

Finanznachrichten auf Cash.Online > Meinung > Kolumnen > Personalauswahl im Vertrieb: Schluss mit teuren Bauch-Entscheidungen

Teilen bei: |

30. Oktober 2017, 09:00

Berater | Kolumnen

## Personalauswahl im Vertrieb: Schluss mit teuren Bauch-Entscheidungen

Die Personalauswahl im Vertrieb darf nicht länger auf die leichte Schulter genommen werden, denn falsche Entscheidungen können Unternehmen teuer zu stehen kommen. Bei der Suche nach geeignetem Beraternachwuchs sollten Sie sich vor fünf Stolperfallen in Acht nehmen.



"Gerade im Vertrieb gibt es in puncto Personalauswahl deutlichen Verbesserungsbedarf."

"Wir stellen einfach die alte Anzeige wieder online, um Zeit zu sparen. Sicher werden ein paar gute Bewerber dabei sein, Frau Schulte kann ja dann die Unterlagen schon mal vorsortieren ..." So oder so ähnlich läuft es wahrscheinlich in vielen Unternehmen ab, sobald im Vertrieb Not am Mann ist. Sei es, weil eine Stelle vakant geworden ist oder weil ein bisschen zusätzliche Salespower die Zahlen wieder geradebiegen soll.

Was viele Vertriebsleiter jedoch nicht auf dem Schirm haben: Gerade in einer Zeit, in der immer mehr potenzielle Kunden online recherchieren, vergleichen und auch keine Skrupel haben, von einem Versicherungsanbieter zum nächsten zu wechseln, sind Spitzenverkäufer wertvoller denn je.

Es ist es vor allem die Persönlichkeit, das Auftreten und das Know-how Ihrer Berater, das darüber entscheidet, ob der Kunde sich gut beraten fühlt und schlussendlich unterschreibt. Spätestens jetzt sollte klar sein: Die Personalauswahl darf nicht länger auf die leichte Schulter genommen werden.

### Falsche Entscheidungen kommen Unternehmen teuer zu stehen

Zugegeben, ich habe auch schon Leute eingestellt, weil sie mir sympathisch waren. Und musste nach einigen Wochen feststellen, dass sie einfach nicht ins Team passten. Oder dass sie nicht die Leistung bringen, die ich mir erhofft hatte. Sowa kann passieren – es darf jedoch nicht zum Standard werden. Gerade im Vertrieb gibt es in puncto Personalauswahl deutlichen Verbesserungsbedarf.

Die Ergebnisse einer aktuellen Studie sprechen Bände: Talentry, Anbieter einer Mitarbeiterempfehlungs-Software, hat in Zusammenarbeit mit der Humboldt Universität Berlin und dem Privat-Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung (IQP) HR- und Vertriebsexperten aus rund 180 mittelständischen Unternehmen und Konzernen befragt.

Und die Ergebnisse haben mich wirklich schockiert: Bis eine Stelle im Vertrieb besetzt wird, vergehen durchschnittlich drei Monate. Das müssen Sie sich mal auf der Zunge zergehen lassen. Drei Monate, in denen Bestandskunden mehr schlecht als recht von anderen Beratern oder schlimmstenfalls gar nicht betreut werden. Mal ganz zu schweigen von den Aufträgen, die Ihnen in dieser Zeit entgehen.

Unter Berücksichtigung dieser Opportunitätskosten können unbesetzte Vertriebsstellen für Unternehmen ganz schön teuer werden. Der Studie zufolge belaufen sich die Kosten für eine einzelne Stellenbesetzung auf knapp 10.000 Euro. Für einen Verkäufer. Natürlich will ich damit nicht sagen, dass Sie Entscheidungen übers Knie brechen sollten – doch zu viel Zeit sollten Sie sich schon aus unternehmerischer Sicht nicht lassen.

Drucken  
Weiterleiten  
Kommentieren

Teilen bei



Mehr zum Thema

Coaching für Finanzberater  
Berater  
Kolumnen

Startseite

Kontakt

### MEHR ZUM THEMA COACHING FÜR FINANZBERATER



Berater

**Erfolgreiches Empfehlungsmarketing in vier Schritten**



Berater | Kolumnen

**Fünf zündende Gesprächseinstiege: So überzeugen Sie in 30 Sekunden**



Berater | Kolumnen

**Vertriebsführung erfordert Fingerspitzengefühl**

[Alle Themenseiten ...](#)

Anzeige

### AKTUELLES AUS DEM RESSORT



Berater | Investmentfonds | Märkte

**Bundesregierung ruft Medien zur Herausgabe von "Paradise Papers" auf**



Berater | Investmentfonds | Märkte

**Beschleunigung der Robotik-Revolution erwartet**



Berater | Versicherungen

**Künstliche Intelligenz und Smart Data verändern die Versicherungswelt**

### MEISTGELESEN

Erbrecht: Steuerfalle Gemeinschaftskonto

Erbrecht: Ausgleichspflicht bei Berliner Testamenten

"Es gibt nur eine echte Alternative zur BU"

Die häufigsten Fehler bei der Baufinanzierung

Immobilienmarkt 2018: Geldpolitik, Bauzinsen und Immobilienpreise

### UNTERNEHMEN IM FOKUS

**SwissLife**

**fairvesta**  
Gewinne mit Immobilien

powered by IPConcept

  
**FONDSIMFOKUS**

**WIRTSCHAFTSHAUS**  
Rendite zum Anfassen

**Canada Life™**

Sponsored News

Anzeige



### AKTUELLE NEWS PER WHATSAPP

© by WhatsBroadcast

ePaper: SPECIAL VV-FONDS

Anzeige

Finanznachrichten auf Cash.Online &gt; Meinung &gt; Kolumnen &gt; Personalauswahl im Vertrieb: Schluss mit teuren Bauch-Entscheidungen

Teilen bei:  | 

30. Oktober 2017, 09:00

[Berater](#) | [Kolumnen](#)

## Personalauswahl im Vertrieb: Schluss mit teuren Bauch-Entscheidungen

Der Haken an der Sache: Sie können Ihren Kandidaten immer nur vor den Kopf gucken. Ein gutes Gefühl für Menschen ist dabei von Vorteil, doch selbst das beste Bauchgefühl kann Sie schon mal täuschen. Also wieder eine Stellenausschreibung machen? Oder einen der abgelehnten Kandidaten reanimieren?

### Gute Verkäufer wachsen nicht auf Bäumen

Beide Methoden kosten Sie rein subjektiv betrachtet nicht viel Zeit. Was viele Chefs dabei jedoch übersehen: die Folgen einer Fehlbesetzung sind viel weitreichender. Die Talentry-Studie kommt zu dem Schluss, dass sich die Kosten auf rund 235.000 Euro belaufen – vor allem verursacht durch "Minderleistung" und "Malus beim Kunden".

Damit hätten Sie wahrscheinlich nicht gerechnet. Ein Grund mehr, dem Thema Personalauswahl künftig mehr Aufmerksamkeit zu schenken und sorgfältiger nach geeignetem Beraternachwuchs zu suchen.

### Vor diesen fünf Stolperfallen sollten Sie sich in Acht nehmen:

#### 1. Zu allgemein bleiben

Verkaufen heißt Verkaufen? Eigentlich schon. Doch nur weil Ihr Kandidat ein super Verkäufer in der Mobilfunkbranche war, heißt es noch lange nicht, dass er auch ein Händchen für Versicherungen hat. Außerdem sollten Sie bedenken, dass sich die Anforderungen auch deutlich unterscheiden können.

Brennt es gerade und Sie brauchen einen Jäger für die Neukundengewinnung? Oder wollen Sie eher einen Sammler, der einige Bestandskunden übernehmen soll? Schreiben und sagen Sie klipp und klar, was Sie eigentlich suchen. Ein klares Anforderungsprofil bringt Sie einen großen Schritt näher zum Wunschkandidaten.

#### 2. Einen Doppelgänger suchen

"Wir brauchen noch so einen Spitzenverkäufer wie den Schmittke!" Sorry, doch daraus wird nichts. Versuchen Sie nicht, einen Doppelgänger Ihres erfolgreichsten Beraters zu finden.

Zum einen werden Sie hier nur enttäuscht werden. Zum anderen ist mehr vom gleichen nicht immer die beste Lösung. Ein junger Berater, der frische Impulse mit ins Unternehmen bringt, erweist sich unter Umständen als viel wertvoller.

[Drucken](#)  
[Weiterleiten](#)  
[Kommentieren](#)

Teilen bei

[Mehr zum Thema](#)[Coaching für Finanzberater](#)  
[Berater](#)  
[Kolumnen](#)[Startseite](#)[Kontakt](#)

### MEHR ZUM THEMA COACHING FÜR FINANZBERATER

[Berater](#)**Erfolgreiches Empfehlungsmarketing in vier Schritten**[Berater](#) | [Kolumnen](#)**Fünf zündende Gesprächseinstiege: So überzeugen Sie in 30 Sekunden**[Berater](#) | [Kolumnen](#)**Vertriebsführung erfordert Fingerspitzengefühl**[Alle Themenseiten ...](#)

Anzeige

### AKTUELLES AUS DEM RESSORT

[Berater](#) | [Investmentfonds](#) | [Märkte](#)**Bundesregierung ruft Medien zur Herausgabe von "Paradise Papers" auf**[Berater](#) | [Investmentfonds](#) | [Märkte](#)**Beschleunigung der Robotik-Revolution erwartet**[Berater](#) | [Versicherungen](#)**Künstliche Intelligenz und Smart Data verändern die Versicherungswelt****MEISTGELESEN**

Finanznachrichten auf Cash.Online &gt; Meinung &gt; Kolumnen &gt; Personalauswahl im Vertrieb: Schluss mit teuren Bauch-Entscheidungen

Teilen bei:  | 

30. Oktober 2017, 09:00

[Berater](#) | [Kolumnen](#)

## Personalauswahl im Vertrieb: Schluss mit teuren Bauch-Entscheidungen

### 3. Papierkrieg

„Bitte reichen Sie Ihre Bewerbungsunterlagen schriftlich in doppelter Ausführung ein und absolvieren Sie online unseren Auswahltest ...“ Manche Unternehmen machen aus ihren Bewerbungsverfahren bürokratische Schlachten.

Ganz ehrlich, da brauchen Sie sich nicht zu wundern, wenn kein Spitzentalent an Ihre Tür klopft. [Gute Verkäufer](#) sind Macher und wollen schnell zur Sache kommen. Machen Sie es Ihnen so einfach wie möglich, anstatt ihnen Steine in den Weg zu legen.

### 4. Zeitnot

Die Umsatzzahlen sind im freien Fall, die Vertragsabschlusszahlen rückläufig? Unter diesem enormen Druck fällt es nicht leicht, sich einen klaren Kopf für Bewerbungsgespräche zu schaffen. Bitte widerstehen Sie unbedingt der Versuchung, einfach den erstbesten Kandidaten zu nehmen. Wenn Sie zeitlich so eng eingespannt sind und selbst mit anpacken müssen, kann es Sinn machen, sich professionelle Unterstützung für das [Recruiting](#) zu suchen.

### 5. Unterhaltsame Geschichten

Ich habe selbst schon erlebt, dass Bewerbungsgespräche eher einem Storytelling-Wettbewerb glichen. Wer hat die tollste Karriere vorzuweisen, war bei den angesehensten Unternehmen, hat die skurrilsten Situationen beim Kunden erlebt? Solche Geschichten sind unterhaltsam – wenn sie abends an der Theke erzählt werden.

Im Vorstellungsgespräch sollten Sie sich davon jedoch nicht blenden lassen. Um Kandidaten richtig einzuschätzen, ist es entscheidend, die richtigen Fragen zu stellen und hinter die Fassade zu blicken. Beim [Verkaufen](#) zählt vor allem eins: Der Abschluss. Zeigen Sie daher keine falsche Scheu, sondern fragen Sie gezielt nach Abschlussquote und zum Beispiel messbaren Ergebnissen und Erfolgen, an denen der Bewerber beteiligt war.

*Martin Limbeck ist einer der renommiertesten Business-Speaker und Verkaufs-Experten auf internationaler Ebene. Er ist seit mehr als 20 Jahren Verkaufs- und Managementtrainer. Limbeck ist Inhaber der Martin Limbeck® Training Group, Lehrbeauftragter im Bereich Sales Management an der ESB Business School in Reutlingen sowie Dozent in der Führungskräfteweiterbildung der Universität St. Gallen. Er ist Mitglied des Club 55 und des Top-Trainer-Teams Salesleaders.*

Foto: Philip Reichwein

[Drucken](#)  
[Weiterleiten](#)  
[Kommentieren](#)

Teilen bei

[Mehr zum Thema](#)[Coaching für Finanzberater](#)  
[Berater](#)  
[Kolumnen](#)[Startseite](#)[Kontakt](#)

#### MEHR ZUM THEMA COACHING FÜR FINANZBERATER

[Berater](#)**Erfolgreiches Empfehlungsmarketing in vier Schritten**[Berater](#) | [Kolumnen](#)**Fünf zündende Gesprächseinstiege: So überzeugen Sie in 30 Sekunden**[Berater](#) | [Kolumnen](#)**Vertriebsführung erfordert Fingerspitzengefühl**[Alle Themenseiten ...](#)

Anzeige

#### AKTUELLES AUS DEM RESSORT

[Berater](#) | [Investmentfonds](#) | [Märkte](#)**Bundesregierung ruft Medien zur Herausgabe von "Paradise Papers" auf**[Berater](#) | [Investmentfonds](#) | [Märkte](#)**Beschleunigung der Robotik-Revolution erwartet**[Berater](#) | [Versicherungen](#)**Künstliche Intelligenz und Smart Data verändern die Versicherungswelt**

#### MEISTGELESEN

[Erbrecht: Steuerfalle Gemeinschaftskonto](#)[Erbrecht: Ausgleichspflicht bei Berliner](#)