



Erfahrung Deutschland verbessert Materialeinkauf von Unternehmen

Ab 15. September: Über 500 erfahrene Beschaffungsexperten des Netzwerkes optimieren Einkaufsabteilungen von interessierten Firmen – ohne, dass hierfür Kosten entstehen

Operative Bestellabwicklung oder strategischer Einkauf? Bei der Beschaffung von Material, Rohstoffen oder Energie können viele Unternehmen noch immer deutlich sparen. Davon ist Erfahrung Deutschland überzeugt. Denn Senior-Experten des Netzwerkes konnten in Einkaufsabteilungen verschiedener Unternehmen bereits Einsparungen von bis zu 20 Prozent realisieren.

Deshalb bietet Erfahrung Deutschland nun interessierten Unternehmen die Möglichkeit, ihre Beschaffungsabteilung von erfahrenen Einkaufs-Profis des Netzwerkes optimieren zu lassen – ohne, dass hierfür Kosten für das Unternehmen entstehen. Die Arbeit der Senior-Experten finanziert sich komplett aus Teilen der realisierten Ersparnis.

„Sehr viele Unternehmen konzentrieren ihre ganzen Kräfte auf das

Produkt und die Absatzmärkte. Da bleibt für die Beschaffung oft nichts übrig, der Einkäufer ist die meiste Zeit mit der operativen Bestellabwicklung beschäftigt. Mit professioneller Unterstützung kann bei einem Beschaffungsvolumen von 100 Millionen Euro durchaus ein achtstelliger Betrag eingespart werden“, erklärt Steffen Haas, Geschäftsführer von Erfahrung Deutschland. „Wir möchten Unternehmen dabei helfen, ohne teure Investitionen diese Sparpotenziale zu realisieren. Deshalb haben wir uns für diese Einkaufs-Aktion entschieden, die sich nur aus den Früchten unserer Arbeit finanziert.“

Für diese bisher einmalige Aktion hat Erfahrung Deutschland ein Team von über 500 Profi-Einkäufern im Ruhestand aufgestellt. Diese verfügen über langjährige Erfahrungen im Controlling, der Prozessoptimierung und der Orga-

nisationsentwicklung von Beschaffungsabteilungen im In- und Ausland.

Die ED-Experten sind Umsetzer und keine Unternehmensberater. Sie untersuchen Rationalisierungspotential im Beschaffungswesen und helfen den Betrieben aktiv bei den Umsetzungsmaßnahmen. Sie wissen um den Aufbau von Wettbewerb in der Lieferantenwelt und können durch ihr fundiertes Hintergrundwissen den Lieferanten bei anstehenden Preiserhöhungen effektiv entgegenreten. Durch die konsequente Umsetzung der notwendigen Systematik über alle Organisationsgrenzen hinweg werden die Einsparpotenziale sicher realisiert.

Die Aktion startet zum 15. September 2008 und gilt zunächst für ein halbes Jahr. Interessierte Unternehmen und Experten können sich direkt unter der Telefonnummer 0620 - 52 32 96 90 (Durchwahl) informieren.

KEIN THEMA IM TOP-MANAGEMENT

Unternehmen in Deutschland sind nur unzureichend auf den demografischen Wandel vorbereitet. Das zeigt die aktuelle Studie "Pro 50 - Arbeit mit Zukunft" von PricewaterhouseCoopers (PwC), die 53 Unternehmen aus verschiedenen Branchen über ihre Maßnahmen zur Zukunftssicherung befragt hat. Als größte Hürde für das Demografiemanagement nennen die Unternehmen fehlendes Bewusstsein beim Top-Management. Zwar seien mehr als drei Viertel der Führungskräfte für das Thema Demografiemandel sensibilisiert, doch diese sitzen primär auf unteren Führungsebenen. Im Top-Management sei das Thema noch nicht ausreichend angekommen, heißt es.

Prekäre Situation: Eine Million Fachkräfte fehlen

Kaum eine Branche, die nicht über Fachkräftemangel klagt

Der Fachkräftemangel spitzt sich zu: Laut jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit fehlen deutschen Unternehmen bereits über eine Million qualifizierter Arbeitskräfte. Inzwischen klagen Berufsverbände branchenübergreifend, dass geeignetes Personal fehle, um offene Stellen zu besetzen. Auch die Handwerkskammern und der öffentliche Dienst weisen auf die Problematik hin.

Fast schon gebetsmühlenartig veröffentlicht der Verein der Ingenieure (VDI) immer wieder aktuelle Zahlen: So können derzeit über 95.000 Ingenieursstellen nicht besetzt werden. Der Mangel an Ingenieuren zieht sich hier durch alle Sparten – von der

Bauindustrie über die Technologiebranche bis hin zum Schiffbau.

Aber nicht nur Ingenieure sind knapp, auch in der Immobilienbranche sind gut ausgebildete Fachkräfte mittlerweile Mangelware. Laut dem Immobilienverband Deutschland (IVD) werden derzeit vor allem Asset Manager, Controller und Immobiliensachverständige händeringend gesucht.

Inzwischen klagen sogar die Betreiber von Call-Centern über das Fehlen qualifizierter Mitarbeiter. Die Branche strebt höhere Qualitätsstandards an, braucht dazu jedoch besser ausgebildete Mitarbeiter, die sie derzeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht finden.



Nachholbedarf: ältere Mitarbeiter als wichtige Ressource

Alternde Belegschaften verlangen einen Bewusstseinswandel: Nach Jahren politisch gewollter Frühverrentung müssen sich die Unternehmen wieder verstärkt auf die Kompetenz der älteren Belegschaft besinnen und den Wissenstransfer sichern.

Hier liegt bei deutschen Unternehmen noch einiges im Argen, wie die jüngste Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC belegt: Zwar geben 64 Prozent der befragten Unternehmen an, gezielt den Wissensaustausch zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern zu fördern. Dabei setzen sie vor allem auf systematische Einarbeitungszeiten sowie altersgemischte Arbeitsgruppen und Mentoring-Programme.

Doch bei der größten Herausforderung, ältere Mitarbeiter gezielt als wichtige Ressource einzusetzen und zu fördern, besteht Nachholbedarf.

Bindung durch Karriere auch im Alter findet kaum statt: Nur 23 Prozent der Unternehmen bieten explizit Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter über 50 an. Und gerade mal 17 Prozent verfügen ausdrücklich über ein Karrieremodell für Mitarbeiter über 50. Die Mehrheit dagegen hat keine oder nur auf bestimmte Altersgruppen beschränkte Karrieremodelle.

Auch die Problematik, dass geburten-schwache Jahrgänge die Talent-verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zunehmend verschärfen, schieben viele Unternehmen noch auf die lange Bank. Zwar geben rund 96 Prozent der Befragten an, dass sie die Beschäftigung mit dem Thema für wichtig halten, fast 40 Prozent stufen es sogar als sehr wichtig ein. Doch gerade mal 34 Prozent sagen, sie seien gut oder sehr gut auf den demografischen Wandel vorbereitet.

HINWEISE DER REDAKTION

Sorgenfreier in die Projekte gehen!

Mit maßgeschneiderten Versicherungsleistungen bietet die neue ED-Mehrwertkarte Freiberuflern [Sicherheit auf allen Projekten](#).

„Versicherungsleistungen als Annex zur Kreditkarte sind grundsätzlich keine neue Idee. Aber die ED-Visa-Card ist eine interessante Variante für freiberufliche Berater.“

[VersicherungsJournal](#) vom 30.07.28

Offene Projekte bei ED

Auf der Homepage von ED finden Sie [interessante Projektangebote!](#)

Immer aktuell!



ED-Experte Ernst ten Hövel

„Vor einigen Jahren war ich mal für kurze Zeit im Ruhestand. Ich hatte ein Haus im Elsass und genug Geld, aber nichts mehr zu tun. Da habe ich schnell gemerkt, dass das nichts für mich ist.“

Einsatz im Maschinenbau: „Meine Meinung ist gefragt“

Bei Erfahrung Deutschland haben Experten die Möglichkeit, ihre beruflichen Erfahrungen bei Projekten im In- und Ausland einzubringen. Wie ED-Experte Ernst ten Hövel (69) – mit seinem Marketingwissen unterstützt er einen Weltmarktführer.

„Nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben habe ich meine eigene Marketing-Agentur eröffnet, die ich bis heute führe. Inzwischen mache ich nur noch Dinge auf die ich wirklich Lust habe. Für Menschen oder Marken, die ich nicht leiden kann, arbeite ich nicht mehr.“

Im Oktober 2006 kam Erfahrung Deutschland auf mich zu und wollte mich als Senior-Experten gewinnen. Ich musste für ein Interview zur Verfügung stehen und ein Profil ausfüllen. Einige Zeit später kam der Anruf von der Firma Weiss in Buchen. Nach dem Gespräch wurde ich gefragt, ob ich gleich dableiben will - und seitdem arbeite ich rund 40 bis 60 Stunden im Monat für dieses Unternehmen.

Die renommierte Firma stellt spezielle Komponenten für den Maschinenbau her – sogenannte Rundschaltische - und ist darin Weltmarktführer. Ich bin für die Positionierung der Marke und der Produkte zuständig, definiere die Zielgruppen, wähle die Kampagnen aus und führe die Werbeagentur.

Der Firmenchef ist ein Visionär in seiner Branche und dabei menschlich intakt. Solche Leute bei ihrer Arbeit zu unterstützen, ihnen dabei zu helfen, nicht in bestimmte Fallen zu tappen - das ist für mich eine wirkliche Aufgabe. Hier kann ich echte Aufbauarbeit leisten. Für meine Tätigkeit verlange ich das marktübliche Honorar. Ich finde, in der Wirtschaft ist jede Arbeit ihr Geld wert und wenn etwas nichts kostet, dann wird es oft auch nicht geachtet.

Ich habe meine Karriere gemacht und bin als Außenstehender kein Konkurrent für die Jüngerer mehr. Deshalb hört man mir heute viel intensiver zu als früher. Meine Meinung ist gefragt. Ich halte nichts davon, grundsätzlich mit 65 Jahren in den Ruhestand zu gehen. Das muss man individuell entscheiden. Der Reiz ist für mich, dass ich mit Menschen zusammen sein kann, die ich etwas lehren kann und von denen ich etwas lernen kann. Wenn dieses Ziel erreicht ist und das Projekt läuft, dann habe ich meine Aufgabe erfüllt.“