



Fehler bei der Personalsuche:

Unternehmen müssen sich um ihre Bewerber bemühen Die neue Ratgeberbroschüre der Weber Consulting GmbH

Ratgeber für Bewerber gibt es wie Sand am Meer. Aber wie sollen sich Unternehmen bei der Personalsuche verhalten? Während unserer langjährigen Erfahrung als Personalberater konnten wir beobachten, wie viele eklatante Fehler einige Firmen im Einstellungsverfahren begehen. Wie sich Unternehmen beim Vorstellungsgespräch am besten präsentieren und sich angemessen um die Bewerber bemühen, zeigt unsere neue Ratgeberbroschüre auf, die unter info@weberconsulting.de – Kennwort „Personalsuche“ kostenlos bestellt werden kann.

„Würden wir beim Autofahren so viele Fehler machen wie bei der Personalsuche, dann Gute Nacht, Deutschland“

sagt Hans Weber, Geschäftsführer der Weber Consulting GmbH. Unternehmen sollten sich bewusst machen, dass Sie sich um ihre Kandidaten bemühen müssen. Denn gerade auf dem Arbeitsmarkt Qualitätsmanagement sind gute Kräfte rar. Einstellende Firmen sind in diesem Bereich heute nicht mehr in der Position, in der sie unter zahlreichen Bewerbern entscheiden können, die nur darauf warten, die ausgeschriebene Stelle zu bekommen. Die Kandidaten treten heute selbstbewusst auf und wissen um ihren Marktwert. Es geht nicht nur um Personalauswahl, sondern auch um Personalgewinnung.



► Fehler bei der Personalsuche
Unternehmen müssen sich um ihre Bewerber bemühen

Prägnant und trotzdem hilfreich werden in unserem Ratgeber alle Fragen rund um das Vorstellungsgespräch aufbereitet. Thematisiert werden beispielsweise die Vorbereitung, angemessene Räumlichkeiten für das Gespräch oder die richtige Interviewtechnik, bei der die Bewerber zwar gezielt befragt, aber nicht in die Enge getrieben werden.

In einer Checkliste können sich Unternehmen auf einen Blick über die wichtigsten Aspekte der Personalsuche informieren und somit im Vorfeld die größten Fehler vermeiden.

EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

In unserem vierten Newsletter in diesem Jahr möchten wir auf unsere neue Ratgeberbroschüre hinweisen, die Unternehmen auf Fehler bei der Personalsuche aufmerksam machen soll. Gerade im Qualitätsmanagement, wo gute Kräfte Mangelware sind, müssen Unternehmen umdenken. Die exzellenten Kandidaten wollen regelrecht umworben werden; in der Praxis schrecken viele Unternehmen dagegen die wirklich guten Bewerber schon im Vorstellungsgespräch ab. In unserem großen Artikel auf Seite Zwei erfahren Sie, worauf die prekäre Nachfragesituation auf dem QM-Arbeitsmarkt zurückzuführen ist: unter anderem fehlender Nachwuchs und eine anstehende Pensionierungswelle sorgen dafür, dass der Bedarf auf dem QM-Arbeitsmarkt kontinuierlich wächst. Damit Sie wissen, mit wem Sie es zu tun haben, stellen wir Ihnen in der neuen Serie „Unser Team“ in regelmäßigen Abständen die Mitarbeiter der Weber Consulting GmbH vor. Am Schluss noch eine erfreuliche Nachricht: Auch auf dem österreichischen Markt hat sich die WECO mittlerweile fest etabliert.



Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre

Ihr Hans Weber

SERIE: Unser Team



Stefan Müller
Personalberater

Stefan Müller ist Personalberater der Weber Consulting GmbH. Nach seiner Hochschulausbildung folgte nach Tätigkeiten im Personaltraining und Outplacement bald der Sprung in die Personalberatung.

Bei der WECO ist Stefan Müller verantwortlich für die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften im nationalen und internationalen Bereich. Außerdem unterstützt und berät er veränderungswillige Kandidaten bei der Karriereplanung. Zudem betreut er mit zahlreichen Unternehmen im Mittelstand und in Konzerngröße aus dem Maschinenbau- und Automotive-Bereich einen internationalen Kundenstamm.



Engpässe: Das Angebot an Qualitätsmanagern kann die hohe Nachfrage nicht befriedigen. Unternehmen suchen händeringend nach geeigneten Fach- und Führungskräften

In Anbetracht des sich seit einigen Jahren rasant entwickelnden Personalbedarfs im QM-Bereich fehlt es an Nachwuchs, der den vielfältigen Anforderungen gewachsen ist. Von den zirka 20 Prozent der Q-Manager, die alle Kriterien erfüllen, steht dem Stellenmarkt derzeit nur ein Bruchteil zur Verfügung – der Rest ist fest an Unternehmen gebunden. Einem Großteil der Qualitätsmanager fehlt es an Wechselbereitschaft und Mobilität. Der Bewerberpool kann die ungleich größere Nachfrage nicht befriedigen.

Das mangelnde Angebot auf dem Arbeitsmarkt ist mitunter auf folgende Gründe zurückzuführen:

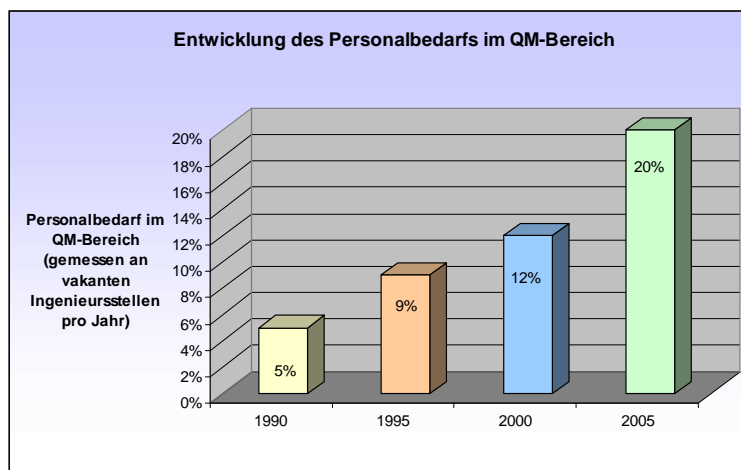
- 1. auf eine in den kommenden Jahren anstehende Pensionierungswelle sowie auf den demografischen Wandel der deutschen Gesellschaft**
- 2. auf Imageprobleme des Qualitätswesens**
- 3. auf einen allgemeinen Ingenieurmangel in Deutschland.**

Auf dem QM-Arbeitsmarkt ist in naher Zukunft mit einer Pensionierungswelle zu rechnen. Ein Großteil der heutigen Qualitätsmanager ist älter als 50 Jahre. Wenn diese

Führungskräfte in naher Zukunft in Pension gehen, entsteht auf dem QM-Arbeitsmarkt zusätzlicher Bedarf. Das Qualitätswesen hat zudem mit enormen Imageproblemen zu kämpfen. Bei vielen Mitarbeitern anderer Abteilungen gelten die Qualitätler als sture Bürokraten und lästige Prüfer, die ohne jedes praktische Verständnis ihre Normenvorgaben durchpeitschen. Dies hindert Berufstätige in Entwicklung, Vertrieb oder Produktion, sich für Aufgaben im Qualitätsmanagement weiterzubilden. Auch junger Nachwuchs ist nicht in Sicht. Kaum ein Student kann sich unter dem Qualitätswesen konkret etwas vorstellen, das Thema wird im Studium höchstens marginal behandelt. Auch der allgemeine Ingenieurmangel in Deutschland hat Auswirkungen auf den QM-Arbeitsmarkt. Deshalb sind in diesem Bereich ältere Mitarbeiter gefragt wie nie zuvor.

Einer Umfrage der „VDI Nachrichten“ und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zufolge rechnen acht von zehn Unternehmen mit massiven Nachwuchsproblemen in den nächsten fünf bis zehn Jahren. Herkömmliche Suchmethoden haben bei der Besetzung vakanter Positionen daher nur noch wenig Erfolg. Schätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zufolge wird der Anteil der über 60-Jährigen von 22,38 Prozent im Jahre 1998 auf etwa 44 Prozent im Jahre 2050 ansteigen.

Häufig bringen aber ältere Mitarbeiter bessere Voraussetzungen mit als die jüngere Konkurrenz: Führungskompetenzen und natürliche Autorität, die bei Kunden und Lieferanten Respekt und Glaubwürdigkeit schafft und auch firmenintern für Durchsetzungskraft sorgt. Zudem sind ältere Qualitätsmanager oft reisefreudiger als die jungen Kollegen, da sie ihre Familienplanung bereits abgeschlossen haben. Für Unternehmen sind diese Fähigkeiten wichtiges strategisches Erfahrungswissen, das sie angesichts des demografischen Wandels in Zukunft werden nutzen müssen. Geeignete Kandidaten zu finden, gelingt am besten mithilfe spezialisierter Personalberatungen.



**WECO INTERN:
Erfolg auf dem österreichischen Markt**

Unser Standort in Wien, der seit 2003 besteht, hat sich mittlerweile sehr gut etabliert. Die Anfragen an uns nehmen stetig zu, immer mehr österreichische Unternehmen aus den verschiedensten Branchen suchen die Unterstützung der WECO. Unsere dortigen Kunden schätzen unsere Präsenz vor Ort und den auf diese Art möglichen intensiven Kontakt mit unseren Beratungsspezialisten sehr. Auch die zahlreichen hoch qualifizierten Bewerber aus Österreich freuen sich über die kurzen Wege zu unserem Wiener Büro.

[➤ Impressum](#)