
Inhaltsverzeichnis

1	Auf die richtigen Mitarbeiter kommt es an	1
1.1	Was macht Unternehmen erfolgreich?	3
1.2	Einstellen funktioniert wie erfolgreich verkaufen	8
1.3	Sparen Sie Zeit und Geld	10
1.3.1	Reduzieren Sie Ihre Fehlbesetzungsquote!	12
1.3.2	Bedenken Sie auch die Opportunitätskosten!	15
1.4	Das Fokus-Quantität-Qualität-Modell (FQQ): Ein neuer Ansatz für mehr Umsatz	17
1.4.1	Fokus	18
1.4.2	Quantität	19
1.4.3	Qualität	20
	Quellen	21
	Literatur	21
2	Fokus: Erst sichten, dann handeln	23
2.1	Definieren Sie Ihre Zielgruppe!	24
2.2	Verfassen Sie eine Stellenbeschreibung!	25
2.3	Erstellen Sie ein Anforderungsprofil!	31
2.3.1	Hard Skills	32
2.3.2	Soft Skills	33
2.4	Setzen Sie Profiling als Analyseinstrument ein!	34
3	Quantität: Sourcing	37
3.1	Ihre Sales-Talente-Pipeline	39
3.2	Multichannel-Sourcing	42
3.3	Wählen Sie die geeigneten Kanäle!	43
3.4	Effektivität von Kanälen und Kommunikationsstrategien	45
3.4.1	Empfehlungen von Mitarbeitern	45
3.4.2	Ihre Unternehmens-Website	48
3.4.3	Personalberater	55
3.4.4	Social Media	55

3.4.5	Interne Ausschreibungen	66
3.4.6	Stellenanzeigen	67
3.4.7	Jobmessen: persönlich und online	73
3.4.8	Professionelles Netzwerken	74
3.4.9	Mobile Recruiting	75
3.5	Seien Sie kreativ!	77
3.5.1	Lassen Sie Ihre Mitarbeiter sprechen!	79
3.5.2	Arbeiten Sie mit dem, was bereits da ist!	81
Quellen	83
Literatur	84
4	Von der Quantität zur Qualität	85
4.1	Wenden Sie das Qualitätsprinzip auf die Rekrutierung an!	86
4.2	Weniger ist mehr – Wählen Sie aus!	89
4.3	Die Richtigen erkennen: Der Auswahlprozess	90
4.4	Messverfahren für Schlüsselfaktoren	94
4.4.1	Fachwissen/Methodenkompetenz	94
4.4.2	Ressourcen	95
4.4.3	Mentale Fähigkeiten: Kann er die Arbeit ausführen?	96
4.4.4	Motivation: Will er die Arbeit machen?	96
4.4.5	Persönlichkeit: Hat er die Persönlichkeit, um die Arbeit erfolgreich auszuführen?	97
4.5	Welche Methoden sind geeignet?	98
4.6	Assessment-Center (AC)	100
4.6.1	Vorteile von ACs	100
4.6.2	Grenzen von ACs	101
4.7	Online-Profilung/Eignungsdiagnostik-Instrumente	101
4.8	Interviews	109
4.8.1	Lebensläufe richtig lesen	109
4.8.2	Grundsätzliches zur Interviewführung mit Vertriebskandidaten ...	113
4.8.3	Telefoninterviewtechnik	114
4.8.4	Videointerviews	121
4.8.5	Panel-Interviews	124
Quellen	126
Literatur	126
5	Das erfolgreiche Auswahlgespräch in sechs Schritten	127
5.1	Erster Schritt: Eine Beziehung aufbauen	128
5.2	Zweiter Schritt: Glaubwürdig sein	129
5.3	Dritter Schritt: Bedarfsanalyse/Kandidatenanalyse	130
5.3.1	Effektive Befragungstechniken	132
5.3.2	Fragen für Verkaufsprofis	136

5.3.3	Fragen für Quereinsteiger	144
5.3.4	Fragen für Berufsanfänger	146
5.3.5	Wechselgründe – Fragen für Bewerber mit Berufserfahrung	147
5.3.6	Fragen zu bisherigen Positionen	151
5.3.7	Fragen zu persönlichen Eigenschaften	152
5.4	Vierter Schritt: Vorstellen der Position	154
5.5	Fünfter Schritt: WIIFM? (What's in it for me?)	155
5.6	Sechster Schritt: Der Abschluss – das Angebot	157
6	Onboarding	161
6.1	Warum ist Onboarding wichtig?	162
6.2	Wie erstellt man ein effektives Onboarding-Programm?	165
6.2.1	Die Dauer eines Onboarding-Programms	165
6.2.2	Wann beginnt das Onboarding?	165
6.3	Maßnahmen vor dem ersten Tag	167
6.4	Der „magische“ erste Tag	168
6.5	Inhalt und Curriculum gestalten	170
6.5.1	Standardisierte Orientierungen und Trainings	170
6.5.2	Unternehmensspezifische Orientierung/Trainings	171
6.6	„Inspect what you expect“ – Prüfen Sie, was Sie erwarten!	176
6.6.1	Evaluierung von Kenntnissen und Informationen	176
6.6.2	Kompetenzanalyse	176
6.6.3	Onboarding-Zufriedenheitsuntersuchungen	179
6.7	Onboarding – Weichenstellung für Ihre Unternehmensentwicklung	180
	Quellen	181
7	Fazit und Ausblick	183
	Quellen	186