



Chancen für innovative Arbeitsgestaltung

Der steigende Altersdurchschnitt in Industrieländern einerseits und der Qualifizierungsbedarf in weniger entwickelten Ländern andererseits sind Herausforderungen, aber auch Chancen für die Gestaltung von Arbeit in global tätigen Unternehmen wie Linde.

Ziele

Fortlaufende Implementierung eines einheitlichen konzernübergreifenden Führungskompetenzmodells. Größere Flexibilität für den Einklang von Beruf und Familie, Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements und des systematischen Wissensmanagements im Unternehmen.

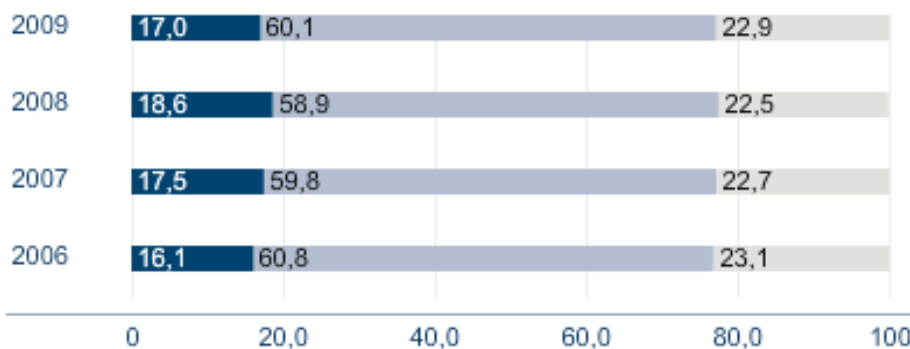
Maßnahmen

Kontinuierliche Durchführung von Entwicklungsprogrammen für Fach- und Führungskräfte, Weiterbildung gering qualifizierter und älterer Arbeitnehmer bei Linde Gas Deutschland, spezifische Personalentwicklungsprojekte in einzelnen Geschäftsbereichen.

Daten und Fakten

Altersstruktur der Beschäftigten in Prozent

▶ The Linde Group



- Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren
- Anteil der Beschäftigten zwischen 31 und 50 Jahren
- Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre

Next Steps

Hilfestellung bei der Kinder- bzw. Familienbetreuung, Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern im Bereich Gesundheitsmanagement, Identifikation von Wissensträgern im Unternehmen.

HOME

ÜBER DIESEN BERICHT

GRUNDSÄTZE

HANDLUNGSFELDER

HSE-Management

Socially Responsible

Investments

Bildung, Wissenschaft, Forschung

Freiwilliges Mitarbeiter-Engagement

Gesundheitsschutz für Mitarbeiter

Strategie für Klimaschutz

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Umweltmanagement

Demografische Entwicklung

Kundenzufriedenheit

Anlagensicherheit

"Grüne" Innovationen

Talente binden und fördern

Sicherheit im Umgang mit Gasen

Ressourceneffiziente Produktion

HSE-Management bei Kontraktoren

Compliance Programm

Ziele Klimaschutz

SCHWERPUNKTTHEMEN

ROADMAP

GRI INDEX

BESCHEINIGUNG



Demografie wird zum Faktor tariflicher Vereinbarungen

Demografischer Wandel ist für jeden individuell erfahrbar geworden. Wer kennt keine kinderlosen Paare oder erwachsene Kinder, die ihre Eltern pflegen?

Die Menschen in Deutschland und anderen Industrieländern bekommen immer weniger Kinder und leben immer länger – in der Regel bei guter Gesundheit. Die geburtenstärksten Jahrgänge rücken in ein immer höheres Alter vor, während geringer besetzte Jahrgänge nachfolgen, was das Altern der Gesellschaft insgesamt beschleunigt.

Es stellt sich daher auch für Unternehmen die immer dringlichere Frage, wie Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit auch mit einem steigenden Anteil älterer Mitarbeiter erhalten und ausgebaut werden können.

Linde hat die Bedeutung dieses Themas erkannt und einen Arbeitskreis ins Leben gerufen, in dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sich mit den Folgen des demografischen Wandels befassen. Darüber hinaus hat Linde eine Demografieanalyse für ihre deutschen Linde-Gesellschaften durchgeführt.

Im Berichtszeitraum haben Linde und der Linde Konzernbetriebsrat auf Basis des Tarifvertrages "Lebensarbeitszeit und Demografie" eine Konzernbetriebsvereinbarung geschlossen. Beide Seiten sind sich darüber einig, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik erfordern. Ein zentrales Element dieses Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ ist der so genannte Demografiefonds. Im Demografiefonds werden vom Arbeitgeber bereitgestellte Mittel für die Tarifmitarbeiter gesammelt, die dazu verwendet werden sollen, Instrumente für die Gestaltung des demografischen Wandels zu finanzieren. Bei Linde werden die Mittel künftig sowohl für die Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung als auch für eine Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand, also Altersteilzeit, eingesetzt werden. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels führen wir ebenso bestehende Initiativen fort oder bauen sie auf, Beispiele sind Konzepte für lebenslanges Lernen, für ein verbessertes Gesundheitsmanagement und für den so genannten Know-how-Transfer, das heißt die langfristige Sicherung des Wissens von Mitarbeitern für das Unternehmen.

Personalentwicklung global

Für globale Unternehmen wie Linde ist zudem von hoher Relevanz, das Mitarbeiterpotential in den Ländern gezielt zu fördern, die sich wirtschaftlich, politisch oder gesellschaftlich noch weiter entwickeln und die wichtige Märkte der Zukunft für uns sind. Lokale Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie der Zugang zu globalen Personalentwicklungsmaßnahmen von Linde sind sehr wichtig, um unsere Position in diesen Märkten auch durch die Kompetenzen unserer Mitarbeiter weiterhin zu stärken.

Bei Linde arbeiten viele Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen eng zusammen. Wir sehen darin eine große Chance, diese Unterschiede als Quelle für neues und kreatives Denken zu nutzen.

Das spiegelt sich auch im Führungskompetenzmodell von Linde wider: Die Fähigkeit zur interkulturellen Kommunikation und interkulturellen Zusammenarbeit ist dort als Qualifikation unserer Führungskräfte fest verankert.

Die Potenziale unserer Mitarbeiter entwickeln wir von der Basis aufwärts so global wie möglich. Im so genannten Junior Circle (Juniorenkreis) unserer Gases Division etwa führen wir jüngere, talentierte Mitarbeiter weltweit regional zusammen. Dadurch stärken wir auch die Bildung von Netzwerken, die die klassischen, hierarchischen Strukturen ergänzen.

Die unterschiedlichen Berufsbilder in unserem Unternehmen erfordern es, unsere weltweiten Personalentwicklungsprogramme, die wir unter dem Begriff „People Excellence“ zusammenfassen, modular und so zielgruppengerecht wie möglich aufzubauen.

Konzernübergreifende Beispiele dafür sind die Entwicklung zukünftiger Führungskräfte durch im Unternehmen ausgebildete Trainer, die selbst Ingenieure, Wissenschaftler oder Techniker

[HOME](#)

[ÜBER DIESEN BERICHT](#)

[GRUNDSÄTZE](#)

[HANDLUNGSFELDER](#)

[HSE-Management](#)

[Socially Responsible](#)

[Investments](#)

[Bildung, Wissenschaft,](#)

[Forschung](#)

[Freiwilliges Mitarbeiter-](#)

[Engagement](#)

[Gesundheitsschutz für](#)

[Mitarbeiter](#)

[Strategie für Klimaschutz](#)

[Vereinbarkeit von Beruf und](#)

[Familie](#)

[Umweltmanagement](#)

[Demografische Entwicklung](#)

[Kundenzufriedenheit](#)

[Anlagensicherheit](#)

["Grüne" Innovationen](#)

[Talente binden und fördern](#)

[Sicherheit im Umgang mit](#)

[Gasen](#)

[Ressourceneffiziente](#)

[Produktion](#)

[HSE-Management bei](#)

[Kontraktoren](#)

[Compliance Programm](#)

[Ziele Klimaschutz](#)

[SCHWERPUNKTTHEMEN](#)

[ROADMAP](#)

[GRI INDEX](#)

[BESCHEINIGUNG](#)



sind. Unser Line Manager Entwicklungsprogramm richtet sich an Manager der ersten und zweiten Führungsebene, die die größte direkte Mitarbeiterverantwortung bei Linde haben. Eine der Kernkompetenzen, die dabei vermittelt wird: die effektive Führung und Einbeziehung von Mitarbeitern, um so die Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens noch weiter zu verbessern.

HOME

ÜBER DIESEN BERICHT

GRUNDSÄTZE

HANDLUNGSFELDER

HSE-Management

Socially Responsible

Investments

Bildung, Wissenschaft,

Forschung

Freiwilliges Mitarbeiter-

Engagement

Gesundheitsschutz für

Mitarbeiter

Strategie für Klimaschutz

Vereinbarkeit von Beruf und

Familie

Umweltmanagement

Demografische Entwicklung

Kundenzufriedenheit

Anlagensicherheit

"Grüne" Innovationen

Talente binden und fördern

Sicherheit im Umgang mit

Gasen

Ressourceneffiziente

Produktion

HSE-Management bei

Kontraktoren

Compliance Programm

Ziele Klimaschutz

SCHWERPUNKTTHEMEN

ROADMAP

GRI INDEX

BESCHEINIGUNG