



Praxisbericht: Infineon Technologies

Heiko Schöfer
24. Oktober 2023



Agenda – 24.10.2023

1	Unser Arbeitsumfeld Infineon Technologies AG	Ca. 5 Minuten
2	Unser Anspruch Diversity & Inclusion Praxisbeispiele aus dem Ausbildungsumfeld	Ca. 10 Minuten
3	Fragen & Antworten Gemeinsame Austauschrunde	Verbleibende Zeit

Unser Arbeitsumfeld

Globale Megatrends unterstreichen die wachsende Bedeutung der Mikroelektronik



Demografischer und sozialer Wandel



Klimawandel und Ressourcenknappheit



Urbanisierung



Digitale Transformation

Vier Felder sorgen für Wachstum im Halbleitergeschäft

Energieeffizienz



Mobilität

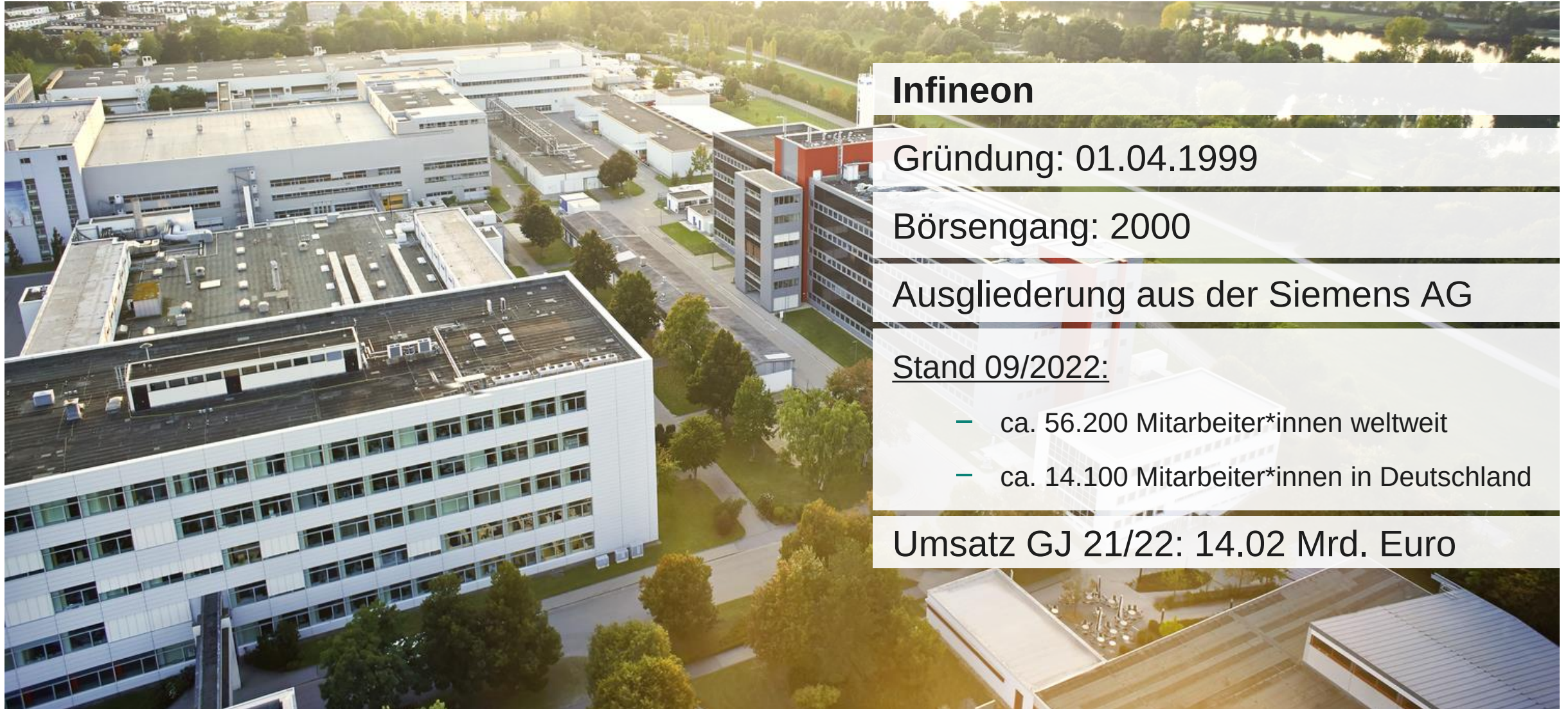


Sicherheit



IoT und Big Data





Infineon

Gründung: 01.04.1999

Börsengang: 2000

Ausgliederung aus der Siemens AG

Stand 09/2022:

- ca. 56.200 Mitarbeiter*innen weltweit
- ca. 14.100 Mitarbeiter*innen in Deutschland

Umsatz GJ 21/22: 14.02 Mrd. Euro

Diversity Challenge

Beweggründe zur Teilnahme an der Diversity-Challenge



Nicht jeder Mensch ist gleich und nicht jeder Mensch hat die gleichen Voraussetzungen!
Warum ist diese Vielfalt so wichtig für uns? Was können wir davon lernen? Wie gehen wir damit um?
Wie können wir anderen davon erzählen?

Wer führte die Aktion durch?



Fabian Hohaus



Kadir Can Suenger



Moritz Budde



Julia Langaschek



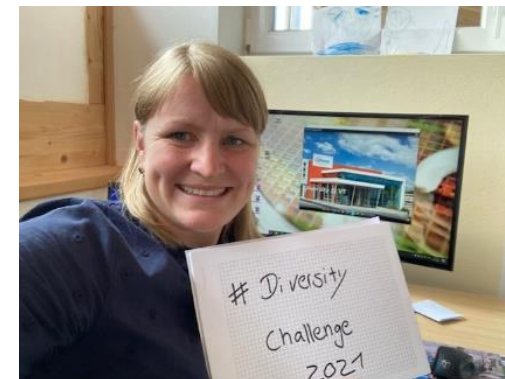
Johanna Kreidl



Olivia Wals



Mahboob Bigzad



Mentorin Stefanie Schütz

Hintergrund

WER?

Sieben Auszubildende
aus drei
unterschiedlichen
Infineon-Standorten...

WIE?

...formten auf
freiwilliger Basis...

WAS?

...das Team
„Diversity@Vocational
Training“

WARUM?

Oft wird vorausgesetzt, dass der
Begriff ohne Erklärungen
verstanden wird und die Scheu
des Nachfragens ist oftmals
groß. Genau hier soll
entgegengewirkt werden!

WESHALB?

Auszubildende haben
den Begriff „Diversity“
bereits gehört, aber das
Thema ist schwer
greifbar für sie

WIESO?

Interesse mehr über
das Thema
„Diversity“ zu
erfahren

Was war zu tun?



Aus **11 PROJEKTSITZUNGEN** von Januar 2022 – Juni 2022, einem mehrstündigen **PROJEKTMANAGEMENTSEMINAR**, **BRAINSTORMING** zur Ideenfindung, **PROJEKTPLANUNG**, **ERFAHRUNGSAUSTAUSCH** mit filmerfahrenen Kollegen*innen, Beantragung von **FILMGENEHMIGUNGEN**, **PROJEKTWERBUNG** beim Diversity Day, **DREHBÜCHER** schreiben, **FILMAUFNAHMEN** drehen und **FILMBEITRÄGE** schneiden wurde ein...

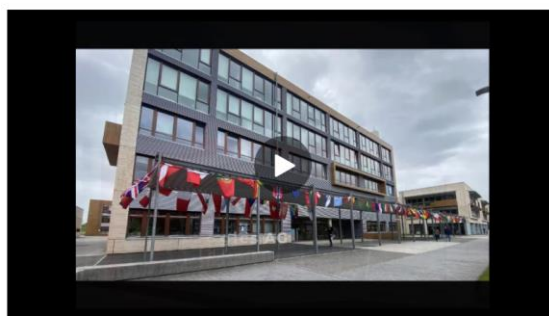


...7 minütiger **FILMBEITRAG VON AZUBIS FÜR AZUBIS** zum Thema „Diversity@Vocational Training - Wie viel Diversity steckt in der Ausbildung bei Infineon“

Zielsetzung

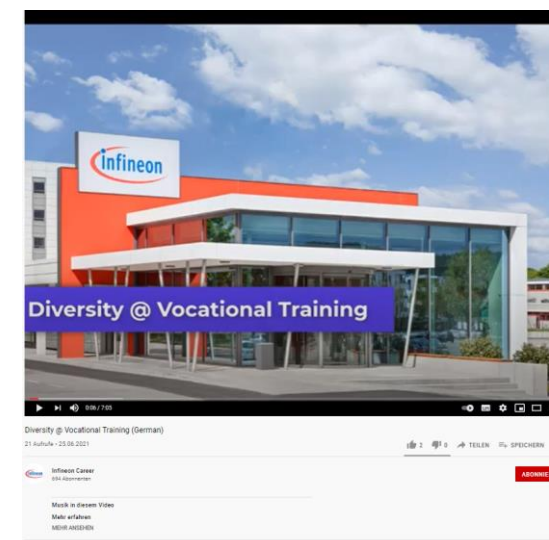
Diversity soll **begreifbar und erlebbar** gemacht werden sowie der **offene Umgang gefördert** werden. Wie wichtig Infineon dieses Thema ist, zeigt auch, dass der Filmbeitrag interessierten Schulabsolventen*innen auf der Homepage unter www.infineon.com/ausbildung sowie über den Infineon-Youtube-Kanal zur Verfügung steht.

Diversity & Inclusion in der Ausbildung



Individualität ist wichtig für uns - frei von Vorurteilen und mit gleichen Chancen für alle. In dem kurzen Video erfahrt ihr mehr, was wir unter Diversity & Inclusion verstehen. Weitere Hintergrundinfos gibt es [hier](#).

www.infineon.com/ausbildung



<https://www.youtube.com/watch?v=a3qJgurOH6w>

Rückblick auf die Projektdurchführung

Was verstanden die Projektmitglieder zu Beginn unter „Diversity“ bzw. der „Diversity Challenge“

Diversity

Vote for the topics that you think are the most important to discuss.
Your remaining stars: ★★★★★

Previous

Next

1 user(s) submitted 3 vote(s).

Input 3 Wettbewerbsdisziplinen 🗑️☆☆☆	Input Anerkennung von Gruppen 🗑️☆☆☆	Input Bewusster Umgang mit der Vielfalt der Gesellschaft 🗑️☆☆☆
Input Chancengleichheit 🗑️☆☆☆	Input Die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz 🗑️☆☆☆	Input Diversity Challenge 🗑️☆☆☆
Input DIVERSITY gestalten, leben und neu denken 🗑️☆☆☆	Input Herausforderungen am Arbeitsplatz oder auch irgendeinen Inhaltlichen Schwerpunkt 🗑️☆☆☆	Input Kochbuch verschiedener Nationalgerichte der Mitarbeiter 🗑️☆☆☆
Input LGBTB 🗑️☆☆☆	Input Motivation und Kreativität 🗑️☆☆☆	Input Tolle Preise 🗑️☆☆☆
Input Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft 🗑️☆☆☆	Input Verschiedene Teams 🗑️☆☆☆	Input Verschiedenheit 🗑️☆☆☆
Input Vielfalt 🗑️☆☆☆	Input Vielfalt der Menschen 🗑️☆☆☆	Input Vielfalt der Nationalitäten bei IFX darstellen 🗑️☆☆☆
Input Vielfaltsgesellschaft 🗑️☆☆☆	Input Zusammenhalt im Team 🗑️☆☆☆	

Was waren die wichtigsten Lernbotschaften während der Projektphase?

Wichtigste Lernbotschaften

drag n' drop thoughts about the same topic together.

👍 Input

New

Anerkennung von Gruppen

Bewusster Umgang mit der Vielfalt der Gesellschaft

Die Zusammenarbeit im Team ist das A und O für die Projektentwicklung

Gute Absprache im Team zur Kommunikation

Teamarbeit

Wie Projektmanagement funktioniert

Wie wichtig und umfangreich Diversity ist

Zusammenhalt

Abschlussfeedback

Abschlussfeedback

drag n' drop thoughts about the same topic together.

👍 Positive

Ne

Das Projekt war eine schöne Abwechslung zwischen den alltäglichen Aufgaben.

Die Konsequenz die alle an den Tag gelegt haben

Die Motivation war am Anfang nicht sehr hoch und hat sich mit der Zeit entwickelt

Die Zusammenarbeit

Es hat Spaß gemacht

Ich fand es sehr schön, dass man durch das Projekt auch die Azubis aus den anderen Standorten kennengelernt hat

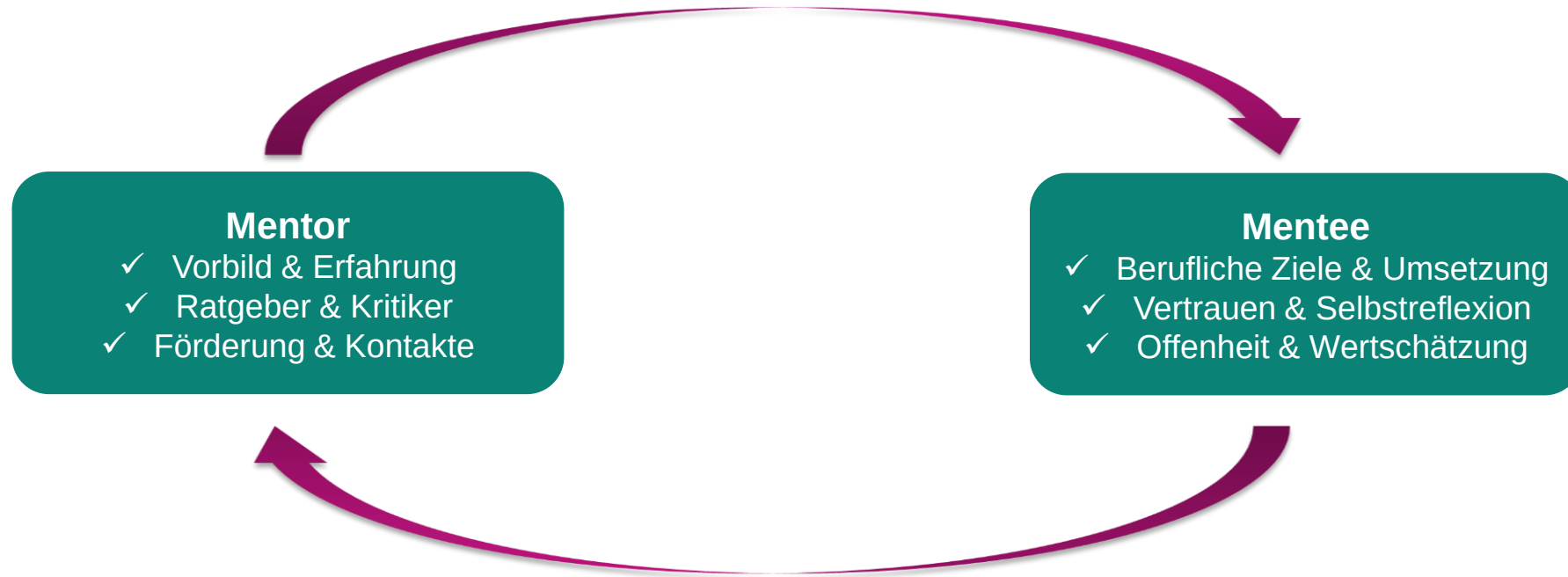
Ich habe viel gelernt

👎 Negative

Eventuell manchmal zu wenig Zeit

Reverse Mentoring

Schema eines Reverse Mentoring-Prozesses



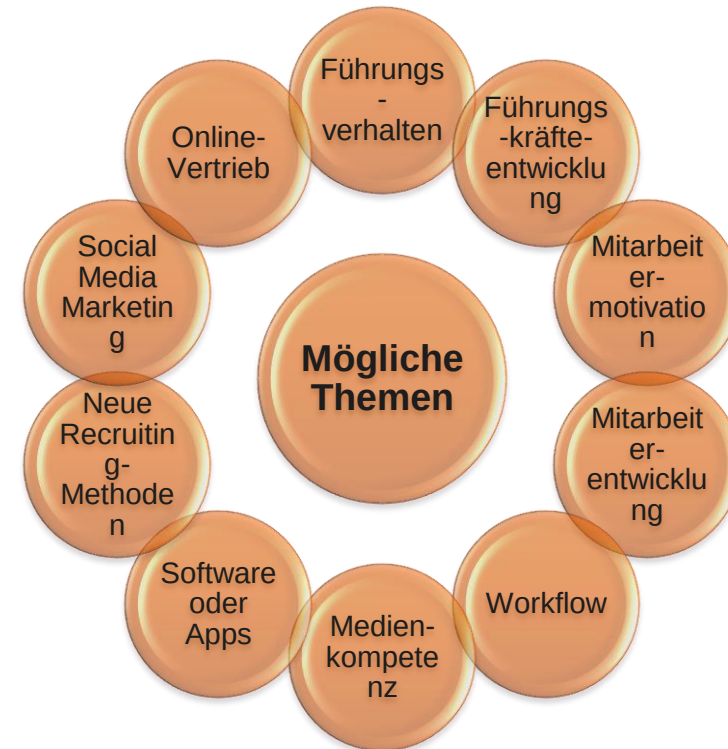
- › Auch Mentoren können jung sein, sogar jünger als die Mentees
- › Dialog zwischen Generationen: (meist ältere) Führungskräfte mit den nachwachsenden Generationen vertraut machen
- › Der Junior hilft dem Senior bei der Weiterentwicklung, v.a. in Themen wie neue Technologien, Digitalisierung, Automatisierung
- › Unternehmen langfristig auf die „neue“ Zukunft vorbereiten
- › Nebeneffekt: Besseres Verständnis der anderen Generation

Definition von Reverse Mentoring

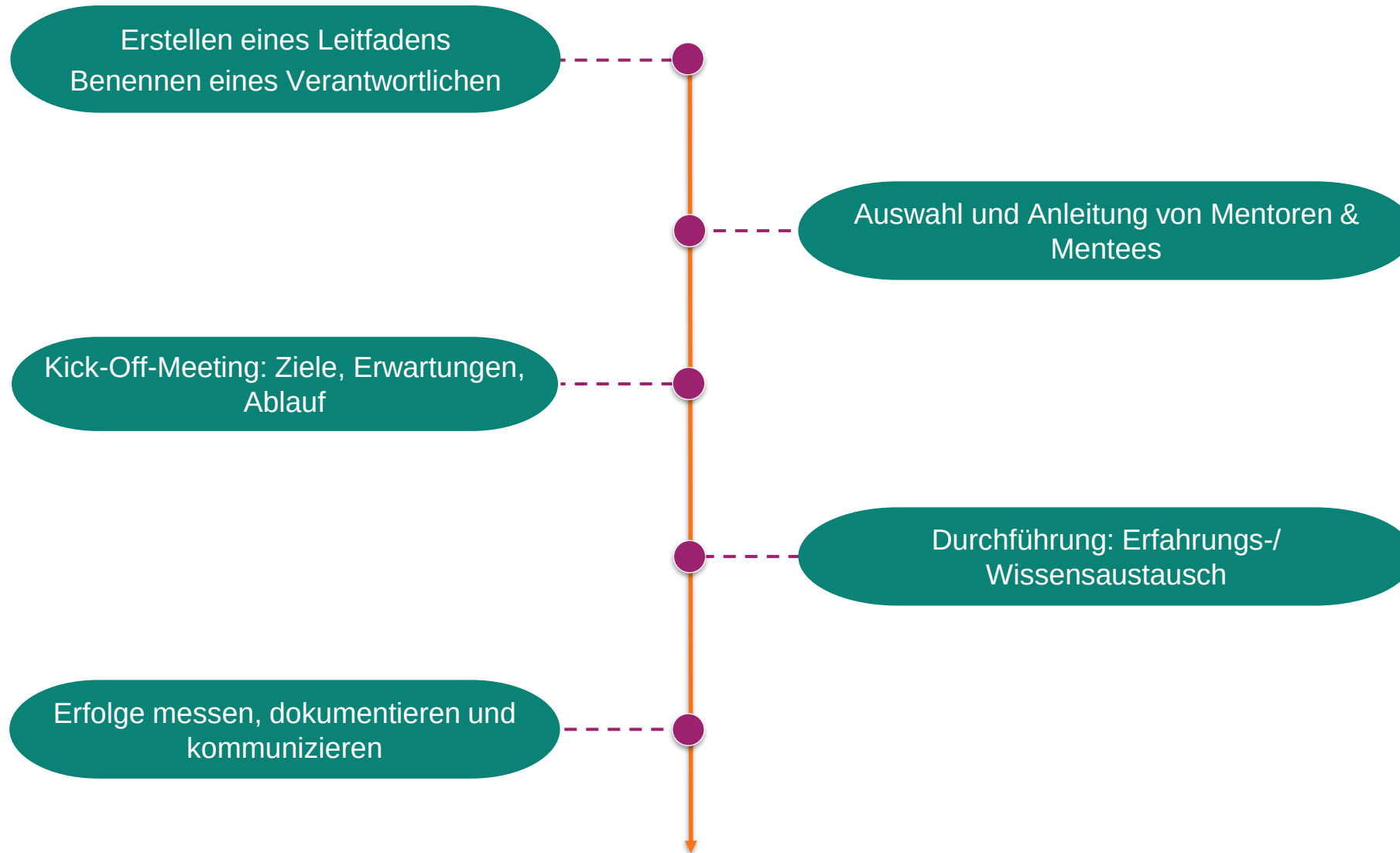
➡ Rollen des klassischen Mentorings sind getauscht:
Junior coacht den Senior, Alt lernt von Jung

➡ Durch Perspektivenwechsel steigt der Wissenstransfer und Vorurteile werden abgebaut

Ziel:
Arbeitsorganisation,
Arbeitsprozesse und -strukturen
verjüngen



Ablauf eines Reverse Mentorings



Vorteile eines Reverse Mentorings

Junior - Mentor

Frisch erworbenes Fachwissen kann im Bereich neuer Technologien eingebracht werden

Arbeit in einem Unternehmen, welches die Juniors **wertschätzt**

Erweiterung des eigenen Horizonts und der sozialen Kompetenzen

Wird ermutigt auch mit hohen FKs zu reden und **ebnet sich Karrierewege**

Einblick in die Arbeitsrealität von FKs und älteren Mitarbeitern

Senior - Mentee

Lernt **schnell und unkompliziert** die neuen Technologien kennen

Technologieblockaden oder **Veränderungsängste** werden abgebaut

Gewinnt **neue Sichtweisen** auf bereits bekannte Herausforderungen

Kann im Einzelgespräch **Fragen stellen**, die dem Senior in einer Gruppe eventuell unangenehm wären

Generationenvorurteile verschwinden und das **Verständnis für die Situation der Juniors** wird erhöht

