



17. Januar 2020



## Fehlbesetzungen vermeiden: Warum Sie nicht den Erstbesten einstellen sollten

Passende Mitarbeiter zu finden kann für Vertriebsverantwortliche eine echte Herausforderung sein. Wer sich aber mit der zweiten Wahl zufrieden gibt, riskiert hohe Folgekosten.

- » Weiterempfehlen
- » Kommentieren
- » Drucken

### Ähnliche News

- » Über 400 Besucher beim AssCompact Beratertag in Wien
- » ÖGVS: HDI Testsieger bei Eigenheimtarifen
- » IDD-konforme Beratung – der digital durchgängige Arbeitsprozess macht es möglich
- » DONAU-Chefin: „Versicherer werden in Zukunft noch viel digitaler sein“
- » WWK laut Studie „zukunftsicher“

von Martin Limbeck

Wahrscheinlich haben Sie es bereits im eigenen Unternehmen festgestellt: Es ist nicht leichter geworden, kompetente und engagierte Verkäufer mit Potenzial zu finden – und diese dann auch noch langfristig an die Company zu binden. Zum einen liegt das am allgemein herrschenden Fachkräftemangel. Vor allem jedoch auch daran, dass ein Job im Vertrieb von der jungen Generation einfach nicht als attraktiv wahrgenommen wird. Die Folge: Viele Vertriebsverantwortliche reagieren geradezu panisch und versuchen einzustellen, wen immer sie kriegen können. Ganz ehrlich: Das bringt überhaupt nichts. Und kostet Sie obendrein auch noch teures Lehrgeld! Denn ein Mitarbeiter, der Sie schon während des Bewerbungsverfahrens nicht voll überzeugt hat, wird es auch später nicht tun.

### Genau hinschauen statt Kompromisse einzugehen

Ich gebe zu, im Zweifelsfalle bin auch ich ein Verfechter der Mentalität „Hire for attitude, train for skills“. Denn bei Verkäufern ist die richtige Einstellung entscheidend. Die können Sie nicht durch Schulungen nachrüsten – Fachwissen und rhetorisches Geschick hingegen schon. Das bedeutet jedoch nicht, dass ich den Leuten ewig Zeit gebe, sich zu entwickeln. Wenn sich nicht im vereinbarten Zeitrahmen eine deutlich positive Tendenz abzeichnet, passt es leider nicht. Doch wenn gerade wirklich Not am Mann ist, sollten Sie sich auf keinerlei Kompromisse einlassen. Sie brauchen jemanden, der sofort voll einsteigen kann und die Arbeit wegschafft? Dann dürfen Sie sich nicht mit der zweiten Wahl zufriedengeben.

Schnell staut sich sonst Frust auf allen Seiten an: Bei Ihnen, weil der Neue die notwendige Leistung nicht bringt. Bei den Kollegen, da die versprochene Entlastung ausbleibt – und beim Mitarbeiter selbst, weil er sich überfordert fühlt. Die Folgen: Resignation, Krankschreibung, Kündigung. Unzufriedenheit und ein angespanntes Betriebsklima sind dabei nur die Spitze des Eisbergs. Viele Führungskräfte übersehen, was unter der Wasseroberfläche zur echten Bedrohung werden kann: Verschiedene Studien belegen, dass Personalfuktuation infolge falsch besetzter Positionen in deutschen Unternehmen Folgekosten im dreistelligen Milliardenbereich verursacht. Pro Jahr. Spätestens jetzt sollten Sie hellhörig werden und Ihr Recruiting auf den Prüfstand stellen!

### Vielfalt statt „Mehr vom Gleichen“

Vollständig vermeiden lassen sich Fehlbesetzungen zwar nicht. Doch wenn Sie sich für Personalentscheidungen ausreichend Zeit nehmen und den Kandidaten fachlich wie auch persönlich auf den Zahn fühlen, sinkt die Quote rapide. Und was ist überhaupt ein „passender“ Mitarbeiter? Viele Personalverantwortliche verstehen darunter – meist unbewusst – einen Klon ihres besten Mitarbeiters. Doch „Mehr vom Gleichen“ ist nicht automatisch der Schlüssel zum Erfolg! Außerdem gehen Ihnen tolle Talente durch die Lappen, wenn Sie mit derartigen Scheuklappen auf die Bewerber schauen. Gerade im Vertrieb macht es durchaus Sinn, ein Team aus unterschiedlichen Charakteren zu formen, in dem jeder seine eigene Herangehensweise hat. Denn es gibt nicht nur für jeden Verkäufer die richtigen Kunden, sondern auch für jeden Kunden den passenden Verkäufer!

### Der Autor

Martin Limbeck ist Inhaber der Limbeck® Group, einer der führenden Experten zum Thema Blended Learning und Entwicklung von Lernkonzepten für Unternehmen, sowie einer der meistgefragten und renommiertesten Business-Speaker und Verkaufsspezialisten auf internationaler Ebene. Für seine innovativen und nachhaltigen Angebote wie den LOOP-Prozess® und die Martin Limbeck® Online Academy wurde Martin Limbeck unter anderem mit dem Großen Preis des Mittelstandes der Oskar-Patzelt-Stiftung und dem Siegel „Wirtschaftsmagnet“ ausgezeichnet. Darüber hinaus erhielt die Limbeck® Group die Auszeichnung „Beste Arbeitgeber in NRW 2019“ von Great Place to Work®. Mehr Informationen auf [www.martinlimbeck.de](http://www.martinlimbeck.de) und [www.limbeckgroup.com](http://www.limbeckgroup.com).

### Das neue Buch

Limbeck. Vertriebsführung.

Das Standardwerk für Sales Management

- 448 Seiten, gebunden
- ISBN 978-3-86936-931-0
- € 40,10 (A)
- GABAL Verlag, Offenbach 2019

Anzeige

D.A.S. ist auf Youtube!

D.A.S. Rechtsschutz Österreich

Abonnieren

1:10 / 1:10

Find us on

Facebook YouTube LinkedIn Instagram XING