



DIE NEUEN EINSTELLUNGSKRITERIEN DER UNTERNEHMEN

Persönlichkeit ganz vorn

Das Krisenjahr 2009, in dem der Arbeitsmarkt kaum offene Stellen für Qualitätsmanager bot, ist vorbei. Die Zahl der Stellenausschreibungen für QM-Fachpersonal nimmt in den verschiedensten Branchen sprunghaft zu. Allerdings stellen die meisten Unternehmen heute viel höhere Anforderungen an die Persönlichkeit des künftigen Stelleninhabers – zahlreiche Bewerber scheitern daher auch heute noch.

Obwohl die Unternehmen wieder intensiv nach Qualitätsmanagern suchen, müssen viele Bewerber immer noch mit Absagen rechnen. Laut Hans Weber, Geschäftsführer der Weber Consulting GmbH in München, liegt der Grund dafür im veränderten Anforderungsprofil der Unternehmen. Einstellungen erfolgen heute nur noch, wenn Kandidat und Anforderungsprofil nahezu hundertprozentig übereinstimmen. Um eine neue Position im Qualitätswesen zu bekleiden, reicht es nicht

mehr, die geforderten Fachkenntnisse mitzubringen – im Vordergrund steht die Persönlichkeit des Bewerbers (Bild 1). Ihre Bedeutung belegt heute die Spitzenposition und lässt insbesondere die Technical Skills, die noch bis vor wenigen Jahren den Ausschlag gaben, an Wichtigkeit hinter sich. Hans Weber: „Technical Skills können im Laufe der Zeit erworben werden, während die gewünschten Persönlichkeitsmerkmale von Anfang an da sein müssen – sich Soft Skills neu anzueignen, fällt sehr schwer.“

Zur Persönlichkeit eines Menschen, eines Bewerbers zählen seine soziale, seine kommunikative und seine methodische Kompetenz. Die Erfahrung der Personalberater von Weber Consulting zeigt, mit welchen Werten Stellensuchende bei den Unternehmen punkten kann. Zunächst müssen Qualitäter ein gutes und selbstbewusstes Auftreten haben, da sie ihre Firma stets nach außen repräsentieren.

Weiterhin ist es notwendig, über ein ausgeprägtes Verhandlungsgeschick zu verfügen, um einerseits bei den Kunden diplomatisch vorgehen und andererseits bei den Lieferanten als harter Einkäufer agieren zu können. Zusätzlich ist es wichtig, eine natürliche Autorität auszustrahlen und die Fähigkeit zu besitzen, sich auch intern durchzusetzen und Veränderungen zu bewirken. Topfit in technischem Wissen zu sein, bestätigt Hans Weber, reiche bei weitem nicht mehr aus; heute seien es insbesondere die Soft Skills, die den Erfolg einer Bewerbung ausmachen.

Bewerber aus dem Qualitätswesen, die auf diese Entwicklung der Auswahlkriterien reagieren möchten, sollten sich des Wandels im Anforderungsprofil der Unternehmen zunächst bewusst werden. Hans Weber rät, in der Bewerbungsphase besonders auf die „weichen“ Faktoren zu achten. Neben den fachlichen Qualitäten ist es demnach unbedingt notwendig, die

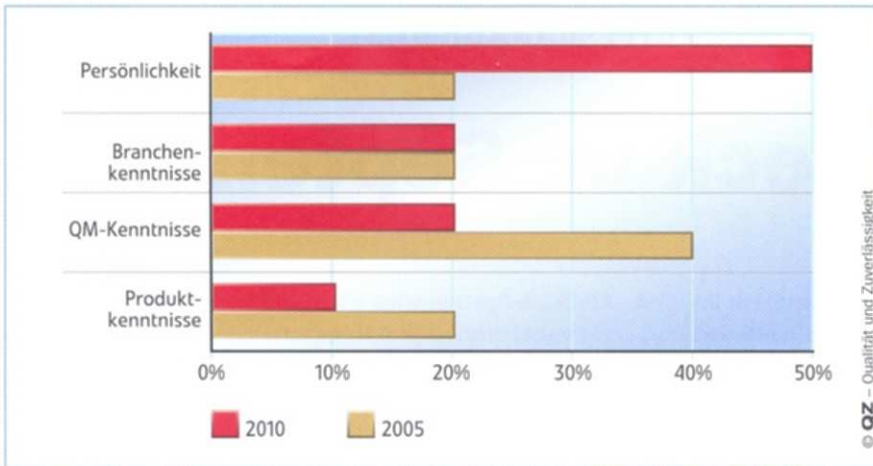


Bild 1. Auswahlkriterien der Unternehmen für Qualitätsmanager im Zeitvergleich

eigenen vorteilhaften Persönlichkeitsmerkmale in den Vordergrund zu stellen. Dazu gehört es, das eigene Persönlich-

keitsprofil im Hinblick auf berufliche Anforderungen zu kennen – und sich dementsprechend nur auf Stellenausschrei-

bungen zu bewerben, für die das Anforderungsprofil dem eigenen Kompetenzprofil auch entspricht.

Eine besondere Chance, die eigenen Kompetenzen kennenzulernen und dann profitabel einzusetzen, bietet die QZ ihren Lesern in dieser Ausgabe (siehe Infokasten). Der „Extended-DISC“-Persönlichkeits-Check wird in der Regel von Unternehmen eingesetzt und ist Privatpersonen nicht zugänglich. Für einen begrenzten Zeitraum und zu stark vergünstigten Konditionen können sich nun auch QZ-Leser einen Überblick sowie typspezifische Informationen über ihre natürlichen Verhaltenstendenzen verschaffen. Bewerbern empfiehlt Hans Weber, die eigenen Bewerbungsunterlagen mit Auszügen aus dem Testergebnis anzureichern und so die Einstellungschancen zu erhöhen. □

LESERSERVICE

Persönlichkeits-Check für Qualitätsmanager



Die Extended-DISC-Typologie basiert auf dem 1921 entwickelten Modell von C. G. Jung, dem Begründer der analytischen Psychologie. 1928 entwickelte W. M. Marston das Modell weiter zu der heute weit verbreiteten Einteilung in vier Basistypen (Dominanz, Initiative, Stabilität, Konformität). Jeder Basistyp besitzt seine eigenen Stärken und Schwächen. Besonders aussagekräftig ist der Extended-DISC-Diamant (siehe Abbildungen), in dem die verschiedenen Kategorien und Einstufungen eines Probanden visualisiert werden.



Möchten Sie Ihr eigenes Kompetenzprofil ermitteln und profitabel im Beruf einsetzen?

In Kooperation mit der Weber Consulting GmbH, München, und Extended DISC Deutschland, Heiligkreuzsteinach, bietet die QZ exklusiv die Durchführung eines individuellen Persönlichkeits-Checks an. Der „Extended DISC“-Persönlichkeits-Test wird von Unternehmen zur Bewerberanalyse eingesetzt und steht QZ-Lesern rabattiert für vier Wochen zur Verfügung.

Die hochgradig personalisierte und detaillierte Analyse liefert Ihnen einen umfassenden Überblick sowie typspezifische Informationen über Ihre natürlichen Verhaltenstendenzen. Sie verrät Ihnen jene Persönlichkeitsfelder, in denen Sie sich mit wenig Energieaufwand und hohem Erfolg entfalten können, sowie jene, in denen Sie sich mit hohem Energie-

aufwand eine geringe Erfolgsaussicht erschließen. Der Teilnahmezeitraum für QZ-Leser besteht vom 20.9. bis 19.10. 2010

Ihren Test beantragen Sie bei der Weber Consulting GmbH: Schicken Sie eine formlose E-Mail an: info@weberconsulting.de

Sie erhalten eine Antwort-Mail und überweisen 41,65 Euro (inkl. Mehrwertsteuer) Teilnehmergebühr. Nach Zahlungseingang bekommen Sie Ihren persönlichen Code und wichtige Hinweise, um den Test online durchführen zu können. Innerhalb weniger Tage erhalten Sie die 27-seitige individuelle Auswertung. Die Anonymität Ihres Test ist gewährleistet.

