



TALENT-net

MACHEN SIE IHR BESCHAFFUNGSMANAGEMENT FIT FÜR DIE ANFORDERUNGEN VON MORGEN

www.talent-net.org

WEBINAR

44 MINUTEN

EXPERTENDIALOG

1. Begrüßung
2. Expertendialog
 - Vorstellung Dr. Hugo Eckseleer und Prof. Dr. Andreas Fries
 - Transformation zur Beschaffung von Morgen
 - Relevanz, Ziel und Ansatz des Forschungsprojekts
3. Q&A
4. Schlusswort



Dr. Hugo Ecksele

Geschäftsführer TALENT-net GmbH

Promovierter Physiker

>30 Jahre Erfahrung in Einkauf und SCM

Berufliche Stationen: CPO Deutsche Post DHL, Head of SCM Procter & Gamble, 3M

> 5 Jahre im Bereich Executive Search/ Kompetenzmanagement

Tel. +49 151 1428 0736

E-mail: hugo.ecksele@talent-net.org



Prof. Dr. Andreas Fries

Professor SCM, Rheinische Fachhochschule Köln

Diplom-Kaufmann, CEMS Master of Int. Business

Promotion im Bereich Einkauf und SCM

Berufliche Stationen: Henkel AG & Co. KGaA, strategischer Einkauf, Group Strategy Unit, Finance Operations

> 7 Jahre Erfahrung im Bereich Management-Consulting

Tel. +49 221 20 302 7032

E-mail: andreas.fries@rfh-koeln.de



EXECUTIVE SEARCH

Unser Ziel ist es, Ihnen "handverlesene", sorgfältig ausgewählte Kandidatinnen und Kandidaten zu präsentieren.



INTERIM MANAGEMENT

Wir bieten unseren Kunden Zugriff auf einen Pool erfahrener und erfolgreicher Interim Manager.



PERSONAL & ORGANISATIONS-ENTWICKLUNG

Die Unternehmen sind im Wandel und sind gezwungen, ihre Mitarbeiter und Organisation zu transformieren.

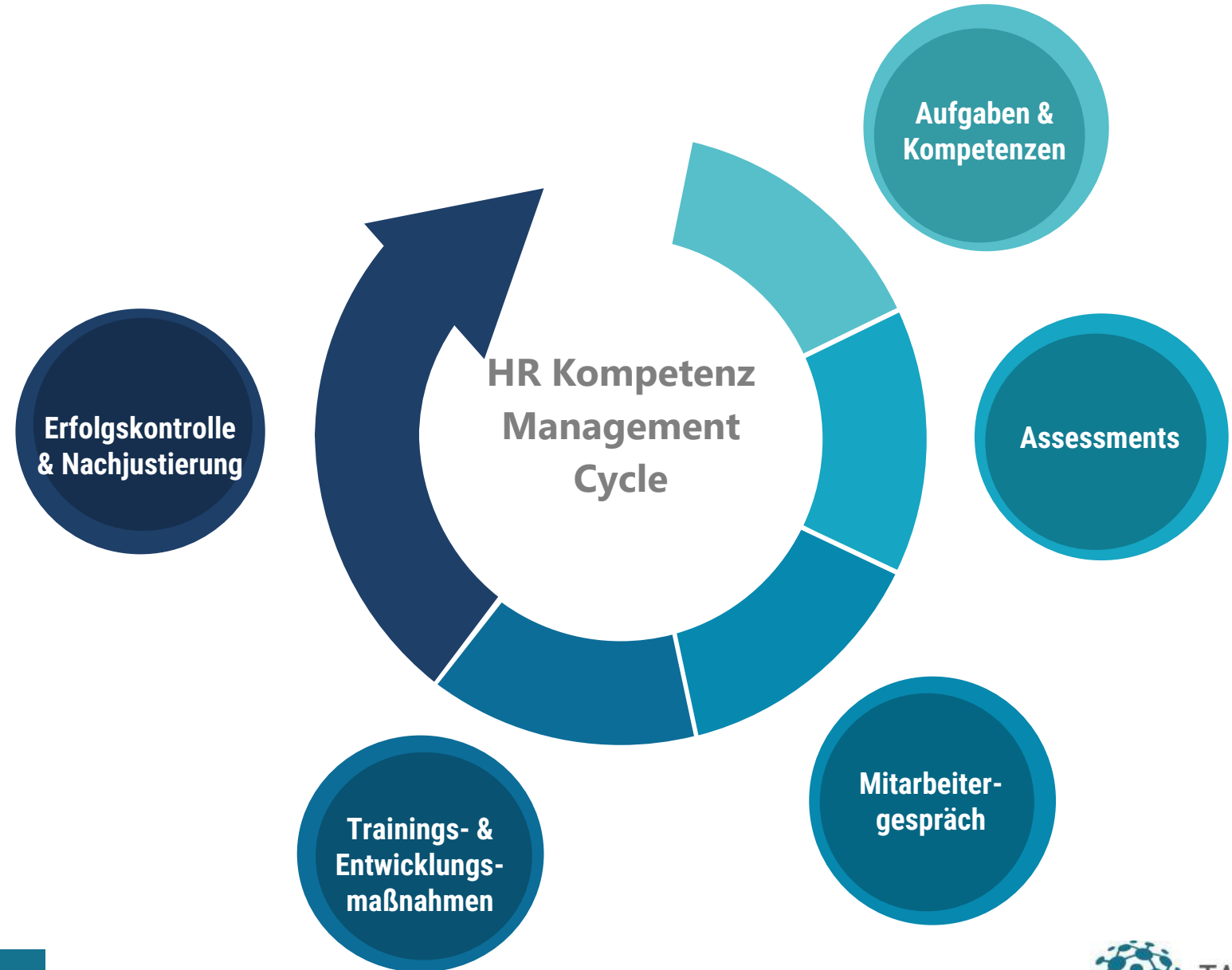
Langfristige Megatrends und die aktuelle Erosion globaler Lieferketten erfordern **neue Skills in Einkauf und Supply Chain**

Unternehmen sind gezwungen, sich neu zu erfinden - getrieben durch Digitalisierung, rasante Technologiesprünge und den gesellschaftlichen Druck zu nachhaltigem Wirtschaften.

Das hat gravierende **Auswirkungen auf die Rolle von Einkauf und Supply Chain** als Schnittstellen zwischen internen und externen Geschäftspartnern.

Welche **Kompetenzen** werden Manager und Mitarbeiter für die zukünftige Rolle benötigen?

Und wie muss Kompetenz-Management gestaltet werden, um den **Erfolg der Transformation** langfristig sicherzustellen?





- Die digitale Transformation sowie die Unsicherheiten im Weltmarkt verändern das Aufgaben- und Berufsprofil von Einkäufern und Supply Chain Managern erheblich
- Nachhaltige Steigerung der Innovations- und Leistungsfähigkeit des Einkaufs kann nur mit qualifizierten Mitarbeitern sichergestellt werden
- Existierende Konzepte und Prozesse der Personalauswahl und -entwicklung tragen diesen spezifischen Veränderungen nicht ausreichend Rechnung



- Aktives Forschungsfeld mit wissenschaftlichen Beiträgen aus Europa und USA (PERFECT 2017a & 2017b, Bals et al. 2019, Delke et al. 2020, Lyall et al. 2018)
- Es existieren zahlreiche, willkürliche Teillisten an Kompetenzen, aber kaum empirisch fundierte und integrierte Kompetenzmodelle
- Existierende Kompetenzprofile überwiegend unspezifisch (z. B. allgemeine Digitalisierungs-Kompetenz), unterschiedliche Rollenprofile bleiben unberücksichtigt



Rheinische Fachhochschule Köln
University of Applied Sciences



CAMPUS
GIESSEN

WIRTSCHAFT
THM Business School



TALENT-net

For People in Procurement,
Logistics and Supply Chain



Studie 1 (Q4/2020)

FORSCHUNGS- FRAGEN

„Welche fachlichen Kompetenzen sind für den Einkäufer & SC Manager zukünftig relevant und wie lassen sich diese in fachlichen Kompetenzfeldern verdichten?“

METHODIK

Faktorenanalyse auf Basis einer breiten, quantitativen Erhebung (n = 182) von Managern aus allen Teilen der Wirtschaft

ERGEBNISSE

Entwickeltes Kompetenzmodell bildet zukünftige Anforderungen trennscharf nach Kompetenzfeldern als Basis für stellenspezifische Kompetenzprofile ab

Studie 2 (Q2/2021)

„Welche Kompetenzausprägungen sind für spezifische Rollenprofile erforderlich, wie z.B. den Spezialist für Data Analytics & Master Data Management?“

Zweistufige, qualitative Gruppeninterviews zur Erarbeitung zukunfts-relevanter Kompetenzen für spezifische Rollen im SCM mit Einkaufs-Experten

Ableitung von konkreten, fachlichen Kompetenzfeldausprägungen als Basis für spezifische Anforderungsprofile

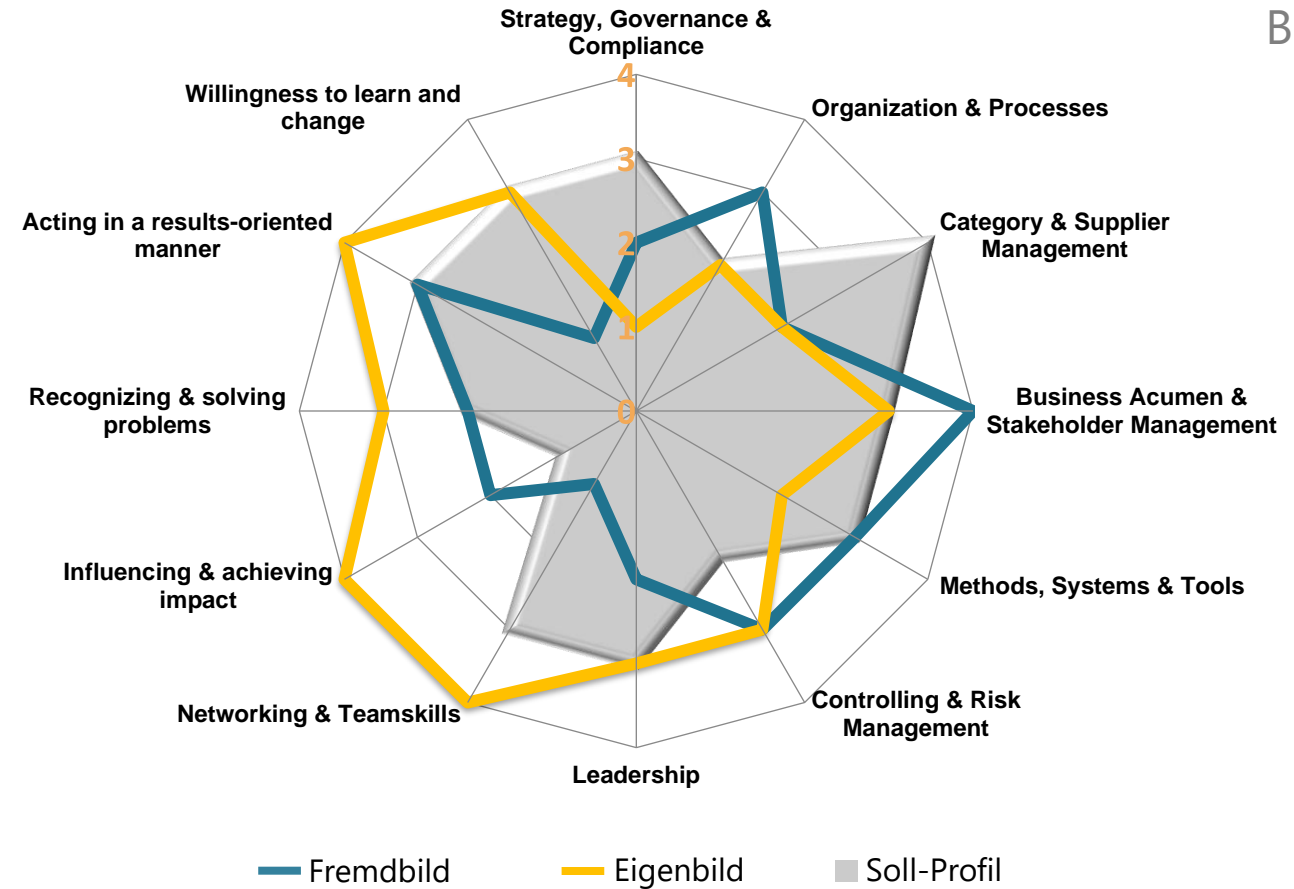
Studie 3 (Q4/2021)

„Wie lassen sich zukünftig relevante Fachkompetenzen für den SC Data Analyst in die Prozesse des Personalmanagements integrieren?“

12 qualitative Experteninterviews mit HR- und Einkaufs-Experten zwecks Ableitung einer Kompetenz-Verfahrens-Matrix (K-V-Matrix)

„Ableitung einer K-V-Matrix für das Profil des SC Data Analyst und Integration der spezifischen Auswahl und Entwicklung die Prozesse des Personalmanagement“

Das Kompetenzmodell bildet die Basis, um **Sollprofile zu definieren** („Zielbild“) und mit der **Einschätzung des Mitarbeiters** („Eigenbild“) und des **Vorgesetzten** („Fremdbild“) zu vergleichen.



Modul 1 Aufgaben & Kompetenzen

Ziel

Transparenz schaffen über zukünftige Beschaffungsziele, Aufgaben und erforderliche Skills, um eine zielgerichtete und effektive Zusammenarbeit in der gesamten Organisation zu ermöglichen.

Methodik

Systematische Bestandsaufnahme und Schwachstellenanalyse der aktuellen Unterlagen und Prozesse in Workshops mit dem Kunden, um die Grundlagen für ein systematisches Kompetenzmanagement zu schaffen.

Output

Standardisierter Stellenbeschreibungen, die Ziele/KPIs, zukünftige Aufgaben und erforderliche Kompetenzen systematisch für alle Bereiche der Beschaffungsorganisation darstellen (Zielbild).

Modul 2 Assessments

Ein präzises Bild der im Beschaffungsteam aktuell vorhandenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ermitteln. Als Grundlage für eine gezielte Karriere- und Entwicklungsplanung.

Standardisiertes online Feedbackverfahren (TALENT-net app) unter Einbeziehung des Mitarbeiters (Eigenbild) und des Vorgesetzten (Fremdbild) auf Basis der 50 Kriterien des TALENT-net Kompetenzmodells.

Ausführlicher Ergebnisbericht für jeden Teilnehmer mit detaillierter Gegenüberstellung von Eigen-/Fremdbild und Vergleich mit dem Zielbild. Basis für fundierte Mitarbeitergespräche zu Stärken, Potentialen und Lernfeldern.

Modul 3 Training & Entwicklung

Maßgeschneiderte Trainings- und Entwicklungskonzepte erstellen, um einzelne Leistungsträger oder das gesamte Team fit zu machen für die Aufgaben von Morgen.

Konsolidierung der Themenschwerpunkte zu einem „Gesamtpaket“. Festlegung eines optimalen Blended Learning Ansatzes mit Präsenztrainings, e-Learning und neuen digitalen Tools. Auswahl geeigneter Anbieter.

Abgestimmter Katalog für kohärente Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen (national und international). Zeitplan für die kurz- und langfristige Implementierung und Erfolgskontrolle.

JOIN

THE JOURNEY

**GET
IN TOUCH**

TALENT-net
GmbH

Heimdallstrasse 8,
51107 Köln

CALL:

+4 151 1428 0736

E-MAIL:

hugo.eckseler@talent-net.org

www.talent-net.org



TALENT-net