verbundene Erweiterung unserer Fähigkeiten und Kompetenzen.

Bereits 2019 haben die Vorbereitungen für den Zusammenschluss begonnen und seit Closing im April 2020 befinden wir uns aktuell in der Integrationsphase. Über 6.000 Mitarbeiter*innen werden nun Schritt für Schritt in die Welt von Infineon integriert. Dies bringt viele Veränderungen, Herausforderungen und Chancen mit sich. Für das Unternehmen und jeden einzelnen.

HR leistet bei der Integration einen wesentlichen Beitrag in strategischer, finanzieller und kultureller Hinsicht gleichermaßen. Mit einer umfassenden Veränderungsstrategie begleiten wir Mitarbeiter*innen weltweit bei der Integration. Sei es durch ein Buddy-System oder eine neu entwickelte „Onboarding Journey“ für die neuen Kolleg*innen. Bereits früh haben wir volle Transparenz darüber geschaffen, was die neuen Mitarbeiter*innen bei Infineon bezüglich der Arbeitsbedingungen erwarten können.

Trotz der Pandemie haben wir schnell kreative Wege gefunden, um die Kolleg*innen willkommen zu heißen und einzubeziehen. Virtuelle Tools ermöglichten es uns, virtuelle „Willkommen“-Meetings abzuhalten, kontinuierlich den Informationsfluss aufrechtzuerhalten und dabei die persönliche Interaktion, welche momentan nicht möglich ist, bestmöglich zu kompensieren.

Ich habe sehr schnell gemerkt, dass wir gut zusammenpassen. Und zwar nicht nur, weil sich unsere Portfolios gut ergänzen, sondern auch, weil wir sehr ähnliche Kulturen und Werte haben.“

Sam Geha,
CEO and EVP Memory Solutions

Wir wurden in die Gemeinschaft aufgenommen. Unsere Meinung war gefragt. Wir waren Teil des Prozesses. Infineon hat eine Unternehmenskultur, der man große Sorgfalt im Umgang mit seinen Mitarbeiter*innen zutraut. Jede*r Mitarbeiter*in wird als Teil einer Familie gesehen.“

Mike Balow,
EVP, Sales and Marketing, CSS

Feedback ist uns im Unternehmen sehr wichtig. Um die Stimmung und die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen in der Phase nach dem Unternehmenskauf besser zu verstehen, haben wir im Mai 2020 eine erste Umfrage gestartet. Ziel war es, ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, wie die Mitarbeiter*innen den gegenwärtigen Stand der Integration beurteilen.

People Engagement

Kurzbefragung zur Integration: Ergebnisse

Unsere Geschäftsstrategie wird von unseren Mitarbeiter*innen sehr gut verstanden. Eine hohe Zufriedenheit mit Infineon als Arbeitgeber sowie ein Bekunden eines klaren Zugehörigkeitsgefühls bestätigen uns und wir blicken vertrauensvoll in eine gemeinsame Zukunft. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass kontinuierliche Kommunikation und Information unseren Mitarbeiter*innen sehr wichtig sind. Wir freuen uns auf die kommenden Monate und die damit verbundenen weiteren Integrationsaktivitäten.

Auch in Zukunft werden wir Mitarbeiter*innenbefragungen durchführen, um ein konsolidiertes und nachhaltiges Feedback unserer Mitarbeiter*innen zu bekommen.

Von Anfang an hat mir ein neuer Kollege geholfen, meine Eingliederung in Infineon zu beschleunigen. Ich habe es genossen, meine neuen Teammitglieder virtuell zu Hause rund um den Globus zu sehen. Beim Austausch von Ideen und Best Practices entdecke ich immer wieder, wie viel wir bereits gemeinsam haben - die Leidenschaft für Problemlösungen und das Engagement für Teamarbeit."

Lalitha Suryanarayana,
VP Strategic Marketing

Unsere Firma ist bisher erstaunlich gut durch die COVID19-Pandemie gekommen, was auch außerhalb der Firma viel Anerkennung findet. Das liegt in erster Linie daran, dass alle unsere Kolleg*innen sehr flexibel und mit vollem Engagement die Herausforderungen angepackt und den laufenden Betrieb ohne große Störungen aufrechterhalten haben. Sehr hilfreich dabei war auch das professionelle Krisenmanagement an allen Standorten – überall sind sehr schnell Krisenteams unter Beteiligung aller notwendigen Partner eingesetzt worden. Die schnellen und pragmatischen Entscheidungen wurden dann sehr transparent an alle Mitarbeiter*innen verteilt.“

Ronald Künemund,
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

COVID-19: Schnelles und zielgerichtetes Handeln war gefragt

Gleich zu Beginn der Pandemie konnte Infineon durch die schnell einberufene COVID-19-Taskforce wirksame Maßnahmen umsetzen, um das Wohl unserer Mitarbeiter*innen zu gewährleisten:

- Proaktiver und schneller Aufbau von globalen und lokalen Krisenbewältigungsteams
- Rechtzeitige Vorbereitung und Durchführung von globalen und lokalen Kommunikationsaktivitäten
- Aufbau eines Dashboards mit den wichtigsten Personalkennzahlen, inklusive eines Infektions-Tracking-Dashboards
- Ausbau der Bandbreite und Infrastruktur, damit Mitarbeiter*innen von zu Hause arbeiten können
- Beratung zu und Durchführung von Maßnahmen, um Mitarbeiter*innen räumliche und zeitliche Flexibilität bei der Arbeit zu ermöglichen
- Einführung globaler Unternehmensumfragen zur Krise und zum Krisenmanagement, sogenannte COVID-19-Kurzbefragungen, um die Stimmung im Unternehmen zu verstehen und gegebenfalls entsprechende Maßnahmen einleiten zu können

COVID-19-Kurzbefragung
Im April 2020 haben wir mit einer COVID-19-Kurzbefragung gestartet. Ziel war es zu verstehen, wie es den Mitarbeiter*innen in dieser herausfordernden Situation geht.

COVID-19-Kurzbefragung: Ergebnisse

People Engagement

Mit einer hohen Rücklaufquote konnten wir ein wertvolles Feedback unserer Mitarbeiter*innen einfangen und es zeigte sich, dass die von Infineon ergriffenen Maßnahmen wirksam sind. Eine große Mehrheit der befragten Mitarbeiter*innen bewerten die Kommunikation im Unternehmen rund um das Thema COVID-19 positiv und fühlten sich in der aktuellen Krise durch Infineon unterstützt. Gesundheitsinformationen, Arbeitsplatzsicherheit sowie Hygiene am Arbeitsplatz waren die drei wichtigsten Mitarbeiter*innenbedürfnisse.

Führung aus dem Home-Office

Persönliche Flexibilität unserer Mitarbeiter*innen war uns als Arbeitgeber auch bereits vor der COVID-19 Pandemie wichtig. Insofern gehörten mobiles Arbeiten und virtuelle Zusammenarbeit bereits in vielen Bereichen außerhalb der Produktion zum Arbeitsalltag von Infineon. Während der Hochphase von COVID-19 im März und April, haben ca. 80 Prozent unserer Mitarbeiter*innen außerhalb der Produktion weltweit im Home-Office gearbeitet und waren gezwungen, sich in kurzer Zeit auf die neue Situation einzustellen.

Die Fähigkeit, Mitarbeiter*innen und Teams virtuell von zu Hause aus zu führen und zu motivieren, war in dieser Situation besonders gefragt. Die Führung aus der Ferne, aber auch der Umgang mit IT-Plattformen wie zum Beispiel virtuelle Konferenzen oder Besprechungen durchzuführen, ist zu einer Schlüsselkomponente unserer Trainings- und Weiterbildungsinitiativen geworden.

Spezielle virtuelle Lernangebote haben unseren Führungskräften geholfen, durch Zeiten der Unsicherheit zu navigieren, sich selbst zu organisieren und ihre Mitarbeiter*innen oder Teams im Home-Office zu coachen. Die Führungskräfte waren damit in der Lage, sich schnell und unkompliziert an diese neue Situation anzupassen.

Profitiert haben wir unter anderem davon, dass wir bereits im vergangenen Jahr LinkedIn-Learning eingeführt haben, auf das alle Mitarbeiter*innen zugreifen können, um sich damit zeit- und ortsunabhängig zu einer Vielzahl von Themen weiterzubilden.

Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass wir das bisherige Konzept des Arbeitens neu überdenken sollten. Der erste Schritt in ein neues Zeitalter ist gemacht, jetzt werden wir uns auf den Weg machen und herausfinden wie wir die Stärke von Infineon, als ein Team zu handeln, mit dem Digitalen Arbeiten verbinden. Wir sind überzeugt, dass wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft steigern können und werden dabei den Menschen nicht vergessen."

Dr. Reinhard Ploss,
Chief Executive Officer

New Work: Gemeinsam den Blick nach vorne richten

Schon jetzt wird deutlich, dass die COVID-19-Pandemie erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat und den Fokus auf neue Arbeitsweisen beschleunigt.

Infineon hat in den letzten Jahren intensiv die Digitalisierung vorangetrieben und war dadurch sehr gut für die Pandemie gerüstet. Bereits vor COVID-19 gehörten Home-Office, mobiles Arbeiten und virtuelle Zusammenarbeit in vielen Bereichen außerhalb der Produktion zum Arbeitsalltag.

Das zunehmende mobile Arbeiten stellt eine neue Art der Zusammenarbeit dar. Viele Konzepte, Instrumente und Richtlinien unterstützen diesen Ansatz bereits. Daher haben wir uns für folgendes Vorgehen entschieden:

Das Fundament nutzen
Im ersten Schritt möchten wir diese Herausforderung dazu nutzen, unsere Mitarbeiter*innen auf das bereits Vorhandene hinzuweisen und die Nutzung dessen zu erweitern. Darunter zählt die Technologie, die uns bereits heute hilft, so dass fast alle Büro-Mitarbeiter*innen von zuhause arbeiten können. Wir nutzen Tools zur virtuellen Zusammenarbeit wie zum Beispiel Webex. Mit Hilfe von Online-Trainings unter anderem in LinkedIn Learning ermöglichen wir, dass unsere Mitarbeiter*innen weitere Kompetenzen für neue Arbeitsweisen erwerben können.

Das Fundament verbessern
Im zweiten Schritt wollen wir ein Projekt starten, das sich mit zukünftigen Arbeitsweisen bei Infineon beschäftigt. Die dafür ins Leben gerufene „New Work"-Arbeitsgruppe sammelt alle Erfahrungswerte und analysiert diese unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Dabei werden auch neue Arbeitsweisen und Instrumente miteinbezogen, die sich in der Krise für unsere Mitarbeiter*innen in ihrer Arbeit als positiv erwiesen haben.

NEW WORK

Unsere Initiative New Work @ Infineon wird in Zukunft dazu beitragen, Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft zu sichern.

Culture

Culture

Vielfalt ist für uns ein Erfolgsfaktor

Wir sind ein globales Unternehmen mit Kolleg*innen aus mehr als 100 Nationen, verschiedenen Generationen und mit unterschiedlichsten Hintergründen. Unsere vielfältige Belegschaft ist der Grundstein für unseren Erfolg: Diversity & Inclusion hat für Infineon strategische Bedeutung und ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir setzen uns dafür ein, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle ihren Beitrag leisten können – frei von Vorurteilen und mit gleichen Chancen.

Globaler Rahmen für Diversity & Inclusion
Wir verfolgen einen ganzheitlichen Diversity & Inclusion-Ansatz und haben hierfür ein globales Rahmenwerk entwickelt, das in allen Regionen Anwendung findet und den Eckpfeiler für unsere Aktivitäten bildet.

Den darin definierten Kerndimensionen von Diversity widmen wir dabei besondere Aufmerksamkeit:

Diversität können wir täglich in den Gesprächen und Diskussionen mit unseren Kolleg*innen erleben. Wir haben alle unterschiedliche Lebensanschauungen, Prinzipien und Ansichten, von denen wir uns leiten lassen. Dadurch nehmen wir Themen und Herausforderungen möglicherweise anders wahr und setzen individuelle Schwerpunkte. Die Akzeptanz unserer Vielfalt schafft Raum für kreative Lösungen, innovative Ideen und damit die Möglichkeit, als Individuum und als Unternehmen zu wachsen.
Als multinationales Unternehmen streben wir stets danach, die Diversität weiter auszubauen und zu fördern – zum Beispiel in Hinsicht auf Geschlecht, Alter und Nationalität."

Dr. Sven Schneider,
Chief Financial Officer

Unsere **globalen Startpunkte** für Diversity & Inclusion (D&I) sind von hoher strategischer Relevanz für alle Infineon-Regionen:

- Bewusstsein & Kompetenz für Diversity & Inclusion
- Altersvielfalt
- Geschlechtervielfalt
- Kulturelle Vielfalt
- Work-Life-Balance

Für sie werden globale Angebote erstellt; diese werden durch lokale Lösungsansätze ergänzt, die auf die spezifischen Bedürfnisse vor Ort beziehungsweise in der Region abgestimmt sind.

Unser Fokus lag im vergangenen Jahr auf der Entwicklung von Lösungen, die das Bewusstsein von Mitarbeiter*innen und Führungspersonen für Diversity & Inclusion steigern und helfen, damit besser im Alltag umzugehen – zum Beispiel bei der Arbeit in multikulturellen oder Mehrgenerationen-Teams. Gerade die Auseinandersetzung mit den unbewussten Vorurteilen im Alltag ist eine Herausforderung, die wir gemeinsam meistern wollen.

Um das Unbewusste bei Diversity & Inclusion bewusst zu machen, wurden folgende Lösungen entwickelt:

- Diversity & Inclusion eLearning zur Erläuterung des globalen Diversity & Inclusion Rahmenwerks
- Virtuelle Learning Journey bei LinkedIn-Learning zu ausgewählten Aspekten von Diversity & Inclusion
- Stringente Integration von Diversity & Inclusion-Aspekten in der Mitarbeiter*innen- und Führungskräfteentwicklung

Unser Diversity & Inclusion-Leitbild

Diversity & Inclusion beginnt bei uns!
Wir nutzen die Potenziale von Diversity, um Infineon erfolgreicher zu machen: bessere Entscheidungen, mehr Innovation, höheres Mitarbeitenden-Engagement und damit bessere finanzielle Ergebnisse.

Diversity & Inclusion

Gesunde Mitarbeiter*innen, gesunde Arbeitswelt

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen liegen uns sehr am Herzen. Deshalb sorgen wir für ein intaktes Arbeitsumfeld und helfen ihnen, die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt zu meistern. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt mit verschiedenen Maßnahmen einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil.

Weltweit bieten wir dafür eine Vielzahl an Programmen und Initiativen an. Diese reichen vom betriebsärztlichen Dienst, der betrieblichen Sozialberatung (Mitarbeiter*innen-, Führungs- und Teamberatung) und dem betrieblichem Eingliederungsmanagment bis hin zu Gesundheits-Checks sowie diversen Sportangeboten und innovativen Ansätzen in der Gesundheitsförderung.

Dieses Jahr haben wir die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu einem Kernthema gemacht. Wir helfen beim Abbau von Stress und fördern einen offenen Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz. Vor allem in Zeiten von COVID-19 war dies von besonderer Wichtigkeit.

Weitere Beispiele von Infineon Standorten und Regionen stellen wir hier vor:

Laufen für den guten Zweck
Mitarbeiter*innen unseres Kundenlogistikzentrums in Dublin legten insgesamt 437,5 Kilometer zu Fuß und mit dem Fahrrad zurück, um Geld für das nahegelegene St. James Krankenhaus zu sammeln, das COVID-19-Patienten versorgt. Die Spende wurde verwendet, um das medizinische Personal mit persönlicher Schutzausrüstung, Essen und anderen Hilfsmitteln für die tägliche Arbeit im Kampf gegen COVID-19 zu versorgen. Gleichzeitig brachte das sportliche Event auch die Infineon-Mitarbeiter*innen virtuell wieder zusammen.

Verständnis für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

In enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung von Infineon Malakka, Malaysia und dem NCD Consultant Chapter (einer Nicht-Regierungsorganisation) wurde das Programm „HealMind-Pro“ eingeführt. Die Mitarbeiter*innen nahmen an einem freiwilligen Screening-Test teil, um mehr über ihren individuellen Gesundheitszustand zu erfahren, lernten mögliche Auslöser für psychische Erkrankungen kennen sowie verschiedene Arten der Stressbewältigung.

Jeder Schritt zählt beim Gesundheitsprogramm InFit

Mit „Infineon cares“ haben wir eine solide und nachhaltige Plattform geschaffen, um Engagement und kollegiales Miteinander durch eine Vielzahl von Aktivitäten zu fördern. Dazu gehört der jährliche „GetActive-Laufwettbewerb“ mit dem Ziel sowohl Einzelpersonen als auch gleichermaßen die Teams für Gesundheit, Wohlbefinden und gemeinsamen Spaß zu begeistern.

Ab April wurden acht Wochen lang alle Schritte eines jeden Teams der InFit Community in Amerika gezählt. Mit dem Hauptziel mehr Schritte als jedes andere Team zu sammeln sind in diesem Jahr trotz der COVID-19 Herausforderungen fast 300 Millionen Schritte zusammengekommen. Diese sportliche Aktivität wurde mit einer weiteren Aktion unterstützt. Nach dem Motto „Essen rund um den Globus“ hat sich das Team Infineon Americas mit 448 Kolleg*innen aus 63 Teams auf eine virtuelle Weltreise aufgemacht, um einen gesunden und aktiven Lebensstil fortzusetzen und Rezepte aus verschiedenen Kulturen kennen zu lernen.

Für jeden praktisch erreichten Meilenstein wurde ein Rezept freigeschaltet, das dann zu Hause ausprobiert und nachgekocht werden konnte.

Unsere Mitarbeiter*innen waren mit jedem Schritt für einen guten Zweck unterwegs, da wir als Ergebnis dieser Aktion Charity Organisationen mit Spenden unterstützt haben.

People & Leadership

People & Leadership

STEPS und Führungsprinzipien: Ein Resümee

Im September 2018 wurde mit der Überarbeitung der Philosophie und korrespondierenden Anpassung unseres Zielvereinbarungsprozesses „STEPS“ sowie im April 2019 mit der Veröffentlichung der Infineon-Führungsprinzipien entscheidende Weichen für eine moderne, mitarbeiter*innen-orientierte Personalentwicklung gelegt.

Infineons globaler STEPS-Prozess steht für „Steps To Employee’s Personal Success“ und dient Führungskräften und Mitarbeiter*innen als Orientierungs- und Handlungsrahmen: In einem kontinuierlichen, offenen Dialog zwischen der Führungskraft und den Mitarbeiter*innen werden Ziele, Verhaltenserwartungen und Entwicklungsschritte vereinbart sowie über Zielerreichung und Leistung der Mitarbeiter*innen gesprochen.

Neu war – sowohl prozessseitig als auch in der gelebten Praxis –, dass es nun nicht mehr nur der Führungskraft obliegt, Ziele zu definieren, nächste mögliche Karriereschritte zu dokumentieren oder Entwicklungsmaßnahmen vorzuschlagen. Mit der konsequent umgesetzten neuen STEPS-Philosophie rückt die Selbstverantwortung der Mitarbeiter*innen in den Fokus: Sie können unter anderem eigene Ziele definieren und im Rahmen einer „Career Projection“ selbstständig einen nächsten Karriereschritt vorschlagen. Die Führungskraft agiert nun verstärkt als Coach und Wegbereiter.

Steps To Employees‘ Personal Success

Selbst-Verantwortung Mitarbeiter

Mitarbeiter sind verantwortlich für ihre Entwicklung, Karriere und Ergebnisse

Verantwortung Führungskräfte

Führungskräfte agieren als Coaches und befähigen Mitarbeiter, sich zu entwickeln und erfolgreich zu sein

Zukunftsorientiert

Attraktive Karrieren, um Talente zu fördern und Kompetenzen für künftige Erfolge auszubauen

Klarheit

Führungskräfte und Mitarbeiter schaffen Transparenz zu Erwartungen und Entwicklungen, unterstützt durch aussagekräftiges Feedback

Agilität

Führungskräfte und Mitarbeiter verwalten kontinuierlich Ziele und Entwicklung in einem dynamischen Umfeld

Jede Karriere ist individuell

Heute, zwei STEPS- und drei Career-Projection-Zyklen später, sehen wir, wie gut die neue Philosophie angenommen und gelebt wird. Mittlerweile haben über die Jahre viele Mitarbeiter*innen mindestens eine Career-Projection für sich ausgefüllt und arbeiten gemeinsam mit ihrer Führungskraft an der Realisierung ihrer nächsten Entwicklungsschritte. Dabei sind wir der festen Überzeugung, dass eine Karriere vielfältige Richtungen kennt: Den ‚horizontalen' Schritt nach oben, einen Schritt, zur Seite', das heißt, eine laterale oder horizontale Entwicklung zum Beispiel in einen anderen Fachbereich, die Ausweitung des eigenen Verantwortungsbereiches (Enrichment) oder aber auch die Reduktion des Verantwortungsumfangs. Dies ist auch Beispiel für zwei weitere Komponenten der STEPS-Philosophie: Klarheit und Zukunftsorientierung. Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sind angeregt, offen und transparent in den gemeinsamen Diskurs zu gehen – dies führt zur Klarheit in Rolle und beidseitiger Erwartungen. Die Planung einer Karriere mit einem Zielhorizont von einem bis drei Jahren ermöglicht eine konsequente Zukunftsorientierung.

Karrierewege sind individuell und können verschiedene Richtungen haben

Jede Karriere ist individuell

Eine Career Projection bedeutet nicht zwangsläufig eine Aufwärtsbewegung in der Hierarchie, sondern sollte den persönlichen Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten von Mitarbeiter*innen entsprechen.

Horizontale Bewegung:
Jobwechsel auf demselben Level, um mehr Erfahrungen zu sammeln

Enrichment:
Wachsende Verantwortlichkeit oder Komplexität auf bestehendem Job

Vertikale Bewegung:
Jobwechsel mit erhöhter Verantwortung

Reduktion des Umfangs:
Einen Schritt zurück machen, um den persönlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten zu entsprechen

Erfolg resultiert aus guter und klarer Führung
In eine zentrale und zunehmend anspruchsvollere Position rücken weiterhin auch die Führungskräfte von Infineon. Wir sind fest davon überzeugt, dass Erfolg aus guter, klarer Führung resultiert. Mit den Infineon-Führungsprinzipien hat Infineon im April 2019 einen transparenten, verhaltensorientierten Rahmen für seine Führungskräfte veröffentlicht. Dieser ergänzt das High Performance Behavior Model und beantwortet in acht Dimensionen die Frage, wie unsere Führungskräfte ihre Rolle gestalten und ausleben können.

Die Führungsprinzipien wurden als Referenzrahmen in etablierte Formate integriert. Sie ergänzen so zum Beispiel das regelmäßige Führungsgespräch zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskraft. Das Führungsgespräch dient als kontinuierliches Feedback-Instrument zwischen Team und Führungskraft. Anhand der acht Dimensionen der Führungsprinzipien tauschen sich beide Seiten zu Beobachtungen und zukünftigen Erwartungen aus.

Zu den Dimensionen zählen unter anderem der Anspruch, als Vorbild zu agieren, motivierende Ziele zu setzen, den Teamerfolg in den Mittelpunkt zu stellen und gezielt zu fördern oder Integrität, Konsistenz im Handeln und Vertrauen als Grundlage der Zusammenarbeit zu verstehen.

Wir erleben, dass der Austausch entlang konkreter Dimensionen sehr zielorientiert und damit wertstiftender für die Teams ist. In den kommenden Geschäftsjahren werden wir die Führungsprinzipien in weitere Formate integrieren.

Als Resümee kann festgehalten werden, dass die verschiedenen Rahmen und Prozesse, die Infineon in den vergangenen Jahren eingeführt hat, sich erfolgreich auf die Entwicklung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte und damit den Erfolg und die Zukunftssicherung der Organisation auswirken.

Ein Überblick über die Führungsprinzipien:

Strebe dannach zu wachsen und begeistere andere dafür

Wer führen will, muss zuerst sich selbst fühlen – denke an deine Rolle als Vorbild

Übernehme Verantwortung

Starte mit dem Gesamtbild und setze motivierende Ziele

Integrität, Vertrauen und Konsistenz sind die Grundlagen deines Handelns

Unser Führungsmodell: Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg

Schaffe einen Handlungsrahmen für Erfolg, um Ergebnisse zu erzielen

Der Teamerfolg steht im Vordergrund: Gebe Entscheidungsbefugnis und coache dein Team

Unsere Führungstrainings spiegeln die Führungsprinzipien von Infineon wider

Wie breits erläutert ist exzellente Führung einer der Grundpfeiler für den Erfolg von Infineon. Einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren ist, dass unsere Führungskräfte eine solide Qualifikation auf allen Ebenen und in allen Laufbahnen erhalten und ihre Führungsfähigkeiten und Kompetenzen stärken und weiterentwickeln können.

Damit die Fähigkeit zu führen erfolgreich eingesetzt werden kann, haben wir im Jahr 2020 ein ganzheitliches Angebot an Führungstrainings konzipiert. Für jede Laufbahn steht eine Vielzahl unterschiedlicher Führungstrainings zur Verfügung und begleitet unsere Führungskräfte über alle Karrierestufen hinweg.

Unsere Schulungslandschaft umfasst Führungs- und Management-Trainings einschließlich integrierter Lernformen wie face to face Formate, Peer Consulting und virtuelle Schulungsformate und geht weit über Präsenztrainings hinaus. Wir konnten davon profitieren, dass wir im Rahmen des Projekts HR ‘connect’ in unsere virtuelle Lerninfrastruktur investiert haben. Somit konnten wir virtuelle Formate wie LinkedIn-Learning und WebEx-Training-Center in das Führungstraining mit integrieren.

Karrieremöglichkeiten bei Infineon

Attraktive Möglichkeiten in einem dynamischen Umfeld
Externe Trendstudien belegen, dass sich Mitarbeiter*innen mehr Gestaltungsfreiraum für die eigene Karriere wünschen. Selbstbestimmung und -steuerung spielen hierbei eine große Rolle sowie die Möglichkeit, sich jenseits von Karrierepfaden immer wieder neu zu entwickeln. Basierend auf diesen Erkenntnissen und den Erfahrungen aus HR ‘connect’, stärken wir die Attraktivität unserer Karrierelandschaft im Rahmen eines unternehmensweiten Projekts.

Dies ist auch Bestandteil unserer genannten strategischen Fokusfelder für die nächsten Jahre. Darin verbessern wir in einem ganzheitlichen Ansatz Konzepte, Prozesse und Instrumente rund um Karrierewege bei Infineon. Ziel ist es, den Mitarbeiter*innen transparente, gleichwertige und attraktive Karrierewege aufzuzeigen. Aufgrund des Bedarfs im Unternehmen werden diese von skalierbaren Prozessen sowie benutzerfreundlichen Instrumenten unterstützt.

Eine attraktive und effektiv verwaltete Karrierelandschaft ist im Hinblick auf unser weiteres Wachstum und das Erreichen unserer strategischen Ziele ein entscheidender Meilenstein für unseren Erfolg.

Der Weg vom Wirtschaftspsychologiestudium zur Leitungsfunktion der Produktlinie „Intelligent Power Modules“ bei Infineon – Ein Karrierebeispiel
In ihrer beruflichen Laufbahn konnte Julia Halasz bereits umfangreiche Erfahrungen im M&A Bereich sammeln. Bei Infineon baute sie ab 2016 die Abteilung M&A auf. Seit März 2020 leitet Julia Halasz nun die Produktlinie „Intelligent Power Modules“.

„Wenn mir jemand zu Beginn meines Studiums gesagt hätte, dass ich in der Zukunft als Product Line Head in einem Halbleiter Unternehmen arbeiten werde, hätte ich mir das nie im Leben vorstellen können.

Es brauchte etwas Zeit bis ich mich vom M&A Bereich verabschieden konnte. Zuletzt betreute ich die Cypress Akquisition bis zum Closing. In meiner M&A Zeit lernte ich was es heißt ein guter Unternehmer zu sein und zu verstehen was ein Unternehmen benötigt, um erfolgreich zu sein. Dieses Wissen und die gesammelten Erfahrungen haben es mir ermöglicht, die unternehmerische Verantwortung für eine Produktlinie zu übernehmen.

Ich kann jeden dazu ermutigen auch den Schritt ins Ungewisse zu wagen, den Mut zu haben ins kalte Wasser zu springen, ohne zu wissen was auf einen zukommt oder ob man es schaffen wird. Infineon hat ein starkes Netzwerk und ich kann auf viele Personen und Mentoren zählen, die mich unterstützen und mir helfend zur Seite stehen. Was ich besonders an Infineon schätze, ist die Offenheit auch Quereinsteigern etwas Fachfremdes zuzutrauen und sie in ihrer Rolle wachsen zu lassen.“

Julia Halasz
VP & Product Line Head IPM

Wir sind bereit für die digitale Transformation

Wir sind überzeugt, dass die digitale Transformation auch für HR eine wesentliche Rolle spielen wird.

Um alle HR-Mitarbeiter*innen gemeinsam auf diesen Wandel vorzubereiten, haben wir ein mehrstufiges Trainingskonzept zum Erlernen digitaler Fähigkeiten und Kenntnisse entwickelt, das in verschiedenen Wellen global ausgerollt wird. Die Schulungsangebote greifen Lerninhalte auf, die speziell für die Anforderungen an HR in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt relevant sind. Unterschiedliche Funktionen und Aufgabenstellungen unserer HR-Mitarbeiter*innen erfordern dabei unterschiedlich tiefe Kenntnisse.

Aus diesem Grund haben wir verschiedene Qualifikations-Levels definiert, die von erster Kenntnisvermittlung zu einem Thema bis hin zur Expertenbefähigung reichen. Die überwiegend digitalen Lernformate bieten unseren HR-Mitarbeiter*innen dabei maximale Flexibilität und ermöglichen es ihnen sich fortzubilden, wo und wann immer sie möchten.

Erfahrungen für die gesamte Organisation
Die digitale Transformation beeinflusst und verändert alle unsere Unternehmensbereiche. Digitale Kompetenzen sind dementsprechend zunehmend in der gesamten Organisation gefragt und müssen adäquat aufgebaut und gefördert werden.

Anhand des mehrstufigen Trainingskonzepts in HR konnte eine Methodik getestet werden, wie digitale Fähigkeiten und Kompetenzen in die Organisation gebracht werden könnten. Gleichzeitig zeigt sich aus den gewonnenen Erfahrungen, dass ein solcher Ansatz aus mehreren Gründen nicht auf das ganze Unternehmen übertragbar ist. Deshalb haben wir begonnen, ein sogenanntes „Digitale Basisfähigkeiten“-Lernprogramm zu entwickeln.

Dazu haben wir eine Recherche zu den wichtigsten digitalen Fähigkeiten durchgeführt und diese mit den Anforderungen bei Infineon verglichen, um schlussendlich für jedes Kompetenzfeld unseren Mitarbeiter*innen unterschiedliche Online-Trainings anzubieten.
Das „Digitale Basisfähigkeiten“-Lernprogramm versteht sich dabei bis dato als Sammlung verschiedener LinkedIn-Learning-Kurse, welche sich primär auf fachübergreifende „Soft Skills“ beziehen. In Zukunft sollen in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen funktionsspezifische Schulungseinheiten zur Vermittlung digitaler Fähigkeiten aufgebaut werden.

Digital Skills
HR

Neugestaltung des Aktienprogramms

Aktienprogramme für Mitarbeiter*innen sind ein attraktives Instrument der variablen Vergütung und wirken sich gleichzeitig positiv auf die Mitarbeiter*innenbindung aus. Seit 2013 bieten wir bei Infineon einen aktienbasierten Performance Share Plan (PSP), um Mitarbeiter*innen für Schlüsselpositionen zu gewinnen und langfristig am Unternehmenserfolg zu beteiligen.

In diesem Jahr haben wir unser Aktienprogramm überprüft und noch stärker auf für uns wichtige Märkte ausgerichtet. Die Anpassungen wurden aufgrund der veränderten regulatorischen Anforderungen in Deutschland an den Vorstand sowie der Integration von Cypress weltweit vorgenommen. Das neue Aktienprogramm ist nun ein Vergütungselement, das Leistung, Kapitalmarktorientierung und Anreize für nachhaltiges Wachstum widerspiegelt und langfristig relevante Ziele sowie Mitarbeiter*innenbindung verknüpft.

Das Ergebnis sind nun zwei Aktienpläne, die zukünftig in den meisten Ländern angeboten werden.

Mit dem Performance Share Plan (PSP) bieten wir einen weltweit verfügbaren und wettbewerbsfähigen Standard für langfristige Vergütung, der Infineon noch stärker als bisher mit unseren direkten Wettbewerbern vergleichbar macht. Die Zuteilungsbedingungen sind an die für uns wesentlichen Leistungsziele (Total Shareholder Return und Environment, Social & Governance – hier im Besonderen Diversity und CO_2-Ziele) geknüpft. Diese Ziele gelten für alle Führungskräfte bei Infineon weltweit.

Weiter wird ein zeitbasierter Aktienplan (Restricted Stock Unit Plan) eingeführt, der einer größeren Gruppe von Mitarbeiter*innen offensteht. Gerade in einem wichtigen Markt wie beispielsweise den USA orientieren wir uns mit diesem Plan sehr stark an den dort üblichen Vergütungsmodellen, um wichtige Talente zu gewinnen und zu halten.

HR Processes & Infrastructure

HR Processes & Infrastructure

Mensch & Maschine: Hand in Hand für HR-Service-Effizienz

Unsere Mitarbeiter*innen und Führungskräfte stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. In diesem Sinne fokussieren wir uns global auf harmonisierte HR Services, die auf einer konsolidierten und nutzerfreundlichen Prozess Systemlandschaft und Arbeitsumgebung basieren. HR-Prozesse werden kontinuierlich optimiert, um unsere HR Services qualitativ hochwertig, transparent und effizient anzubieten.

Unterstützt werden wir mit Automatisierungsinitiativen wie unserem ersten „digitalen HR-Kollegen“ Paul, der sich unter anderem erfolgreich um das Versenden von Nachrichten an Mitarbeiter*innen und Führungskräfte kümmert. Im Rahmen unseres Cypress-Integrationsprojekts wurde Paul für den vollautomatisierten Briefversand eingesetzt.

In diesem Geschäftsjahr wurden außerdem die digitale Abwicklung von Standardprozessen, digitale Signaturen und Archivierungsvorgänge pilotiert und ausgebaut. Diese Digitalisierungsaktivitäten unterstützen uns sowohl bei der Abwicklung repetitiver und hochvolumiger Prozesse als auch projektbezogen bei der weiteren Reduzierung von Fehlern. Dadurch wird die Verfügbarkeit von Informationen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte rund um die Uhr ermöglicht und ständig erweitert. Beispielsweise steht unser HR Chatbot, HenRy, bei Anfragen zu Lern-Themen 24/7 zur Verfügung.

Schlusswort

Schlusswort

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesem Personalbericht einen guten Einblick in die wichtigsten Entwicklungen und Meilensteine unseres HR-Bereichs im vergangenen Fiskaljahr 2019/2020 geben konnten.

Wir werden unsere HR-Strategie und die definierten strategischen Fokusfelder in den kommenden Jahren kontinuierlich weiterverfolgen. Schrittweise werden wir die entsprechenden Aktivitäten für den Personalbereich ableiten und die notwendige Flexibilität für die Bedürfnisse unseres Geschäfts unter externen Einflüssen beibehalten.

Die Übernahme von Cypress ist ein großer und richtungsweisender Schritt bei der strategischen Weiterentwicklung von Infineon. Wir haben neue Kolleg*innen weltweit dazugewonnen und freuen uns auf die gemeinsame Zukunft. Unsere Integrationsaktivitäten werden wir auch im Geschäftsjahr 20/21 weiterverfolgen.

Zudem werden wir weiterhin die Entwicklung der COVID-19 Pandemie genau verfolgen und situativ schnell und zielgerichtet handeln, um die Geschäftskontinuität jederzeit sicherzustellen. Dies ist eine unserer Hauptprioritäten, auch in den kommenden Monaten.

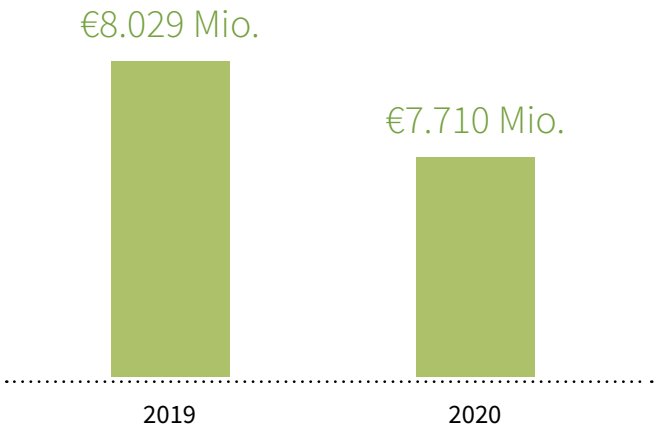
Wie Sie dem diesjährigen Personalbericht entnehmen konnten, ist unser Selbstverständnis im Bereich HR „People create value. HR fosters people engagement“. Wir möchten ein bestmögliches Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter*innen schaffen, sich auf diesen Wertbeitrag zu konzentrieren. Denn engagierte, gesunde und erfolgreiche Mitarbeiter*innen tragen langfristig zum Erfolg von Infineon bei.

Zahlen & Fakten

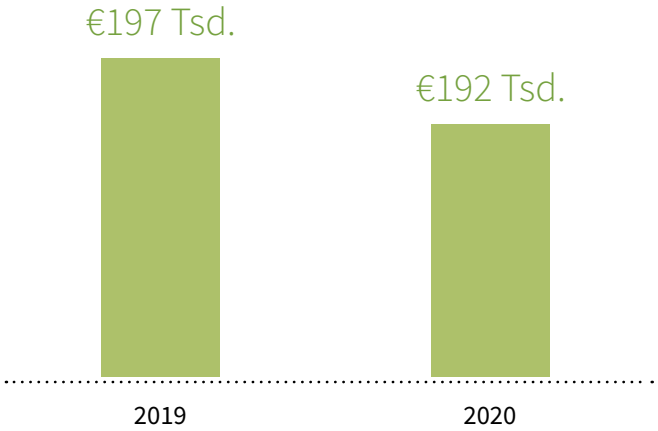
Allgemeines

Sofern nicht anders ausgewiesen sind unsere neuen Kolleg*innen (ehemals Cypress) nicht in den Zahlen enthalten.

Umsatz

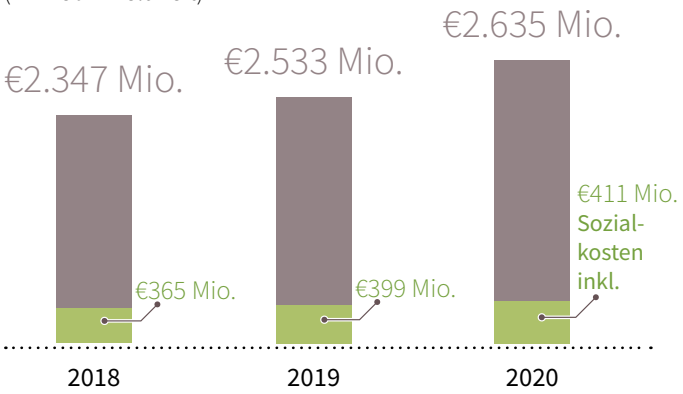


Umsatz pro Mitarbeiter*in



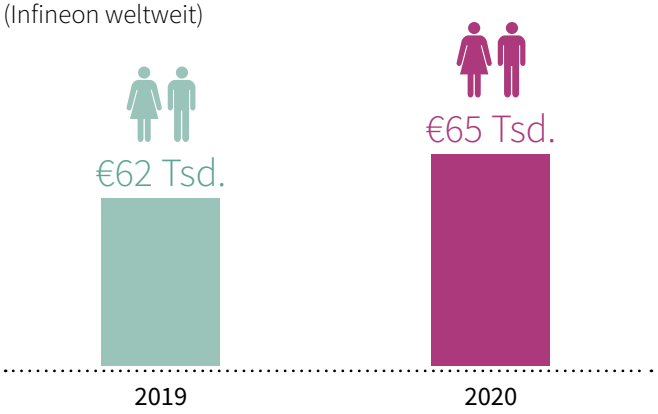
Personalaufwand

(Infineon weltweit)



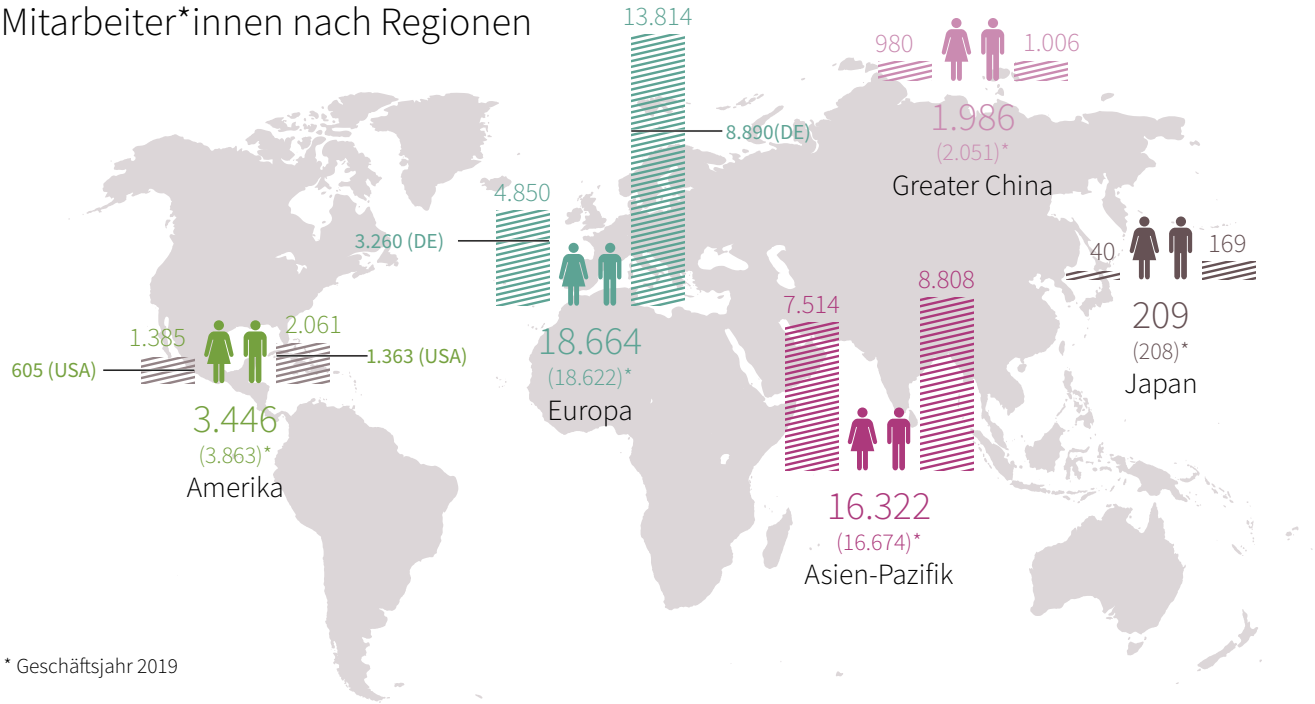
Personalaufwand pro FTE

(Infineon weltweit)



Belegschaft

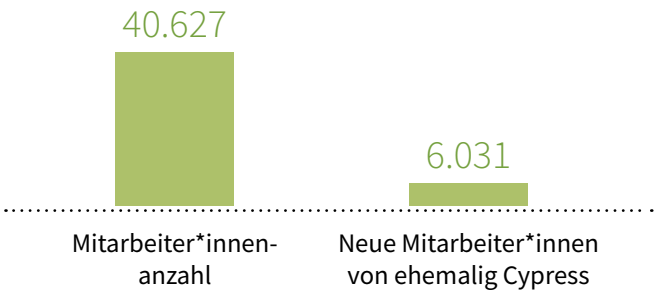
Mitarbeiter*innen nach Regionen



* Geschäftsjahr 2019

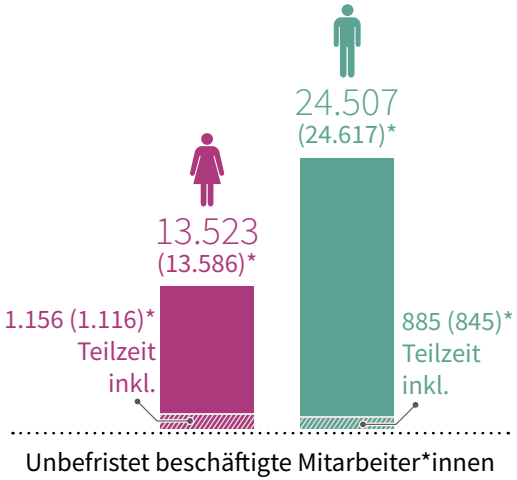
Mitarbeiter*innenanzahl

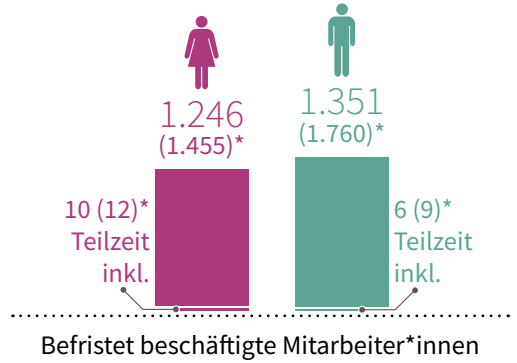
(Infineon weltweit 2020)



Belegschaft

(Infineon weltweit 2020)

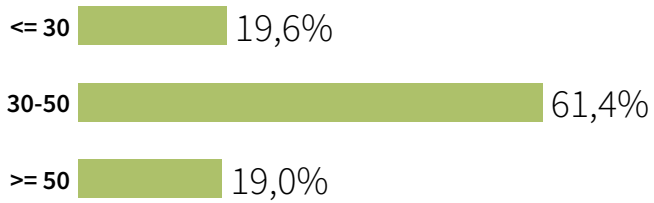




* Geschäftsjahr 2019

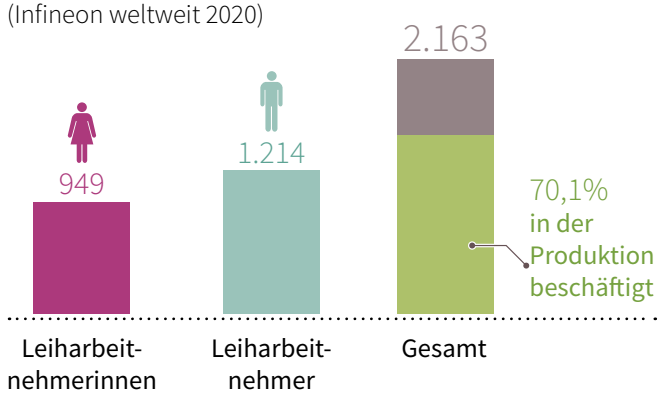
Belegschaft

Altersstruktur
(Infineon weltweit 2020)

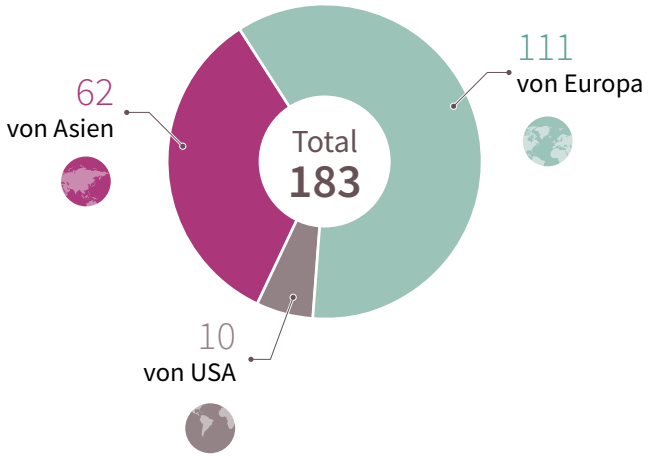


Alter in Jahren / Mitarbeiter*innenanteil

Leiharbeitskräfte
(Infineon weltweit 2020)

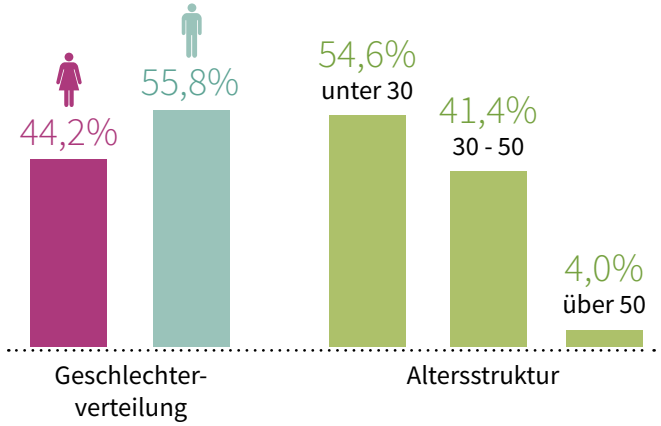


Assignments*
(Infineon weltweit 2020)



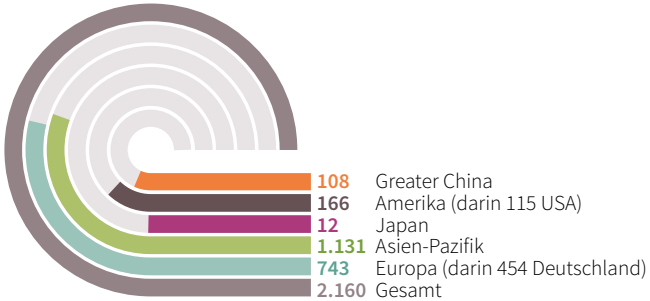
* Internationale Kurz- bzw. Langzeiteinsätze bieten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, an einen Infineonstandort im Ausland zu arbeiten.

Neueinstellungen
(Infineon weltweit 2020)

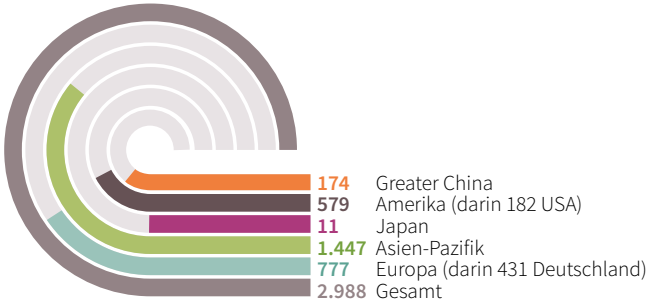


Belegschaft

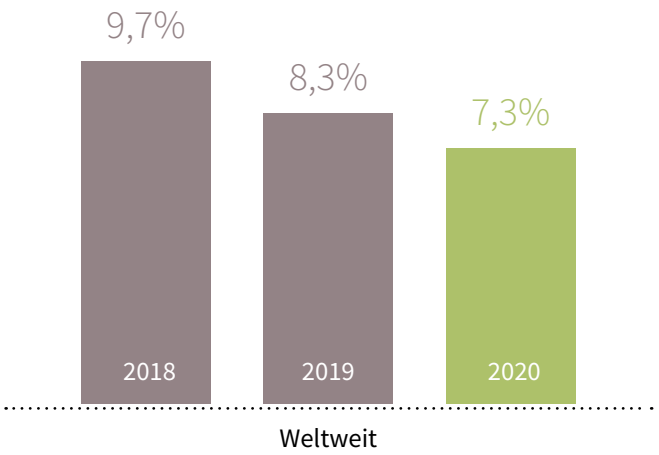
Neueinstellungen nach Regionen
(Infineon weltweit 2020)



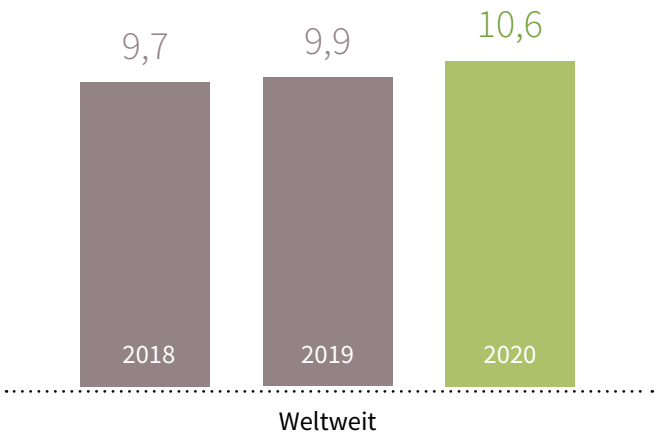
Mitarbeiter*innenabgänge nach Regionen
(Infineon weltweit 2020)



Fluktuationsrate
(Infineon weltweit, inkl. Eigenkündigungen und sonstige Abgänge)

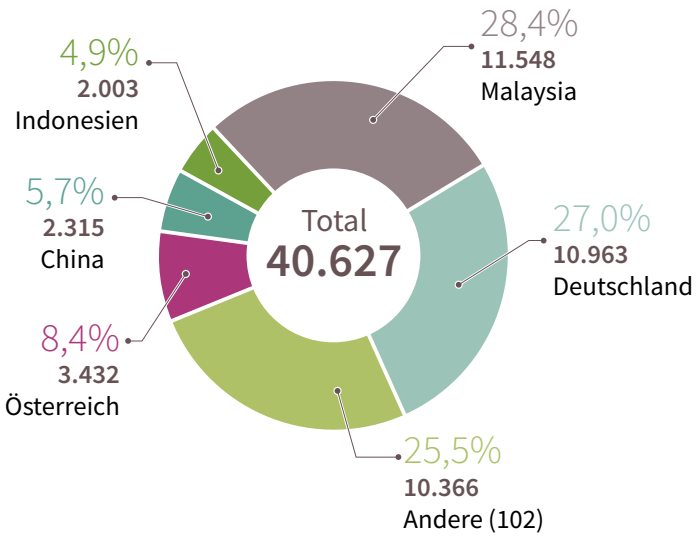


Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren
(Infineon weltweit)

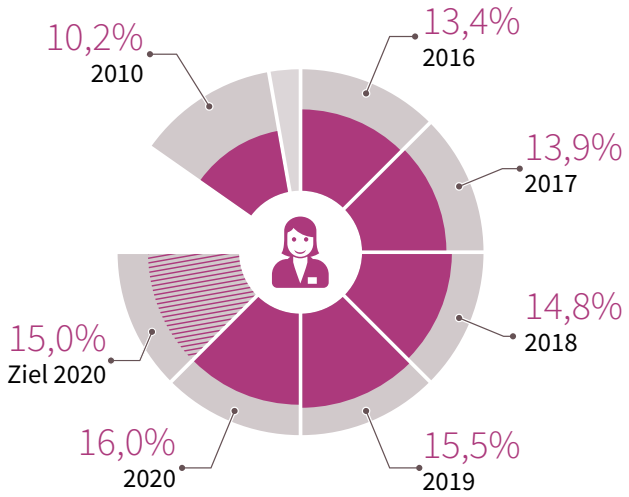


Diversity & Inclusion

Nationalitäten
(Infineon weltweit 2020)



Frauen in Führungspositionen
(Infineon weltweit 2020*)

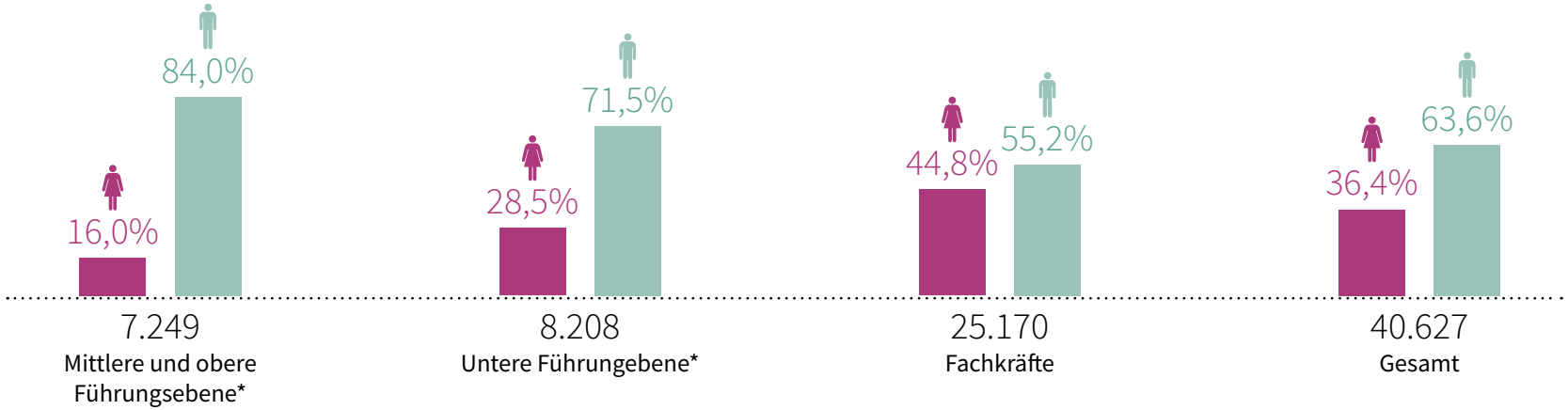


* Ab dem Geschäftjahr 2016 sind die Daten von den ehemaligen International Rectifier Standorten enthalten.

Diversity & Inclusion

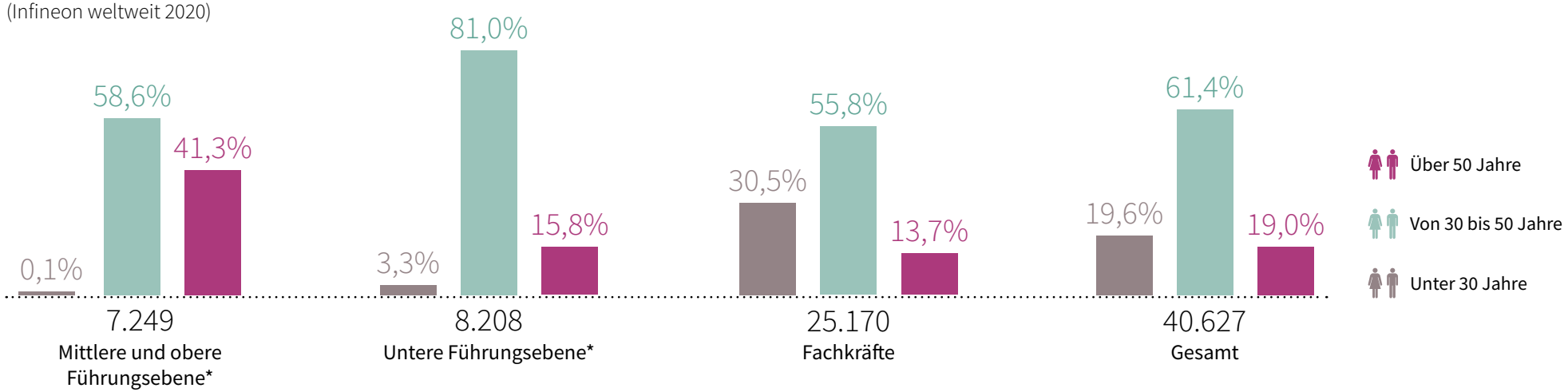
Geschlechteraufteilung per Level

(Infineon weltweit 2020)



Altersaufteilung nach Level

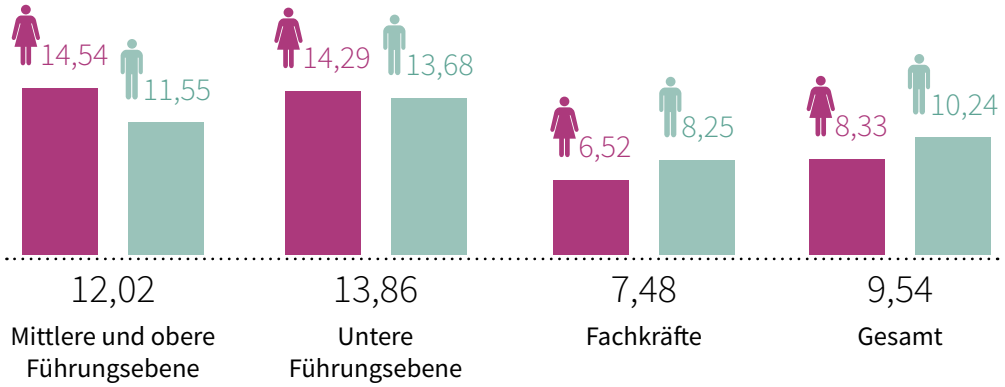
(Infineon weltweit 2020)



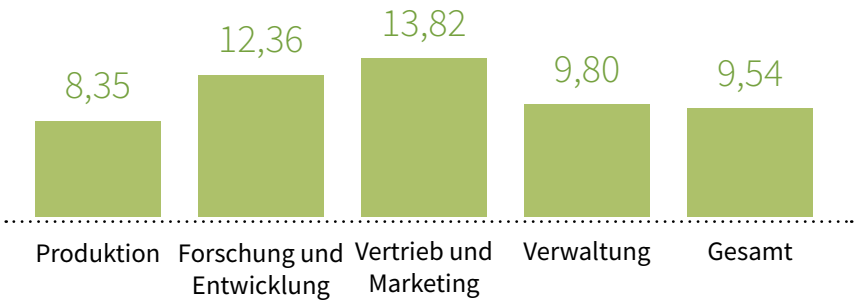
* Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystem

Weiterbildung

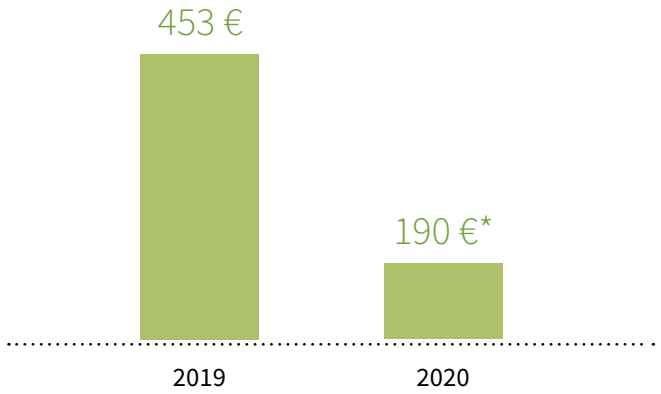
Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in
(Infineon weltweit 2020*)



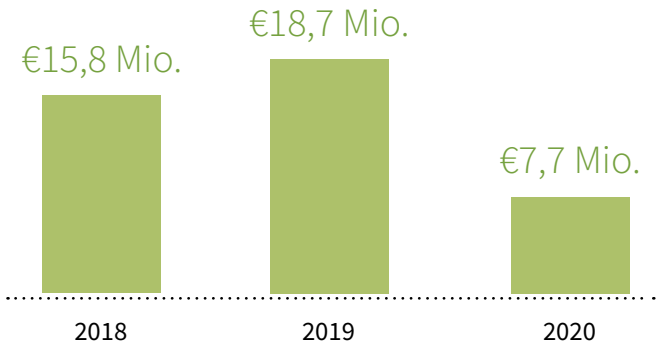
Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in
(Infineon weltweit 2020*)



Aufwendung für Weiterbildung je Mitarbeiter*in



Aufwendung für Weiterbildung

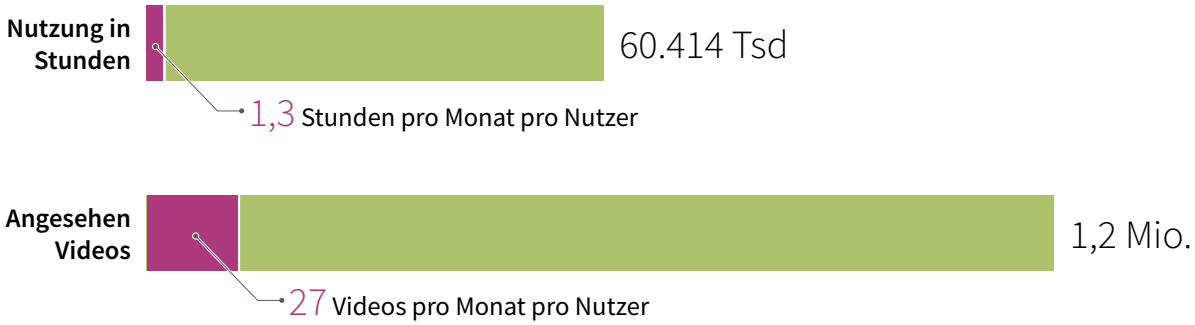


Als Konsequenz der COVID-19 Pandemie hat Infineon zum Schutz seiner Belegschaft beschlossen, alle physischen Klassenraumtrainings bis zum 31.12.2020 abzusagen oder zu verschieben. Infineon hat unmittelbar auf virtuelle Lernangebote umgestellt und bietet gezielt virtuelle Alternativen zu Klassenraumtrainings an, wie z.B. eLearnings der Infineon Akademien, Learning Nuggets, Linkedin Learning, Instructor-Led Webinare etc. Die Stornierung der Klassenraumtrainings, aufgrund der Pandemie, hat zu einer starken Reduktion der Trainingskosten im Jahr 2020 geführt.

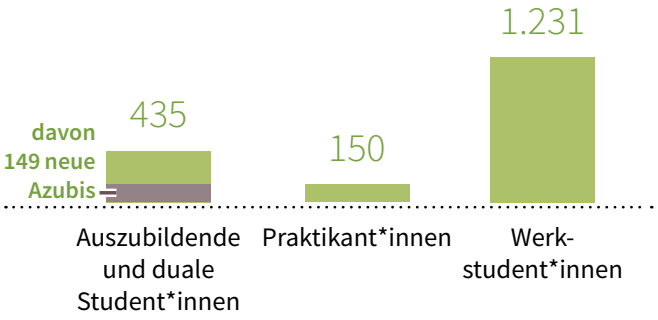
* Berechnet auf dem monatlichen Mitarbeiter*innenstand im Geschäftsjahr 2020.

Weiterbildung & Ausbildung

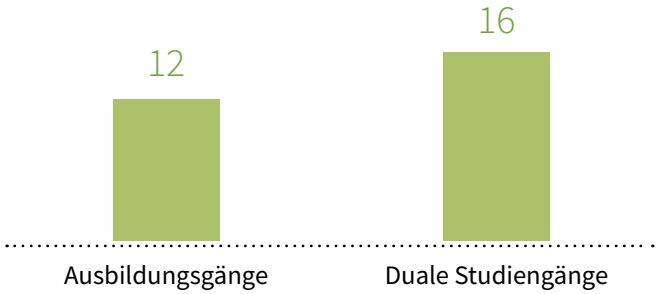
LinkedIn Learning Nutzung
(Infineon weltweit seit Launch Juli 2019)



Ausbildungszahlen
(Infineon weltweit 2020)



Anzahl Ausbildungsgänge



Infineon Technologies AG

81726 Munich
Germany

Published by
Infineon Technologies AG

© 2020 Infineon Technologies AG.
All rights reserved.

Date: 11 / 2020

www.infineon.com