



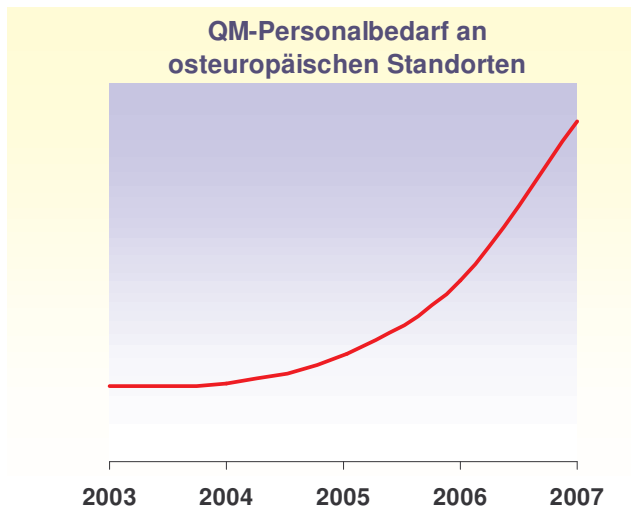
=====
Qualitätsfalle Osteuropa?
Dringender Personalbedarf für die
osteuropäischen Standorte
=====

Sprunghaft angestiegene Reklamationen und verärgerte Kunden – die zahlreichen Produktionsverlagerungen nach Osteuropa machen deutschen Herstellern massive Probleme. Was sich viele Unternehmen zu leicht vorstellen: Gute Qualitätler zu finden, die die Situation vor Ort „wieder in Ordnung bringen“.

Gerade die Automobilzulieferer sind auf den Zug aufgesprungen: Niedriges Lohnniveau bei gleichzeitig geringer Steuerlast versprechen enorme Einsparungen am Produktionsstandort Osteuropa. Doch mittlerweile hat sich gezeigt, dass die Verlagerungen auch Probleme mit sich bringen. Der Qualitätseffekt wurde oftmals unterschätzt. Nun müssen Unternehmen mit Reklamationen und unzufriedenen Kunden kämpfen, mit hohen Ausschussquoten und rapide steigenden Qualitätskosten.

Zwar sind die in Osteuropa ansässigen Qualitätsleute fachlich gut ausgebildet. Aber gerade im Automotive- und Maschinenbaubereich hat sich herausgestellt, dass das osteuropäische Qualitätsverständnis nicht dem hiesigen Standard entspricht. Meist fehlt es nicht am guten Willen oder an den Produktkenntnissen, sondern am nötigen Methodenwissen, um die Q-Techniken fachgerecht anwenden zu können.

Die Folge: Der Personalbedarf von Qualitätlern für die Standorte in Osteuropa hat in der letzten Zeit sprunghaft zugenommen und wird in Zukunft noch steigen (siehe Grafik). Vor allem an Lieferantenbetreuern sowie Qualitätsleitern vor Ort mangelt es. Hier kämpfen die Unternehmen nun mit einem ernsthaften Problem: Das Personal ist nicht in ausreichender Menge vorhanden. Viele Unternehmen stellen es sich zu einfach vor, die Produktionsstätten auf die Schnelle mit hochqualifizierten Qualitätsmanagern zu besetzen. Denn Osteuropa steht bei stellensuchenden deutschen Qualitätlern nicht gerade oben auf der Wunschliste. Schwierig gestaltet sich die Suche nach geeigneten Kräften noch aus einem weiteren Grund: Für eine Standortbetreuung in Osteuropa ist nicht nur ausgezeichnetes Fachwissen nötig, sondern auch die Fähigkeit, sich auf die dortigen Sitten, Gepflogenheiten und Mentalitäten einzustellen. Auch Kenntnisse in der jeweiligen Landessprache sind wünschenswert. Es empfiehlt sich in solchen Fällen, die professionelle Hilfe einer Personalberatung in Anspruch zu nehmen.



EDITORIAL

Liebe Leserinnen, Liebe Leser!

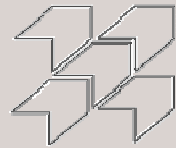
In der ersten Ausgabe unseres Newsletters im Jahr 2006 haben wir uns wieder viel Mühe gegeben, Sie mit den interessantesten und aktuellsten Informationen zu versorgen. In unserem Leitartikel möchten wir Sie auf eine Entwicklung hinweisen, die sich im Zuge der Produktionsverlagerungen nach Osteuropa ergeben hat: einen rapide gestiegenen QM-Personalbedarf. Eine weitere Entwicklung, die wir in der letzten Zeit auf dem QM-Arbeitsmarkt beobachtet haben, ist der Trend zur variablen Vergütung. Auch im vor uns liegenden Jahr hat die Weco einiges vor: Der Zukunft des QM-Arbeitsmarkts gehen wir auf der Messe Control 2006 in Sinsheim auf die Spur. Und mit einer Gehaltsstudie möchten wir Unternehmen bei einer realistischen Einschätzung der aktuellen Marktlage unterstützen.



Wir wünschen
Ihnen eine informative
Lektüre
Ihr Hans Weber

=====
WECO INTERN:
Neue WECO-Homepage:
5000 Zugriffe pro Woche
=====

Die neue Homepage der Weber Consulting GmbH Managementberatung ist jetzt online und stößt auf enormen Zuspruch. Wöchentlich werden mehr als 5000 Zugriffe registriert, wobei unsere www.qm-jobboerse.de besonders stark frequentiert ist. Außerdem vermitteln wir auf unserer Homepage unter anderem, ausführliche Informationen zu unserer Arbeitsweise und informieren über aktuelle Themen rund um das Qualitätsmanagement im Bereich Automotive und Maschinenbau.

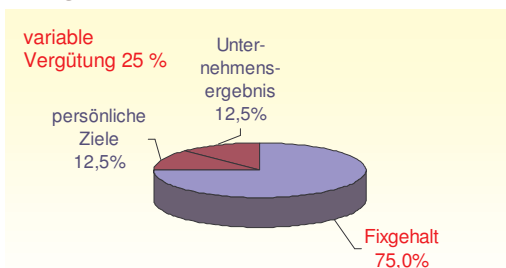


Erfolgsorientierte Vergütung auf dem Vormarsch

Die Gehaltsstruktur hat in den vergangenen Jahren in der QM-Branche einen Veränderungsprozess durchlaufen. Immer häufiger kommt vor allem bei Leitungspositionen neben dem fixen Grundgehalt die erfolgsorientierte Vergütung zum Tragen. Bei diesem System werden variable Vergütungsbestandteile abhängig vom Unternehmenserfolg und der Erreichung von vereinbarten Zielen gezahlt.

Dass ein Teil des Gehalts erfolgsorientiert vergütet wird, ist mittlerweile fast schon Standard geworden. In vielen Unternehmen gilt bereits die 80:20-Regel. Dabei sind 80 Prozent des Jahresgehaltes fix, der Rest stammt beispielsweise aus Unternehmensergebnissen, Abteilungsergebnissen oder persönlichen Zielen des Stelleninhabers. In Zukunft wird das sichere Fixgehalt vermutlich noch sinken. Bereits jetzt ist eine Entwicklung in der Zusammensetzung von fixem und erfolgsorientiertem Jahresgehalt hin zum Verhältnis von 70 zu 30 Prozent zu beobachten.

Unserer Erfahrung nach ist das erfolgsorientierte Gehalt durchaus zu befürworten. Es hat sich gezeigt, dass gerade die an den persönlichen Zielen des Stelleninhabers orientierte Vergütung zu ausgezeichneten Ergebnissen führt.



INFO: Karriereberatung auf der Control 2006: „Fit for Future“

Nach dem großen Erfolg der individuellen Karriereberatung der Weber Consulting GmbH auf der größten deutschen Fachmesse für Qualitätssicherung im vergangenen Jahr ist die ausrichtende Messegesellschaft abermals an uns herangetreten, um bei der Gestaltung des Rahmenprogramms mitzuwirken. Das Angebot an die Messebesucher der Control 2006 in Sinheim soll sogar noch erweitert werden.

Neben der individuellen Karriereberatung mit Unterlagencheck wird es erstmalig ein öffentliches Karriereforum für interessierte Besucher geben. Geplant ist ein Vortrag, in dem die Weber Consulting einem breiten Publikum einen Überblick über den Arbeitsmarkt Qualitätswesen geben wird. Anschließend wird Zeit sein, auf einzelne Fragen einzugehen.

Unter dem Titel „Fit for Future“ werden unter anderem die wichtigsten Trends und veränderte Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt Qualität besprochen.



LINK: www.control-messe.de

WECO AKTUELL: Umfassende Gehaltsstudie in Arbeit

Die Weber Consulting arbeitet an der Auswertung einer umfassenden Gehaltsstudie, die bis Ende des 1. Quartals 2006 zur Verfügung stehen wird. Unternehmen können mit den Ergebnissen der Studie die derzeitige Marktsituation und zukünftige Entwicklungen optimal einschätzen. Die Studie richtet sich als Hilfestellung an personalsuchende Unternehmen, aber auch an Unternehmen, die ihr Vergütungssystem verändern und den gegenwärtigen Marktbedingungen anpassen möchten.

Das Besondere an unserer Studie: Als absoluter Branchenkenner erstellen wir eine Gehaltsstudie, die sich konkret und ausschließlich mit gehobenen Qualitätspositionen im Bereich Maschinenbau und Automotive beschäftigt. So hebt sich unsere Studie positiv von den übrigen ab, die meist kein realistisches Bild vermitteln, da sie in der Regel sehr weit gefasste Zielgruppen ansprechen und zudem nicht nach Branchen und Aufgabenbereichen differenzieren.

Unsere Ausführungen beruhen unter anderem auf Auswertungen von individuellen Gehaltstests, die von der Weber Consulting in Zusammenarbeit mit der Zeitschrift „Qualität und Zuverlässigkeit“, erhoben wurden. Außerdem gründen sich unsere Erkenntnisse und Informationen auf über zehn Jahren branchenspezifischer Markterfahrung und internen Datenerhebungen.