

Gelebtes Talentmanagement in der Praxis: Vom Bewerber zum IT-Account-Manager in 3 Monaten

Die Ausgangssituation:

Unser Kunde, die Kramer und Crew GmbH & Co.KG (K&C), ist ein KMU aus dem IT-Umfeld mit ca. 70 Mitarbeitern, Hauptsitz in Köln und weiteren Niederlassungen in Bonn, Essen, Hamburg, Frankfurt, Markdorf, Ulm und München.

Da im IT-Umfeld Vollbeschäftigung herrscht, es also herausfordernd ist, neue Mitarbeiter zu gewinnen und den bestehenden Mitarbeiterstamm zu binden, gehen wir gemeinsam mit dem Inhaber der K&C, Herrn Kramer, schon seit Jahren neue Wege. So haben wir z. B. die Crew Academy gegründet, in der alle Qualifizierungsmaßnahmen des Hauses gebündelt und koordiniert werden. Darüber hinaus finden regelmäßig Trainee-Programme statt, die mit einer Zertifizierung und Abschlussprüfung durch den Q-Pool 100 (Prof. Dr. Walter Simon) beendet werden.

Ausgangspunkt des eingereichten Projekts war, dass in relativ kurzer Zeit (von der Idee bis zum selbstständigen Außendienst-Einsatz max. 6 Monate!) mind. 6-8 neue Mitarbeiter für den Vertrieb rekrutiert und qualifiziert werden sollten.

Da der Bewerbermarkt, wie eingangs beschrieben, relativ übersichtlich ist und erfahrene Account Manager nur für viel Geld aus bestehenden Verträgen heraus „gekauft“ werden können, entstand die Idee, junge Menschen mit erfolgreich abgeschlossener Schul- bzw. Studienzeit und evtl. erster beruflicher Erfahrung für die Ausbildung zum IT-Account Manager zu motivieren.

Nach Gestaltung der Stellenannonce wurde die Anzeige im Online-Portal Stepstone veröffentlicht. Im Konzept planten wir mit ca. 150 Bewerbungen, von denen wir nach diversen Auswahlverfahren mind. 6-8 neue Mitarbeiter für K&C gewinnen wollten.

Wichtig war dem Auftraggeber auch, dass der ganze Prozess von der Rekrutierung über die Auswahl, Qualifizierung und Betreuung aus einer Hand kommt. Da „impuls!“ über alle geforderten Qualifikationen des Kunden verfügt, haben wir diese Herausforderung gerne angenommen.

Die Umsetzung:

Unsere Recruiting-Abteilung organisierte die Ausschreibung und das Handling mit den Bewerbungen (Sichtung, Bestätigungsschreiben, Vorabauswahl, Absagen etc.). Die Gesamtanzahl der Bewerbungen lag bei über 150. Davon wurden mit ca. 70 Bewerbern telefonisch Interviews geführt. Mit ca. 45 Bewerbern wurden anschließend persönliche Gespräche an 5 Standorten in Deutschland geführt. Die verbleibenden 20 Kandidaten durchliefen danach Tools der Eignungsdiagnostik (Hier: ASSESS Kompetenzmodell individuell für Account Manager der K&C erstellt sowie die Insights Verhaltenspräferenzanalyse für Verkäufer).

Nach Zusammenführung und finaler Sichtung aller gewonnenen Informationen, wurden 15 Bewerber der Geschäftsführung von K&C vorgestellt und letzte Auswahlgespräche geführt. Letztlich erhielten 10 Bewerber ein Vertragsangebot, das 8 annahm. Durch diesen aufwändigen und sehr transparenten Auswahlprozess wurde sichergestellt, dass alle Beteiligten genau wussten, worauf sie sich einlassen. Die Wahrscheinlichkeit, passgenau die Erwartungen von Unternehmen und Bewerbern zu treffen, stieg mit diesem Verfahren spürbar.

Die Qualifizierung:

Alle neuen Mitarbeiter beginnen am 01.10.2014 ihre Ausbildung bei K&C mit dem Ziel, nach 3 Monaten soweit fachlich und verkäuferisch qualifiziert zu sein, um ab Januar 2015 als junge, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter mit dazu beizutragen, den Unternehmenserfolg zu steigern.

Von Anfang Oktober bis Mitte Dezember 2014 durchlaufen die Trainees ein ausgeklügeltes und intensives Ausbildungsprogramm: 2 Tage / Woche in der geplanten Einsatzniederlassung und 3 Tage / Woche Schulung in Köln. In 38 Schulungstagen werden die Trainees mit den Werten und der Philosophie von K&C, den organisatorischen Abläufen, dem technischen Know-how und dem verkäuferischen Geschick vertraut gemacht. Sowohl Fachkräfte von K&C als auch Trainer von „impuls!“ führen die Ausbildungsmodule durch.

Die in den Schulungen gewonnenen Erkenntnisse / Fertigkeiten sollen unmittelbar in der Praxis umgesetzt werden. Neben Präsenzs Schulungen sind auch Individualcoachings vorgesehen. Jeder Trainee erhält einen Mentor zur Seite gestellt, der Ansprechpartner für alle Belange des Trainees ist. Beendet wird das Intensivprogramm mit einer Prüfung des Q-Pool 100-Zertifizierers Prof. Dr. Walter Simon, zum „Certified Business Sales Expert“.

In Einzelgesprächen mit den Trainees lässt man das gesamte Programm Revue passieren, und, je nach gezeigten Stärken der Mitarbeiter, wird der weitere hausinterne Einsatzbereich besprochen. Die Betreuung durch einen persönlichen Mentor bleibt weiterhin bestehen. Vertiefende Qualifizierungen finden im Rahmen der Crew Academy statt.

Die Resultate:

Die Kommentare der Bewerber über den Auswahlprozess sowie das geplante Programm waren bisher extrem positiv. Viele der neuen Mitarbeiter hatten auch andere, unterschrittsreife Optionen. Die Kombination des ganzheitlichen Ansatzes gepaart mit einem sehr aufwändigen und professionellen Ausbildungsprogramm hat die meisten dazu bewogen, bei K&C arbeiten zu wollen.

Die Zusammenarbeit der K&C mit „impuls!“, der ganzheitliche Ansatz sowie die konsequente Aus- und Weiterbildung über die Crew Academy zeigen messbare Resultate in den Bereichen Fluktuation (tendiert gegen 0), Mitarbeiter-Bindung und Mitarbeiter-Zufriedenheit.

Diesen Weg werden wir auch 2015 konsequent verfolgen!