

Neues Format: GDCh- VAA- Hochschulveranstaltung online!

Trotz oder gerade wegen der COVID-19- Pandemie wollen wir mit Ihnen in Verbindung bleiben. Bisher haben wir vor Ort an verschiedenen Hochschulen Tipps gegeben: Wie bewerbe ich mich richtig? Wie sollte ich mich im Vorstellungsgespräch verhalten? Wie hoch sind die Einstiegsgehälter in der chemisch- pharmazeutischen Industrie? Seit einigen Monaten bieten wir dieses Format virtuell an und das große Interesse von teilweise über 100 Teilnehmern bestätigt, dass unser neues Onlineformat sehr gut angenommen wird.

Unsere nächste Veranstaltung findet am 1. Dezember 2020 gemeinsam mit dem JungChemikerForum Würzburg statt. Referent wird unter anderem Dr. Carsten Gaebert von Wacker Chemie sein. Anmeldungen nehmen wir gern per E- Mail unter jeanette.beine@vaa.de entgegen. Den Link zur Teilnahme über die Plattform Webex erhalten Sie mit der Anmeldebestätigung.



1. DEZEMBER 2020
17.15 UHR

- BEWERBUNG
- GEHALT
- ERSTER JOB

ZUGANGSDATEN ZUR TEILNAHME
ANFORDERN BEI:
JEANETTE.BEINE@VAA.DE

ONLINE-SEMINAR FÜR CHEMIESTUDENTEN

Mit Erfahrungsberichten von Führungskräften aus der Chemie

Teilnahme kostenlos

Stimmt Ihr (Einstiegs-)Gehalt? Exklusiver Gehalts-Check für VAA- Mitglieder!

Für VAA- Mitglieder bietet der Verband einen exklusiven [Gehalts- Check](#) an. Dieser basiert auf den Ergebnissen der jährlichen VAA- Einkommensumfrage. Diese für die Chemie- und Pharmabranche einzigartige Gehaltsstudie wird wissenschaftlich von der RWTH Aachen University begleitet und liefert einen detaillierten Überblick über die Gehaltsentwicklungen von Führungskräften. Mithilfe des VAA- Gehalts- Checks können VAA- Mitglieder unter Angabe ihrer individuellen Daten einen konkreten Vergleich ihrer Bezüge zu den übrigen Einkommen in der Chemie durchführen. Das Ergebnis gibt Auskunft darüber, innerhalb welcher Einkommensspannen sich das individuelle Einkommen bewegen sollte.

Der [VAA- Gehalts- Check](#) bleibt völlig anonym! Vermerkt werden lediglich der Zugriff und die Ansichtszeit. Es erfolgt jedoch keinerlei Registrierung irgendwelcher Eingaben oder Zuordnung zu individuellen Mitgliedsdaten.

Wie wird's gemacht? Einfach Mitglied werden und nach Freischaltung von Login und Passwort für die Mitgliederplattform MeinVAA loslegen!

Job im Visier, aber passt die Bewerbung?

Eine Bewerbung soll die Tür zum Vorstellungsgespräch öffnen. Deshalb ist es wichtig zu wissen, wie die Bewerbung auf Entscheidungsträger wirkt. Mit dem VAA- Bewerbungs- Check können sowohl VAA- Mitglieder als auch Nichtmitglieder ihre Bewerbung durch die Diplom- Pädagogin und - Psychologin Monika Puls- Rademacher individuell prüfen lassen.

Für Mitglieder kostet der Standard- Check nur 39 Euro, Nichtmitglieder zahlen 49 Euro. Mit dem professionellen Check können Bewerber Optimierungsmöglichkeiten in ihrer Bewerbung rechtzeitig erkennen und nutzen.

Als erfahrener Personalprofi war Monika Puls- Rademacher lange Jahre verantwortlich für die Personalentwicklung einer Konzerngesellschaft. Sie berät Vorgesetzte und Mitarbeiter in allen Fragen der Potenzialanalyse und Personalentwicklung. Des Weiteren verfügt sie über einschlägige Branchenkenntnisse in der chemisch- pharmazeutischen Industrie und bietet freiberuflich Bewerbungskoaching an.

Seit der VAA den Bewerbungs- Check zu exklusiven Konditionen anbietet, haben bereits sehr viele VAA- Mitglieder dieses Angebot genutzt.

Aufgrund der großen Nachfrage hat der Verband den Bewerbungs- Check um ein neues Modul ergänzt: den Premium- Check. Dieser beinhaltet dieselben Leistungen wie der Standard- Check, bietet jedoch zusätzlich eine individuelle Beratung im Hinblick auf die ausgeschriebene Stelle mit weiterführenden Verbesserungsvorschlägen.

Die Stellenanzeige sollte bei einem Bewerbungs- Check immer beigefügt sein (bei einer Initiativbewerbung bitte eine Beschreibung der gewünschten Aufgaben und Stelle beifügen), ebenso das Anschreiben, der Lebenslauf sowie das Bewerbungsfoto.

Der VAA garantiert, dass die Bewerbungsunterlagen absolut vertraulich behandelt werden!

Kontakt: info@vaa.de

Standard- Check

Mit dem Standard- Check können Bewerber Optimierungsmöglichkeiten in ihrer Bewerbung rechtzeitig erkennen und nutzen. Der Standard- Check umfasst die Überprüfung folgender Punkte:

Gesamterscheinungsbild der Bewerbung
Struktur und Aussagefähigkeit des Anschreibens
Stil und Formulierung

Foto

Gliederung, Übersichtlichkeit und Aussagefähigkeit des Lebenslaufs

In einem circa 15- minütigen Telefonat gibt Monika Puls- Rademacher ein konstruktives Feedback zu den Bewerbungsunterlagen.

Für VAA- Mitglieder kostet der Standard- Check 39 Euro, für Nicht- Mitglieder 49 Euro.

Premium- Check

Eine speziell auf die Stellenanforderungen zugeschnittene Bewerbung bringt die eigenen Kompetenzen treffsicher ins Spiel:

Ist das Kompetenzprofil optimal auf die Stellenanforderungen angepasst?

Sind die Stärken und Erfahrungen entsprechend den Anforderungen des Unternehmens wirksam hervorgehoben?

Kommen die Berufsvorstellungen und die Motivation passend zur Geltung?

In einem ausführlichen Telefonat gibt Monika Puls- Rademacher Ratschläge zur Werbewirksamkeit der Bewerbung sowie gezielte Tipps zu Verbesserungen, insbesondere unter Berücksichtigung der ausgeschriebenen Stelle und den Vorstellungen des Bewerbers.

Für VAA- Mitglieder kostet der Premium- Check 129 Euro, für Nichtmitglieder 199 Euro.

Künstliche Intelligenz in Bewerbungsverfahren

Christian Lange, Jurist und Datenschutzbeauftragter beim VAA, erläutert, wie Algorithmen in Bewerbungsverfahren eingesetzt werden und welche Probleme das mit sich bringen kann.

„Siri, welche Pizzalieferdienste sind in der Nähe?“ Diese Frage könnten wir natürlich auch Alexa und einigen weiteren digitalen Helfern unseres Alltags stellen. Was für viele mittlerweile zur Einrichtung ihrer Wohnung oder ihres Hauses gehört, findet zunehmend auch im beruflichen Bereich Anwendung. Künstliche Intelligenz, abgekürzt auch KI, scannt jede Bewerbung zum Beispiel auf vom Arbeitgeber vorgegebene Schlüsselbegriffe oder Beurteilungskriterien. Das können bestimmte Abschlussnoten, Studienschwerpunkte, aber auch Sprachkenntnisse oder Weiterbildungen sein. Die zugrunde liegende Software liefert dann ein Kandidatenranking. Je nach Softwarelösung wird sogar automatisch eine Absage für aussortierte Bewerber generiert. Nur die von der Software als geeignet angesehenen Kandidaten erhalten die begehrte Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Zuverlässige Aussagen, wie viele Arbeitgeber bereits künstliche Intelligenz im Bewerbungsverfahren einsetzen, kann man nicht mit Sicherheit treffen. Die zunehmende Anzahl von Softwareanbietern und die Tatsache, dass gerade die großen Konzerne eine Flut sowohl von Stellenbewerbungen als Initiativbewerbungen erhalten, lässt auf eine beachtliche Verbreitung der Künstlichen Intelligenz im Bewerbungsverfahren schließen.

Die Funktion von KI lässt sich vereinfacht wie folgt erklären: Mithilfe von Algorithmen wird das Erkennen von Mustern und Gegebenheiten aus bestehenden Datenbeständen ermöglicht. Das System erschafft sein Wissen aus Erfahrungen, welche es aus immer wiederkehrenden Mustern von Daten abgelesen hat. Das Lernen funktioniert somit nicht autonom. Der Mensch muss die KI mit relevanten Daten unterstützen und zugleich die Regeln der Analyse festlegen.

Die Frage, die sich für Bewerber zwangsläufig stellt: Wie kann man die Bewerbung möglichst so gestalten, dass man nicht durch das Raster der Künstlichen Intelligenz rutscht? Dafür wird es sicherlich umso mehr darauf ankommen, die Bewerbung der jeweils ausgeschriebenen Stelle sowie dem potentiellen Arbeitgeber anzupassen. Schlüsselbegriffe, die für den Bereich, in dem man arbeiten möchte, speziell sind und mit denen man den Arbeitgeber beschreiben kann, sollten unbedingt genutzt werden. Auch Anforderungen aus der Stellenbeschreibung müssen auftauchen, um nicht maschinell aussortiert zu werden.

Neben der ersten Sichtung von Bewerbungsunterlagen hat KI auch noch in einem anderen Teil des Bewerbungsverfahrens Einzug gehalten: Die ersten Arbeitgeber zeichnen das Vorstellungsgespräch ganz oder teilweise mit einer Kamera auf, um dann im Anschluss den Auftritt des Bewerbers mit einer Software zu analysieren. Im Vordergrund steht dabei das Kommunikationsverhalten und die Persönlichkeit des Bewerbers. Sprache, Gestik oder Gesichtsausdrücke – mithilfe von Künstlicher Intelligenz werden verschiedene Parameter abgeleitet, um zum Beispiel Emotionen zu bewerten. Wie sprachgewandt tritt ein Bewerber auf? Werden Botschaften eher neutral und nüchtern transportiert oder ist eine lebhaftere Ausdrucksweise prägend? Dies sind nur einige Beispiele, welche Eigenschaften analysiert werden. Die entsprechenden Schlussfolgerungen arbeitet die Software unmittelbar als Vorschlag aus. Den Personalverantwortlichen wird aufgezeigt, ob der Bewerber das Potential für die Position mit sich bringt und inwiefern Verbesserungspotential besteht.

Vor dem Hintergrund dieser neuen technischen Möglichkeiten drängen sich Zweifel an der rechtlichen Zulässigkeit von KI im Rahmen des Bewerbungsverfahrens regelrecht auf. Das gilt insbesondere im Hinblick auf Datenschutz, Persönlichkeitsrechte und in gewissem Maße auch Diskriminierung. Die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder hat sich 2019 genau mit diesen Fragen auseinandergesetzt. Sie stellen bei der Nutzung in ihrer „Hambacher Erklärung zur Künstlichen Intelligenz“ bestimmte Anforderungen auf. Dazu gehört ein hohes Maß an Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse und der Prozesse maschinengesteuerter Entscheidungen, der Grundsatz der Datenminimierung, die Einhaltung der Zweckbindung, aber auch die Vermeidung von Diskriminierungen und die klare Zurechnung von Verantwortlichkeiten. Inwiefern künftig Aufsichtsbehörden im Bereich des Datenschutzes oder Gerichte bestimmte Nutzungen von KI im Rahmen des Bewerbungsverfahrens einschränken werden, bleibt abzuwarten.

Haben Sie bereits Erfahrungen mit Künstlicher Intelligenz im Bewerbungsverfahren gemacht? Die Kommission Hochschularbeit im VAA möchte das Thema vertiefen. Sie können uns gern per E-Mail an gabriele.hochsattel@vaa.de über Ihre Erfahrungen berichten.



Christian Lange ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der VAA Geschäftsstelle in Köln.

Mitgliederwerbeaktion 2020: Hier kannst Du was erleben!

Der VAA ist der größte Berufsverband von Führungs- und Führungsnachwuchskräften in Deutschland. Darauf sind wir stolz, insbesondere darauf, dass wir weiter wachsen – entgegen dem Trend der letzten Jahre in der Verbändelandschaft. Mit 30.000 Mitgliedern bringen wir ein ordentliches Gewicht auf die Waage, um die Interessen unserer Mitglieder wirkungsvoll in Unternehmen, Politik und Gesellschaft zu vertreten.

Wir möchten das Engagement unserer Mitglieder aus dem Kreis der Studierenden besonders honorieren und verlosen unter allen im Aktionszeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember 2020 beigetretenen VAA- GDCh- Doppelmitgliedern einen Erlebniszutschein im Wert von 350 Euro von Jochen Schweizer.

Schon Mitglied? Einfach weitersagen!

Nähere Informationen: www.vaa.de/werbeaktion