

Erfolgsfaktor Mensch

Der Erfolg jedes Unternehmens hängt maßgeblich von seinen Mitarbeitern ab. Gerade in den Funktionen Einkauf und Supply Chain Management braucht es Persönlichkeiten, die Veränderungen aktiv vorantreiben und nachhaltig einen Mehrwert für das Unternehmen generieren.

Text Natascha Wesiak

Herr Baerecke, die globale Lieferkettensituation bleibt angespannt. Welche neuen Kompetenzen und Qualifikationen werden heute von Fachkräften im Einkauf und in der Supply Chain verlangt, um diesen Herausforderungen zu begegnen?

Die globalen Lieferketten stehen ohne Zweifel unter immensem Druck. Deshalb benötigen wir heute im Einkauf und in der Supply Chain weit mehr als klassische analytische Fähigkeiten. Es geht darum, komplexe Daten zu interpretieren und daraus konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Ebenso essenziell sind interkulturelle Kompetenz, Resilienz und Flexibilität. Die Fähigkeit, auf unerwartete Ereignisse wie blockierte Schifffahrtsrouten oder Pandemien schnell zu reagieren, ist entscheidend. Zusätzlich müssen Fachkräfte global denken und gleichzeitig lokal handeln können – ein Balanceakt, der in unserer vernetzten Welt immer wichtiger wird.

Angesichts des Fachkräftemangels im Bereich Einkauf und Supply Chain: Welche Strategien setzen Sie ein, um Unternehmen dabei zu unterstützen, die richtigen Talente zu finden und langfristig zu binden?

Der Fachkräftemangel hat uns dazu gezwungen, kreativer zu werden. Einfach nur Stellenanzeigen zu schalten, reicht längst nicht mehr. Wir suchen gezielt und sprechen potenzielle Kandidaten aktiv an. Es geht darum, ihre langfristigen Ziele zu verstehen und sie emotional abzuholen. Unternehmen müssen heute mehr bieten als ein gutes Gehalt. Es geht um Werte, Sinnhaftigkeit und die Chance, wirklich etwas zu bewegen. Gerade jüngere Generationen legen darauf großen Wert.

Die Digitalisierung verändert Prozesse in Einkauf und Logistik grundlegend. Welche Rolle spielen technologische Kompetenzen bei der Auswahl von

Kandidaten, und wie bewerten Unternehmen diese im Vergleich zu klassischen Fachkenntnissen?

Die Digitalisierung ist ein zweischneidiges Schwert. Einerseits eröffnet sie Möglichkeiten, die wir uns vor wenigen Jahren nicht vorstellen konnten. Andererseits setzt sie technologische Kompetenzen voraus, die nicht jeder mitbringt. Wir brauchen eine seltene Kombination: Menschen mit technologischem Verständnis und tiefem Fachwissen im Einkauf und in der Logistik. Diese Mischung ist selten, macht aber den Unterschied.

Welche Schlüsselqualifikationen sollten Führungskräfte in der Supply Chain mitbringen, um in der heutigen volatilen Marktsituation erfolgreich zu sein?

Führungskräfte sind heute mehr Moderatoren und Strategen als klassische Manager. Sie müssen agil, entscheidungsfreudig und empathisch sein. Change Management und Agilität sind Schlüsselfaktoren. Führung bedeutet jedoch immer noch, Menschen mitzunehmen. Genau hier unterstützen wir Unternehmen bei der Suche nach den richtigen Persönlichkeiten.

Wie wichtig sind Diversity und kulturelle Anpassungsfähigkeit im Recruiting für globale Einkaufs- und Supply Chain-Teams?

Diversity ist für uns kein Buzzword, sondern ein Muss. Frauen bringen oft andere Perspektiven und Lösungsansätze ein, was die Teamdynamik verbessert. Leider sehen wir in der Supply Chain immer noch zu wenige Frauen. Unternehmen reden oft über Vielfalt, setzen sie jedoch selten konsequent um. Es geht nicht nur um Quoten, sondern um die Vorteile, die diverse Teams bieten.



Welche Maßnahmen sind entscheidend, um Talente im Bereich Einkauf und Supply Chain langfristig zu binden, und wie unterstützt Einwerk dabei?

Onboarding geht weit über den ersten Arbeitstag hinaus. Es geht darum, neue Mitarbeiter emotional abzuholen und als Teil des Teams zu integrieren. Wir fragen regelmäßig nach, ob unsere vermittelten Kandidaten gut angekommen sind und wie sie sich fühlen. Langfristige Bindung entsteht durch Vertrauen und Entwicklungsmöglichkeiten. Unternehmen müssen flexibel auf die Bedürfnisse verschiedener Generationen reagieren.

Wie sehen Sie die Entwicklung des Recruiting-Marktes in den nächsten Jahren speziell für Einkauf und Supply Chain?

Der Recruiting Markt wird dynamischer und herausfordernder. Der War for Talents wird intensiver, und nur Unternehmen, die Werte und Innovation leben, werden Talente gewinnen. Technologie wie KI wird unterstützen, aber den menschlichen Aspekt nicht ersetzen. Bei Einwerk sehen wir uns als Brückenbauer zwischen Talenten und Unternehmen – für nachhaltige Verbindungen, die echte Chancen bieten.

Der Fachkräftemangel hat uns dazu gezwungen, kreativer zu werden. Einfach nur Stellenanzeigen zu schalten, reicht längst nicht mehr. Wir suchen gezielt und sprechen potenzielle Kandidaten aktiv an.

Heiner Baerecke

Geschäftsführer der Einwerk GmbH

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.einwerk-consulting.de