

# Fußball spielen wie Gareth Bale



## Was der walisische Stürmer und Kompetenzmanagement im Einkauf gemeinsam haben... Ein Kommentar von Frank Sundermann.

„Gareth Bale war für mich der beste Spieler der EM. Nicht ein portugiesischer Egomane mit Hang zu Tragikrollen – nein, Gareth Bale mit seinen walisischen Kollegen hat gezeigt, wie weit man als Underdog kommen kann. Wenn Sie jetzt denken, ich habe meinen Artikel in der falschen Fachzeitschrift platziert und dieser wäre besser in „11 Freunde“ aufgehoben, dann täuschen Sie sich. Denn der Weg von Gareth Bale hat viel mit Kompetenzmanagement zu tun.“

Auf dem Schulhof in Cardiff hatte man dem jungen Gareth noch verboten, mit seinem starken Fuß zu spielen. Diese verbotene Nutzung von Kompetenzen treffe ich auch immer wieder in Einkaufsabteilungen an. Dort sitzen motivierte Mitarbeiter, die aber ihre Kompetenzen gar nicht ausspielen dürfen (z.B. verhandeln, Lieferanten einbinden etc.), weil „das mit den Lieferanten macht der Chef (Einkaufsleiter) selber“ und die Mitarbeiter sollen „mal schön weitere Bestellungen ins System hacken“.

Wer hier als Führungskraft über seinen Schatten springen kann und bereit ist, Mitarbeiter aufzubauen, die ggf. später fachlich besser sind als er, der hat viel erreicht.

Aber bitte machen Sie nicht den Fehler, dass Sie Ihren primus-inter-pares-Kandidaten jetzt im Sinne einer Belohnung zu einem Seminar senden, welches Sie für ihn ausgesucht haben.

### Meine Top-3-Tipps sind:

1. Fragen Sie die Mitarbeiter, was Sie brauchen und diskutieren Sie mit ihnen, was ihrer Meinung nach sinnvoll ist. Die Kombination macht es dann.
2. Warum den einen hervorheben und die anderen demotivieren. Meine Erfahrung zeigt, dass es nicht reicht, wenn einer im Einkauf der Überflieger ist und zum Seminar geht. Auch bei Wales ist es nicht nur ein Gareth Bale gewesen, sondern auch ein Aaron Ramsey und ein Hal Robson-Kanu. Will sagen: Meist fährt man mit einem Inhouse-Seminar besser.
3. Nicht nur Methodik, Methodik, Methodik: Viele Führungskräfte denken, dass Methodiktrainings allein wie Warengruppenmanagement, Wertanalyse, Kostenanalyse etc. ausreichend sind. Wir stellen fest, dass Trainings wie „Priorisierung und Selbststeuerung“ oder „Konfliktmanagement“ manchmal viel wichtiger sind. Meist ist es optimal, wenn ein Trainingsprogramm mit mehreren Einheiten aufgesetzt wird.

Und was gerne vergessen wird: Ein Training ist nur so gut wie die spätere Anwendung. Ansonsten war es ein (hoffentlich) unterhaltsamer Tag mit Kaffee und Keksen.

Mitarbeiter müssen nach Abschluss eines Trainings für z.B. Warengruppenmanagement gefördert und gefordert werden, das Vermittelte dann auch konkret anzuwenden. Erst dann kann sich ein Erfolg einstellen durch z.B. Einsparungen oder effizienteren Prozessen mit dem Lieferanten.

Gareth Bale hat früher Verteidiger bei FC Southampton gespielt. Erst als er bei Tottenham Hotspur und später bei Real Madrid eine offensivere Rolle als Flügelspieler wahrnahm, konnte er seine Stärken wie Schnelligkeit und Flanken ausspielen.

Insbesondere dieses Schaffen von Freiräumen zur Anwendung ist wichtig. Das funktioniert nicht immer, wenn alles andere beim Alten bleibt. Wenn also „Wertanalyse“ vermittelt wird und später in der Technik keine Akzeptanz für gemeinsame Projekte geschaffen wurde, dann sollten Sie das Geld lieber für einen Besuch der Abteilung bei einem Champion-League-Spiel verwenden.

Ich bin aber sicher, dass Sie meine Fußball-Analogien verstanden haben und sich mit Ihrer walisischen Einkaufsmannschaft schon für die EM 2020 vorbereiten. Viel Erfolg!”



*Frank Sundermann ist geschäftsführender Gesellschafter der Unternehmensberatung Durch Denken Vorne Consult GmbH, die innovative Beratungsansätze und umfassende Weiterbildungskonzepte für den Einkauf bietet. Weitere Informationen finden Sie unter [www.durchdenkenvorne.de](http://www.durchdenkenvorne.de).*

## Weitere interessante Archivbeiträge

Keine verwandten Beiträge.

