

Neue Qualitätsmanager Persönlichkeit gefragt

Erfolg und Qualität sind zwei Faktoren, die sehr eng miteinander verbunden sind. Der, durch den zunehmenden globalen Wettbewerb und dem daraus resultierenden Preiskampf, gestiegene Bedarf an Qualitätsanforderungen sowie auch der Wunsch nach einer Nullfehlerquote, machen das Qualitätsmanagement zu einer Schlüsselposition im Unternehmen.

Die gestiegenen Anforderungen an die Qualität ließen gleichzeitig auch die Anforderungen an die Qualitätsmanager steigen. Bis vor einigen Jahren waren es hauptsächlich die umfassenden Normenkenntnisse, die einen guten Manager auszeichneten, heute jedoch hat sich das Bild entscheidend verändert. Gefragt ist nicht mehr der handbuchverfassende, introvertierte Techniker, sondern vielmehr der Machertyp. Es sind somit nicht mehr nur die „technical skills“, die im Mittelpunkt stehen, sondern auch die „soft skills“, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dazu gehört ein selbstbewusstes Auftreten nach außen sowie die Fähigkeit Geschick und Diplomatie im Umgang mit Kunden und Lieferanten zu beweisen. Weiterhin muss ein idealer Qualitätsmanager eine natürliche Autorität besitzen, um sich auch intern durchsetzen zu können.

Qualitätsmanager, die die neu geforderten Eigenschaften mitbringen und somit das neue Profil erfüllen, sind auf dem derzeitigen Personalmarkt jedoch sehr schwer zu finden. Die Suche nach dem geeigneten Kandidaten gestaltet sich somit für die Unternehmen als sehr schwierig. Durch die große Nachfrage bedingt, ist es fast unmöglich diese über den herkömmlichen Weg der Anzeige im Stellenmarkt zu finden, sondern sie müssen direkt vom Markt geholt werden. Direktanspracheverfahren, wie jene über Personalberatungen, sind dabei eine erfolgsversprechende Methode.

WECO INTERN

Weber Consulting bringt Buch heraus

Dieses Jahr erschien ein besonderes Highlight auf dem Büchermarkt. Die Weber Consulting GmbH veröffentlichte das Buch „Arbeitsmarkt Qualitätsmanagement“, die erste Informationsbroschüre überhaupt, die sich mit diesem Bereich beschäftigt. Da das Unternehmen Weber Consulting als Marktführer in dieser Branche tätig ist, konnte es sein spezielles Know-how dazu verwenden, um zum ersten Mal einen kompletten Überblick über den Arbeitsmarkt Qualitätsmanagement zu liefern. Hans Weber, Autor und Geschäftsführer von Weber Consulting hat in Zusammenarbeit mit dem Weka Verlag die Broschüre herausgegeben. Dabei nutzte er sein Spezialistenwissen dazu, um ein vielseitiges Themenspektrum zu erstellen. Das Angebot umfasst die verschiedenen Berufsfelder eines Qualitätsmanagers, den Personalbedarf sowie die Eigenschaften des Personalmarktes, die Anforderungen, die an die Be-

Liebe Leserinnen, Liebe Leser!

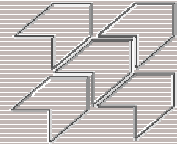
Heute stellen wir Ihnen den dritten Teil unseres Newsletters 2004 vor. In unserem Unternehmen hat sich mittlerweile vieles getan, worüber wir Sie gerne in dieser Ausgabe informieren möchten. Wir sind gerade dabei in Deutschland weiter zu expandieren und zwar durch das bereits neu eröffnete Büro in Chemnitz, dem ein weiteres Büro in Frankfurt am Main folgen wird. Weiterhin möchten wir Ihnen gerne unser besonderes Highlight präsentieren und zwar die Broschüre „Arbeitsmarkt Qualitätsmanagement“, die vor kurzem im Weka Verlag erschienen ist. Natürlich erfahren Sie auch wieder Neues über die Trends in der QM-Branche, wobei wir Ihnen diesmal den neuen „idealen“ Qualitätsmanager vorstellen.

*Wir wünschen
Ihnen eine infor-
mative Lektüre,*

Ihr Hans Weber



werber gestellt werden sowie eine Vorstellung des internationalen Arbeitsmarktes. Das Ziel der Broschüre ist es zu zeigen, wie sich die Kandidaten zukunftsorientiert im Arbeitsmarkt Qualitätsmanagement positionieren können und hilft ihnen gleichzeitig dabei ihren persönlichen Marktwert zu ermitteln. Das Buch ist jederzeit beim Weka Verlag bestellbar.



Neueröffnung des Büros in Chemnitz am 1. Oktober 2004

Für eine optimale Zusammenarbeit mit Kunden und Kandidaten ist besonders die regionale Nähe von entscheidender Bedeutung. Der, sich gerade im Personalbereich als sehr wichtig erweisende, enge und schnelle Kontakt zwischen Berater und Kunden, kann auf diese Weise am besten gepflegt werden. Die Weber Consulting GmbH ist genau zu diesem Zweck ab 1. Oktober 2004 in Chemnitz vertreten, um ihren Service auch in Ostdeutschland gezielt anbieten zu können.

Frau Dr. Marina Bürger wird die Arbeit am neuen Standort leiten, um die Anforderungen und die Wünsche der Unternehmen optimal aufzunehmen. Frau Dr. Bürger ist Dipl. Ingenieurin und Betriebswirtschaftlerin und hat umfangreiche Erfahrungen in der Industrie gesammelt. Seit zehn Jahren arbeitet sie als freiberufliche Beraterin für Prozess- und Qualitätsmanagement in großen und mittelständischen Unternehmen. Da sie besonders auch in den Branchen Automotive, Maschinenbau und IT tätig ist, ist Frau Dr. Bürger somit bestens auf die Herausforderungen in ihrem neuen Arbeitsfeld vorbereitet. Getreu dem Slogan des Unternehmens Weber Consulting – „Mensch und Aufgabe zusammenführen“ – möchte Dr. Marina Bürger im Sinne der Kopplung von Fachkompetenz der Bewerber und Anforderungen der Firma wirken.



Weber Consulting GmbH
Wildparkstrasse 7
09247 Chemnitz/Röhrsdorf

Telefon +49 (0) 3722-50 38 43
Telefax +49 (0) 3722-50 38 42
m.buerger@weberconsulting.de

Die wichtigsten Kriterien zur Mitarbeiterbindung

Was bewegt einen Mitarbeiter dazu sich an ein Unternehmen zu binden und seiner Arbeit motiviert nachzugehen? Die naheliegendste Antwort wäre für viele ein wettbewerbsfähiges Gehalt. Weber Consulting hat dafür jedoch eine andere Antwort parat. Nach einer vor kurzem durchgeführten repräsentativen Studie scheint sich nämlich ein neues Bild zu ergeben.

In der Studie wurden 250 Arbeitnehmer aus dem Bereich Qualitätsmanagement darüber befragt, welche die für sie wichtigsten Kriterien für die Mitarbeiterbindung sind.

Das Ergebnis war überraschend. Das branchenübliche Grundgehalt liegt auf dem letzten Platz der Skala der wichtigsten Kriterien und spielt somit nur einer sehr untergeordnete Rolle. Als für sehr wichtig betrachtet, werden dagegen der Ruf des Unternehmens als Arbeitgeber und die ausreichende Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers. Weber Consulting kann durch seine Erfahrungen in diesem Bereich die Ergebnisse nur bestätigen. Bei den Arbeitnehmern im Management werden die Prioritäten mittlerweile anders gesetzt. Die Firma für die sie arbeiten, muss ein gutes Image haben und Sicherheit für die Zukunft bieten. Ebenso möchten die Manager Entscheidungen selbstständig treffen können und die Möglichkeit haben sich durch ein vielfältiges Lernangebot fachlich weiter zu entwickeln. Wie die Untersuchung auch zeigt, spielt es eine größere Rolle fair und konsistent vergütet zu werden als ein branchenübliches Gehalt zu erhalten. Die Ergebnisse dieser Untersuchung können somit vom Unternehmen Weber Consulting durch sein Praxis Know-how nur unterstrichen werden.

Die zehn wichtigsten Kriterien der Mitarbeiterbindung in Prozent

