



# Konzeptionalisierung der Incentivierung im wertorientierten Einkauf

## Zielsetzung

Die Arbeit setzt sich aus zwei Themenblöcken zusammen. Das Ziel des ersten Themenblocks ist es aufzuzeigen, wie der Beschaffungserfolg vor dem Hintergrund einer wertorientierten Ausrichtung des Einkaufs gemessen werden kann. Dies stellt eine der wesentlichen Voraussetzungen zur Gestaltung eines Incentivierungssystems dar. Das Ziel des zweiten Themenblocks ist es darzustellen, wie ein Incentivierungssystem im wertorientierten Einkauf zu gestalten ist, um die gemessenen Erfolge entsprechend zu incentivieren.

## Vorgehensweise

Der erste Themenblock setzt sich mit den Möglichkeiten zur Messung des Beschaffungserfolgs auseinander. In dessen Rahmen werden Messgrößen aufgezeigt, die dem Ausweis des Wertbeitrags der Beschaffung dienen. Im Anschluss daran wird im zweiten Themenblock der Frage nachgegangen, wie die gemessenen Beschaffungserfolge incentiviert werden können. Dazu werden neben den wesentlichen Rahmenbedingungen und Gestaltungsparametern zum Aufbau eines Incentivierungssystems, vor allem auch die Möglichkeiten zur materiellen und immateriellen Incentivierung dargestellt.

## Ergebnisse

**Voraussetzung zur Incentivierung:** Definition von Messgrößen, die sich an den Wertbeiträgen des Einkaufs orientieren → Vereinbarung klarer und widerspruchsfreier Ziele zu den jeweiligen Messgrößen

**Gestaltung des Incentivierungssystems:** Berücksichtigung der allgemeinen Rahmenbedingungen → Zusammensetzung der Vergütung: feste und variable Entgeltbestandteile → Bezugseinheit der Incentives: Berücksichtigung sowohl der Einzel- als auch der Teamleistung → Auszahlungsmodus der Incentives: jährliche Einmalzahlung bzw. periodische Teilausschüttung bei langfr. Zielen

**Incentivierung der Erfolge:** Feststellung des Zielerreichungsgrads zur Bestimmung der Höhe der finanziellen Incentives → Ergänzung der finanziellen Incentives um nicht-finanzielle und immaterielle Incentives → Auswahl der Incentives: Berücksichtigung der Motiv- und Bedürfnisstruktur der Mitarbeiter