

COACHING EMPOWERS PROCUREMENT

JÜRGEN WEBER

Profil Jürgen Weber

- Langjährige Führungserfahrung als Vice President im DAX/MDAX-Umfeld (140 Mitarbeiter*rinnen in 7 Ländern, 1,4 Mrd. € Einkaufsvolumen)
- Aufbau eines konzernweiten Katalog-/C-Materialeinkaufs
- Einführung einer internationalen Lead Buyer Organisation
- Einführung diverser Tools und Prozesses zur Digitalisierung des operativen und strategischen Einkaufs
- Steuerung von Einsparprojekten im Einkauf
- Leitung diverser Organisations- /Restrukturierungs- und Transformationsprojekte
- Implementierung agiler Arbeitsweisen
- Leitung von Integrationsprojekten im Zuge größerer Merger im DAX-Umfeld
- Zertifizierter Business Coach (DBVC, IOBC)



„Jeder Mensch ist anders, dies gilt es zu entdecken und wertzuschätzen. Mich treibt die Neugierde, den Menschen in seinen unterschiedlichen Facetten kennenzulernen, um gemeinsam mit ihm seine Potenziale zu erschließen“.

COACHING EMPOWERS PROCUREMENT



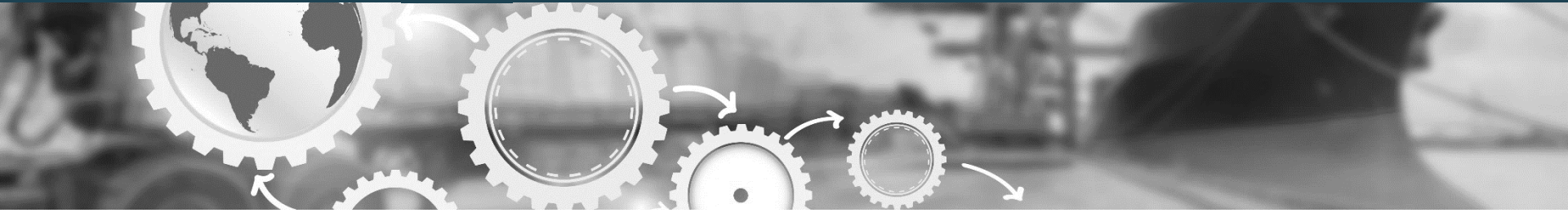
1 Herausforderungen im Einkauf

2 Lösungen durch Coaching

3 Coaching-Konzept für den Einkauf

4 Vorteile des Coaching-Konzepts

Herausforderungen im Einkauf



- Der Einkauf mit seinen vielfältigen **Beziehungen** steuert **komplexe Aufgaben**, die er in Zeiten von zunehmender **Dynamik** und **Komplexität** (DYNAXITY) **nicht alleine lösen** kann.
- Auf der Suche nach **Mehrwert** steuert der Einkauf als „**Schnittstellen-/Wertschöpfungsmanager**“ ein **Netzwerk** interner und externer Spezialisten, **ohne** deren Beteiligung **effektive Lösungen unmöglich** sind.
- **DYNAXITY** stellt **Anforderungen** an „den Einkäufer der Zukunft“, die **jenseits der fachlichen Expertise** liegen.
- Die notwendigen **Fähigkeiten** sind durch herkömmliche **Trainings nicht vermittelbar**. Hier gilt es, **neue Wege** der Entwicklung zu finden, die auf **Individualität** basieren.

Herausforderungen im Einkauf



Der agile „Einkäufer der Zukunft“ ist in der Lage, mit seiner Kreativität und Kommunikationsfähigkeit zu begeistern. Seine Offenheit, Neugierde und Analytik befähigen ihn, Veränderungen strukturiert zu gestalten und innovative Lösungen zu finden. Immer auf der Suche nach Mehrwert, bringt er internationale Teams zusammen, moderiert Konflikte, treibt Entscheidungen und begleitet die Implementierung der gefundenen Lösungen.

Herausforderungen im Einkauf

Herausforderungen des „Einkäufers der Zukunft“

„Wie gehe ich mit dem Widerstand gegen die Ausschreibung um“?	„Wie finde ich den richtigen Weg“?	„Nacheinander, Schritt für Schritt bringt uns nicht schnell genug zum Ziel“!
„Wie begeistere ich alle Experten ergebnisoffen an der Ausschreibung mitzuarbeiten“?	„Wie kann ich den Prozess mit dem Lieferanten vollständig digitalisieren“?	„Das haben wir schon immer so gemacht hilft uns nicht weiter“!
„Welche Lösung bringt den größten Mehrwert“?	„Wie bringe ich die unterschiedlichen Charaktere im Team zusammen“?	„Wie sage ich „Nein“, ohne dass die Zusammenarbeit leidet“?
„Wie kann ich den Konflikt lösen, ohne die Beziehungsebene zu verletzen“?	„Wie kann ich die Vielzahl meiner Aufgaben besser strukturieren“?	„Wie schaffe ich es, Familie und Arbeit besser unter einen Hut zu bringen“?
„Wie können wir die Lösung effizient implementieren“?	„Wie kriegen wir den Verhandlungspartner geknackt“?	„Was brauche ich, um die Aufgabe motiviert anzugehen“?

Lösungen durch Coaching

COACHING

Unterstützt die
Entwicklung
der benötigten
Ressourcen

Notwendige Ressourcen des „Einkäufers der Zukunft“

Kommunikationsfähigkeit „Wie gehe ich mit dem Widerstand gegen die Ausschreibung um“?	Kreativität „Wie finde ich den richtigen Weg“?	Agilität „Nacheinander, Schritt für Schritt bringt uns nicht schnell genug zum Ziel“!
Offenheit „Wie begeistere ich alle, ergebnisoffen an der Ausschreibung mitzuarbeiten“?	Analytisches Denken „Wie kann ich den Prozess mit dem Lieferanten vollständig digitalisieren“?	Veränderungsbereitschaft „Das haben wir schon immer so gemacht“ hilft uns nicht weiter“!
Lösungsfähigkeit „Welche Lösung bringt den größten Mehrwert“?	Teamfähigkeit „Wie bringe ich die unterschiedlichen Charaktere zusammen“?	Entscheidungsfähigkeit „Wie sage ich „Nein“, ohne dass die Zusammenarbeit leidet“?
Konfliktfähigkeit „Wie kann ich den Konflikt lösen, ohne die Beziehungsebene zu verletzen“?	Strukturiertheit „Ich muss lernen, mich bei der Vielzahl der Aufgaben besser zu strukturieren“!	Work-Life Balance „Wie schaffe ich es, Familie und Arbeit besser unter einen Hut zu bringen“?
Umsetzungsfähigkeit „Wie können wir die Lösung effizient implementieren“?	Neugierde „Wie kriegen wir den Verhandlungspartner geknackt“?	Motivation „Was brauche ich, um die Aufgabe motiviert anzugehen“?

Lösungen durch Coaching



- Coaching befähigt den Einkäufer, seine vorhandenen **Ressourcen** zu erkennen, auszubauen und so einzusetzen, dass er sein **Potenzial** optimal nutzt.
- Aus **vielfältigen Lösungen** entwickelt der Einkäufer **seinen** optimalen **Weg**, um seine **Leistungsfähigkeit** nachhaltig zu **steigern**.
- Über den Ausbau der „**Soft Skills**“ schafft der Einkäufer ein **Fundament**, um seine **fachliche Expertise effizienter** zu nutzen.
- Der Coach unterstützt durch gezielte **Interventionen** bei der **individuellen Lösungsfindung** und Etablierung der **gefundenen Lösungen** als neue **Verhaltensmuster**.

Lösungen durch Coaching

Coaching ist eine **individuelle Unterstützung**, die dem Klienten spezifisch und bedarfsgerecht bei der Erreichung seiner Ziele hilft.

Der **Coaching-Prozess** als solcher folgt einer klaren **Systematik** – dem **COACH-Modell**:

DER COACHING-PROZESS

C	Come together	„An Bord ankommen“
O	Orientation	„Position bestimmen“
A	Analysis	„Reiseroute klären“
C	Change	„Kurs einschlagen“
H	Harbour	„Im Hafen einlaufen“

Lösungen durch Coaching - Praxisbeispiel Konfliktfähigkeit -

Anliegen:	Konfliktfähigkeit: „Wie kann ich den Konflikt lösen, ohne die Beziehungsebene zu verletzen“?
Prozess:	COACH-Modell
Meilensteine:	Ermittlung des persönlichen Konfliktstils (Vermeiden, Durchsetzen, Nachgeben, Kompromiss, Win-win). Analyse des ermittelten Konfliktstils . Erarbeitung des erstrebenswerten Konfliktstils . Überführung des Verhaltens in den erstrebenswerten Konfliktstil (Verhaltensänderung).
Methodenauswahl:	Wertequadrat „Analyse von Vorwürfen/Zuschreibungen, die der Klient in Konflikten erlebt/verwendet“. Konfliktstile „Identifikation und Analyse des persönlichen Konfliktstils“. WEWIO „Umgang mit problematischen/belastenden Situationen“. Inneres Befragen „Wahrnehmung und inneres Bild des Konfliktpartners wird (positiv) verändert“. Passgenaue Fragen zu Konfliktlösung „Systematische Fragen analysieren und lösen den Konflikt“. Das Rollengesprächsmodell „Vorbereitung schwieriger Gespräche über Reflektion des angenommenen Gesprächsverlaufs“.
Besonderheit:	Coaching liefert nicht „ die Lösung “, sondern unterstützt den Klienten dabei, seine individuelle Lösung zu finden. Insofern gibt es nicht „die richtige Methode“ oder „das richtige Verhalten“, sondern nur die individuell für den Klienten passende Methode bzw. das für den Klienten passende Verhalten . Flexibilität in der Anpassung der Methoden, eine Methodenmix, andere Methoden oder individuelle Interventionen sind fester Bestandteil des Coaching-Prozesses.

Coaching-Konzept für den Einkauf

Zielgruppe:	Strategische Einkäufer und Führungskräfte
Dauer:	ca. 6 Monate plus Nachhaltigkeitscheck
Format:	Kennenlernen als Einstieg Kostenlos & Unverbindlich (Online / Präsenz) Individuelles Coaching (ca. 7 x 2 Stunden) (Online / Präsenz) Nachhaltigkeitscheck (1 x 2 Stunden) als individuelles Coaching (Online / Präsenz)



Coaching-Konzept für den Einkauf



Kennenlernen (2 Stunden)



- **Kennenlernen**
- **Coaching** - Möglichkeiten & Grenzen
- Grobe Validierung der **Ziele**
- **Feedback**

Individuelles Coaching (ca. 7 x 2 Stunden)



- **Individuelle Coachings** (4 Wochen Rhythmus) zur Unterstützung der persönlichen **Zielerreichung**
- Berücksichtigung **aktueller Herausforderungen**
- **Feedback**

Individuelles Coaching (1 x 2 Stunden)



- **Individuelles Coaching** zur Absicherung der **Nachhaltigkeit** (nach 6 Monaten)
- **Feedback**

Vorteile des Coaching-Konzeptes



- **Coaching** als **Brücke** zur nachhaltigen **Leistungssteigerung**.
- Jeder Teilnehmer **lernt sich**, seine **Persönlichkeit** und seine **Ressourcen** besser kennen.
- **Nachhaltigkeit** über die **6-monatige Dauer** mit abschließenden **Nachhaltigkeitscheck**.
- Jeder Teilnehmer arbeitet über die **individuellen Coachings** an **seinen persönlichen Anliegen**.
- **Aktuelle Herausforderungen** können in den Einzelcoachings **jederzeit aufgegriffen** werden.
- **Coaching** als (neuer) **Bestandteil** des (zukünftigen) **Führungsverständnis** fördert die **Entwicklung** und **Performance** der eigenen **Mitarbeiter**.
- **Coaching** stärkt die Fähigkeit zur **Selbstreflektion** als Basis für **Flexibilität** und **Anpassungsfähigkeit**.

COACHING EMPOWERS PROCUREMENT



**ERKENNEN UND ENTWICKELN SIE IHRE STÄRKEN,
AGIEREN SIE STETS SOUVERÄN UND GELASSEN**