

Nachwuchsgewinnung für Hochtechnologien

Wilma Schiffmann
Personalleiterin X-FAB Semiconductor Foundries AG
16. November 2006

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.



Das Unternehmen

Über X-FAB Silicon Foundries

Als weltweit führende Foundry-Gruppe für gemischt analog-digitale Anwendungen bietet X-FAB eine klare Alternative zu herkömmlichen Foundry-Dienstleistungen. Denn X-FAB kombiniert solides Fachwissen in analogen und analog-digitalen Prozesstechnologien mit exzellentem Service, ständiger Erreichbarkeit und erstklassiger technischer Unterstützung. Diese Eckpfeiler erlauben es X-FAB, die Abläufe der Produktentwicklung und die Lieferkette für die Halbleiterprodukte seiner Kunden optimal zu gestalten.

Unternehmensphilosophie

X-FAB investiert in den Aufbau langfristiger Kundenbeziehungen, die auf Stabilität, Zuverlässigkeit und dem Vertrauen in X-FAB's Fachkenntnisse basieren. Als Zusatzleistungen zum Fertigungsprozess bieten wir unseren Kunden deshalb während des gesamten Produktentwicklungszyklus hervorragende technische Unterstützung, schnellen, unkomplizierten und flexiblen Foundry-Zugang sowie solide und bewährte Qualität. Von der ersten Entwicklungsphase bis hin zur Serienfertigung garantieren wir einen umfassenden Online-Support mit Zugriff auf technische Dokumentationen, Process Design Kits, Electronic Design Automation und den aktuellen Produktstatus in den Fertigungslinien.

X-FAB Silicon Foundries weltweit

Mit vier Fertigungsstätten in Deutschland, Großbritannien, Malaysia und den USA verfügt X-FAB über eine Kapazität von etwa 52.000 acht Zoll äquivalenten Waferstarts pro Monat und beschäftigt ca. 2.400 Mitarbeiter weltweit. Handelsvertretungen in wichtigen Ländern in Asien, Europa und den USA sichern einen engen Kontakt mit unseren Kunden auf der ganzen Welt.



X-FAB Group Corporate Structure

X-FAB Silicon Foundries

Subsidiaries

X-FAB AG
(Germany)

Erfurt

1st Silicon

Kuching

X-FAB Texas

Lubbock

X-FAB UK

Plymouth

MikroDesign

Woronesh

Operations / Waferfabs

Erfurt



Kuching



Lubbock



Plymouth



▶ **Geschäftsmodell:**

Reine Foundry für analog mixed-signal Anwendungen und Spezialprozesse

▶ **Mitarbeiter:** ca. 2.400 weltweit

▶ **Technologien:**

1,0 bis 0,13 μm mixed-signal, CMOS und BiCMOS sowie spezielle langlebige BCD, SOI und MEMS Prozesse für Anwendungen in den Bereichen Automotive, Industrie und Medizin

▶ **Kapazitäten:** ca. 52.000 acht Zoll äquivalente Waferstarts pro Monat

▶ **Dienstleistungen:** Design Kits, Prototyping



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

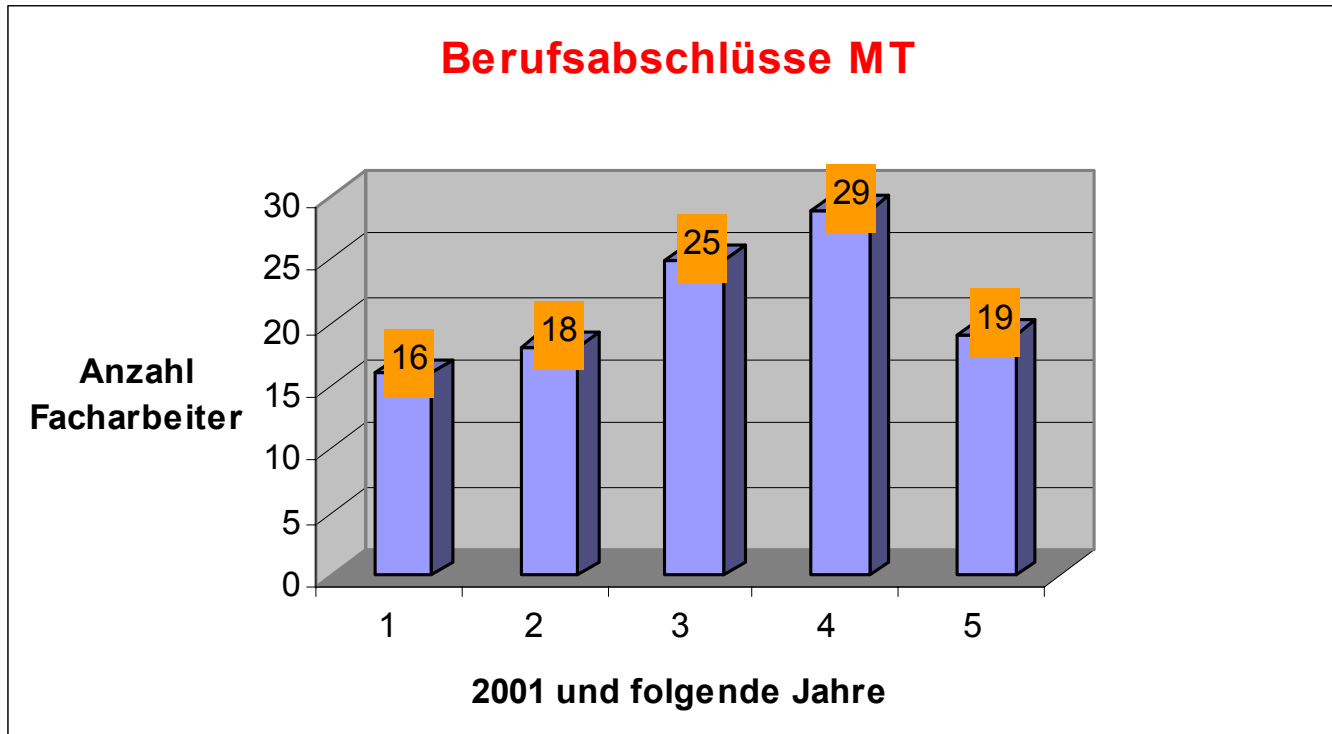
> Fehlerquelle:

Personalauswahl



Vermittlungsquote > 76 %

Anzahl Azubis zum Zeitpunkt: 55, davon 32 MT



	2006	2007	2008	2009
Auslerner	8 Mikrotechnologen	10 Mikrotechnologen	7 Mikrotechnologen	6 Mikrotechnologen
	1 IT/Systemintegration	7 DS/MT Facharbeiter	5 DS/MeT FA	6 DS/MT FA
	1 IT/Fachinformatiker	2 Mechatroniker		1 IT/Systemintegration
	1 Industriekauffrau	1 Kaufmann Spedition		1 IT/Fachinformatiker
	2 KF Bürokommun.	2 BA Internat. Bus. Adm.		1 Industriekauffrau
	1 FK Lagerwirtschaft			2 KF Bürokommun.
	1 BA IT/Systemintegrat.			
	1 BA IT/Fachinformatik.			3...7 DS/MT Diplom
	2 BA Mechatronik/Autom.			2...5 DS/MeT Diplom
	7 DS/MT Diplom			
	25	22	12	17+5...12
Neueinstellungen	6 Mikrotechnologen	8 Mikrotechnologen	6 Mikrotechnologen	8 Mikrotechnologen
	6 DS/MT	2 Mechatroniker	6 DS/MT	2 Mechatroniker
	4 DS/MeT	4 DS/MT	4 DS/MeT	1 IT/Systemintegration
	1 IT/Systemintegration			1 IT/Fachinformatiker
	1 IT/Fachinformatiker			1 Industriekauffrau
	1 Industriekauffrau			2 KF Bürokommun.
	2 KF Bürokommun.			
	21	10+4	16	15

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



- > Jüngere Altersjahrgänge schwächer besetzt
(siehe auch Alterstruktur X-FAB)
- > Rückläufige Absolventenzahlen, besonders im naturwissenschaftlich-technischen Bereich
- > Man spricht in Deutschland vom schleichenden Alterungsprozess
(ältere Mitarbeiter für X-FAB kein Problem; sind es von früher her „gewohnt“, mindst. bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten)



Ausbilden, weil

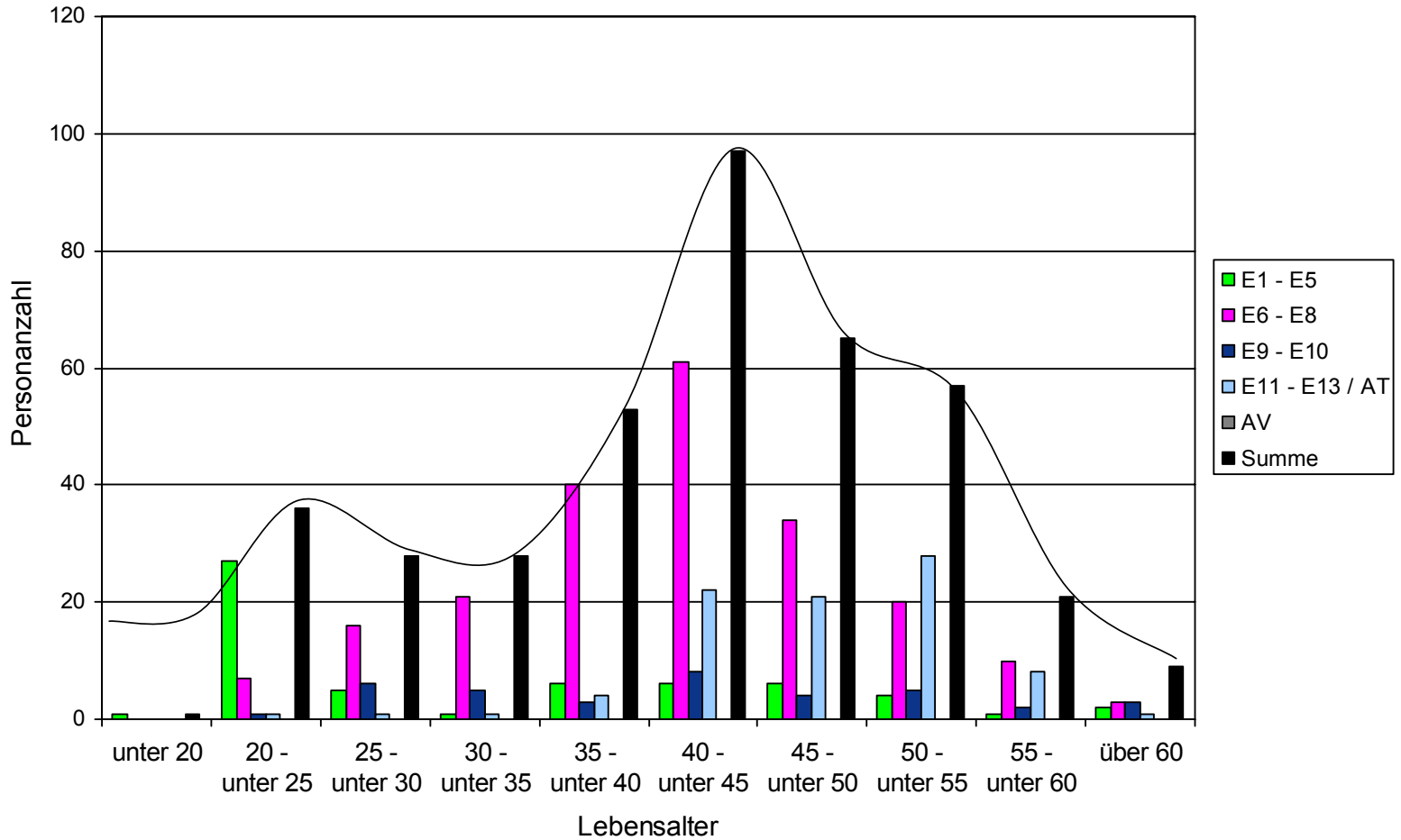
- > X-FAB für die Zukunft junge Talente hegen und pflegen muss, damit deren Potenziale wachsen und ihre Fähigkeiten aufblühen können;
- > nur die Investition in Form vielfältiger Ausbildung eine stabile, ausgeglichene Personalstruktur für Wachstum und Beherrschung von Veränderungsprozessen schafft;



Mitarbeiter, die 60 Jahre und älter in dem betreffenden Jahr werden (nur X-FAB Waferfab)

- > 2006 10 Personen, davon 9 Pers. in Altersteilzeit (ATZ)
- > 2007 2 Personen, davon 2 Pers. in ATZ
- > 2008 6 Personen, davon 4 Pers. in ATZ
- > 2009 6 Personen
- > Von diesen 24 Personen gehören 14 Pers. zu den gewerblichen MA, 8 Pers. zur Gruppe Ingenieure und 2 zur Gruppe Techniker .





Vielen Dank für

Ihre Aufmerksamkeit!

