Der Einkäufer und Supply Chain Manager von Morgen -

Entwicklung und Operationalisierung zukunftsrelevanter Kompetenzen für ausgewählte Rollenprofile

Erster Teil einer zweiteiligen Forschungsreihe

THM
TECHNISCHE HOCHSCHULE MITTELHESSEN
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Rheinische Fachhochschule Köln
University of Applied Sciences

TALENT-net
For People in Procurement, Logistics and Supply Chain

Management Summary I Februar 2021 I Ergebnisse der Online-Umfrage Q4/2020

HINTERGRUND

Trends im Einkauf

- Digitalisierung (Einkauf 4.0)
- Transparenz & Automati-sierung von Prozessen
- Vernetzung auf vertikaler und horizontaler Sicht
- Lieferantennetzwerk/ Beziehungsmanagement
- Schnittstellenmanagement
- Business und Data Analytics
- Kostenmanagement
- Nachhaltigkeit
- Anforderungsbreite an MA

Kompetenzen

- „Die digitale Transformation braucht komplett neue Fähigkeiten und Kompetenzen.“ (Talin, 2017)
- Erfolgsfaktoren sind die Dimensionen: **Mensch**, Technik und Organisation
- Anforderungen und Erwartungen steigen wegen komplexerer Aufgaben
- Neue Berufsbilder, die komplett neue Fähigkeiten benötigen (z.B. Data Scientist bzw. Data Analyst)

Wissenschaftliche Studie

- Erste Forschungsreihe einer zweiteiligen Studie
- Ziel ist die empirische Fun-dierung eines trennscharfen Kompetenz-modells
- Basis für ein digitales Kompetenzmanagement-Tool von TALENT-net
- Möglichkeit des Kompetenzchecks für spezifische Rollenprofile, z.B. den Strategischen Einkäufer IT oder SC Data Analyst

FORSCHUNGSFRAGEN UND ZIELE

Forschungsfragen:

FF1: “Welche fachlichen Kompetenzen sind für den Einkäufer und Supply Chain Manager zukünftig besonders relevant?“

FF2: „Inwiefern lassen sich die identifizierten Kompetenzen in übergeordneten fachlichen Kompetenzfeldern modellhaft verdichten?“

FF3: „Welche Kompetenzausprägungen (schwach vs. stark) und konkrete Kenntnisse und Fähigkeiten sind für ausgewählte Rollenprofile erforderlich, wie z.B. den Category Manager Logistik, den Category Manager IT oder den Supply Chain Data Analyst?“

Q1-Q2 2021

Forschungsziele:

FZ1: Untersuchung von konkreten Kompetenzen für die Rollenprofile eines strategischen Einkäufers und eines Supply Chain Data Analysten im Sinne einer Job-Familie.

FZ2: Empirische Analyse des entwickelten Modells zur Erkennung und Überprüfung von Strukturen.

THEORETISCHER HINTERGRUND

Kompetenz

Kompetenz ist definiert als…

- das aktuelle Können (Fähigkeiten, Fertigkeiten), das Wissen und die Erfahrungen sowie die Persönlichkeit einer Person, die zur Durchführung von Tätigkeiten befähigen.
- eine Ableitung aus der Unternehmensstrategie, den Zielen und Geschäftsmodellen der einzelnen Einheiten – auf die Ebene von Job Familien/ Funktionsbereichen, Rollen/ Stellen und Individuen konkretisiert.

Kompetenz-modell

- Abbildung von verschiedenen Kompetenzfeldern bzw. -klassen, wie z.B. Fachkompetenzen, sowie die Konfiguration von Leistungsvoraussetzungen, wie z.B. Fähigkeiten, Wissen und Kenntnisse, die Personen für die Erbringung von bestimmten Tätigkeiten oder Leistungen benötigen

Anforderungs profil

- Anforderungsprofile ergeben sich auf Basis des Kompetenzmodells aus der Zusammenstellung mehrerer Kompetenzen für einzelne Stellen oder Job-Familien, mit Angabe spezifischer, skalierbarer Ausprägungen
- Soll-Profile (Anforderungsprofile) und Ist-Profile sind durch Selbst- und Fremdeinschätzung regelmäßig zu überprüfen

AUFBAU DER WISSENACHFTLICHEN STUDIE

Kompetenzfeld	Kompetenzen
Fachliche Kompetenzfelder	• Strategie, Governance und Compliance • Organisation und Prozesse • Warengruppen- und Lieferantenmanagement • Geschäftsverständnis und Stakeholder Management • Methoden, Systeme und Tools • Controlling, Risikomanagement und Nachhaltigkeit
Überfachliche Kompetenzfelder	• Denk- und Planungskompetenz • Ergebnisorientierung • Unternehmerisches Denken • Veränderungskompetenz • Soziale und kommunikative Kompetenz • Persönlichkeit
Ergänzende Kompetenzfeld	• Führungskompetenz

Anmerkung: Im Fokus dieser Arbeit

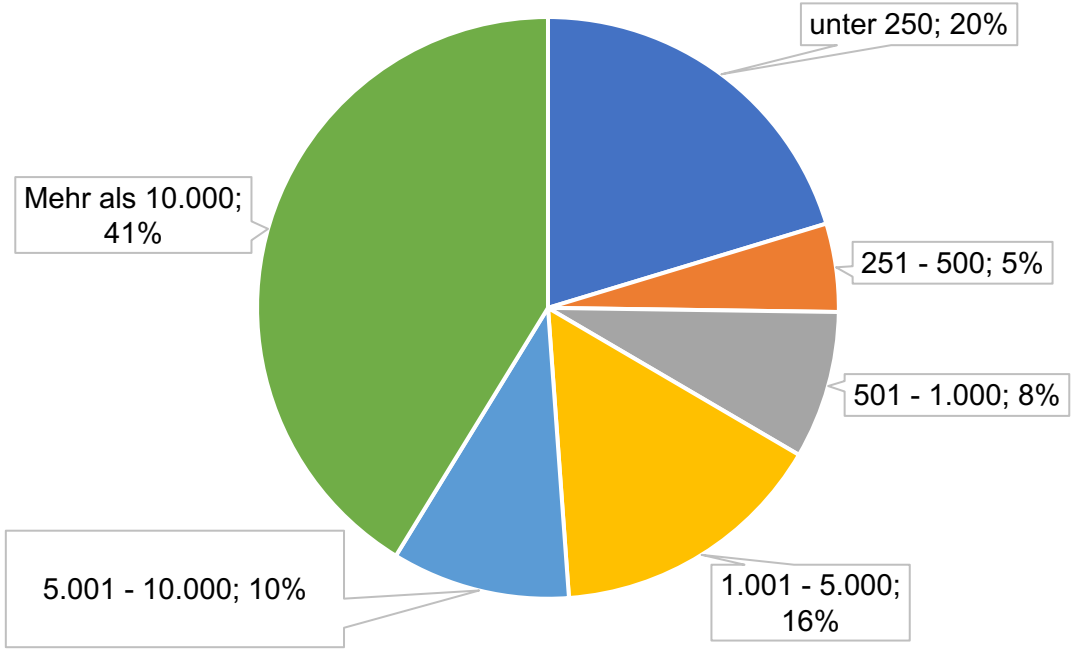
Kompetenzmodell der TALENT-net GmbH (Quelle: Eigene Darstellung)

- Ableitung von insgesamt 41 Fachkompetenzen aus der Aufgaben und Anforderungsanalyse
- E-Mail Verteiler an 406 Fach- und Führungskräfte sowie Geschäftsführer mit einem Bezug zum Einkauf und Supply Chain Management
- Reduktion der Vielzahl von Kompetenzen und Verdichtung auf die sechs fachlichen Kompetenzfelder
- Erkennung von grundlegenden Strukturen und Beziehungszusammenhängen zur Reduktion der Daten mittels Faktorenanalyse
- Überprüfung dieser Strukturen durch verschiedene Gütekriterien

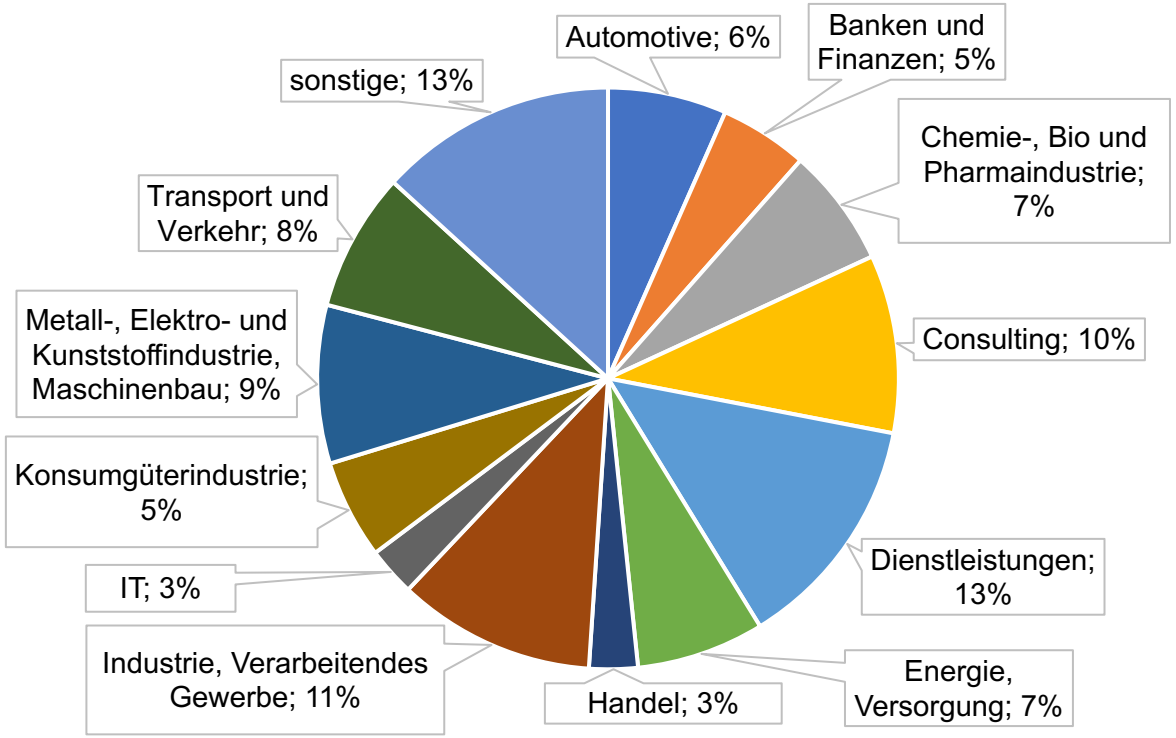
DESKRIPTIVE AUSWERTUNG DER UMFRAGE (I)

Unternehmensgröße

gemessen an der Mitarbeiterzahl



Vertretene Branchen



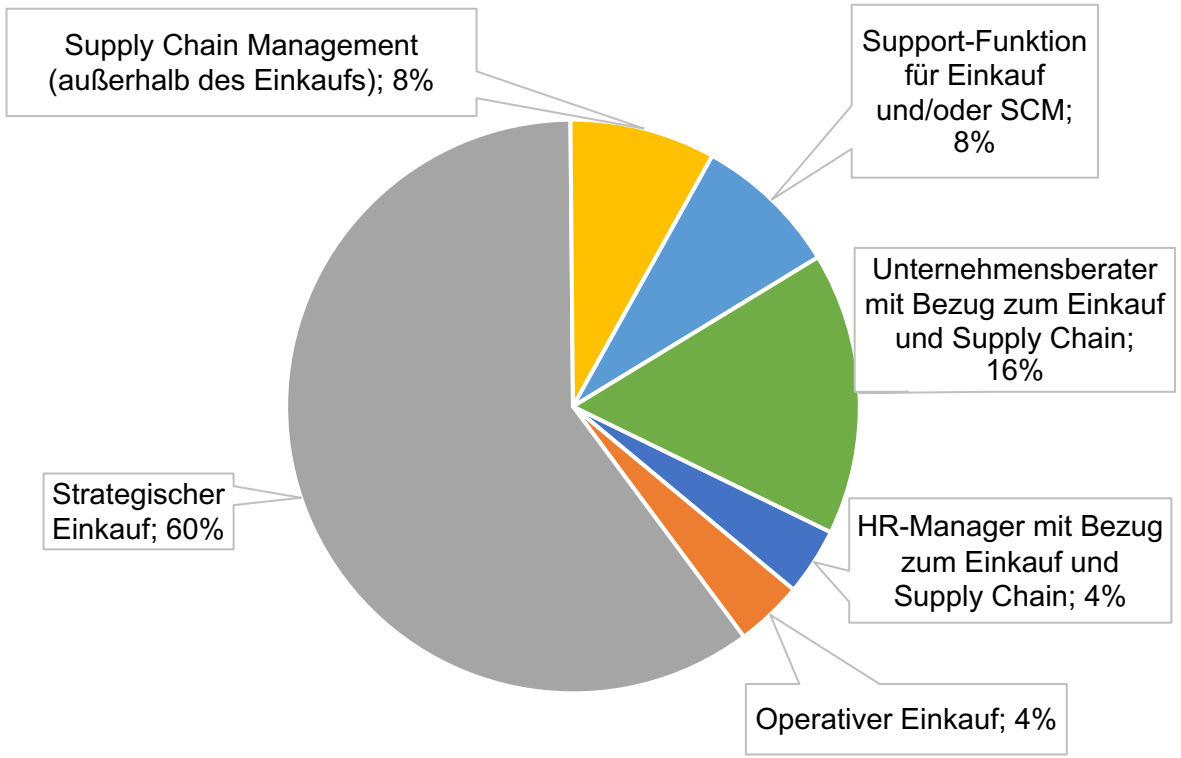
n=182

Highlights:

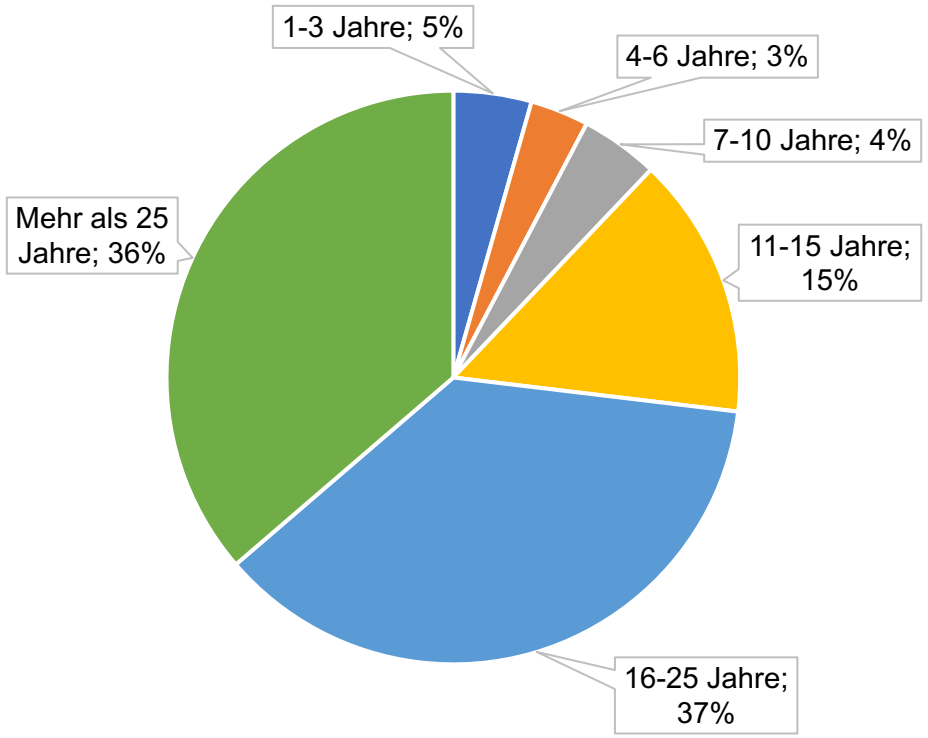
- Hohe Rücklaufquote von 45%
- 41% der Teilnehmer sind in Großunternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern tätig
- Alle Branchen sind repräsentativ vertreten

DESKRIPTIVE AUSWERTUNG DER UMFRAGE (II)

Funktion



Berufserfahrung



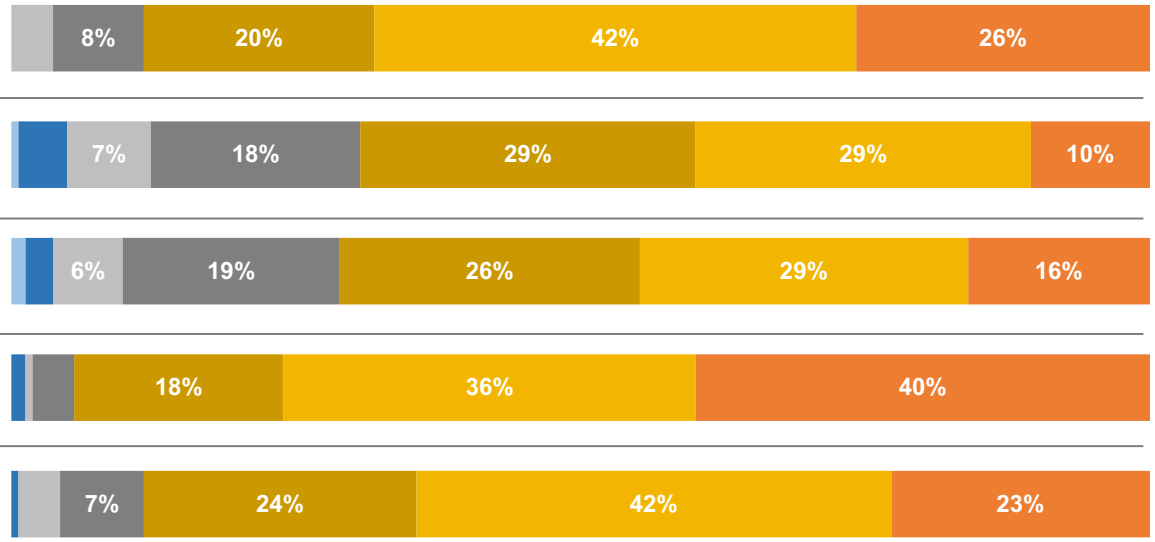
n=182

Highlights:

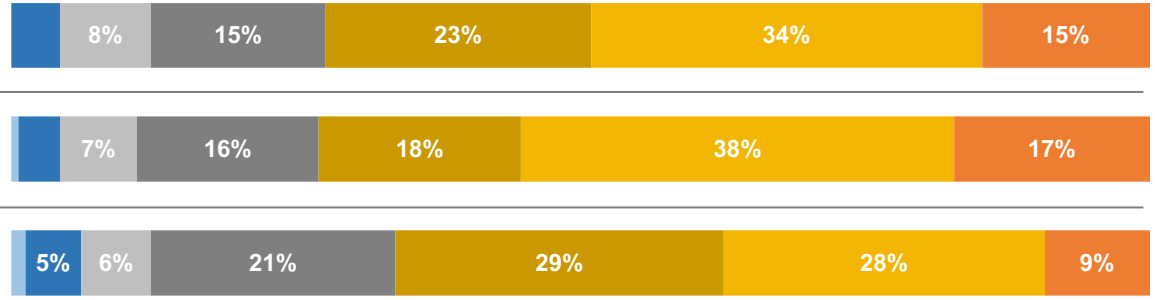
- 60% der Teilnehmer sind im strategischen Einkauf tätig
- hohe Seniorität mit 37% der Teilnehmer mit 16-25 Jahren Berufserfahrung und 36% der Teilnehmer mit mehr als 25 Jahren Berufserfahrung

ABGELEITETE FACHLICHE KOMPETENZFELDAUSPRÄGUNGEN (I)

STRATEGIE, GOVERNANCE UND COMPLIANCE | Mitarbeiter im Einkauf und Supply Chain benötigen zukünftig verstärkt …



ORGANISATION UND PROZESSE | Mitarbeiter im Einkauf und Supply Chain benötigen zukünftig verstärkt …



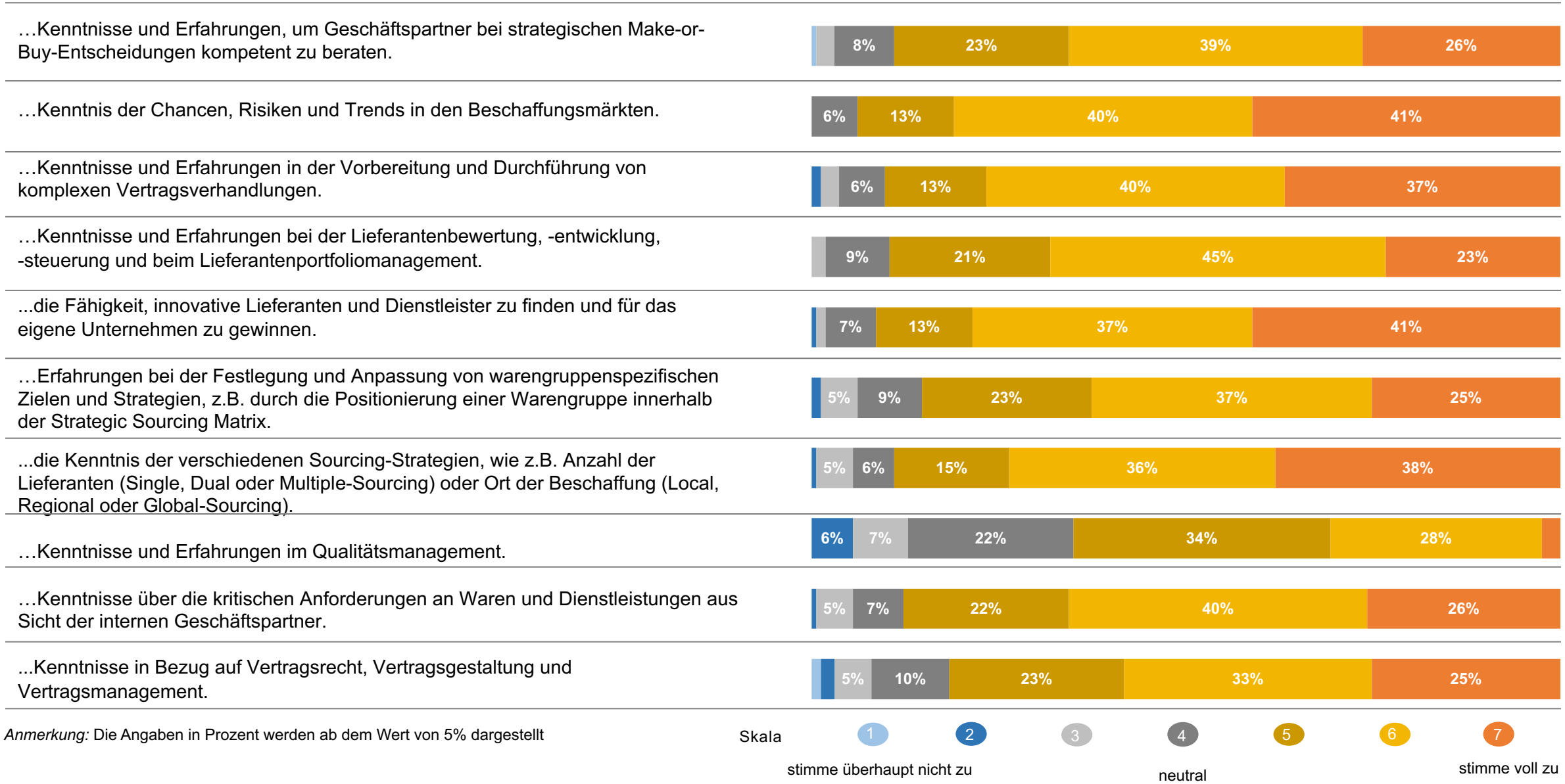
Anmerkung: Die Angaben in Prozent werden ab dem Wert von 5% dargestellt

Skala: 1 2 3 4 5 6 7

stimme überhaupt nicht zu — neutral — stimme voll zu

ABGELEITETE FACHLICHE KOMPETENZFELDAUSPRÄGUNGEN (II)

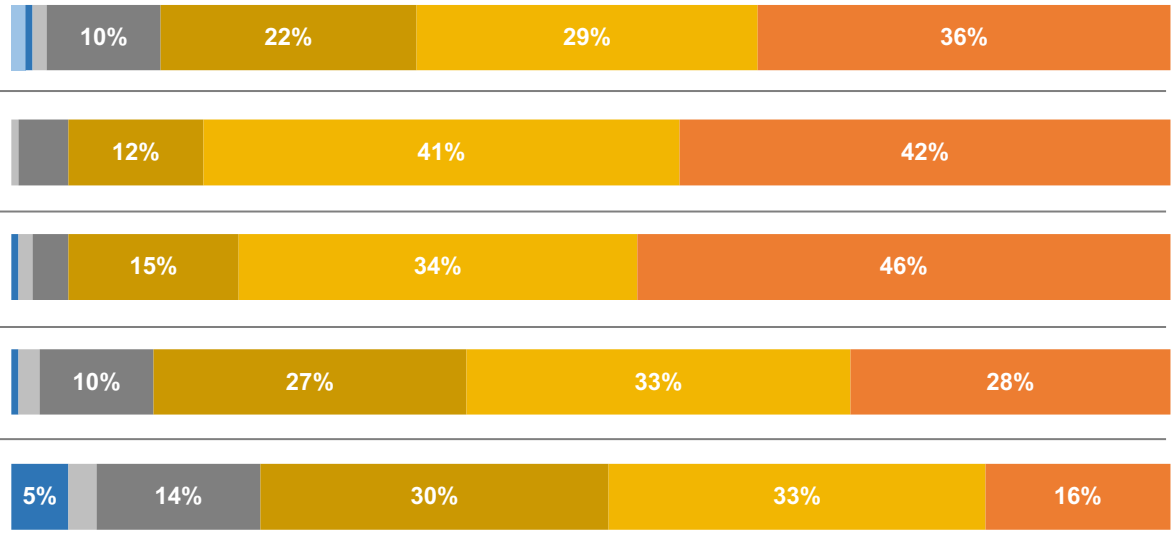
WARENGRUPPEN- UND LIEFERANTENMANAGEMENT | Mitarbeiter im Einkauf und Supply Chain benötigen zukünftig verstärkt …



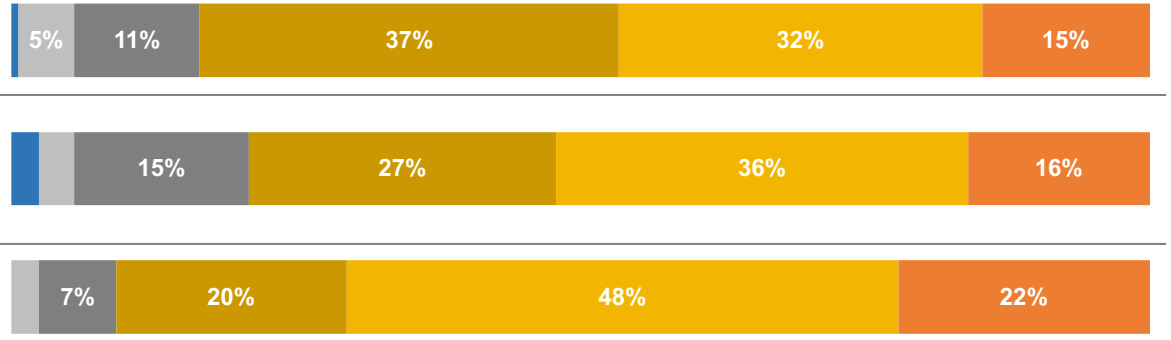
Anmerkung: Die Angaben in Prozent werden ab dem Wert von 5% dargestellt

ABGELEITETE FACHLICHE KOMPETENZFELDAUSPRÄGUNGEN (III)

GESCHÄFTSVERSTÄNDNIS UND STAKEHOLDER MANAGEMENT | Mitarbeiter im Einkauf und Supply Chain benötigen zukünftig verstärkt …



CONTROLLING, RISIKOMANAGEMENT UND NACHHALTIGKEIT | Mitarbeiter im Einkauf und Supply Chain benötigen zukünftig verstärkt …



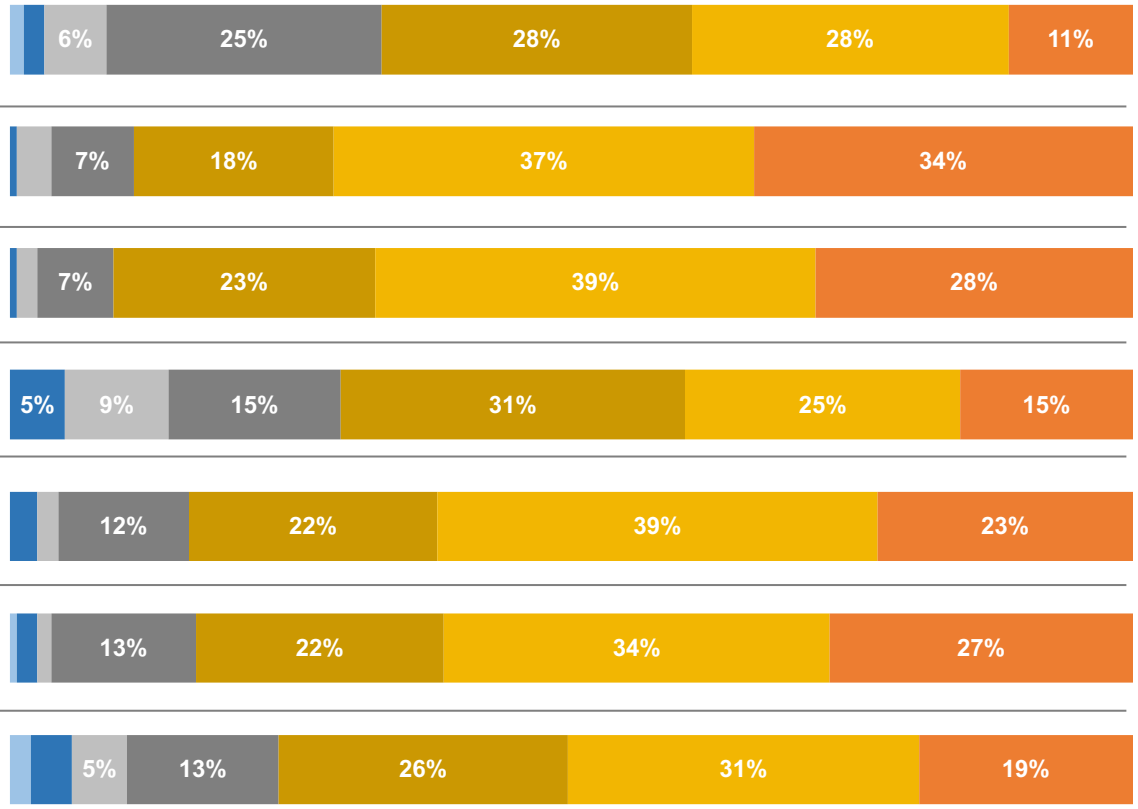
Anmerkung: Die Angaben in Prozent werden ab dem Wert von 5% dargestellt

Skala 1 2 3 4 5 6 7

stimme überhaupt nicht zu — neutral — stimme voll zu

ABGELEITETE FACHLICHE KOMPETENZFELDAUSPRÄGUNGEN (IV)

METHODEN, SYSTEME UND TOOLS | Mitarbeiter im Einkauf und Supply Chain benötigen zukünftig verstärkt …



Anmerkung: Die Angaben in Prozent werden ab dem Wert von 5% dargestellt

Skala: 1 2 3 4 5 6 7

stimme überhaupt nicht zu — neutral — stimme voll zu

FAZIT UND AUSBLICK

Fazit

- Die hohen Erwartungen an den fachlichen Horizont des zukünftigen Einkaufs und Supply Chain Managements wurden in der Studie bestätigt
- Allen untersuchten Kompetenzen wurde durch die Teilnehmer und die in der Studie durchgeführten Faktorenanalyse eine hohe Relevanz attestiert
- Das verwendete Kompetenzmodell mit den zugehörigen Kompetenzfeldern bildet die zukünftigen Anforderungen trennscharf ab. Es kann als Basis für die Festlegung von Kompetenzprofilen für jede Funktion und Position verwendet werden
- Voraussetzung für die Ermittlung passgenauer Profile für das jeweilige Unternehmen ist eine systematische Aufgaben- und Anforderungsanalyse
- Für ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Kompetenzmanagement im Einkauf empfiehlt sich der Einsatz moderner digitaler Tools

Ausblick

- Erster Teil der Studie abgeschlossen
- Grundlage für Anschlussforschung in Q1-Q2 2021
- Entwicklung eines digitalen Kompetenzmanagement-Tools als ganzheitlichen Kompetenz-check für spezifische Rollenprofile, z.B. Category Manager IT o. SC Data Analyst
- Präzisierung durch jobspezifische Anforderungen und Kompetenzen

DAS TEAM HINTER DER FORSCHUNG

01

Jan Tümmeler

Master of Arts „Business Administration“, RFH Köln

jan.tuemmeler@gmail.com

02

Dr. Andreas Fries

Professor für Allg. BWL, insb. Supply Chain Management, RFH Köln

andreas.fries@rfh-koeln.de

03

Dr. Matthias Groß

Professor für Allg. BWL, insb. Personal-management, THM

matthias.gross@w.thm.de

04

Dr. Hugo Eckseler

Geschäftsführer TALENT-net GmbH

hugo.eckseler@talent-net.org