

MULTITALENT GESUCHT! Der Qualitätsmanager neuen Formats

Qualität gerät unter Druck – durch zunehmenden globalen Wettbewerb und dem daraus resultierenden Preiskampf. Im Zuge dessen ist vor allem das Qualitätsmanagement stark gefordert. Nur über das Qualitätsmanagement können unnötige Kosten eingespart und somit Gewinne für das Unternehmen erzielt werden.

Qualität im Wandel

Abschwächende Konjunktur und Ertragslage zwingen Unternehmen förmlich dazu, ihre Produktion verstärkt ins Ausland zu verlegen, um sich im zunehmenden globalen Wettbewerb auf dem Markt halten zu können – was für die Produktqualität oft nicht förderlich war. Da heute Erfolg jedoch gerade von Ausschussquoten abhängig ist und daher versucht wird, dem Wunsch nach einer Nullfehlerquote und dem gestiegenen Bedarf an Qualitätsanforderungen gerecht zu werden, wurde Qualitätsmanagement immer mehr zu einer Schlüsselposition im Unternehmen.

Qualitätsmanager unter Druck

Die veränderten Anforderungen an Qualität zogen auch Veränderungen im Anforderungsprofil von Qualitätsmanagern nach sich. Bis vor einigen Jahren wurden primär Mitarbeiter in diesem Bereich gesucht, die über umfassende Normenkenntnisse verfügten, das Handbuch erstellten und das Unternehmen auf die Zertifizierung vorbereiteten.

Zwar spielt zuletzt genanntes noch immer eine wesentliche Rolle, da es letztlich vom Zertifikat abhängt, ob das Unternehmen Aufträge erhält oder nicht. Doch reine QM-Normenkenntnisse reichen heutzutage keineswegs mehr aus. Gefragt ist nicht mehr der handbuchverfassende Bürokrat, sondern vielmehr ein Machertyp.

Überflieger gesucht!

Soft skills ist das Schlagwort der Gegenwart. Produkt- und Normenkenntnisse – schön und gut. Um Probleme lösen und Veränderungen durchsetzen zu können, braucht es darüber hinaus aber vor allem auch Persönlichkeit und Macher-Mentalität. Dazu gehört zum einen gutes Auftreten nach außen und diplomatisches Geschick gegenüber Kunden und Lieferanten. Wenn es die Situation verlangt, muss es auch einmal der knallharte Manager sein.

Was ein idealer Qualitätsmanager zum anderen mitbringen sollte ist natürliche Autorität, d.h. die Fähigkeit interne Veränderungen bewirken und durchsetzen zu können. Jemand, der nicht nur Statistiken über die Abweichungen führt, sondern der sofort Lösungen für Probleme anbietet und auch in der Lage ist, dies mit seinen Kollegen umzusetzen.

"Gefordert ist nicht mehr nur reines Wissen, sondern die Fähigkeit, Veränderungen auch durchzusetzen"

Lernen aus der Vergangenheit – Strategien für Unternehmen

Zwar hatten Qualitätsmanager auch in der Vergangenheit immer die Aufgabe, Schwachpunkte im Unternehmen aufzuzeigen und die erforderlichen Verbesserungsprozesse einzuleiten. In der Hochkonjunkturphase schenkte man diesem Thema allerdings nicht gebührende Aufmerksamkeit und das Anforderungsprofil des "Qualitätsers" wurde folglich eher stiefmütterlich behandelt.

Die "Laissez faire" -Politik bezüglich der Qualitätsmanager-Rekrutierung der vergangenen Jahre rächt sich nun. Denn gerade heute, wo Prozesse bis ins kleinste Detail optimiert werden müssen, da eine Nullfehlerquote unbedingt erforderlich ist, um unnötige Kosten

EDITORIAL

Liebe Leserinnen, Liebe Leser!

Vor Ihnen liegt die erste Ausgabe des Newsletters der Weber Consulting GmbH. Als Spezialisten für Personalberatung im QM-Bereich möchten wir Sie in regelmäßigen Abständen über den Ist-Zustand sowie Trends und Entwicklungen in diesem Gebiet informieren. Wir wollen, dass unser Newsletter ein Service ist, der Ihren Bedürfnissen entspricht und bei Ihnen sowohl inhaltlich als auch technisch "ankommt". Daher freuen wir uns über Feedback, Vorschläge, Kritik und Kommentare. Senden Sie Ihre Meinung per Email an die Adresse: info@weberconsulting.de

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

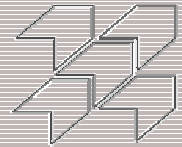
Ihr Hans Weber



zu vermeiden, braucht es Motoren und Treiber, nicht den Verwalter. Mittlerweile verstehen Unternehmen daher die Qualitätsabteilung als Profit-Center, in dem entschieden wird, ob Gewinne erzielt werden oder nicht. Der Qualitätsmanager ist somit zu einer nicht mehr wegzudenkenden Schlüsselperson im Unternehmen geworden.

Mangelware Multitalent

Qualitätsmanager neuen Profils sind auf dem derzeitigen Markt jedoch Mangelware und so schwer zu finden, wie die berühmte Nadel im Heuhaufen. Die Altersstruktur in der Gesellschaft wird diesen Mangel in Zukunft noch mehr verschärfen. Unternehmen sollten sich daher im Klaren sein, dass die Suche nach geeigneten Kandidaten nicht einfach ist. Aufgrund der großen Nachfrage sind diese nicht über den herkömmlichen Stellenmarkt zu finden, sondern müssen regelrecht vom Markt geholt werden. Direktanspracheverfahren, wie jene über Personalberatungen, sind daher gängig.



Worüber man (nicht) spricht – Gehälter Zahlen Sie ihren Mitarbeitern, was sie verdienen?

Es gibt kaum ein Thema, das in Unternehmen einerseits so sehr die Gemüter berührt und andererseits als das best gehütete Geheimnis gilt – die Frage nach der "gerechten" Gehaltseinstufung. Untersuchungen zum Einkommen sind daher immer heiß begehrt.

Ein Grund mehr für die Weber Consulting GmbH in Zusammenarbeit mit der QZ (siehe Ausgabe März/04) erstmals eine Gehaltsstudie für den Qualitätsbereich vorzulegen. Anhand eines Fragebogens wird dabei Mitarbeitern des Qualitätsmanagementbereichs die Möglichkeit gegeben, ihr Gehalt überprüfen und bewerten zu lassen.

Gehälter sind jedoch keinesfalls nur für die Empfänger von hoher Relevanz, sondern spielen selbstverständlich auch auf der Arbeitgeberseite eine ganz entscheidende Rolle. So wird Outsourcing häufig auch damit begründet, dass bei den Gehaltszahlungen Einsparungen möglich sind. Als Management-Beratung, die sich auf die Vermittlung und Beratung von Fach- und Führungspersonal im Qualitätsbereich spezialisiert hat, führen wir intern in regelmäßigen Abständen Gehaltschecks durch.

Die Streuung der Jahresgesamtbezüge von Führungskräften im Qualitätsmanagement ist beträchtlich. Welche Gehälter den Arbeitnehmern gezahlt werden sollten, ist von diversen Faktoren abhängig. Zum einen gilt der Grundsatz: je höher der Mitarbeiter in der Organisationsstruktur, desto stärker streuen die Gehälter.

Zum anderen ist auch die Unternehmensgröße entscheidend. Auch geographische Faktoren wirken sich auf das Gehalt aus. Hierbei ist das Süd-Nord Gefälle zu beachten, d.h. die Tatsache, dass im Süden im Durchschnitt 10-15% höhere Gehälter gezahlt werden müssen. Zudem werden in Ballungszentren wie Düsseldorf, Frankfurt/Main, Hamburg, München oder Stuttgart die höchsten Gehälter verlangt und bezahlt. Das Gehalt eines QM-Leiters sollte im Mittel 70.000 Euro betragen, also zwischen 55.000 Euro und 90.000 Euro liegen. Für einen Qualitätsplaner lauten die Vergleichswerte 53.000 (45.000 bis 65.000) Euro.

Als Arbeitgeber sollte man bei der Einschätzung des Markt- und Gehaltswertes seiner Mitarbeiter einen Blick auf deren formales Ausbildungsniveau werfen. In der Regel liegen die Durchschnittsgehälter der Mitarbeiter mit Hochschulabschluss mit 65.000 Euro über jenen der Mitarbeiter mit Techniker Ausbildung oder anderen vergleichbaren Abschlüssen (55.000 Euro). Jedoch sollten sich nicht nur eine gute Ausbildung sondern auch umfangreiche Managementfähigkeiten, Auslandserfahrung sowie anwendungsbreite Fremdsprachenkenntnisse bezahlt machen.

Nicht weiter überraschend ist die Tatsache, dass auch mit höherem Alter die Gehälter in der Regel steigen, wobei darauf zu verweisen ist, dass nicht unbedingt das Alter die absolute Größe widerspiegelt, sondern vielmehr auch die für Führungspositionen erforderliche branchenspezifische Berufserfahrung berücksichtigt werden sollte.

Wesentliches Merkmal in punkto Gehalt ist zudem der Trend in Richtung variabler, erfolgsbezogener Vergütung. Waren es vor drei Jahren erst rund 40% der Qualitätsmanager, deren Gehälter sich aus derartigen finanziellen Leistungen – wie Provisionen und Prämien – zusammengesetzt haben, so sind es in diesem Jahr zwei von drei der Befragten.

AKTUELLES

Jubiläum – 15 Jahre WeCo

Es gibt was zu feiern! Die WeCo kann seit Januar 2004 auf erfolgreiche 15 Jahre zurückblicken, in denen sich unser Team mit derzeit 10 Mitarbeitern zu dem Personal- und Beratungsspezialisten im Qualitätsmanagement entwickelt hat.

'Neues Qualitätsduo - WeCo & QZ

Nicht nur mit einem Jubiläum und dem neuen Newsletter startet die WeCo in das Jahr 2004 - seit Januar arbeiten wir zudem mit der führenden Zeitschrift im QM-Bereich, der "Qualität und Zuverlässigkeit" zusammen. Als einer der Autoren stellen wir in der Rubrik "Karriere" Positionen und Berufe im Qualitätswesen mit besonderen Zukunftsaussichten und hoher Nachfrage am Arbeitsmarkt vor.

INTERNATIONALES

Partner in Osteuropa

Für Unternehmen, die große Teile ihrer Produktion im osteuropäischen Ausland durchführen lassen, jedoch nicht auf qualifiziertes Personal verzichten möchten, bietet die WeCo jetzt einen besonderen Service: eine Kooperation mit einer osteuropäischen Beratungsgesellschaft, die vor Ort - d.h. in Tschechien, Polen, Ungarn, Rumänien, Bulgarien, in der Slowakei und der Ukraine sowie in Russland - Spezialisten vermittelt.