



Analyse zur Stellenbesetzung der Vakanz

„Stellvertretender Leiter (m/w/d)“ Qualitätsmanagement

am Standort Saarbrücken

Stand: 09. Januar

Ihre genannten Hauptkriterien für diese Positionen:

- Bachelor oder Masterabschluss Ingenieurwesen im Bereich Maschinenbau, Konstruktionstechnik o. ä.
- mindestens 2 Jahre Erfahrung im Bereich QM
- Erfahrung im Umgang mit ISO 13485
- mindestens 5 Jahre Erfahrung in der fachlichen Führung von kleineren Teams
- kein Homeoffice möglich

geschätzter regionaler Rahmen, in dem Kandidaten bei dieser Art der Position zum täglichen Pendeln bereit sind:	50 km
Anzahl von Zielunternehmen im Umreis von 50 km:	10
geschätzte Gehaltsbandbreite dieser Kandidaten heute:	75 T€ - 85 T€

Beispielhafte Unternehmen, in denen sich Mitarbeiter mit diesem Profil finden lassen:

Musterunternehmen A, Musterunternehmen B, Musterunternehmen C...
--

Grundsätzliche Einschätzung des Marktes:

Um die Position des stellvertretenden Leiters Qualitätsmanagement zu besetzen, muss diese Position einen Fortschritt für den Kandidaten darstellen. Nur so bekommen wir diesen in der Direktansprache begeistert.

Es sind nur Kandidaten interessant, die heute schon in der zweiten Reihe eines Unternehmens arbeiten. Eine solche zweite Reihe gibt es allerdings nur in mittelgroßen und großen Produktionsstätten, in denen die Teams im Bereich Qualitätsmanagement mehr als vier Mitarbeiter umfassen.

Der Vorteil der größeren Produktionsstandorte ist zudem, dass die meisten Mitarbeiter bereits in einem funktionierenden QM-System gearbeitet haben und häufig sowohl Erfahrung im Umgang mit gängigen ISO-Normen als auch externen Audits haben.

Die Herausforderung im Umkreis von 50 km um Saarbrücken ist darin zu sehen, dass die geforderte ISO-Norm nur in sehr wenigen Unternehmen Anwendung findet.

Es ist zielführend, Mitarbeiter anzusprechen, die erste fachliche Führungserfahrung als auch ausreichend Praxiserfahrung aus dem Qualitätsmanagement mitbringen. Wir schätzen, dass in einem Team von vier Mitarbeitern 1-2 Personen über das erforderliche Potenzial verfügen. In großen Teams von 8-10 Mitarbeitern schätzen wir das Potenzial auf maximal drei Personen ein, da mit der steigenden Personenzahl die Anzahl der Mitarbeiter mit lateraler Führungserfahrung nicht linear wächst.

Anzahl an potenziellen Kandidaten im Umreis von 50 km nach Ihren Kriterien	24
--	----

Kriterien für ein erfolgreiches Suchprojekt und Empfehlungen daraus:

Hauptkriterium zur Besetzung ist im konkreten Fall die ausreichende Masse an potenziellen Kandidaten. Nur so kann die b+p Beratung und Personal für Sie eine qualifizierte Auswahl in den Vorgesprächen durchführen.

Mit den von Ihnen genannten Kriterien ist eine Besetzung der Position über Headhunting nur über das Zufallsprinzip möglich. Wir benötigen mindestens 60 potenzielle Kandidaten, um mit hinreichender Wahrscheinlichkeit einen von diesen zu überzeugen, dass ein Wechsel für ihn positiv ist. Da Mitarbeiter in diesem Berufsfeld erfahrungsgemäß sehr geringe Wechselabsichten aufweisen und die Aufstiegschancen aufgrund des Alters des heutigen Abteilungsleiters begrenzt sind, empfehlen wir:

- Das Kriterium der „Erfahrung im Umgang mit ISO 13485“ zu erweitern auf die andere, gängigen ISO-Normen wie z. B. 9001 oder die analoge Automotivenorm ISO 26262. Mitarbeiter, die es gewohnt sind, in einem funktionierenden QM-System zu arbeiten, können dies schnell auch auf andere Bereiche adaptieren. Entsprechend schnell kann sich der neue Mitarbeiter in die ISO 13485 einarbeiten.
- Das Kriterium der „Führungserfahrung“ durch „Führungspotenzial“ zu ersetzen, das dann im Rahmen eines Auswahlprozesses systematisch erfasst wird.

Anzahl an potenziellen Kandidaten im Umreis 50 km nach Adaption der Kriterien	84
---	----

Auf dieser Basis ist also ein Suchprojekt für uns durchführbar und die Position mit Direktansprache besetzbar.

Weitere Notwendigkeiten, um die Position gut nach außen darstellen zu können, sind:

- Durch Motivation der zufriedenen Mitarbeiter dafür zu sorgen, dass die Kununu-Bewertungen einen anderen Eindruck bei potenziellen Bewerbern hinterlassen.
- Besondere Leistungen für Mitarbeiter zusammentragen, mit denen man sich von Mitbewerbern differenzieren kann (z. B. großzügige Homeofficeregelungen, steuerfreie Sachleistungen wie eine private Zusatzkrankenversicherung, etc.).

Möglicher Zeitrahmen:

Wir gehen von folgendem Zeitrahmen bei einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zum jetzigen Zeitpunkt aus:

Vorstellung des ersten passenden Kandidaten in Ihrem Unternehmen:

- 5 Wochen nach Auftragserteilung

Einstellung des passenden Kandidaten durch Sie:

- 12 Wochen nach Auftragserteilung

Arbeitsbeginn bei Auftragserteilung bis Ende Januar:

- bei 3 Monate Kündigungsfrist (am wahrscheinlichsten) des Kandidaten: 01. August 2023
- bei 3 Monaten Kündigungsfrist zum Quartal: 01. Oktober 2023
- bei 4 Wochen Kündigungsfrist zum Monatsende: 01. Juni 2023

Die weiteren Schritte:

Gerne gehen wir auf dieser Basis mit Ihnen ins Detail und erstellen Ihnen ein individuelles Angebot.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!