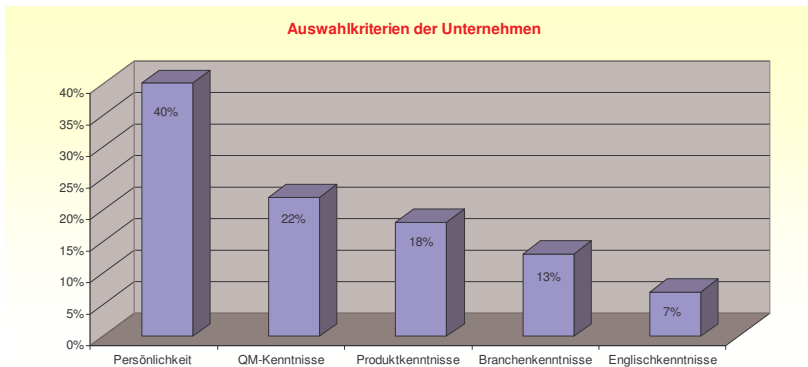


**Persönlichkeit gesucht!
Ein wichtiges Einstellungskriterium
für Qualitätsmanager sind die „soft skills“**

Unternehmen der Automotive-Branche suchen derzeit händeringend nach Qualitätsmanagern. Aber trotz hohen Personalbedarfs werden viele Bewerber abgelehnt, obwohl diese eigentlich hoch qualifiziert zu sein scheinen: Die meisten können Spitzenausbildungen und hervorragende technische Kenntnisse vorweisen.

Wonach also suchen die Unternehmen? Weshalb lehnen sie Bewerber ab, die sie noch vor wenigen Jahren mit Handkuss eingestellt hätten? Die Ursache ist in einem enormen Wandel im Anforderungsprofil zu suchen. Bis vor einigen Jahren noch hatten gut ausgebildete Ingenieure mit entsprechenden Fachkenntnissen beste Aussichten auf einen Posten im Qualitätsmanagement. Es genügte, wenn sie Prozessabläufe definieren und dokumentieren konnten. Heute dagegen geht es Unternehmen in erster Linie um die Persönlichkeit eines Kandidaten (siehe Grafik).

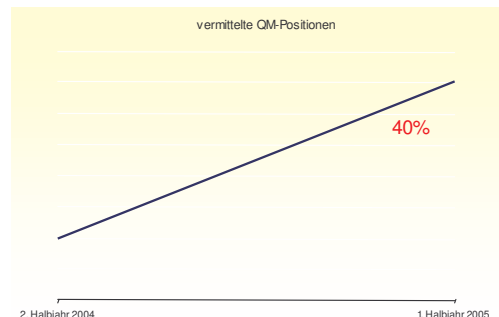


Gefragt sind im Anforderungsprofil Menschen mit gutem, selbstbewusstem Auftreten, um die Firma nach außen angemessen repräsentieren zu können. Vorausgesetzt wird dabei nicht nur diplomatisches Geschick im Gespräch mit Kunden und Zertifizierungsgesellschaften, sondern auch die Fähigkeit zu harter Verhandlungsführung gegenüber Einkäufern und Lieferanten. Wo früher der introvertierte Techniker arbeitete, der Prozesse beschrieb und Handbücher verfasste, wird nun der dynamische und kommunikative Machertyp mit Führungsqualitäten gesucht.

Der Qualitätsmanager von heute muss ein regelrechtes Multitalent sein. Er sollte sowohl über Fachwissen als auch eine ausgeprägte Persönlichkeit mit Führungsqualitäten verfügen. Es sind die Qualitätsmanager selbst, die ihre Defizite im Bereich „soft skills“ nun erkennen und beheben müssen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Hilfreich sind dabei Rhetorikkurse, Persönlichkeitsentwicklungsseminare oder Handbücher.

WECO INTERN: Zahl der erfolgreichen Besetzungen steigt

Eine mehr als erfreuliche Bilanz konnten wir für die erste Hälfte des laufenden Jahres ziehen: Im ersten Halbjahr 2005 verzeichneten wir eine massive Zunahme in der erfolgreichen Vermittlung von Top-Kräften im Qualitätsmanagement. Das ist im Vergleich zum vorausgegangenen Halbjahr ein Wachstum von etwa 40 Prozent. Wir konnten die Vermittlungszahl in allen Positionen steigern, den größten Anteil machten dabei Stellen mit einem Jahresgehalt von mehr als 100 000 Euro aus.



EDITORIAL

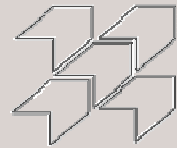
Liebe Leserinnen, Liebe Leser!

In der fünften Ausgabe unseres Newsletters in diesem Jahr erfahren Sie, warum für Unternehmen die so genannten „soft skills“ als Einstellungskriterium bei Qualitätsmanagern immer wichtiger werden. Zudem möchten wir Sie darüber aufklären, weshalb an sich mitarbeiterfreundliche Beschäftigungsgarantien auf potentielle Bewerber abschreckend wirken. Zu vermelden haben wir außerdem einen besorgniserregenden Trend: Mangelnde Qualität ist meist der ausschlaggebende Grund für steigende Garantie- und Kulanzkosten in der Automobilbranche. Und noch eine Entwicklung konnten wir beobachten. Nachdem sich im QM jahrelang beinahe alles um Systeme gedreht hat, legen Unternehmen wieder mehr Wert auf Produktkenntnisse.



Wir wünschen
Ihnen eine informative
Lektüre

Ihr Hans Weber



=====

**Ungünstige Medienpräsenz
Beschäftigungsgarantien schaden
dem Image von Unternehmen**

=====

Mehr und mehr führende deutsche OEMs kündigen derzeit in der Presse an, ihren Mitarbeitern langjährige Beschäftigungsgarantien zu gewährleisten. Allerdings mit dem Hintergedanken, dass die Beschäftigten in wirtschaftlich unsicheren Zeiten für eine Jobgarantie Gehaltskürzungen um die zwölf Prozent billigend in Kauf nehmen.

Neue Mitarbeiter schrecken solche Meldungen eher ab. Denn für jemanden, der erst einmal eine sechsmonatige Probezeit zu überstehen hat, ist eine Beschäftigungsgarantie uninteressant. Im Gegenteil: Die Kehrseiten dieser Arbeitsplatzgarantien, Gehaltskürzungen, die auch die Führungskräfte betreffen sowie Produktionsverlagerungen ins Ausland, wirken sich negativ auf das Unternehmensimage aus.

Hoch qualifizierte Spitzenkräfte, denen wir als Personalberatung eine eigentlich attraktive Position in einem führenden Unternehmen anbieten, zeigen häufig überraschenderweise kein Interesse an einem solch attraktiven Angebot. Der Grund liegt nicht selten in den vermeintlich positiven Schlagzeilen, die Unternehmen mit der Ankündigung von Beschäftigungsgarantien machen.

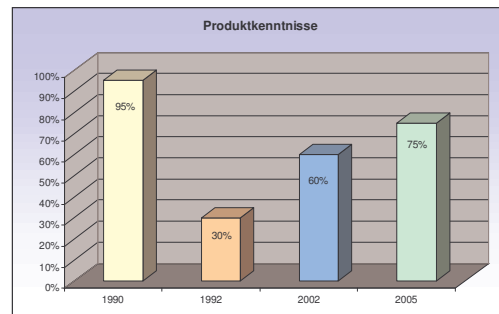
Unternehmen sollten sich dieses Problem bewusst machen. Weiterhin besteht auf dem deutschen Arbeitsmarkt großer Bedarf an Spezialisten. Wenn in der Presse Gehaltskürzungen und Produktionsverlagerungen vermeldet werden, schreckt das eben gerade diese Spezialisten ab. Führungspositionen mit den geeigneten Top-Kräften zu besetzen, wird in einem solchen Fall enorm schwierig.

=====

**INFO: Anforderungen an Qualitätsmanager
wieder mehr produktbezogen**

=====

Bezüglich der Anforderungen an QM's ist ein rückläufiger Trend zu beobachten. Noch vor 15 bis 20 Jahren lag die Priorität vor allem auf der produktbezogenen Qualitätssicherung. In der Qualität hieß es vor allem „zählen, wiegen, messen“.



Zwischen 1990 bis 1992 wurden die Q-Normen eingeführt. In der Folge hatte die Prozessgestaltung Priorität, um die Qualität im Vorfeld sicherzustellen. Die Gewichte verschoben sich hin zum Qualitätsmanagement. Die Anforderungen an das Personal waren seitdem eher system- als produktbezogen. Es ging vor allem um Implementierung von Qualitätssystemen, um Organisation, perfekte Normenkenntnisse, das Verfassen von Handbüchern und um Mitarbeiterschulungen. Mittlerweile sind in den meisten Unternehmen die gängigen Qualitätssysteme erfolgreich eingeführt worden. Etwa seit 2002 macht sich bei Neueinstellungen eine deutliche Rückbesinnung auf die Produktkenntnisse bemerkbar. In den meisten Branchen werden die Produkte immer komplizierter (z. B. in der Elektronik), die Reklamationsbearbeitung ist ein wichtiger Aufgabenbereich von Qualitätsmanagern. Unternehmen haben erkannt, dass fundierte Produktkenntnisse bei QM's enorm wichtig sind. Denn Theorien und Konzepte reichen allein nicht aus. Die Produktion, sprich die Umsetzung, ist ebenso wichtig.

=====

TREND: Steigende Garantiekosten durch schlechte Qualität

=====

Steigende Garantie- und Kulanzkosten in der Automobilbranche offenbaren ein Manko der Qualität. Besonders Mängel in der Elektronik belasten den Gewinn der OEMs, die Gewährleistungskosten belaufen sich aktuell auf zwei bis drei Prozent des Jahresumsatzes. Über 40 Prozent der Mängel treten im Software- und Elektronikbereich auf. Gleichzeitig steigen die Qualitätsansprüche des Marktes. Die Ursachen für die hohen Fehlerquoten liegen laut Hans Mahler, Leiter des zentralen Quality Managements bei Infineon und Vorsitzender des AK Zero Defect der Applikationsgruppe Automotive im ZVEI, in veralteten Standards. Die AEC Q100 etwa, so schrieb er kürzlich in der Zeitschrift „Automobil-Elektronik“, stamme noch aus den 70er Jahren. Bei der sich immer rasanter entwickelnden Elektronik sind solche Standards völlig überholt.