

Einkaufsmanager

Praxis-Werkzeuge und Knowhow für Einkaufsprofis

SONDERAUSGABE KW 21–22 | 2025

Weiterbildung im Einkauf



3

Führung mit Verantwortung

Führungskräfte müssen der Weiterbildung mehr Priorität einräumen, um den steigenden Anforderungen im Einkauf zu begegnen.

4

Self Empowerment im Einkauf

Das sind die 10 wichtigsten Parameter beim erfolgreichen Self Empowerment – besonders für leistungshungrige Einkäufer.

6

TOP-THEMA

So profitieren Einkäufer von Trainings

Mit diesen Tipps ziehen Sie als Einkäufer aus Seminaren und Trainings den größten Nutzen.

9

Weiterbildung – 16 Tipps für Ihren Erfolg

Bleiben Sie auf dem Laufenden:
16 einkaufsrelevante Weiterbildungsthemen für Ihre kontinuierliche Verbesserung.

EDITORIAL



Hans-Christian Seidel

ist seit über 15 Jahren globaler Einkaufstrainer in Seminaren und Coach. Sein Themenschwerpunkt umfasst in erster Linie das Thema Verhandlungen sowie die Bereiche Einkauf, Wirtschaft, Leadership, interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement.

Aktuell keine Zeit für Weiterbildung, aber vielleicht nächstes Jahr ...

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Einkauf von heute ist von folgenden Problemen und Herausforderungen geprägt: Fachkräftemangel, partielle Überforderung, sehr starke Auslastung der operativen und strategischen Einkäufer, geringes Budget. Außerdem sieht der Einkauf sich ständig steigenden Anforderungen mit entsprechenden Erwartungen der Geschäftsführung ausgesetzt. Wie soll das gutgehen? Zum Glück erkennen viele Einkäufer ihren Weiterbildungsbedarf.

Zugegeben, Weiterbildungsmaßnahmen kosten Geld, aber in nahezu allen Fällen werden Sie schnell in den Genuss eines Return on Investment kommen. Vergessen Sie nicht, dass Weiterbildung auch ein internes Selbstmarketing ist! Die Schnittstellen erkennen nämlich, dass der Einkauf sich professioneller aufstellen will.

Ihr

Hans-Christian Seidel

Hans-Christian Seidel,
Chefredakteur

INHALTSVERZEICHNIS

FÜHRUNG 3

- ☐ 5 Tipps für mehr Priorität der Weiterbildung im Einkauf

ARBEITSHILFE 4

- ☐ 10 wichtige Parameter bei Self Empowerment

INTERVIEW 5

- ☐ Bilden Sie sich jetzt weiter, bevor es zu spät ist

TOP-THEMA 6

- ☐ So gelingen Seminare und Trainings wirklich – 4 Expertenmeinungen

PERSÖNLICHKEITSPSYCHOLOGIE 8

- ☐ Auffälligkeiten bei psychisch kranken oder labilen Kollegen

ARBEITSHILFE 9

- ☐ 16 Weiterbildungsblöcke für Einkäufer

LESERFRAGEN 10

- ☐ „Wie mache ich Weiterbildungsmaßnahmen sichtbar?“
☐ „Ist der Fachkräftemangel passé?“

WEITERBILDUNG 11

- ☐ 10 Tipps, wie Inhouse-Seminare gelingen

METHODIK 12

- ☐ 4 Anregungen zur Methodik in Seminaren



Hier können Sie den Text abhaken, wenn Sie ihn fertig durchgearbeitet haben.



Alle Arbeitshilfen als Downloads unter
www.zolex.de/arbeitshilfen

IMPRESSUM – Der „Einkaufsmanager“ erscheint beim VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Straße 2–4, 53177 Bonn, Tel.: 0228/9 55 01 00, Fax: 0228/36 96 480 • Alle Beiträge werden mit großer Sorgfalt recherchiert. Dennoch ist eine Haftung – auch für telefonische Auskünfte – hiermit ausgeschlossen. • Fragen an die Redaktion senden Sie bitte an: redaktion@zolex.de • Chefredakteur: Hans-Christian Seidel • Herausgeber: Martin Grashoff, verantwortlich (Adresse siehe oben) • Produktleitung: Julia Flinkerbusch, Bonn • Endredaktion/Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach • Gutachter: Holger Thrun, Öhringen, RA Rolf Becker, Alfter • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Logo-Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen • E-Mail: kundenservice@vnr.de • © 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Amtsgericht Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau • ISSN: 1617-7444 • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. • Dieses monothematische Supplement „Weiterbildung im Einkauf“ liegt der Ausgabe KW 21–22/2025 bei. • Hinweis: Wir verwenden der sprachlichen Einfachheit halber in unseren Beiträgen immer die männliche Sprachform (Einkäufer, Kunde, Mitarbeiter). Selbstverständlich sind damit auch alle anderen Geschlechtsformen gemeint.

FÜHRUNG

5 Tipps für Führungskräfte, um der Weiterbildung im Einkauf zu mehr Prio zu verhelfen

Aus meiner langjährigen Erfahrung kann ich Ihnen berichten: Fast jede Weiterbildungsmaßnahme im Einkauf zieht einen Return on Investment nach sich. Ohne für Ihr komplettes Team, sich selbst oder einzelne Mitarbeiter den Schulungsbedarf zu erkennen, den intrinsischen Willen und Ihre zeitnahe Entscheidung, dies auch durchzuführen, werden Sie und das Team leider nicht entscheidend besser.

1. Erkennen Sie die internen Hindernisse für Weiterbildung

Die Gründe, warum im Einkauf in vielen Firmen Weiterbildungsmaßnahmen so rar sind, sind vielfältig:

- 🌐 Irrglaube, dass man bereits das meiste weiß oder erfragen kann
- 🌐 Überzeugung, dass man ja vor 3 Jahren bereits ein Seminar hatte
- 🌐 angeblicher Zeitmangel im Tagesgeschäft und endlos neue Aufgaben, die allerdings immer anstehen
- 🌐 zum wiederholten Mal kein Budget für den Einkauf
- 🌐 akute Phobie und Skepsis speziell vor Seminaren, da einige Einkäufer glauben, heimlich beobachtet und vor den Kollegen vorgeführt werden
- 🌐 Unterbrechung des Arbeitstrotts, verbunden mit der Unsicherheit und Zweifeln, was auf einem Seminar eigentlich passiert



MEIN TIPP

Kein Trainer will den Seminarteilnehmern etwas Böses

So jedenfalls meine Erfahrung. Lassen Sie und Ihr Team es auf sich zukommen, reduzieren Sie Ihre Vorbehalte und bereiten Sie wichtige fachliche Fragen vor.

2. Erkennen Sie die breite Streuung der Aufgabengebiete

Kein Einkäufer ist ein perfekter Verhandler, Controller, Nerd oder CBAM-Experte in Personalunion. Aufgrund einer geringen Firmengröße sind viele Einkäufer zudem gezwungen, all diese unterschiedlichen Herausforderungen trotzdem allein zu leisten. Auch Experten, die eine Stabsstelle im Einkauf haben, müssen fachspezifisch, aber auch in Bezug auf Einkauf geschult werden.

3. Erkennen Sie die steigende Sortimentstiefe

Viele Einkäufer benötigen intensivere Produktschulungen, um über das Level eines reinen „Artikelnummernbestellers“ zu kommen. Auch wenn er sich nach all den Jahren solide Sortimentskenntnisse angeeignet hat, kommen auf ihn stets neue Produkte oder ganze Warengruppen neu hinzu.

4. Erkennen Sie die Herausforderungen im Einkauf

Die große Verantwortung des Einkaufs in Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Kosten ist hinlänglich bekannt. Dieser Verantwortung werden Sie jedoch nur gerecht, wenn Sie Ihre Fertigkeiten und die Ihrer Einkäufer in gewissen Zeiträumen optimieren.



ACHTUNG

Analogie zum Sport

Ein Spitzensportler ohne Training rutscht in der Weltrangliste ab – das ist jedem klar. In Bezug auf Ihre Leistungsfähigkeit gilt aber genau das Gleiche. Viele meiner Seminarteilnehmer bestätigen dies und sind froh über sogenannte „Refresher“.

5. Entscheiden Sie gemeinsam über eine geeignete Weiterbildungsart

Wählen Sie die für Sie passende Weiterbildungsart in Abstimmung mit Ihren Mitarbeitern aus. Hier einige Beispiele für sinnvolle Weiterbildung:

- 🌐 offenes Seminar, bei dem Sie gut netzwerken können, aber keinen 100%igen Bezug zu Ihrer Praxis erlangen
- 🌐 Inhouseseminar, das Sie speziell auf Ihre Anforderungen gestalten können. Prüfen Sie, ob hier wirklich alle Kollegen an einem einzigen Seminartag teilnehmen sollten, wenn nur ein Teil davon profitieren würde
- 🌐 Individualcoaching, bei dem ein nahezu 100%iger Bezug auf Sie und Ihr Team erfolgen kann
- 🌐 Mentoring, bei dem ein erfahrener Kollege einen jungen oder neuen Einkäufer schult und begleitet
- 🌐 Fachausbildung oder Studium über mehrere Monate bzw. Jahre, auch zulasten der Arbeitszeit

Anmerkung: Bewerten Sie selbst, ob Sie ein Bildungsurlaub mit einem Segel-, Tanz- oder Kochkurs für 2 Wochen in Bezug auf Ihre tägliche Praxis weiterbringt.

Autor: Hans-Christian Seidel



ARBEITSHILFE

Mehr Lust zur Leistung: 10 wichtige Parameter für Ihr Self Empowerment

Self Empowerment umfasst alle selbst gewählten Maßnahmen, um das Berufsleben selbstbestimmter, eigenverantwortlicher und ehrgeiziger zu gestalten. Ich zeige Ihnen im Folgenden, wie Sie anhand zahlreicher Reflexionsfragen Ihr eigenes Empowerment realistisch beurteilen können.

NR.	PARAMETER	REFLEXIONSFRAGEN	
1	berufliche Aufgaben	- Job-Enrichment: Bin ich bereit, anspruchsvollere Arbeiten anzunehmen? - Job-Enrichment: Bin ich als Führungskraft bereit, ein größeres Team zu führen? - Job-Rotation: Bin ich bereit, ein anderes Sachgebiet zu übernehmen oder vorübergehend in den Vertrieb oder an einen globalen Standort zu wechseln? - Job-Enlargement: Bin ich bereit, ab jetzt zusätzliche Arbeiten bei gleichem Anforderungslevel zu übernehmen? - Habe ich Methodenkompetenz?	
2	Selbstreflexion und Feedback einholen	- Welches Bild habe ich über mich? - Hole ich mir Feedback von anderen ein? - Was hindert mich daran, erfolgreicher zu sein? - Habe ich das Gefühl, dass meine Arbeit gewürdigt wird?	
3	Resilienz	- Habe ich Vorurteile gegenüber neuen und alten Kollegen? - Wertschätze ich meinen Chef, meine Mitarbeiter und Kollegen? - Akzeptiere ich neue Trends ohne Vorbehalte? - Gerate ich bei Veränderungen unter Stress? - Erlebe ich den Alltag bewusst? - Kenne ich meine Stressoren?	
4	Weiterbildung	- Erkenne ich, an welchen Stellen ich Weiterbildungsbedarf habe? - Suche ich mir gezielte Weiterbildungsmaßnahmen aus? - Aktualisiere ich mein Wissen ständig?	
5	Vertiefung der Branchenkenntnisse	- Kenne ich mein Sortiment? - Habe ich genügend technische Kenntnisse? - Kenne ich den Absatz- und den Beschaffungsmarkt?	
6	Zeitmanagement	- Habe ich mein Zeitmanagement im Griff? - Habe ich einen Tagesplan? - Ordne ich meine Prioritäten täglich?	
7	Work-Life-Balance	- Kommt mein Privatleben zu kurz? - Habe ich viele Kritikpunkte bei der Arbeit? - Bin ich unter Dauerstress? - Bin ich zufrieden mit meinem Gehalt bzw. dem Gesamtpaket?	
8	sichtbar werden	- Wissen meine Vorgesetzten und die HR-Abteilung, dass ich beruflich vorankommen will? - Habe ich Kontakt zu Headhuntern? - Betreib ich genügend Networking? - Bin ich bereit, mehr Verantwortung zu übernehmen? - Beteilige ich mich intensiver in internen Meetings?	
9	soziale Kompetenz	- Kann ich Konflikte lösen? - Gehe ich aktiv auf Kollegen zu? - Baue ich tragfähige Beziehungen auf? - Unterstütze ich Kollegen?	
10	Eigenverantwortung	- Bin ich im Berufsleben weitgehend selbstbestimmt? - Ändere ich Sachverhalte, die mir unliebsam sind? - Kann ich anderen gegenüber Nein sagen?	

Übersicht: 10 wichtige Parameter für Ihr Self Empowerment – eigene Darstellung

INTERVIEW

Bilden Sie sich jetzt weiter – bevor es dafür zu spät ist

Gerade in ruhigen Zeiten sollten Führungskräfte im Einkauf vielseitige Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen, um ihre Einkäufer auf neue Herausforderungen vorzubereiten. Über dieses wichtige Thema habe ich mich mit Jessika Jung von der Beratung Durch Denken Vorne Consult GmbH in Hilden unterhalten. Im Folgenden sehen Sie eine Kurzfassung unseres Gesprächs:



Hans-Christian Seidel:

Warum erfordert der zunehmende Einsatz von KI, dass sich insbesondere operative Einkäufer mit dem Thema Weiterqualifikation befassen sollten?

Hans-Christian Seidel:

Aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Lage in Deutschland liegen viele Maßnahmen zur Weiterbildung auf Eis oder werden aufgeschoben. Was empfehlen Sie Einkäufern in dieser Situation?

Jessika Jung:

Momentan ist man sehr begeistert, dass man monotone, operative respektive administrative Tätigkeiten an einen virtuellen Kollegen abgeben kann, sofern man sich schon mit ChatGPT & Co. vertraut gemacht hat. Doch wenn man als operativer Einkäufer nach und nach die operativen Tätigkeiten abtritt, was bleibt dann noch an Arbeit für einen selbst übrig?

Somit sollten Einkäufer sich frühzeitig mit dem Thema „Wie entwickle ich mich weiter, damit ich eine neue, spannende Einkaufstätigkeit übernehmen kann?“ auseinandersetzen. Denn wenn ich bisher noch keine Berührungspunkte mit strategischem Arbeiten im Einkauf gehabt habe, wäre es sicher ein erster Ansatz, mich fachlich weiterzubilden.

Allerdings ist es mit dem Fachlichen allein noch nicht getan. Als strategischer Einkäufer erwarten mich auch komplett neue Herausforderungen, sodass ich mich auch persönlich weiterentwickeln sollte, um diesen neuen Aufgaben gewachsen zu sein. Da ist ein Business-Coach an der Seite eine wahre Bereicherung, der einem als Sparringspartner dabei hilft, leichter in die neue Rolle einzutauchen.

Der Einsatz von ChatGPT & Co. eröffnet ganz neue Möglichkeiten: zum einen die Entlastung im Arbeitsalltag durch Übernahme operativer Tätigkeiten und zum anderen endlich den Freiraum zu haben, sich weiterbilden und -entwickeln zu können.

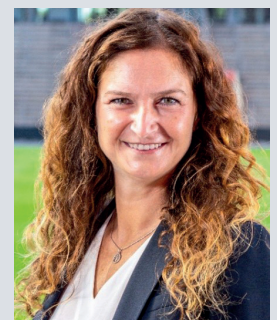
Jessika Jung:

Das ist ein Zustand, den ich leider wenig nachvollziehen kann. Denn wenn nicht jetzt, wann sollte dann die beste Zeit für Weiterbildung sein? Dann, wenn die Auftragsbücher wieder voll sind und alle wieder unter Strom stehen?

Ich habe jetzt schon wieder die Ausreden – ja, ich nenne es ganz bewusst Ausreden – im Ohr: „Nein, jetzt haben wir keine Zeit, unsere Einkäufer und Einkäuferinnen auf Weiterbildung zu schicken, das holen wir nach, wenn wieder mehr Luft ist.“

Ich kann nur jedem empfehlen, die Zeit jetzt zu nutzen, um das Einkaufsteam auf den neuesten Stand zu bringen, sei es strategisch, fachlich oder auch persönlich. Wenn nämlich dann die gesamtwirtschaftliche Lage wieder besser ist und die Aufträge wieder mehr werden, kann man mit seinem Team mit voller Power und geballtem Wissen an die Arbeit gehen.

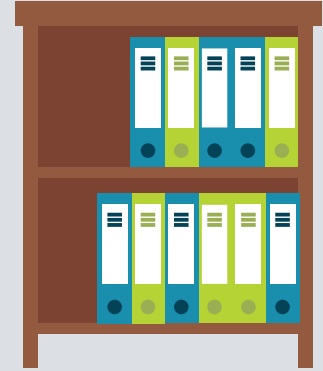
Jessika Jung ist Partner bei Durch Denken Vorne Consult mit über 20 Jahren Erfahrung im Einkauf. Als Business- & Managementcoach begleitet sie Führungskräfte und Mitarbeiter im Einkauf bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung.



TOP-THEMA

4 Experten – 1 Ziel: Wie Sie mehr Nutzen aus Seminaren und Trainings ziehen

Spitzensportler müssen ständig trainieren, um ihr hohes Level zu halten. Das Gleiche gilt auch für Einkäufer. Um auf die gesteigerten Anforderungen als Einkäufer oder als Einkaufsbereich insgesamt besser vorbereitet zu sein, sind vielseitige einkaufsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen mehr als zu empfehlen. In diesem Top-Thema geben ich und 3 weitere Einkaufs-Experten – Stephan Gras, Olaf Kugeler und Andreas Schmidtke – Ihnen wertvolle Tipps zu Inhouseseminaren und den einzelnen Seminarphasen (vor, während und nach dem Seminar). Wichtigste Erkenntnis: Wenn ein Seminar erfolgreich verlaufen soll, ist ratsam, Bedenken im Vorfeld zu reduzieren und mit Freude und vielen Fragen zu einem interaktiven Workshop beizutragen.



5 praktische Tipps zu Inhouseseminaren

1. Beachten Sie die Teilnehmerzahl

Bei einem Seminar mit interaktivem und kommunikativem Fokus (z. B. bei Kommunikationstraining wie u. a. Verhandlungs- und Führungstrainings) sind 8 + x Teilnehmer als grenzwertig zu sehen.

Begründung: Die eigentlich geforderte Betreuungsintensität durch den Trainer und die aktive Teilnahme an Rollenspielen sind für den einzelnen Teilnehmer in der Regel dann einfach zu kurz, d. h. auch ohne die nützliche Möglichkeit, sich in einem 2. Rollenspiel sukzessive zu verbessern.

Bei Themen wie Recht, Einkaufsbasistraining oder Lieferantenmanagement sind grundsätzlich größere Teilnehmerzahlen möglich. Dennoch ist es falsch, dass sich das so viele Kollegen wie möglich anhören sollten.

2. Öffnen Sie sich für einen Perspektivwechsel

Sie als Einkäufer haben Ihre Arbeit bisher sehr gut gemacht und entscheiden selbst, wie Sie dabei vorgehen. Daran gibt es keinen Zweifel.

Als Seminarleiter gebe ich meinen Teilnehmern grundsätzlich keine Instruktionen oder theoretische Vorgaben.

Vielmehr versuche ich zu erreichen, dass die Teilnehmer zu einem kritischen und intrinsischen Perspektivwechsel bereit sind und den ein oder anderen meiner praktischen Hinweise auf eine realistische und mögliche Anwendung im Tagesgeschäft überdenken.

3. Wählen Sie den richtigen Zeitpunkt

Die Entscheidung über ein Inhouse-Seminar und die Festlegung des exakten Termins werden oft auf die lange Bank geschoben. Berechtigte Gründe dafür sind:

- IT-Umstellungen
- Grippewellen
- Reorganisationen
- Urlaubszeit
- Kündigungen von Mitarbeitern und Warten auf neu eingestellte Mitarbeiter
- Sonderprojekte und Messeteilnahmen

Mein Tipp: Wenn Ihre Jahresgespräche im Oktober starten, empfehle ich, Verhandlungstrainings noch vor der Sommerpause oder spätestens im September durchzuführen.

4. Wählen Sie den passenden Ort

Fragen Sie sich, ob in den bekannten Räumen der Firma wirklich wertvolle Inspirationen entstehen und eingefahrene Bearbeitungsweisen überdacht werden können.

Mein Tipp: In einem schönen Hotel mit gemeinsamem Abendessen gelingt dies weitaus besser.

5. Nutzen Sie den Teambuilding-Effekt

Bei Inhouseseminaren entsteht ein zusätzlicher Teambuilding-Effekt. Außerdem profitiert das Team neben dem fachlichen Erfahrungsaustausch aus dem Tagesgeschäft von den Kompetenzen einzelner und erfahrener Kollegen.

Autor: Hans-Christian Seidel

Fragen an die Experten von Hans-Christian Seidel

Wo sehen Sie aus Ihren Erfahrungen Verbesserungspotenzial bei den Teilnehmern im Vorfeld, während des Seminars und im Nachgang für die erfolgreiche Umsetzung der Lerninhalte?

Olaf Kugeler:

Die nachhaltige Verankerung von erlerntem Wissen und Methoden ist elementar für den wirklichen Nutzen von Trainings und Seminaren.

Viele Menschen neigen dazu, bei der Rückkehr in den Alltag nur wenig konkret umzusetzen, da scheinbar die Zeit dafür fehlt. So werden Lerninhalte sukzessive verdrängt und Effekte verpuffen. Dies lässt sich gezielt verhindern: Die folgenden 4 Instrumente helfen entscheidend, eine wirksame Mitarbeiter-Entwicklung und echten Nutzen für das Unternehmen zu sichern.

1. **Refresher-Calls** (Sprechstunde) mit den Teilnehmern im 2-Wochen-Rhythmus (je 30–45 Minuten) für 2–3 Monate
2. **Quick-Check** zum Status von Wissen, Umsetzung und Anwendungserfahrungen nach 3, 6, 9 und 12 Monaten. Dies ist zudem wertvoll für die Führungskräfte und kann zu einem wichtigen Element des „Personal Development Plan“ (PDP) der Mitarbeiter werden.
3. **Praxisorientierte Checklisten:** Eine pointierte Zusammenfassung von Methodik und Inhalten sowie eine praxisnahe Liste mit To-dos sind ein echter Gamechanger. Eine klare Orientierung am typischen Prozess der Umsetzung ist dabei wichtig. So können die Mitarbeiter jeden Anwendungsschritt auf einen Blick erfassen, planen und wirklich verinnerlichen.
4. **Individuelle Umsetzungsbegleitung:** flankierende Unterstützung durch externe Trainer bei ausgewählten Aufgaben und Projekten, um das Gelernte mit Erfolg praktisch umzusetzen (Done WITH you)

Eine Kombination dieser Bausteine wird Mitarbeiter und Teams systematisch befähigen und zum Erfolg führen.

Olaf Kugeler (AQUISCON) berät und trainiert Mittelständler mit Fokus auf E2E-Kostenmanagement, Verhandlungen, Beratungseinkauf, Marketing, Einkauf als Business-Partner und Maverick Buying.



Andreas Schmidtke:

Ich bin überzeugt: Bereits bei der Seminarplanung sollte an die langfristige Umsetzung des neuen Wissens gedacht werden.

In vielen Fällen wird in Seminaren zwar kompaktes Wissen vermittelt – intensiv und geballt. Zurück im Alltag, wartet jedoch das Tagesgeschäft. Liegen gebliebene Aufgaben wollen aufgearbeitet werden, neue Anforderungen aus den Fachabteilungen drängen.

Und nun soll das Gelernte möglichst sofort und vollständig umgesetzt werden.

Ich halte das für eine unrealistische Herangehensweise. Denn: Würden Sie aus dem Stand einen Marathon laufen? Vermutlich nicht.

Genau deshalb plädiere ich dafür, schon bei der Seminarplanung auch die Umsetzung mitzudenken – in kleinen, realistischen Schritten. Idealerweise werden dafür feste Zeitfenster im Kalender reserviert. Das sorgt für Kontinuität und ermöglicht nachhaltige Veränderungen im Arbeitsalltag.

Seminare sind kein Selbstzweck. Sie entfalten ihren vollen Wert erst dann, wenn sie konkret im Arbeitsalltag wirksam werden. Deshalb ist es entscheidend, bereits im Anschluss an das Seminar feste Freiräume für die Umsetzung einzuplanen – z. B. täglich 30 Minuten direkt zu Beginn des Arbeitstages. So wird aus Wissen Wirkung.

Andreas Schmidtke berät mit seiner Firma EUPAS in Ritterhude mittelständische Unternehmen und unterstützt diese bei der Optimierung ihrer Kosten, vor allem der Verpackungskosten.



Stephan Gras:

Da ich der Überzeugung bin, dass Seminare grundsätzlich nach relativ gleichen Regeln funktionieren, kann ich hier ein paar Themen anschneiden:

1. Jeder Seminarteilnehmer sollte grundsätzlich motiviert sein, etwas Neues zu lernen oder Vergessenes wieder aufgefrischt zu bekommen.
2. Chefs sollten, wenn sie ihre Mitarbeiter in ein Seminar schicken, verstehen, dass Mitarbeiter zur Teilnahme motiviert und nicht gezwungen werden wollen.
3. Wenn ein Seminar ausgesucht wird, sollte man sich vorher über die Referenten kundig machen. Ist der Trainer erfahren, hat er einen interessanten Werdegang? Alter ist übrigens bei Trainern kein Verdienst. Es zählt tatsächlich, ob der Trainer Umsetzungserfahrung hat. Das liest man dann in Rezensionen.
4. Als Seminarteilnehmer darf ich, vor allem in Inhouse-Trainings, auch meine Fragen und wichtigen Themen anbringen. Nur so kann ich das lernen, was ich für mein Fortkommen benötige. Bitte aber vorher überlegen, was wirklich sinnvoll und nützlich für mich und die anderen Seminarteilnehmer sein könnte.
5. Das Seminar muss Spaß machen!

Stephan Gras ist Eigentümer der Supply Chain Training Consulting Coaching in Ostfildern sowie Vorstandsmitglied des BMÖ (Bundesverband Einkauf, Materialwirtschaft, Logistik in Österreich).



Wie Sie psychische Belastungen bei einem Mitarbeiter/Kollegen/Chef erkennen

Weiterentwicklung bedeutet neben der Optimierung Ihrer fachlichen Fähigkeiten auch, Ihre Menschenkenntnis weiter zu verbessern. Dies bedingt gerade für Führungskräfte ein unabdingbares Maß an vielseitiger Lebenserfahrung. Ich empfehle Führungskräften daher qualifizierte Weiterbildungen in Bezug auf das Thema Persönlichkeitspsychologie, da ein Großteil ihrer täglichen Herausforderungen im Umgang mit Menschen besteht. Diese haben zum Teil schwierige und vor allem sehr verschiedene Charaktere.

Situation

Inzwischen wissen wir, dass psychische Erkrankungen leider zunehmen. So hat DAK-Gesundheit im Jahr 2024 ca. 50 % mehr Fehltag im Vergleich zum Jahr 2023 aufgrund von Depressionen festgestellt. Ich zeige Ihnen im Folgenden die Problematik anhand eines psychisch labilen Kollegen.

1. Der Typ eines psychisch labilen oder kranken Kollegen

Ein Kollege, der sich im Nachgang als psychisch labil oder krank entpuppt, weist in der Regel am Anfang ein durchaus sympathisches und charismatisches Persönlichkeitsbild auf. Im Laufe der Zeit werden Sie beim ihm allerdings auch narzisstische oder bei einem anderen Kollegen eventuell auch bipolare, d. h. manisch-depressive, Strukturen im Alltag erkennen können.

So hört er gern Lob, mal erzählt er freudestrahlend über seinen grandiosen Werdegang, mal überschlägt er sich in Hilfsbereitschaft – und am nächsten Tag geht er, ohne Sie eines Blickes zu würdigen, wortlos an Ihnen vorbei oder sieht regelrecht durch Sie hindurch. Die Erklärung: Er leidet unter extremen Stimmungsschwankungen aufgrund von

- 🌐 früheren, ihn immer noch belastenden Ereignissen.
- 🌐 privatem Stress.
- 🌐 beruflichem Stress.
- 🌐 empfundenem Problem mit einem Kollegen.

2. Der Angriff

Einem Angriff eines betroffenen Kollegen geht oft ein einfaches Gespräch mit Ihnen voraus, in dem Sie ihn

- 🌐 auf etwas hingewiesen haben,
- 🌐 gebeten haben, etwas zukünftig anders zu machen,
- 🌐 informierten, dass die Sache eilig ist.

Trotz einer ganz normalen Korrespondenz oder eines Gesprächs fühlt er sich herabgesetzt, gedemütigt und unfair behandelt.

Kurz darauf folgt ein Schreiben aus dem Nichts, das es in sich hat und an das Sie noch lange denken werden:

- 🌐 übertriebene Darstellung, wie ungerecht er behandelt wurde
- 🌐 Vorwürfe, die haltlos sind und in keiner Weise den Tatsachen entsprechen
- 🌐 Generalabrechnung mit Ihnen im Sinne eines „Total-Show-downs“
- 🌐 Aufführen von zusätzlichen negativen Eigenschaften von Ihnen, die mit der Sache an sich nichts zu tun haben
- 🌐 vorwurfsvoller oder teils auch vulgärer Sprachstil

Dieser Mitarbeiter oder Kollege schreibt Ihnen, dass er keine Stellungnahme erwartet. Einem Telefonat oder gar einem persönlichen Gespräch weicht er aus.

3. Der weitere Verlauf

Das Verblüffende ist, dass der psychisch labile oder kranke Kollege sich nach ein paar Tagen wieder vollkommen normal verhält, so, als wäre nichts gewesen. Auch sein Wording und seine Begrüßungen sind auf einmal wieder ganz normal. Der psychisch labile oder kranke Kollege trägt in sich eine Illusion der Überlegenheit, er hat Ihnen die Meinung geegigt und damit gut. Aber Vorsicht, wenn Sie sich aus seiner wahrgenommenen Empfindung nicht ändern, „greift er wieder zum Stift“.

4. Ihre Reaktion

Wenn Sie einem psychisch labilen oder kranken Kollegen in der heißen Phase mit Konfrontation begegnen, eskaliert das Ganze.

Meine Tipps:

- 🌐 Meiden Sie ihn als Kollegen, so weit es geht, oder trennen Sie sich räumlich. Wenn dies einfach nicht möglich ist, bleibt Ihnen leider nichts anderes übrig, als die Firma oder die Abteilung zu verlassen. Das Gleiche gilt auch, wenn Sie mit Ihrem Chef nicht zurechtkommen.
- 🌐 Geben Sie als Chef ihm die Möglichkeit zu mehr Homeoffice.
- 🌐 Wenn der Abteilungsfrieden in Gefahr ist, dürfen Sie als Chef den Konflikt oder personelle Maßnahmen nicht scheuen. Passende Möglichkeiten wären hier: Freisetzung oder Bestehen auf einer Therapie.

Autor: Hans-Christian Seidel

ARBEITSHILFE

16 Weiterbildungsthemen für den erfolgreichen Einkauf

Der Einkauf ist ein großes Feld mit vielfältigem Potenzial, auch zur persönlichen Weiterentwicklung. Bilden Sie sich daher unbedingt immer weiter. In der folgenden Tabelle habe ich Ihnen die 16 bekanntesten Weiterbildungsblöcke für Einkäufer zusammengestellt.

NR.	THEMEN	INHALTE
1	Verhandlungsbasistraining	- Verhandlungsvorbereitung und Strategien - gängigste Verhandlungstaktiken - multimediale Kommunikation: telefonisch oder persönlich - Nachbereitung der Verhandlung
2	Verhandlungsaufbautraining	- Verhandlungen in Pattsituationen und mit Monopolisten - Verhandlungen im Team - Schlagfertigkeitstraining - moderne und trickreiche Verhandlungstaktiken - Körpersprache und Gesamtauftritt
3	Global Sourcing	- Vor- und Nachteile beim Global Sourcing - Parameter der interkulturellen Kompetenz - Bewertungen der Länder
4	Geopolitik für Einkäufer	- globale Lieferketten - geopolitische Zusammenhänge und Herausforderungen - geopolitische Machtblöcke
5	Lieferantenmanagement	- Beschaffungsmarketing - Lieferantenevaluierung - Risikomanagement - Lieferantenentwicklung - Warengruppenmanagement
6	Führung im Einkauf	- innere Eigenschaften einer Führungskraft - verschiedene Ansätze der Führungsarten - effiziente Instrumente der Führungskraft - Einkaufsleitertraining
7	Konfliktmanagement	12 erfolgreiche Tools für das Konfliktmanagement - verschiedene Persönlichkeitstypen - mentale Stärke und Resilienz
8	Einkaufsbasisseminar	- operativer Prozess von der Anfrage bis zur Rechnung - Einkaufsorganisation - wichtigste Teilbereiche im Einkauf - Schnittstellenmanagement - wichtigste Analysetools im Einkauf
9	Produktschulungen	- Sortimentsschulungen und Technik für Einkäufer - Investitionsgütererwerb
10	KI und Digitalisierung	- Einsatzgebiete von KI und E-Procurement - ChatGPT im Einkauf - Digitalisierung und Prozessverbesserung
11	Recht im Einkauf	- wichtigste Vertragsarten - wichtigste Parameter in Verträgen - internationale Rechtskreise
12	ESG	- wichtigste Zusammenhänge beim ESG - Lieferkettengesetz
13	Wirtschaft und BWL	wirtschaftliche und makroökonomische Zusammenhänge
14	Einkaufscontrolling, Kosten- und Preisanalyse	- wichtigste Kennzahlen im Einkauf - betriebswirtschaftliche Zusammenhänge - Preisstrukturanalyse - wichtigste Kostenarten
15	Projekteinkauf	einzelne Phasen im Projektmanagement
16	Strategischer Einkauf	14 Bestandteile des strategischen Einkaufs

Übersicht: 16 Themen für Ihre Weiterbildung im Einkauf – eigene Darstellung

LESERFRAGEN

„Wie mache ich meine Erfolge und erfolgreichen Weiterbildungen sichtbar?“

FRAGE Ich bin Einkäuferin in einer mittelgroßen Firma und möchte beruflich vorankommen. Dazu habe ich verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich absolviert. Mein Chef ist mit meiner Arbeit zufrieden. Aber ich komme in der Firma einfach nicht voran. Was kann ich hierbei besser sichtbar machen? Denn ich möchte auf meiner aktuellen Stelle nicht bis in alle Ewigkeit verharren.

ANTWORT Durch Ihre vielseitigen Weiterbildungsmaßnahmen zeigen Sie bereits Ihr intrinsisches Engagement, um beruflich weiterzukommen. Ein jahrelanger Verbleib auf Ihrer aktuellen Stelle bringt Sie, wie Sie richtig feststellen, nicht

weiter. Ihre Vorgesetzten kennen Ihre Performance und Ihre Erfolge jedoch nicht immer automatisch.

Mein Tipp für Sie: Machen Sie damit weiter, Ihr Licht nicht unter den Scheffel zu stellen. Im Gegenteil: Machen Sie Ihre Aufstiegswünsche in vielerlei Hinsicht noch deutlicher sichtbar:

- 🌐 Teilen Sie Ihre beruflichen Ambitionen der HR-Abteilung, Ihrem Chef und/oder dessen Chef und anderen Bereichsleitern mit.
- 🌐 Übernehmen Sie ein internes Projekt.
- 🌐 Treten Sie in Meetings aktiver und selbstbewusster auf und leiten Sie immer mehr Meetings.
- 🌐 Es schadet keineswegs, wenn Sie zu externen Headhuntern Kontakt aufbauen und im Gespräch bleiben.

Hans-Christian Seidel

„Ist der Fachkräftemangel bald passé und wendet sich das Blatt dadurch zugunsten der Firmen?“

FRAGE Ich bin Einkäufer und höre immer öfter, dass der Fachkräftemangel aktuell abnimmt. Da ich mich demnächst auf eine andere Stelle bewerben möchte, meine Frage: Heißt das für mich, dass meine Chancen als Einkäufer im Arbeitsmarkt sinken, weil sich die Kräfteverhältnisse zugunsten der Arbeitgeber verschieben?

ANTWORT Die aktuelle wirtschaftliche Lage verunsichert in der Tat die Unternehmen und durch die zahlreichen Entlassungswellen drängen demgemäß viele Arbeitnehmer wieder in den Arbeitsmarkt. Zusätzlich halten sich die Unternehmen mit Neueinstellungen erst mal zurück.

In einigen Branchen kann daher der Fachkräftemangel etwas abgemildert werden, mit der Konsequenz, dass auch

Sie als Bewerber eventuell nicht mehr alle Ihre Wünsche durchsetzen können. Doch als qualifizierter Einkäufer haben Sie nach wie vor gute Chancen auf eine Stelle, die sich auch mit Ihrer Work-Life-Balance vereinbaren lässt. Trotzdem sollten Sie die folgenden Fakten im Auge behalten:

- 🌐 Einige Stellen im operativen Einkauf werden zukünftig durch KI ersetzt. Das bedeutet, dass sich der Fokus im Einkauf eher auf anspruchsvollere Tätigkeiten verlagern wird. Ich empfehle Ihnen daher, Ihre Kenntnisse mit Weiterbildungsmaßnahmen anzupassen.
- 🌐 Es wird leider schwieriger, eine Stelle als mittlerer Manager im Einkauf zu bekommen, da viele dieser Stellen wegfallen oder zunehmend intern besetzt werden.
- 🌐 Andererseits hinterlassen die Babyboomer auch im Einkauf in den nächsten Monaten und Jahren eine Riesenlücke im Arbeitsmarkt.

Hans-Christian Seidel

WEITERBILDUNG

10 Empfehlungen für Inhouse-Seminare im Einkauf

Wenn das Budget knapp ist und möglichst viele Einkäufer von einer Weiterbildungsmaßnahme profitieren sollen, bleiben fast nur Inhouse-Seminare. Berücksichtigen Sie diese Tipps:

1. Legen Sie unbegründete Ängste und Vorbehalte im Vorfeld des Seminars ab.
2. Klären Sie das Thema und Ihre genauen Erwartungen frühzeitig mit dem Trainer und prüfen Sie, ob Sie zusätzliche Empfehlungen des Trainers in das Seminar einbauen.
3. Klären Sie die optimale Teamgröße. Wenn die Teilnehmerzahl zu groß ist, kann der Trainer nicht alle Kollegen mit der gleichen Intensität betreuen.
4. Überlegen Sie, ob Sie Kollegen, die im Vorfeld ein solches Projekt torpedieren, besser von der Veranstaltung ausschließen.
5. Erledigen Sie vor dem Inhouse-Seminar die dringlichsten Aufgaben, damit der Kopf während des Trainings frei ist, und lassen Sie Störungen nur im Ausnahmefall zu, auch wenn das nicht immer zu 100 % möglich ist.
6. Bereiten Sie Praxisfälle aus Ihrem Einkaufs- und Verhandlungsalltag zur Klärung bei der Veranstaltung vor.
7. Nutzen Sie den Teambuilding-Effekt bei der gemeinsamen Vorbereitung von Rollenspielen und Ausarbeitung von Fallstudien mit den Kollegen – auch aus anderen Standorten.
8. Schieben Sie das Inhouse-Training nicht auf die lange Bank, wenn Sie die Erkenntnisse im Alltag zeitnah und gewinnbringend umsetzen können.
9. Unterschätzen Sie bei einem Einkaufsteam, welches sich aus verschiedenen Generationen zusammensetzt, niemals, dass alle Kollegen voneinander profitieren können.
10. Erstellen Sie nach dem Seminar ein Protokoll mit den wichtigsten Eindrücken und Verbesserungsmaßnahmen, die Sie im Nachgang umsetzen wollen. Gehen Sie die Maßnahmen regelmäßig bei den Abteilungsmeetings und in den Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern durch. Ansonsten verpuffen leider die meisten dieser Vorhaben, da das gesamte Team schnell wieder vom Arbeitsalltag eingeholt wird.

Autor: Hans-Christian Seidel

Ihr komplettes Einkaufs-Knowhow, in der App immer dabei!



Ihre Ausgabe digital



Preise für Rohstoffe und Vorprodukte samt Expertenprognose



Mächtige Suchfunktion

Google Play



Apple Store



Jetzt scannen



Einfach mobil lesen

Nutzen Sie alle Vorteile Ihres Onlinebereichs!



Zugriff auf vielfältige Arbeitshilfen, Mustervorlagen und Checklisten



Ausgabenarchiv und Spezialreports



Profitieren Sie von unserem Expertennetzwerk: www.zolex.de/expert



www.zolex.de/login

„Sie haben eine inhaltliche Frage oder einen Themenwunsch? Kein Problem! Schreiben Sie mir gern an redaktionvzolex.de. Ich freue mich, von Ihnen zu hören.“



Hans-Christian Seidel

METHODIK

Merkmale erfolgreicher Lehrgänge und Seminare

Jedes Thema eines Einkaufstrainings verlangt von den Referenten eine jeweils angepasste Methodik. In diesem Beitrag profitieren Sie von meinen langjährigen Seminarerfahrungen. Ich zeige Ihnen hier, wie Ihnen als Einkäufer, Einkaufsleiter oder dem gesamten Team auf Lehrgängen oder Seminaren der Stoff wirksamer vermittelt werden kann. Mit der jeweils richtigen Methodik wird es auch gelingen. Nutzen Sie dies, wenn Sie Ihre Weiterbildungsmaßnahmen auswählen.

1. Vortragsart

Ziel eines Vortrags für Einkäufer ist, den Teilnehmern anwendbares und praxisrelevantes Wissen zu vermitteln, über das sie kaum oder gar nicht verfügen. Ein reiner Frontalvortrag, bei dem ein Referent Folie für Folie herunterrattert, wird für die Zuhörer mit zunehmender Dauer zur Qual und die Teilnehmer schalten nach und nach ab.

Meine Anmerkung: Wenn Sie als Teilnehmer mit Fragen einbezogen werden, entsteht allmählich eine konstruktive gruppendynamische Interaktion. Eine vereinzelte spaßige Bemerkung lockert die Stimmung zudem auf und regt die Teilnehmer zu weiterem Zuhören an.

2. Präsentationen

Bei regelrecht ausufernden Folienschlachten oder nicht enden wollender „PowerPoint-Karaoke“ ermüden die Teilnehmer zusehends.

Meine Anmerkung: Bei überfrachteten Folien lesen die Teilnehmer mit, anstatt dem Referenten zuzuhören. Daher sollten Folien nur wenige Wörter sowie ein passendes, ansprechendes Bild oder Foto enthalten, um Assoziationen und Emotionen zu wecken. Als kritisch stupe ich auch ein, wenn Referenten die Flipcharts vollschreiben und sich dabei ständig vom Publikum abwenden.

3. Rollenspiele

Rollenspiele sind besonders bei kommunikativen Seminaren ausgesprochen effizient, weil die Teilnehmer sich in Echtsituationen trainieren können.

Meine Anmerkung: Leider geraten einige Einkäufer dabei regelrecht in Stress. Besser ist es, einfach mal zu machen und sich positive Eindrücke von Kollegen abzuschauen.

Das Salz in der Suppe bei Rollenspielen ist eine Videoanalyse, bei der man sich selbst und auch die Kollegen intensiv in Bezug

auf eingesetzte Taktiken und Auffälligkeiten der Körpersprache beobachten kann.

4. Fallstudien

Im Rahmen von Fallstudien (Case Studies) erarbeiten die Teilnehmer Praxisfälle, in denen sie das zuvor gezeigte Wissen umsetzen. Sie bieten Einkäufern die Möglichkeit, in einer Gruppe von bis zu 5 Teilnehmern praxisbezogene Problemstellungen, Echtfälle oder fiktive Situationen zu analysieren und praxisnahe Lösungsalternativen zu entwickeln.

Meine Anmerkung: Diese Methodik eignet sich besonders bei Trainings mit wenig Fokus auf Kommunikation wie beispielsweise die Themenbereiche Lieferantenmanagement, Global Sourcing oder Einkaufscontrolling. Wichtig ist, dass die Ausarbeitungen und die Ergebnisse vor allen Teilnehmern präsentiert, besprochen und ausgewertet werden.

Autor: Hans-Christian Seidel

Exklusiver Buch-Tipp

Empowerment von Mitarbeitern und Teams in Organisationen

Marion Willems; Verlag: Springer Gabler, Wiesbaden, 1. Auflage 2022, 56 Seiten, Preis: 14,99 €

Dieses Grundlagenbuch ist sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter geeignet und beschreibt, wie wichtig es für eine Führungskraft ist, dem Mitarbeiter psychologische Sicherheit zu freien Meinungsäußerungen zu geben und sein positives Mindset zu fördern. In Kapitel 4 werden einige Maßnahmen aufgeführt, wie man im Team Empowerment umsetzen kann.

THEMA DER NÄCHSTEN SONDERAUSGABE:

Geopolitik im Einkauf