



### MARKT FÜR QUALITÄTER LEER GEFEGT Herkömmliche Suchmethoden erfolglos

In den vergangenen 12 Monaten konnte auf dem Markt ein nahezu drastischer Anstieg bei der Nachfrage nach Mitarbeitern im Qualitätswesen verbucht wer-

#### Auftragsvolumen wächst

den. Die Gründe hierfür sind auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen. Zum einen hat die Konjunktur in der Wirtschaft einen Aufschwung erlebt, woraufhin Unternehmen mit einem höheren Auftragsvolumen zu rechnen hatten und dadurch ihren Personalbedarf anpassen mussten. Eine weitere Tatsache ist, dass die Qualität in den Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Gerade durch die Krisensituation in den vergange-

#### Qualität gewinnt an Bedeutung

nen Jahren zeigte sich, dass ein ausgereiftes Qualitätswesen im Unternehmen unabdingbar ist. So konnten Firmen mit einem guten Qualitätsmanagement gegenüber anderen Betrieben merkbare Erfolge verbuchen. Ein weiterer Punkt ist jedoch auch

#### Problem demografischer Faktor

der demographische Faktor, der speziell in der heutigen Zeit immer deutlicher wird. Die älteren Mitarbeiter scheiden früher oder später aus den Unternehmen aus, doch es kommen nicht genügend Jüngere nach, um die entstehenden Lücken wieder zu

#### Negatives Image in der Qualität

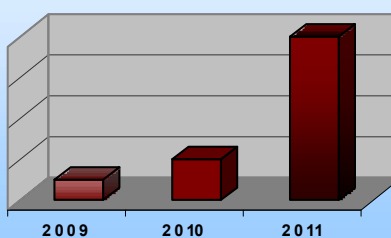
füllen. Das liegt vor allem daran, dass den Qualitätsabteilungen ein negatives Image anlastet und

sich daher gerade die jüngeren Generationen eher für attraktivere Positionen in den Unternehmen entscheiden. Zudem sind die Anforderungen an Qualitätsmitarbeiter in den Unternehmen angestiegen. Gerade bei Neu-

#### Anforderungen steigen stetig

einstellungen gibt man sich nicht mehr mit halben Sachen zufrieden, sondern erwartet eine nahezu 100 %-ige Übereinstimmung des Kandidatenprofils mit den Anforderungen. Dies erschwert verständlicherweise die Personalsuche zusätzlich. Die meisten wechselwilligen Bewerber passen nicht auf das ausgeschriebene Anforderungsprofil, während die Kandidaten, deren Profil passen oder sogar übereinstimmen würde, nicht wechselbereit sind. Somit steigt die Zahl der offenen Positionen weiterhin rasant an. Zuletzt lagen

Offene Stellen im Qualitätsbereich



die Zahlen in den Branchen Automotive und Maschinenbau bei ca. 2.000 offene Positionen - allein in Bayern und Baden-Württemberg. Firmen, die keinen attraktiven Standort präsentieren können oder sogar ein schlechteres Image auf dem Markt haben, haben es sehr schwer qualifizierte Mitarbeiter für ihr Unternehmen zu finden. Offerieren Unternehmen jedoch Überdurchschnittliches, indem sie bei-

#### EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

In unserem neuesten Newsletter möchten wir Sie wieder über die präsenten Themen im Qualitätswesen informieren. Hierzu zählt besonders die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt. Die Nachfrage nach Qualitatern steigt, doch die Anzahl der qualifizierten und vor allem auch wechselwilligen Kandidaten ist auffallend gering. Auf die exakten Hintergründe hierfür, möchten wir nochmals genauer eingehen. Zudem möchten wir auf das erschienene Interview mit Hans Weber in der Maiausgabe der Fachzeitschrift QZ verweisen, das sich nochmals ausgiebig mit diesem Thema befasst hat.



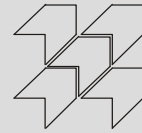
Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre

Hans Weber

spielsweise interessante Produkte herstellen oder eine hochgradige Dotierung anbieten, haben sie es entsprechend leichter, Qualitater für sich zu gewinnen. Employer Branding ist das Stichwort der Zukunft, denn es ist mittlerweile erwiesen, dass Unternehmen mit einem herausragenden Image

#### Stichwort: Employer Branding

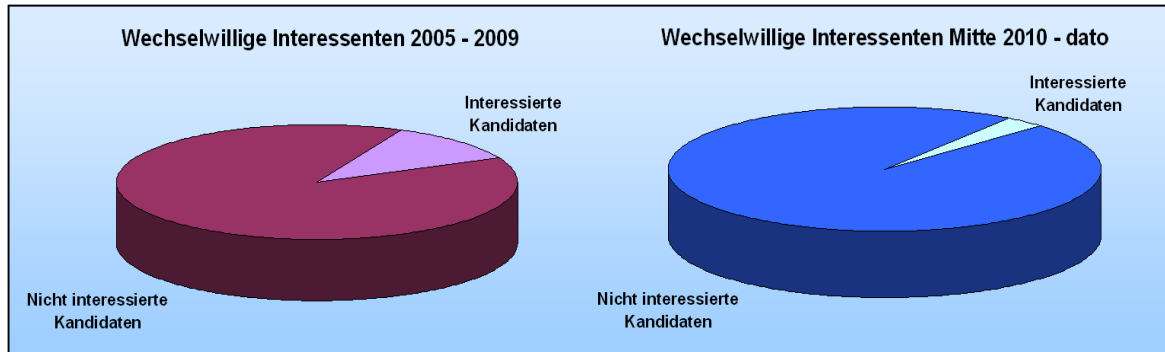
deutlich bessere Chancen haben, qualifizierte Mitarbeiter für ihr Unternehmen zu gewinnen. Das Headhunting ist durch seine methodische und gezielte Vorgehensweise eine vielversprechende Variante für die zukünftige Mitarbeitergewinnung.



## STARKER RÜCKGANG DER WECHSELBEREITSCHAFT VON QUALITÄTERN

### Wechselmotive verschieben sich

Die Wechselbereitschaft der Qualitätler hat in den vergangenen Jahren eine drastische Stagnation erlebt. Besonders im Headhunting wird dies wahrgenommen: während 2005 in der Direktansprache noch 11 von 100 potentiellen Kandidaten Interesse an einer Vakanz zeigten, waren 2011 gerade mal 3 Interessenten



dabei. Dies hat verschiedene Gründe, die vor allem auf die überstandene Wirtschaftskrise zurückzuführen sind. Durch neue Aufträge und Umsatzwachstum ist die allgemeine Stimmung in den Firmen wieder besser und Arbeitnehmer haben weniger Bedenken um ihren Arbeitsplatz. Zudem steigen die Gehälter weiter, was sich vor allem bei Stellen mit einer erfolgsorientierten Vergütung bemerkbar macht. Während diese 2009 noch komplett ausgefallen sind, wurden 2010 in der Regel gute Prämien ausgezahlt. Auch in diesem Jahr sind die Aussichten auf eine hohe Gratifikation sehr gut, da die Gewinne der Unternehmen steigen. Dies drückt eine Wechselbereitschaft zusätzlich, da eine finanzielle Steigerung bei einem Wechsel kaum noch möglich ist. Ferner reagieren Arbeitgeber meist sofort und reizen ihre Angestellten durch attraktivere Aufgabengebiete und neue Herausforderungen. Trotz geringer Wechselbereitschaft der Qualitätler kommt es selbstverständlich vor, dass sich Wechselwillige für eine neue Aufgabenstellung in einem anderen Unternehmen interessieren. Die Herstellung zukunftsorientierter Produkte ist hierbei das häufigste Kriterium, das Qualitätler bei einem Wechsel beachten. Dabei wird selbstverständlich die Stabilität und Sicherheit des Unternehmens auf dem Markt nicht außen vor gelassen. Auch die Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb der neuen Firma werden als häufiges Merkmal bei einer beruflichen Veränderung wahrgenommen. Erst dann folgt der Punkt Vergütung, der, trotz leichter Abgeschlagenheit gegenüber anderer Kriterien, bei einem Wechsel selbstverständlich unverzichtbar ist.



## TÜV SÜD ÜBERNIMMT QZ-INTERVIEW MIT HANS WEBER

Der in der Maiausgabe der QZ - Qualität und Zuverlässigkeit erschienene Artikel über die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt fand nicht nur bei den Lesern der Fachzeitschrift großen Zuspruch. Auch der TÜV SÜD konnte sich für den Artikel begeistern und erwarb sogleich beim Hanser Verlag die Rechte an dem Artikel, um ihn verwenden und auf seiner Homepage ausstellen zu dürfen. Die TÜV SÜD Akademie, die derzeit einen Studiengang mit dem Schwerpunkt Qualitätsmanagement anbietet, sah den Artikel besonders geeignet, um die Berufsaussichten qualifizierter QM-Experten zu verdeutlichen.

### IMPRESSUM

#### Weber Consulting GmbH • Managementberatung

Lackerbauerstraße 23 • 81241 München  
Telefon +49 (0)89-66 62 86-0 • Telefax +49 (0)89-66 62 86-25  
www.weberconsulting.de • office@weberconsulting.de