

Ein professioneller Test verrät viel über den künftigen Vertriebler

Gute IT-Mitarbeiter sind schwer zu finden, erst recht im Vertrieb. Dort müssen sie nämlich nicht nur über Fachkenntnisse verfügen. Ein Vorabtest kann Hinweise liefern, wer sich für diesen Job eignet.



Karriereratgeber 2015 – Jens Schulte, Rohde & Schwarz

Vom 29. Oktober bis 11. November 2015 beantwortet Jens Schulte von Rohde & Schwarz im Online-Forum der CW Fragen von Interessenten, die sich für einen Einstieg und die Karriereaussichten in einem Hightech-Unternehmen interessieren.

Jens Schulte ist seit drei Jahren bei Rohde & Schwarz im Human Resources Management tätig. Als Personaler war er zunächst für den Bereich Vertrieb, Marketing und Service zuständig, bevor er seine aktuelle Position als Director of HR Marketing & Recruiting antrat. Vor seinem Engagement beim Münchner Elektronikonzern war der studierte Wirtschaftspädagoge Geschäftsführer der MRL Consulting GmbH, einer internationalen Personalberatung im Technologie- und Finanzdienstleistungsumfeld.

Diagnostikinstrumente dienen Personalentscheidern früher nur dazu, festzustellen, ob der Bewerber zum Unternehmen passte. In der heutigen Zeit, in der Firmen um die besten Talente kämpfen, sind sie eine gute Möglichkeit, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Eine Hilfe könnten zum Beispiel das Karriereregutachten und das zugehörige Rekrutierungskonzept sein, das das Deutsche Institut für Vertriebskompetenz (DIV) entwickelt hat. Damit kann ein Arbeitgeber dem Bewerber nicht nur die üblichen Fragen stellen, sondern er erhält darüber hinaus eine Einschätzung, inwieweit der Kandidat die besonderen Anforderungen des Unternehmens erfüllt. „Durch das Karriereregutachten erkennen Personaler sehr schnell, ob der Bewerber zum Anforderungsprofil des Unternehmens passt oder nicht“, ist Dirk Thiemann, Geschäftsführer vom DIV überzeugt. Aus Erfahrung weiß er, dass es den IT-Unternehmen nicht reicht, nur ihre eigene Entscheidung zu fundieren. „Sie führen mit dem Kandidaten ein Karrieregespräch und geben ihm so die Sicherheit, dass er mit seinen Fähigkeiten und Talenten im richtigen Unternehmen gelandet ist.“

Im Idealfall sollte daher eine Bewerberauswahl in mehreren Stufen ablaufen. Auf ein Telefoninterview folgt zunächst die eignungsdiagnostische Analyse. Dadurch bekommt das Unternehmen wichtige Hinweise zum Beispiel auf die Frage, ob das firmeneigene variable Entgeltssystem dem Kandidaten zusagt. Bringt der Kandidat die richtige Motivation mit und wird er entsprechend auf das Anreizsystem des Unternehmens eingehen? Hat der Bewerber die passenden Verhaltensweisen, die es für einen erfolgreichen Mitarbeiter im Vertrieb braucht?

Und hat der Bewerber die verkäuferischen Fertigkeiten und Kenntnisse, um erfolgreich sein zu können?

Leitfaden für das Vorstellungsgespräch

Auch der Bewerber erhält eine Übersicht, wo seine Stärken liegen und ob der angestrebte Job zu ihm passt. Anschließend findet erst das Vorstellungsgespräch statt. Idealerweise dauert dieses nicht eine, sondern eineinhalb Stunden, da es ein Mini-Assessment-Center beinhaltet. Nach einer zehnminütigen Selbstpräsentation des Kandidaten werden etwa eine halbe Stunde lang die kritischen Punkte aus der Bewerbung und der Analyse untersucht. Dafür gibt es einen speziell auf den Vertrieb entwickelten Leitfaden. Eine wichtige Frage, mit der man die Kenntnis von Verkaufstechniken überprüfen kann, lautet zum Beispiel: „Auf welche Signale des Kunden hören Sie, die darauf hinweisen, dass der Kunde zum Kauf bereit ist?“ Danach erwartet den Bewerber die Simulation eines Verkaufsgesprächs.

Hat der Kandidat auch hier überzeugt, und ist man sich einig, dass man ihn haben möchte, führt man ein weiteres 20-minütiges Gespräch, in dem das Karriereregutachten besprochen wird. Anschließend geht es dann um die Rahmenbedingungen und die Wohlfühlfaktoren für den neuen Mitarbeiter. Wichtig für die Rekrutierung ist aber nicht nur das Gespräch, sondern man sollte mit der beiderseitigen Unterschrift unter den Arbeitsvertrag nicht lange warten. Damit dann der neue Mitarbeiter langfristig dem Unternehmen erhalten bleibt, ist eine professionelle Begleitung in den ersten Monaten genauso wichtig wie die richtige Ansprache in der Rekrutierung.