

Berufsintegrierendes Studium – ein Erfolgsmodell

Wilma Schiffmann
Personalleiterin X-FAB Semiconductor Foundries AG
30. November 2007

**... BECAUSE THE
WORLD IS ANALOG.**

To be the world's leading independent analog mixed-signal foundry by offering our customers high performance technologies, excellent technical support and fast, easy and flexible foundry access.



- ▶ X-FAB - world leading specialty wafer foundry established 1992
- ▶ focused business model in supporting **Technologies** interfacing the “real analog world” such as
 - analog mixed-signal
 - high voltage
 - opto
 - MEMS / sensors
- ▶ emphasis on **Service** by providing
 - comprehensive Process Design Kits including accurate models
 - fast, easy and flexible access to foundry service
 - process longevity commitment
 - on-line tools for supply chain management
- ▶ global manufacturing **Operations** governed by automotive quality requirements



X-FAB Group Corporate Structure

X-FAB Silicon Foundries

Subsidiaries

X-FAB AG
(Headquarter)

Erfurt

X-FAB Sarawak

Kuching

X-FAB Texas

Lubbock

X-FAB UK

Plymouth

X-FAB Dresden

Dresden

MikroDesign

Woronesh

Operations / Waferfabs

Erfurt



Kuching



Lubbock



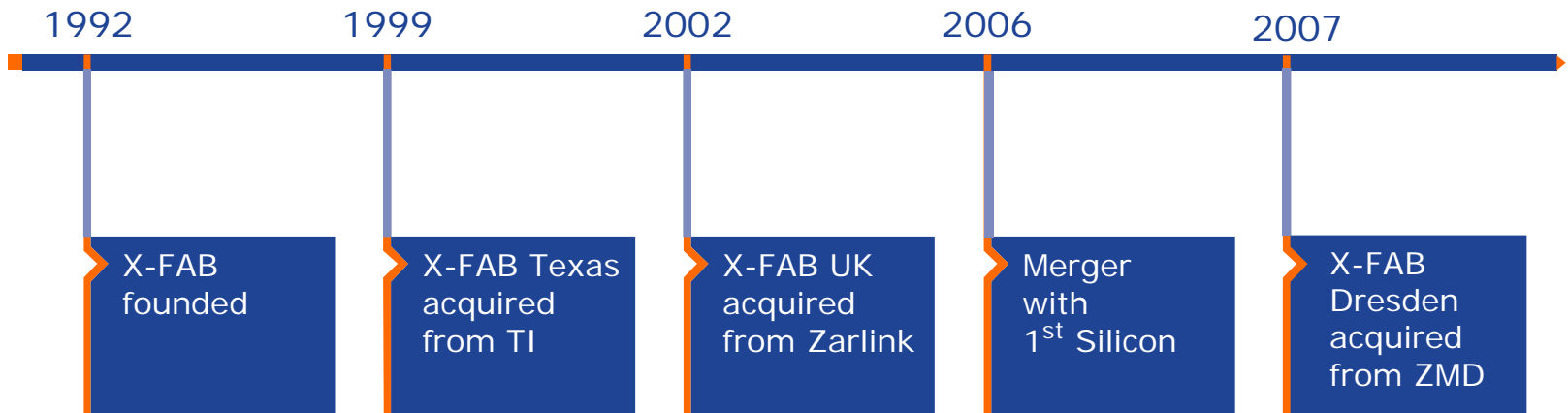
Plymouth



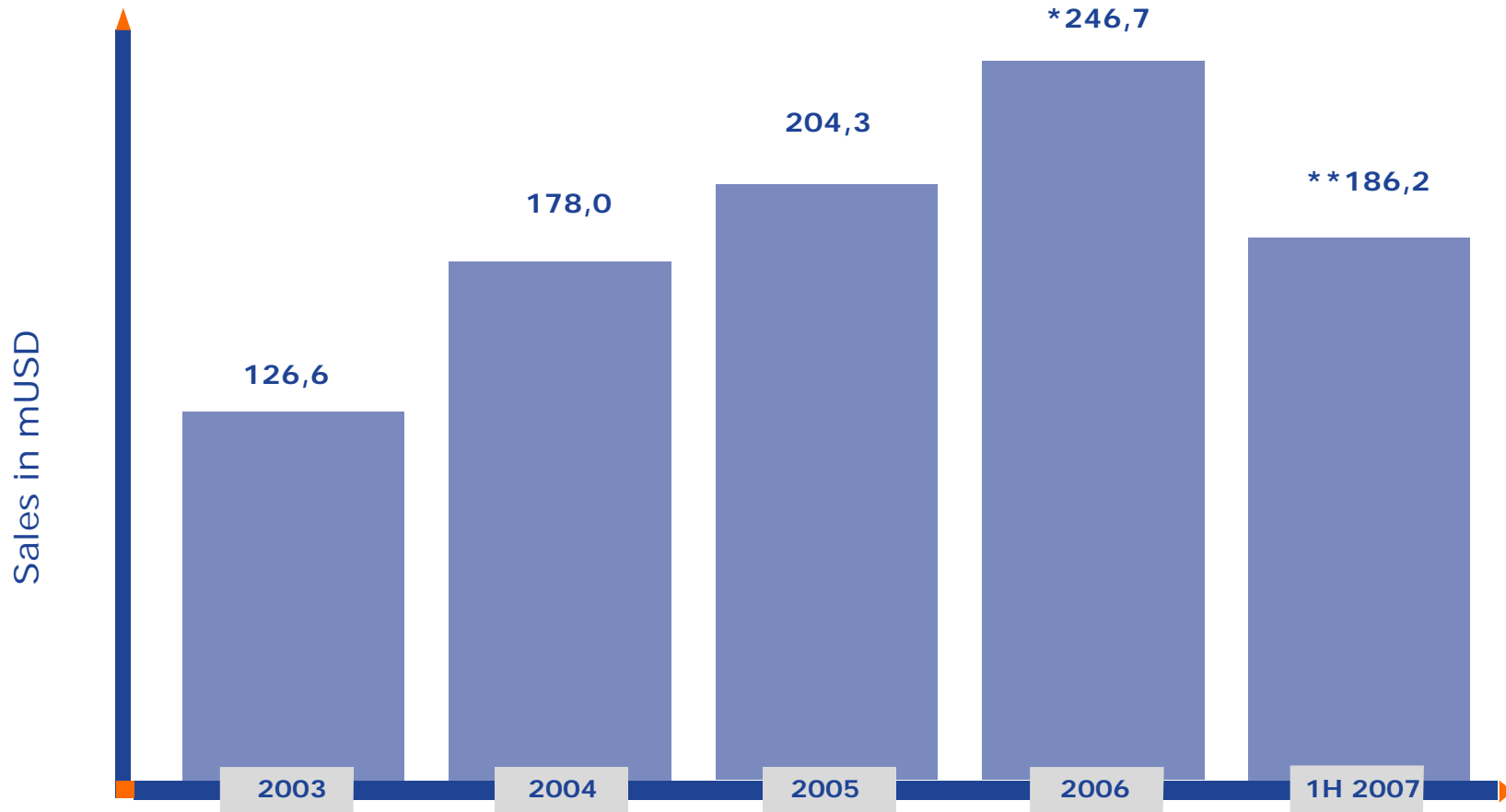
Dresden



Milestones



Sales



* X-FAB Sarawak included since 01 Sep 2006

** X-FAB Dresden included since 01 Apr 2007

[Breakdown](#)

Personalstrategie → ein großes Wort

- 📖 Wo sich das Unternehmen bezüglich Personal positionieren möchte
- 📖 Wie das Unternehmen dieses Ziel erreichen möchte

Personalstrategie

- unbewusst in den Köpfen
- häufig wird darauf verzichtet, diese Strategie schriftlich zu fixieren



- > Wichtig: Klarheit in den Unternehmenszielen

Flexibilität – ändern sich die Unternehmensziele → Anpassung der Personalplanung
- > Unternehmen ist abhängig von guten Mitarbeitern **und** es ist schwierig sie zu beschaffen
- > Geringere Anzahl von Mitarbeitern verlangt eine höhere generelle Kompetenz bei den Mitarbeitern **und** trotzdem brauchen die Unternehmen hoch spezialisierte Mitarbeiter



> In den seltensten Fällen stehen



ausgebildete Mitarbeiter zur Verfügung



auch externe Berater helfen hier wenig

> Hochschulabsolventen lehnen (zumindest bei guter konjunktureller Lage) letztlich Einstellungsangebote vom Mittelstand ab

> Woran liegt das?

- Image des Unternehmens am Arbeitsmarkt
- Zutrauen an Jungakademiker



> Image des Unternehmens

- Bin ich attraktiv?
- Habe ich gute Produkte? (Vorteil für „Nobelmarken“)
- Habe ich eine Technologieführerschaft?
- Habe ich interessante Arbeitsplätze?
- Können sich die Mitarbeiter weiterentwickeln?
- Stimmen die Arbeitsbedingungen?
- Ist die Vergütung marktgerecht?

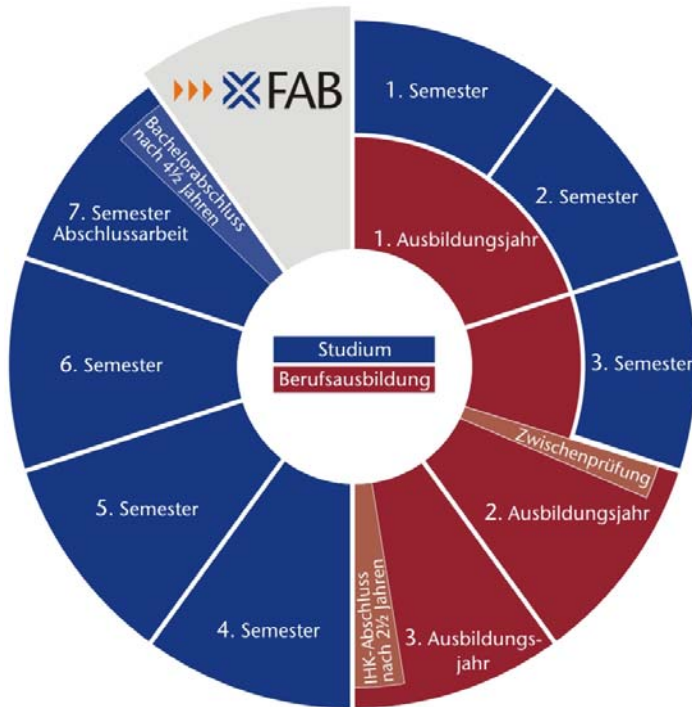


- > Zutrauen an die Jungakademiker - Was verlange ich, was brauche ich? Bin ich bereit, Verantwortung los zu lassen?
 - Fachkenntnisse
 - Eigeninitiative
 - Einsatzbereitschaft
 - Zuverlässigkeit
 - Selbständiges Arbeiten



> Berufsintegrierendes Studium
eine Form
erfolgreicher
Nachwuchsgewinnung





Partner

- > Studenten/Auszubildende
- > FH Schmalkalden
- > TU Ilmenau
- > BWAW / ebw
- > Unternehmen

> Studium **Elektrotechnik/Informationstechnik**
Beruf **Mikrotechnologe (m/w)**

Partner: Fachhochschule Schmalkalden
TU Ilmenau
BWAU

> Studium **Mechatronik**
Beruf **Mechatroniker (m/w)**

Partner: Fachhochschule Schmalkalden
TU Ilmenau
ebw



Absolventen aus dualer Ausbildung bei X-FAB

- > **2005** die ersten 6 Absolventen beginnen als Diplom-Ingenieure ihren Job bei X-FAB
- Beruf Mikrotechnologe
- > **2006** weitere 7 Absolventen starten als Diplom-Ingenieure bei X-FAB
- Beruf Mikrotechnologe
- > **2009** X-FAB erwartet:
4 Dipl.-Ingenieure / Mikrotechnologe
4 Dipl.-Ingenieure / Mechatroniker



Vorteile für Unternehmen und Auszubildenden / Student

- > Gezielte Nachwuchsplanung
- > Einflussnahme auf die Wahl der Studienschwerpunkte
- > Enge Kontakte zwischen Uni/Hochschule, Student und Unternehmen
- > Hohe Motivation der Studenten – bessere Studienergebnisse
- > Praktikum und Diplomarbeit schon ausgerichtet auf den zukünftigen Arbeitsplatz
- > Absolvent braucht quasi keine Einarbeitszeit – kennt das Unternehmen
- > Frühzeitige und stabile Bindung zwischen Studenten und Unternehmen



Nachteile für Unternehmen und Auszubildenden / Student

- > Personalkosten in Form der Ausbildungsvergütung während der ersten 3 Semester und eventuell Kosten für weitere 4 Semester
- > Betreuungsaufwand höher als bei normalen Auszubildenden, aber nicht ständig (sporadisch)
- > Verlust des Studierenden, weil
Studium abgebrochen wird,
Leistungszielstellungen nicht erreicht werden,
Fachrichtung gewechselt wird
u.a.



Ausbildung – warum??

- > um die Balance in der Alterstruktur zu beeinflussen;
- > um bei der Wissensvermittlung am Ball zu bleiben und selbst immer auf neuesten Wissensstand zu sein;
- > um "Geschichtenerzähler" für die Verbreitung der Erfahrungen zu nutzen;
- > um für künftigen Personalbedarf ein stabiles Recruiting zu haben (Ersatz u. Wachstum);
- > Verantwortung gegenüber der jungen Generation



Ausbilden, weil

- > X-FAB für die Zukunft junge Talente hegen und pflegen muss, damit deren Potenziale wachsen und ihre Fähigkeiten aufblühen können;
- > nur die Investition in Form vielfältiger Ausbildung eine stabile, ausgeglichene Personalstruktur für Wachstum und Beherrschung von Veränderungsprozessen schafft.



Vielen Dank für

Ihre Aufmerksamkeit!

