

„Menschen im Vertrieb“/Kurz-Sales-Index Eine aktuelle Experten-Befragung liefert sehr ernüchternde Ergebnisse

# Beim Recruiting haperts

Schlechte Noten für die Führungsqualität in Österreich – negative Auswirkungen auf die Mitarbeiter.

**Wien.** Mehr als 100 Sales-Experten aus ganz Österreich wurden vor Kurzem zum Ist-Zustand heimischer Vertriebsorganisationen befragt. Die mit dem Kurz-Sales-Index (KSI) aktuell gemessene Kritik ist außergewöhnlich hoch: Ziele und Strategien werden als „nicht tauglich“ beschrieben, Soll-Ist-Abweichungen werden zu langsam oder gar nicht berücksichtigt, sämtliche Führungsthemen weisen niedrige Werte auf, der interne Informationsfluss wird stark kritisiert, Ressourcen sind zu gering, und die Vertriebsinstrumente erfüllen laut den befragten Experten nicht ihren Zweck.

Diese internen Minderleistungen wirken sich auf die Beteiligten aus: Die individuelle Lifebalance ist häufig aus dem Gleichgewicht, die emotionale Bindung an das Unternehmen sinkt, Fähigkeit und Wille zur Kooperation zeigen zu niedrige Werte und der allgemeine, negative Stresslevel ist zu hoch. „Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist eine Optimierung des so wichtigen Unternehmensmotors Vertrieb von größter Bedeutung, um am hart umkämpften Markt wettbewerbsfähig zu bleiben oder vielleicht sogar Wettbewerbsvorteile zu erzielen“, kommentiert Hans Bachinger, Initiator der Befragung und Geschäftsführer von „Menschen im Vertrieb“. „Sowohl für Kunden als auch für Mitarbeiter ist die Optimierung des Vertriebs unausweichlich. Neben der essenziellen Zufriedenheit der Mitarbeiter bringt jeder Prozentpunkt mehr



KSI: Massive Kritik an der Führungsqualität im Vertrieb ebenso wie am Recruiting.

an Lob oder weniger an Kritik direkt messbare monetäre Vorteile im Unternehmen.“

## Es war ein schweres Jahr

Die Summe der positiven Bewertungen aller Sales-Themen liegt im Kurz Sales Report aktuell nur bei 37% auf einer Skala von 0 bis +100. In Relation zu Vergleichsmessungen liegt dieser Wert um ca. 25 Prozentpunkte zu tief. Allgemein können Werte unter 60 als schwach betrachtet werden. Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass sich ein großer Teil von Österreichs Unternehmen im Vertrieb derzeit in einer ungünstigen Situation befindet.

Rund 80% der Vertriebsprofis geben an, dass „Führung in den Vertriebsorganisationen“ großes Verbesserungspotenzial aufweist. Nur 20% bezeichnen die Führungsqualität als „gut bis sehr gut“.

Selbst das „Vertrauen in Führungskräfte“ erhält mit 40% Zustimmung gegenüber 24% Ablehnung (auf der negativen Skala 0 bis –100) einen schwachen Wert. Der Aussage, dass die „Führung insgesamt gut gelingt“, stimmen nur 32% zu.

„Vergleicht man die Absoluten Zahlen der vertriebsfokussierten Studienrichtungen mit den meisten anderen, ist die Relation sehr schlecht“, kritisiert Bachinger. „Erschwerend kommt hinzu, dass die Suche nach Mitarbeitern im Vertrieb sehr häufig unprofessionell durchgeführt und nur bedarfsbezogen wahrgenommen wird.“

„Wenig verwunderlich ist es also, wenn im Kurz Sales Report 2014 das Thema Personalauswahl/Stellenbesetzung unter den am meisten kritisierten Faktoren aufscheint“, hebt Gergely Hernady, ebenfalls Geschäftsführer von „Menschen im Vertrieb“, die Problemzone „Recruiting im Vertrieb“

hervor. Die Aussage „Wir brauchen mehr Verkaufs- und Vertriebs-schulungen“ wird mit 32 auf der Bewertungsskala von 0 bis +100 der befragten Experten bejaht und mit –19 auf der Skala von 0 bis –100 verneint. Die Aussage „Gute Verkäufer werden leicht gefunden“ erhält nur 11 Prozentpunkte auf der positiven Skala, aber 46 Prozentpunkte auf der negativen Skala (0 bis –100).

## Auch eine gute Nachricht

Immerhin: Die Beteiligten sind immer noch motiviert und erkennen den Wert des eigenen Beitrags durch ihre erbrachte Arbeitsleistung. Das bedeutet, dass die Beteiligten zwar mit der Gesamtsituation im Vertrieb überwiegend unzufrieden sind, aber sie im Kurz Sales Report 2014 im Bereich des Leistungswillens immer noch ausreichend gute Werte aufzeigen.

Das Gebiet „Persönlicher Leistungsbeitrag“ fällt, mit 69 auf der positiven Skala, bei nur –2 auf der negativen Bewertungsskala (von 0 bis –100), erfreulich aus. +69 Prozentpunkte Zustimmung zur Aussage „Ich leiste einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg“ zeigen die allgemein positive Leistungsbereitschaft.

Niedrig bewertet werden allerdings der allgemeine Stresslevel, der mit –20 kritisiert wird, sowie die „Lifebalance“ im Vertrieb, die mit –22 auch negativ beurteilt wird. (pj)

[www.menschen-im-vertrieb.at](http://www.menschen-im-vertrieb.at)

Karriere-Inside mit:  
Christoph Weissenböck



## Diversity als Lösung

Hochqualifizierte Menschen, die sich mit mehreren Hilfsjobs gleichzeitig über Wasser halten und dabei mehr schlecht als recht verdienen – für viele Migranten ist das trauriger Alltag. Jeder vierte (!) Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund ist bei der Ausübung seiner Arbeit überqualifiziert. Ich will gar nicht extra darauf eingehen, was dieser Umstand für die Betroffenen und deren Familien bedeuten muss. Denn Unterforderung im Job wird, wie viele Studien beweisen, teilweise schlimmer empfunden als Überforderung und macht in nicht wenigen Fällen auf Dauer krank – physisch und/oder psychisch.

Laut der Wiener Expertin Rotija Dumpelnik ist der wichtigste und dringendste Schritt jener, dass im Ausland erworbene Qualifizierungen in Österreich rascher anerkannt werden. Weiters müssen Zeit und Möglichkeiten gegeben werden, die Sprache rasch zu erlernen.

Auch Firmen können potenziellen neuen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund bei diesen Prozessen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Hilfe und Auskünfte gibt es z.B. vom Integrationsfonds, der auf einer eigenen Homepage Fragen zur Berufsanerkennung thematisiert.

Sehr wichtig für Arbeitgeber: Sind Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Firma „angekommen“, braucht es professionelles Diversity Management. Laut aktuellen Studien ist ein solches jedoch nur in wenigen Firmen strategisch verankert und wird auch wirklich umgesetzt. Dabei sind es gerade die unterschiedlichen Sichtweisen der Menschen, die enormes Potenzial bei der Problemlösung und Ideenfindung bergen ...

**karriere.at**

PROMOTION

FH-Recruitingmesse FH Wr. Neustadt „mission:Success“ am 8. Mai von 10 bis 16 Uhr mit Erste, Hofer, KPMG etc.

## Karrierekompetenz auf der Jobmesse 2014



Astrid Leopold referiert über passende Dresscodes, Conrad Pramböck über Gehälter.



**Wiener Neustadt.** Unter dem Motto: „mission:Success“ kommen am 8. Mai rund 70 Unternehmen wie Erste Group, Hofer, KPMG, Microsoft, Mondelez International, Siemens und Trenkwalder an den Campus Wiener Neustadt.

Seit 1998 ist dies die erste FH-Recruitingmesse hierzulande, und auch im 20. Jahr seit Bestehen der FH Wiener Neustadt ist die Jobmesse ein Hotspot für Top-Unternehmen, wo sie Studenten und Absolventen persönlich kennenlernen.

## Einige Programm-Highlights

Laut der brandneuen Studie „Soft Skills im Bewerbungsprozess“ waren bei Österreichs Top-500-Unternehmen schon mehr als

90% der befragten HR-Profis mit Bewerbern mit unpassender Bekleidung konfrontiert, ein Drittel aller Bewerbungsunterlagen weist formale Mängel auf.

Wie man diese und andere Fehler beim Bewerbungsprozess vermeidet, erfahren die Besucher bei Astrid Leopold von Dresscode Business Imageberatung sowie Alexander Wozak von HR Consulting.

Karriereberatung und Gehaltsanalysen erwarten die Gäste im Vortrag von Conrad Pramböck, einem führenden Gehaltsexperten in Österreich. Abends spricht mit Jens-Uwe Meyer einer der führenden Innovations-Vordenker im deutschsprachigen Raum über „Innovationskultur im Personalmanagement“. [www.jobmesse.at](http://www.jobmesse.at)

## job börse

Die Auf- und Umsteiger der Woche im Kurzporträt.



**Stephan Buschina**  
Österreichische Post AG  
*Stephan Buschina (40) hat die Compliance-Abteilung der Post übernommen und verantwortet die konzernweite Umsetzung des Compliance-Management-Systems (auch für die Töchter in 13 Ländern Europas).*



**Eleonora Farr**  
Klarna Austria GmbH  
*Eleonora Farr (30) verstärkt als neue Senior Integration Managerin das Klarna-Team. Die Wienerin, die fünf Sprachen beherrscht, startete ihre Karriere bereits während des WU-Studiums mit einem Praktikum bei eBay Austria.*



**Stefan Maier**  
Liebherr-Werk Nenzing  
*Stefan Maier wurde die Gesamtprokura innerhalb der Liebherr-Werk Nenzing GmbH erteilt. Er war 2009 ins Unternehmen eingetreten und ist als Bereichsleiter für Finanz- & Rechnungswesen, Controlling & Unternehmensplanung tätig.*



**Andreea Raluca Stoica**  
create.at  
*Andreea Raluca Stoica (26) verstärkt seit Kurzem den Bereich Großkundenakquise und -betreuung von create.at. Außerdem vertritt sie die Wiener Kreativschmiede bei den wichtigsten eLearning-Messen und Branchenveranstaltungen.*