

NEXT

01/2022
SILICON SAXONY

sofiko14 - stock.adobe.com



IM FOKUS: FACHKRÄFTE

WIE WIR EINE GROSSE HERAUSFORDERUNG
GEMEINSAM BEWÄLTIGEN

Liebe Leserinnen und Leser,

mit der aktuellen NEXT widmen wir uns der zentralen Herausforderung unserer Branchen: dem zunehmenden Fachkräftengpass. Die Bedarfe sind so vielfältig wie die Unternehmen. Gesucht werden unter anderem Fachkräfte für Instandhaltung in der Halbleiterproduktion, Chip-Design, Software-Entwicklung und Cyber-Security.

Wir wollen Sie in unserer NEXT über spannende Lösungsansätze informieren, mit denen wir diesem Engpass begegnen können. Darüber hinaus beschäftigen wir uns im Silicon Saxony mit dem Thema strategisch in Arbeitskreisen, im Fachbereich Human Resources & Education sowie auf Vorstandsebene. Wir laden Sie herzlich dazu ein, sich ebenfalls daran zu beteiligen und so unser Netzwerk gleichzeitig zu nutzen und zu stärken.

Herzliche Grüße,

Dirk Röhrborn
Vorstandsvorsitzender
Silicon Saxony



Impressum

Herausgeber

Silicon Saxony e.V.
Manfred-von-Ardenne-Ring 20 F
01099 Dresden
Telefon: +49 (351) 8925 888
E-Mail: redaktion@silicon-saxony.de
Web: www.silicon-saxony.de

Gestaltungskonzept und Layout

VOR – Agentur für strategische
Entwicklung und Kommunikation GmbH

Redaktion

Silicon Saxony e.V.

Fotos

S. 3 (oben), 10 und 11: Denis Buscher,
www.debu-pictures.de

Druck

addprint® AG
Am Spitzberg 8a
01728 Bannewitz/Possendorf

Erscheinungsdatum

27. Juni 2022



Nachwuchsförderung

... geht uns alle an! Mit zwei Projekten, die wir Ihnen vorstellen, möchten wir Ihre Lust wecken, sich ebenfalls zu engagieren.



Kreativität im Recruiting

... wird immer wichtiger. Dafür müssen sich Recruiter:innen mit Marketing-Expert:innen zusammenschließen. Zwei spannende Beispiele stellen wir in diesem Heft vor.



Spezialist:innen

... zu finden, wird zur sprichwörtlichen Suche nach der Nadel im Heuhaufen. Wir unterstützen Sie bei der Vernetzung mit potenziellen Partnern und machen Angebote sichtbar.

INHALT

- 4 Fachkräftemangel im Fokus**
Wir brauchen mehr Grundrauschen!
- 6 Gemeinsam erfolgreich durch regionale Vernetzung**
Interview mit HR-Managerin Laura Zajic
- 7 Talentsuche**
Kreativität und Ehrlichkeit sind gefragt
- 8 Fachkräftesituation**
Umfrage des Silicon Saxony
- 10 Engagement für Nachwuchs**
Von der Elektronik-AG zum Chip-Design
- 11 Nachwuchsförderung**
Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft
- 12 Afrika kommt!**
Förderung von Nachwuchsfachkräften
- 13 Zuwanderung**
Silicon Saxony: Heimat für Fachkräfte aus aller Welt
- 14 Werkassistenzsysteme**
Digitalisierung als Voraussetzung für zukünftige Fachkräftegewinnung
- 15 Bewerbungsverfahren**
Sind Motivationsschreiben das richtige Tool?
- 16 Unsere Aktivitäten**
Angebote für Silicon Saxony Mitglieder
- 18 Stellenangebote**
Aktuelle Jobs bei Mitgliedsunternehmen des Silicon Saxony

WIR BRAUCHEN MEHR GRUNDRAUSCHEN!

Es wäre von Vorteil, wenn wir uns unsere eigenen Fachkräfte backen könnten. Es wird nur schwer, Bäcker:innen zu finden, denn das Handwerk leidet auch unter Fachkräftemangel.

Wir stecken mitten in einem Transformationsprozess vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. In Jobangeboten geht es nicht mehr vorrangig um Aufgaben und gesuchte Fähigkeiten, sondern darum, warum jemand sich ausgerechnet für diesen Arbeitgeber entscheiden sollte. Einen kleinen Vorteil haben diejenigen Unternehmen, die bereits in den vergangenen Jahren am Thema Employer Branding gearbeitet haben und daraus beim Recruiting schöpfen können.

Mit sorgenvoller Miene schauen HR-Verantwortliche, Politik und Verbände auf demografische Schätzungen, die eine weitere Zunahme des Fachkräftemangels für die kommenden Jahre voraussagen. Das gilt auch für unsere Branchen in Sachsen, denen ein Wachstumspotenzial von derzeit 72.500 auf rund 100.000 Arbeitsplätze im Jahr 2030 prognostiziert wird.

Eine aktuelle Umfrage unter den Mitgliedsunternehmen des Silicon Saxony hat gezeigt: in drei von vier Fällen dauert es heute im Vergleich zu vor fünf Jahren mindestens doppelt oder gar dreimal so lange, eine offene Stelle zu besetzen. Untersuchungen wie die des EU-Projektes METIS, das Silicon Saxony begleitet, machen deutlich, dass Hochschulabsolvent:innen zwar häufig vertiefte Spezialkenntnisse mitbringen, in viele praktische Themen aber individuell eingearbeitet werden müssen. Ihre Einstellung geht nur selten mit einer sofortigen vollumfänglichen Einsatzfähigkeit einher. Viele Unternehmen setzen deshalb darauf, Nachwuchs bereits frühzeitig – zum Beispiel über einen Werkstudierendenvertrag – mit den spezifischen Anforderungen des Unternehmens vertraut zu machen und zu binden, in der Hoffnung, dass sie nach Abschluss des Studiums bleiben. Ein Konzept, für das in der Vergangenheit eher Berufsakademien bekannt waren.

Auch auf die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte, die Einstellung von Quereinsteigenden, die durch eine Weiterbildung befähigt werden, und von Spezialist:innen mit In-selbegabungen und Inklusionsbedarf setzen HR-Verantwortliche immer häufiger. Eins ist jedoch klar: Um die demografische Entwicklung halbwegs abzufedern, müssen wir uns möglichst breit aufstellen. Und das beginnt mit einer konsequenten Nachwuchsförderung. Es gibt bereits eine Vielzahl spannender Angebote, aber es braucht engagierte Menschen, die dabei helfen, sie in die Fläche, d.h. in die Schulen und Freizeiteinrichtungen, zu bringen. Denn wir brauchen mehr Grundrausch,

um junge Menschen für Jobs im High-tech-Bereich zu begeistern und dem seit Jahren anhaltenden Trend zum Rückgang der Studienanfänger:innen aus dem Inland entgegenzuwirken.

Ob bei gemeinsamen Auftritten bei Karrieremessen im In- und Ausland, Speed Dating Formaten, unserem Schülerpraktikum „Pack’s an!“, einer GTA „Programmieren mit Calliope“ oder dem Sponsoring eines MINT-Wettbewerbs – Lassen Sie uns gemeinsam den Nachwuchs für unsere Unternehmen und Visionen begeistern!



„Wir arbeiten momentan an einer Fachkräftestrategie mit Handlungsempfehlungen für Unternehmen, Politik und Bildungseinrichtungen. Gern laden wir Sie ein, daran mitzuwirken!“

Frank Bösenberg
Geschäftsführer des Silicon Saxony
Kontakt: professionals@silicon-saxony.de

GEMEINSAM ERFOLGREICH DURCH REGIONALE VERNETZUNG

Die Suche nach Fachkräften stellt Unternehmen heute vor vielfältige Herausforderungen. Wir haben darüber mit Laura Zajic gesprochen. Sie ist Human Resources Managerin bei der VON ARDENNE GmbH.



Frau Zajic, welche Stellenbesetzung hat Sie zuletzt besonders herausgefordert?

Am stärksten gefragt sind derzeit Fachkräfte im Bereich der Elektrotechnik und Software, sowohl auf Techniker-/Meister-Niveau als auch auf Ingenieurs- und Projektmanagement-Level. Eine große Herausforderung ist die hohe Reisebereitschaft, die wir neben einem breiten und tiefen Fachwissen für unseren weltweiten Service benötigen, da wir unsere internationalen Kunden vor Ort unterstützen.



Mit Laura Zajic haben wir u.a. auch über neue Begriffe wie *Feel Good Management* und *New Work*, knackige Kommunikationsbotschaften und Bewertungen auf Google oder Kununu gesprochen. Das komplette Interview lesen Sie hier.

Welche neuen Wege des Recruitings nutzen Sie?

Wir arbeiten neben klassischen Stellenausschreibungen, Direktansprachen und Personalvermittlungen vor allem stärker an unserer Sichtbarkeit in der Region, aber auch über die Grenzen von Sachsen und Deutschland hinaus. Neben klassischen Radio- und Plakatkampagnen nutzen wir Social Media und Mobile Recruiting. Hier können wir gezielt bewegte Bilder einbinden, wie zum Beispiel unseren neu produzierten Videospot für unsere Ausbildungsberufe. Perspektivisch wird die Vernetzung in Interessensverbänden zunehmend mehr Bedeutung haben, um die Fachkräfte in die gefragten Regionen zu bewegen und dort zu halten. Hier wird die Anstrengung aller Arbeitgeber:innen in der Region gefragt sein, aber auch die von Politik, Kultur und Gesellschaft.

TALENTSUCHE: KREATIVITÄT UND EHRlichkeit SIND GEFRAGT

Bei zunehmend mehr Recruiting-Kampagnen ist klar die Handschrift von Marketing-Expert:innen zu erkennen

„Ich bin ein Kellerkind“ – mit solch einer Aussage wären Bewerber:innen vor zehn Jahren mit Sicherheit sofort aussortiert worden. Kommunikations- und Teamfähigkeit gehörten schließlich zu den wichtigsten Soft Skills, die Bewerber:innen mitbringen sollten. Doch die Zeiten haben sich geändert:

Die Suche nach Fachkräften wird immer schwieriger.

- ▶ Die jüngere Generation weiß genau, wie sie ihre Arbeit gestalten möchte und hat aufgrund der Vielfalt der Angebote keine Not, das auch deutlich zu formulieren.
- ▶ Wenn die Rahmenbedingungen nicht passen, ziehen Beschäftigte heute viel schneller weiter.

Unternehmen müssen also flexibler werden – und machen das auch im Recruiting deutlich. Tracetronic aus Dresden zum Beispiel bietet auf der eigenen Webseite nicht nur Stellen an, sondern auch ein kreatives Formular zur Kontaktaufnahme für Initiativbewerbungen. Dort können Interessierte mit knackigen Aussagen mitteilen, was sie können und was sie wollen. Wichtigste Botschaft des Unternehmens an potentielle Bewerber:innen: „Jeden Tag derselbe Scheiß? Nicht bei uns!“



Change the World Edition 2025

Um junge Menschen für das Thema Chip-Design zu begeistern, haben sich 14 sächsische Unternehmen zusammengetan und mit der Dresdner Blackfire Medien GmbH ein Recruiting-Video produziert. Darin trifft die Chip-Designerin Emma aus dem Jahr 2050 durch Zufall auf Max, der im Jahr 2025 als Chip-Designer arbeitet. Zusammen entwerfen sie mit Hilfe der sächsischen Unternehmen verschiedene Chips, die für einen humanoiden Roboter benötigt werden. Dessen Aufgabe: den zunehmenden Fachkräftemangel abzufangen, indem er Aufgaben übernimmt, für die Personal fehlt.



Hier geht's
zum Video

FACHKRÄFTE-UMFRAGE DES SILICON SAXONY

Aktuell befragen wir unsere Mitgliedsunternehmen, um sie in Zukunft noch zielgerichteter bei diesem anspruchsvollen Thema unterstützen zu können. Haben Sie schon an unserer Umfrage teilgenommen? Wenn nicht, möchten wir Sie herzlich darum bitten! Denn gemeinsam mit Ihnen möchten wir die aktuelle Fachkräftesituation genauer analysieren, um daraus mögliche

Handlungen und Empfehlungen ableiten zu können. Bitte nehmen Sie sich die Zeit zur Beantwortung unserer Fragen oder leiten den Link an Ihre HR-Abteilung weiter. Vielen Dank!

Eine kleine Zwischenauswertung für ausgewählte Fragen finden Sie auf dieser und der gegenüberliegenden Seite.



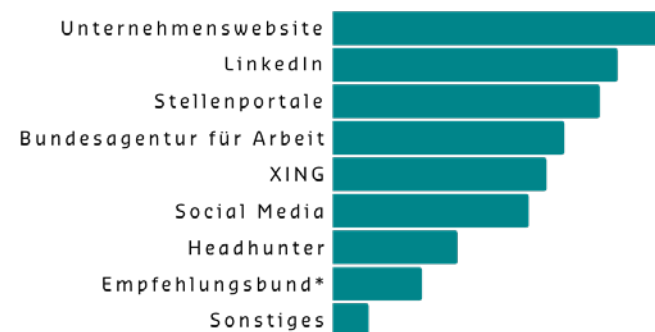
QR-Code zur
Umfrage

INSBESONDERE IN DIESEN BEREICHEN IST ES FÜR
UNSERE MITGLIEDSUNTERNEHMEN SCHWIERIG,
OFFENE STELLEN ZU BESETZEN:

Hardwareentwicklung Software Architektur
Test Montage Qualitätsmanagement
Projektmanagement Logistik
Softwareentwicklung
Elektronik Informatik IC Design
Mechatronik Prozessmanagement
Maschinenbetrieb Instandhaltung
Elektrotechnik Entwicklung

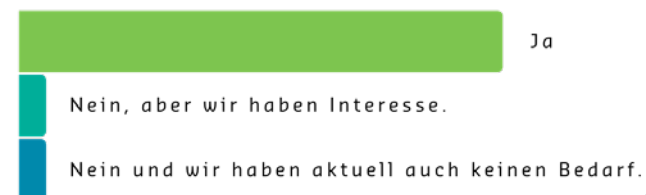
Je häufiger ein Bereich genannt wurde, umso größer wird er dargestellt.

ÜBER WELCHE KANÄLE VERÖFFENTLICHEN SIE STELLENANZEIGEN?

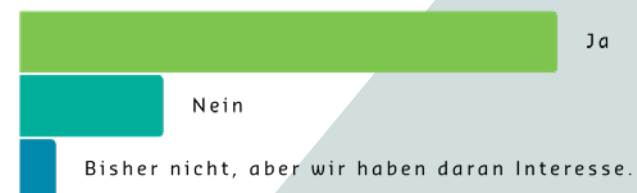


*Mehr Informationen dazu finden Sie auf Seite 17.

BESCHÄFTIGEN SIE IN IHREM UNTERNEHMEN BEREITS MITARBEITENDE AUS DEM AUSLAND?



BESCHÄFTIGEN SIE IN IHREM UNTERNEHMEN QUEREINSTEIGER:INNEN?



VON DER ELEKTRONIK-AG ZUM CHIP-DESIGN

Wie durch ehrenamtliches Engagement im Freiburger Jugendtechnikhaus die Fachkräfte von übermorgen begeistert werden

Die grüngrauen Augen verengen sich zu schmalen Schlitzten. Hochkonzentriert fokussiert Franz ein Stück Draht eines Widerstandes und lötet es auf einer Leiterplatte fest. Der Zehntklässler baut sich einen eigenen Verstärker mit Lichtorgel. Angeleitet wird er dabei von Stefan Schubert, der bei der Productivity Engineering GmbH der Serma Group als Entwicklungsleiter arbeitet. Seit zwei Jahren leitet der Freiburger ehrenamtlich jeden Mittwoch die Arbeitsgemeinschaft Elektronik im Freiburger Jugendtechnikhaus. In der privat mit Unterstützung der regionalen Industrie geführten Freizeiteinrichtung lernen Jugendliche experimentell, wie elektronische Bauteile funktionieren und bauen selbst einfache Schaltungen. „Sie erarbeiten sich elektronisches Grundlagenwissen weit über den Physikunterricht hinaus, basteln und nehmen die Ergebnisse stolz mit nach Hause“, so Schubert. Ein Ziel der Arbeitsgemeinschaft sei auch, interessierte Jugendliche an Unternehmen für Praktika, Ausbildung oder ein duales Studium zu vermitteln.

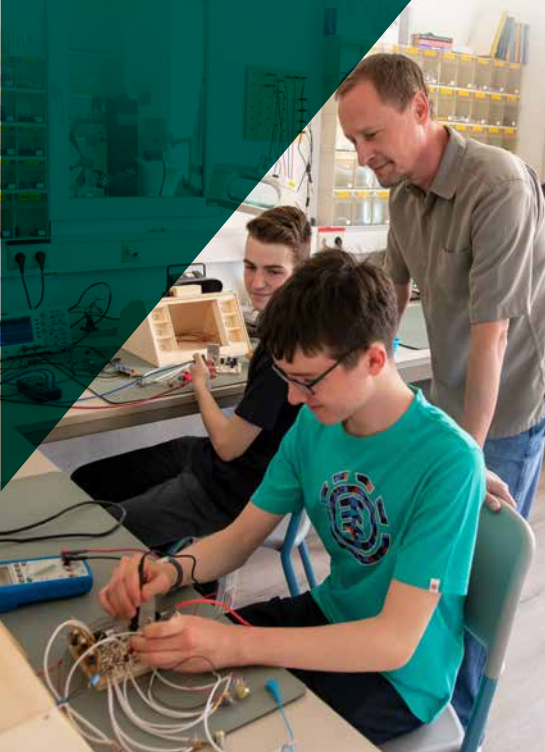


Den ausführlichen Artikel finden Sie hier.

„NICHT NUR REDEN – MACHEN!“

Stefan Schuberts Antwort auf die Frage nach seiner Motivation

„Ich habe selbst als Schüler in der Elektronik-AG gebastelt. Die Wichtigkeit dieser frühen Interessensausprägung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.“ Etwa vier Wochenstunden investiert Schubert für sein Ehrenamt. „Die Jugendlichen als Mitarbeitende der Zukunft zu sehen und dafür fit zu machen ist unser aller Aufgabe“, appelliert er. Vielleicht könnten Unternehmen, gerade im ländlichen Raum, Einrichtungen wie das Jugendtechnikhaus nicht nur finanziell unterstützen. „Sondern zum Beispiel auch Mitarbeitende, die zu solch einem Engagement bereit sind, an einem Nachmittag pro Woche dafür freustellen?“



UNTERNEHMERIN ENGAGIERT SICH FÜR NACHWUCHSFÖRDERUNG

DUALIS GMBH IT SOLUTION-Geschäftsführerin Heike Wilson begleitet ein Ganztagsangebot (GTA) für Kinder einer Grundschule

Als Heike Wilsons Sohn Charles in der 1. Klasse war, hörte sie, wie er sich mit seinem Freund über Computerspiele und die Frage, woher diese kommen, austauschte. Sein Freund war sich sicher: „Na, aus dem Internet!“

Diesen Moment nennt die Unternehmerin als Initialzündung. Als den Moment, in dem sie begann, zu überlegen, wie sie mit ihrem Erfahrungsschatz als Geschäftsführerin der DUALIS GmbH IT Solution die Nachwuchsbildung unterstützen könnte. Seit 2018 begleitet sie nun ein GTA an der Grundschule ihres Sohnes in Liebstadt. Einmal pro Woche macht sie mit Kindern der 3. und 4. Klasse einen Calliope-Programmierungskurs. Sie ist überzeugt davon, dass man den Grundstein schon in den ersten Schuljahren legen muss, denn digitale Kenntnisse sind für die zukünftigen Generationen essenziell.

„Wenn sich in jedem sächsischen IT-Unternehmen eine Person findet, die bereit ist, an der Schule der eigenen Kinder oder einer Schule in der Nachbarschaft aktiv zu werden, könnten wir in Sachsen solch ein GTA flächendeckend anbieten“, rechnet Heike Wilson vor. Neben der Motivation, selbst etwas zur Nachwuchsförderung beizutragen, sieht die Unternehmerin in solch einem Engagement auch eine interessante Möglichkeit für Firmen im Rahmen der eigenen CSR-Strategie.

Wir suchen Menschen, die Lust haben, sich wie Heike Wilson und Stefan Schubert zu engagieren und Nachwuchs zu fördern.

Bei Interesse bitte melden: professionals@silicon-saxony.de

„Alle reden von digitaler Bildung, aber der große Bedarf wird sich schnell nur gemeinschaftlich durch kluge Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft decken lassen.“

Heike Wilson



Den ausführlichen Artikel finden Sie hier.





FÖRDERUNG VON NACHWUCHS-FACHKRÄFTEN: „AFRIKA KOMMT!“

Dr. Friederike Warkus, Global Head of Service Delivery Management bei der SAP SE und Mitglied des erweiterten Vorstands des Silicon Saxony e.V., begleitet in diesem Programm Itumeleng Mashifane aus Südafrika.

Frau Dr. Warkus, wie sieht diese Begleitung konkret aus?

Die Initiative „AFRIKA KOMMT!“ bringt junge afrikanische Talente mit deutschen Unternehmen zusammen. SAP ist seit mehr als zehn Jahren ein aktiver Partner. Die Fellows sind für neun Monate bei uns, aktuell ist Itumeleng in meinem Team. Er bereichert es jeden Tag mit seiner Expertise, seinen Fragen und dadurch, dass er uns die Welt durch seine Augen sehen lässt.

Was war Ihre bisher spannendste Erkenntnis aus diesem Projekt in Bezug auf das Thema Nachwuchsförderung?

Ich habe in den vergangenen zwei Jahren ein globales, sehr diverses Team aufgebaut, um einen großen SAP-Kunden in die Cloud zu begleiten. Spannend finde ich, mit welcher Offenheit, Neugierde und Leichtigkeit junge Professionals wie Itumeleng sich komplexen Situationen stellen, wirklich harte Nüsse knacken, Feedback annehmen und Lernen als Geschenk

für sich sehen. Sie sind ein echter Motor für das Team.

Itumeleng Mashifane arbeitet derzeit bei SAP im Enterprise Cloud Services Team.

Herr Mashifane, wie sind Sie auf dieses Programm aufmerksam geworden? Welche Erfahrungen und Eindrücke haben Sie im Rahmen des Projektes bisher gesammelt?

Ich wurde von meinem früheren Manager auf „AFRIKA KOMMT!“ aufmerksam gemacht, als ich noch im SAP Co-Innovation Lab in Johannesburg war. Ich habe durch dieses Programm meine interkulturellen Kompetenzen erweitert und ein besseres Verständnis für die unterschiedlichen Perspektiven von Menschen mit verschiedenen Hintergründen gewonnen. Ich habe erfahren, wie wichtig es ist, sich anpassen zu können, sich selbst herauszufordern und über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen.

„AFRIKA KOMMT!“

- ▶ wurde 2008 von 19 deutschen Unternehmen mit Unterstützung des damaligen Bundespräsidenten Horst Köhler gegründet.
- ▶ will verschiedenen Perspektiven Raum geben, Blickwinkel verändern und vielfältigere Sichtweisen ermöglichen.
- ▶ bringt visionäre Nachwuchsführungskräfte aus Afrika mit führenden deutschen Unternehmen zusammen.



Den ausführlichen Artikel finden Sie hier.

Wovon profitieren Sie innerhalb des Projektes besonders?

Ich kann mein berufliches und soziales Netzwerk erweitern, eine internationale Sichtweise annehmen, meine Fähigkeiten verbessern. Und ich lerne eine neue Sprache. Ich habe zugehört, gelernt und mich an anregenden Gesprächen mit anderen jungen Menschen beteiligt. Ich glaube, dass dieses Programm – wie kein anderes – dem Einzelnen die Möglichkeit gibt, ein Netzwerk der Unterstützung für zukünftige Unternehmungen auf dem afrikanischen Kontinent aufzubauen.

SILICON SAXONY: HEIMAT FÜR FACHKRÄFTE AUS ALLER WELT

Trotz vielfältiger Rückkehrinitiativen in den Regionen kann der demografiebedingte Fachkräftemangel in Sachsen nicht ausgeglichen werden. Immer mehr HR-Manager:innen nutzen deshalb das Potenzial ausländischer Fachkräfte, um offene Stellen zu besetzen. Bei dem zugegebenermaßen immer noch sehr bürokratischen Prozess greifen sie auf die Unterstützung der Fachinformationszentren Zuwanderung (FiZu) zurück, einer Kooperation zwischen Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kommune, dem IQ Netzwerk Sachsen und Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen e.V.

Aylin Kini, Beraterin im Fachinformationszentrum Zuwanderung Dresden, erläutert die wesentlichen Aspekte:

- ▶ Sie werden im gesamten Einwanderungsprozess Schritt für Schritt beraten und begleitet.
- ▶ Keine Scheu: Für die Einreise zur Beschäftigung stehen gerade für IT-Fachkräfte vereinfachte Wege offen.
- ▶ Die so entstehenden „Teams der Talente der Vielen“ können durch verschiedene Workshop-Formate für eine nachhaltige Integration unterstützt werden.
- ▶ Detaillierte Informationen finden Sie auf der Website www.welcomesaxony.de



FACHINFORMATIONSZENTRUM
ZUWANDERUNG

Den ausführlichen Artikel
finden Sie hier. ▶



DIGITALISIERUNG ALS VORAUSSETZUNG FÜR ZUKÜNFTIGE FACHKRÄFTEGEWINNUNG

Nachwuchsfachkräfte zu gewinnen, bedeutet für Unternehmen heute auch, deren Erwartungshaltungen an moderne Arbeitsprozesse zu erfüllen. Unternehmen, die noch am Beginn der Digitalisierung stehen, geraten hierbei zunehmend unter Druck. Doch Digitalisierung im Unternehmen gelingt nur, wenn Mitarbeitende von Anfang an einbezogen werden und der Nutzen klar erkennbar ist. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können mit diesem Schritt sofort beginnen und dadurch Mehrfacharbeiten und Papierverwendung reduzieren sowie Fehler in der Arbeitsausführung vermeiden. Über eine Möglichkeit der Prozess-Digitalisierung mit Hilfe sogenannter Werkerassistenzsysteme haben wir mit Heike Vocke von iSAX gesprochen:

Frau Vocke, welche Vorteile bieten Werkerassistenzsysteme bei der Digitalisierung der Produktion, insbesondere bei KMU?

Einerseits kann durch Werkerassistenz die Effizienz der Produktion und die Qualität der Arbeitsausführung gesteigert werden, andererseits lassen sich Prozesskosten senken.

Warum ist gerade für KMU wichtig, sich dazu „durchzuringen“?

KMU haben meist viele Insellösungen, aber keine Standardsoftware wie ERP oder MES zur Unterstützung ihrer Prozesse. Mit einem Werkerassistenzsystem wie weasl können KMU einfach und selbstständig Aufgaben digitalisieren und andere Lösungen integrieren.



PerspektiveArbeit
Lausitz

PerspektiveArbeit Lausitz (PAL)

Vier Hochschulen sowie 23 Verbände und Unternehmen – darunter Silicon Saxony sowie dessen 400. Mitglied IMM electronics GmbH aus Sachsen und Brandenburg bündeln ihre Kompetenzen mit dem Ziel, Arbeit in der Lausitz durch Systeme der künstlichen Intelligenz effektiv, attraktiv und gesünder zu machen.

Nächster Halt: Künstliche Intelligenz

„Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt.“ Aber wie genau? Und was hat das mit meinem Digitalisierungsprozess zu tun? Wie können wir mittels menschengerecht gestalteter KI-Lösungen unsere Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität steigern? Wenn Sie sich in Ihrem Unternehmen diese Fragen stellen, dann melden Sie sich bei uns, wir unterstützen Sie gern im Rahmen unseres Projektes PerspektiveArbeit Lausitz.



◀ **Mehr zum Projekt sowie zur Auftaktveranstaltung für interessierte Unternehmen am 7.7.2022 im Rathaus Bischofswerda finden Sie hier.**

SIND MOTIVATIONSSCHREIBEN DAS RICHTIGE TOOL?

Wir haben uns mit dem 22 Jahre alten Dresdner Student Vincent Voigtländer zum Thema Bewerbungsverfahren ausgetauscht. Er studiert Mechatronik und hat uns erzählt, was ihm und seinen Kommiliton:innen bei der Jobsuche wichtig ist.

Was wünschen Sie sich von Ihrem zukünftigen Arbeitgeber?

Allen voran abwechslungsreiche und spannende Aufgaben und ein kollegiales Umfeld. Möglichkeiten zum Homeoffice, ein angenehmes Arbeitsumfeld und gute Bezahlung sind auch Pluspunkte. Für mich enorm wichtig und vielleicht manchmal unterschätzt, ist die Reaktion auf eine Bewerbung. Bekomme ich eine Eingangsbestätigung? Werde ich informiert, wann ich mit einer Rückmeldung rechnen kann? Oder werde ich wochen- oder gar monatelang im Unklaren gelassen? Generell gilt: je schneller, desto besser. Im Optimalfall bleibt mir gar keine Zeit, mich überhaupt noch auf eine andere Stelle zu bewerben.

Was fällt Ihnen im Bewerbungsprozess am schwersten?

Das Motivationsschreiben. Natürlich ist es aus Arbeitgebersicht interessant, eine gute Geschichte zu hören, warum gerade das eigene Unternehmen gefragt ist. Ich befürchte allerdings, dass so hauptsächlich Personen ausgesucht werden, die besonders gut Motivationsschreiben verfassen können. Die intrinsische Motivation des Bewerbenden lässt sich auch in einem Gespräch authentisch feststellen.

Welche Frage sollte man aus Ihrer Sicht im Bewerbungsgespräch lieber nicht stellen?

Ich mag es, wenn nicht nur die Standardfragen („drei Stärken und Schwächen“) gestellt werden. Brainteaser sind erfrischend und erlauben es, „beim Denkprozess zuzuschauen“.



◀ **Wie Vincent Voigtländer potenzielle Arbeitgeber recherchiert, was er zur Befristung von Stellen sagt und weitere Interviews mit Studierenden aus Sachsen lesen Sie hier.**



UNSERE AKTIVITÄTEN FÜR SILICON SAXONY MITGLIEDER

Pack's an – Dein virtuelles MINT-Schüler:innen-praktikum

Verschiedene interaktive Workshops in den MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – sollen dazu anregen, selbst tätig zu werden, Erfahrungen zu sammeln und zu erkennen, wo eigene Interessen liegen.

Wann: Herbstferien
Dauer: 1 Woche

Zielgruppe:
Schüler:innen aus Sachsen ab Klasse 9

KarriereStart

Silicon-Saxony-Gemeinschaftsstand auf der KarriereStart 2023. Unternehmen präsentieren ihre Angebote und Leistungen und geben konkrete Tipps und Starthilfe ins Berufsleben.

Wann: Frühjahr
Dauer: 1 Tag

Zielgruppen: Schüler:innen, Studierende

Digitales Recruiting Event: Speed Dating

Beim virtuellen Speed Dating treffen Unternehmen auf die MINT-Fachkräfte von morgen. In digitalen Kennenlernrunden präsentieren sie sich als attraktiver Arbeitgeber und lernen in kürzester Zeit eine Vielzahl von Nachwuchskräften kennen.

Wann: Frühjahr
Dauer: 1 Tag

Zielgruppe:
Studierende der TU Dresden

Ziel des Arbeitskreises ist u.a. die Förderung von Kooperationspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen.

Wann: Zwei- bis dreimal pro Jahr, sowohl physisch als auch virtuell

Zielgruppe:
Verantwortliche für Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung sowie Vertretungen von Institutionen.

Verschiedene Themen wie z.B. die Strategische Personalentwicklung besonders für KMU

Wann: Zweimal pro Jahr, physische Veranstaltungen

Zielgruppe:
Personalverantwortliche

Themen sind u.a. Methoden der Personalsuche, des Employer Brandings und der Personalauswahl

Wann: Sechsmal pro Jahr, sowohl physisch als auch virtuell

Zielgruppe:
Personalverantwortliche

EMPFEHLUNGSBUND

„Was mit 17 Unternehmen in Dresden begann, ist heute das größte Fachkräfteempfehlungsnetzwerk in Deutschland.“

Prof. Dr. Jörg Klukas, Leiter des Silicon Saxony Arbeitskreis Personalgewinnung und -bindung und Gründer von Empfehlungsbund.de



Exklusiv für Mitglieder des Silicon Saxony!

Die neue Silicon Saxony Jobbörse in Kooperation mit Empfehlungsbund ermöglicht Ihnen, Fachkräfte, die von anderen Hightech-Unternehmen empfohlen werden, kennenzulernen und zusätzliche Reichweite durch das angebundene Netzwerk zu generieren.

Vorteile:

- ▶ Resonanzcheck des Empfehlungsnetzwerkes Ihrer Stelle
- ▶ Bereits 17.000 Ingenieur:innen und IT-Fachkräfte erfolgreich im Netzwerk vermittelt
- ▶ Stellen-Import in 14 Jobbörsen u.a. ITsax.de, MINTsax.de, Agentur für Arbeit

SCHNUPPERANGEBOT Für Silicon Saxony Mitglieder:

15% Rabatt

bei Buchung einer 30-Tage-Anzeige (mit Verlängerungsoption um weitere 30 Tage)

20% Rabatt

aufs Jahresabo für so viele Anzeigen wie gewünscht, ab dem 2. Jahr dauerhaft 10% Rabatt auf das Jahresabo

SPANNENDE JOBS IM SILICON SAXONY: AKTUELLE ANGEBOTE

INFORMATIK

3D-Micromac AG

- ▶ **IT-Administrator** (m/w/d)

ACCRETECH (Europe) GmbH

- ▶ **Applikation Software Engineer** (m/w/d)

Carl Zeiss Digital Innovation GmbH

- ▶ **Cloud Entwickler Manufacturing** (m/w/d)
- ▶ **Testautomatisierer im Industrie-Umfeld** (m/w/d)
- ▶ **Senior Scrum Master / Agile Coach** (m/w/d)

Communardo Software GmbH

- ▶ **Junior Consultant** Modern Workplace (m/w/d)

Fabmatics GmbH

- ▶ **IT-Systemadministrator** (m/w/d)

Fraunhofer-Institut für Elektronische Nanosysteme ENAS

- ▶ **Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in** im Bereich KI (m/w/d)

Linxens Germany GmbH

- ▶ **Development Engineer Software** (m/w/d)

N+P Informationssysteme GmbH, Meerane

- ▶ **Softwareentwickler/Anpassungsentwickler** (m/w/d)
- ▶ **IT-Systemadministrator** (m/w/d)
- ▶ **IT-Consultant** Infrastructure (m/w/d)



PEER Group

- ▶ **Software Engineer** – Customer Project (m/w/d)
- ▶ **Young Prof. Software Engineer** – Product Development (m/w/d)
- ▶ **Test Engineer** Automation (m/w/d)

Robert Bosch Semiconductor Manufacturing Dresden GmbH

- ▶ **Praktikum im Bereich
Automatisierungstechnik** (m/w/d)

tracetronic GmbH

- ▶ **Softwareentwickler** (m/w/d), Dresden

Vodafone GmbH

- ▶ **Artificial Intelligence** (m/w/d)
- ▶ **Cloud & Software Engineering** (m/w/d)
- ▶ **AR/XR/Metaverse** (m/w/d)

znt Zentren für Neue Technologien GmbH

- ▶ **Softwareentwickler JAVA** (m/w/d)
- ▶ **Support Engineer Manufacturing IT** (m/w/d)
- ▶ **Solution Architect MES** (m/w/d)



ELEKTROTECHNIK

CRC Clean Room Consulting GmbH

- ▶ **Ingenieur / Technik Elektrotechnik** (m/w/d)
- ▶ **Ingenieur Automatisierungstechnik** (m/w/d)

GlobalFoundries

- ▶ **Azubi, Techniker oder Facharbeiter** (m/w/d)

Leybold Dresden GmbH

- ▶ **New Product Introduction Engineer** (m/w/d)

Productivity Engineering GmbH - Serma Group

- ▶ **Mixed Signal Design Ingenieur** (m/w/d)

SEMSYSCO GmbH

- ▶ **Service Engineer** Elektrotechnik (m/w/d)

SONSTIGE

3D-Micromac AG

- ▶ **Technischer Redakteur** (m/w/d)

AP&S International GmbH

- ▶ **Servicetechniker** für Standort Dresden (m/w/d)

von Ardenne GmbH

- ▶ **Projektingenieur für
Automatisierungstechnik** (m/w/d)
- ▶ **Projektmanager** (m/w/d)
- ▶ **Technical Sales Manager** (m/w/d)

CRC Clean Room Consulting GmbH

- ▶ **Ingenieur / Techniker / Chemiker als Planer** Industrielle Abwasserbehandlung (m/w/d)

Fabmatics GmbH

- ▶ **Engineer Robot Vision** (m/w/d)
- ▶ **Projektleiter** (m/w/d)

Infineon Technologies Dresden GmbH & Co. KG

- ▶ **Ingenieur für Gebäudetechnik** mit Schwerpunkt BIM (m/w/d)
- ▶ **Engineering** im Infineon Development Center (m/w/d)



Linxens Germany GmbH

- ▶ **Specialist Production Planning** (m/w/d)
- ▶ **Operator** (m/w/d)

Novald GmbH

- ▶ **Vakanzen im Forschungs- und
Entwicklungsbereich**
- ▶ **Chemielaborant Synthese** (m/w/d)

Tokyo Electron Europe Limited

- ▶ **Techniker** für Installation und Wartung in der Halbleiterindustrie (m/w/d)

tracetronic GmbH

- ▶ **Scrum Master / Agile Coach** (m/w/d), Dresden / München
- ▶ **Entwicklungsingenieur** (m/w/d) Automobilelektronik Testautomatisierung, Dresden / München



WIRTSCHAFTSINGENIEURWESEN, ELEKTROTECHNIK, MIKRO-/ NANOTECHNOLOGIE

3D-Micromac AG

- ▶ **Produktmanager** (m/w/d)

Fraunhofer-Institut für Elektronische Nanosysteme ENAS

- ▶ **wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in** im Bereich Systems Engineering – Schwerpunkt Software (m/w/d)
- ▶ **wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in** im Bereich Systems Engineering – Schwerpunkt Hardware (m/w/d)

Infineon Technologies Dresden GmbH & Co. KG

- ▶ **Instandhalter** (m/w/d)



Die ausführlichen
Stellenprofile finden
Sie auf unserer
Webseite. Hier gibt
es weitere Infos.

Karriereziel: Professor

an einer HAW - Hochschule für angewandte Wissenschaften



Teilen Sie Ihr Knowhow mit wissensdurstigen Studierenden und verwirklichen Sie sich selbst!

Interessiert? Treten Sie unserem Netzwerk auf LinkedIn bei!

Weitere Informationen und aktuelle Stellenangebote finden Sie hier:



**Professorale
Karriere**
professorial career



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Dresden
Friedrich-List-Platz 1
01069 Dresden
www.htw-dresden.de/jobs

Gefördert durch:



BEFÖRDERT VON
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

