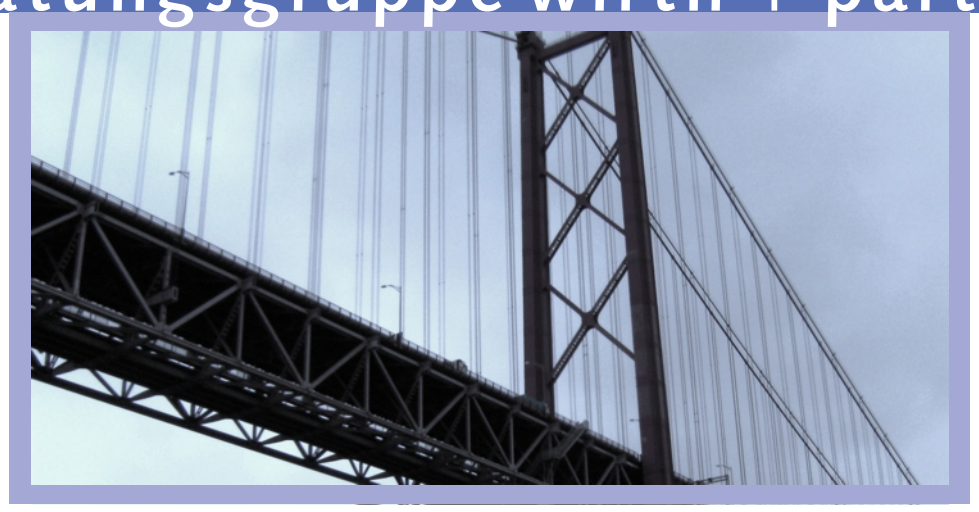
August 2022

beratungsgruppe wirth + partner

newsletter



beratungsgruppe
wirth+partner

Zeppelinstraße 69 · 81669 München
Tel. 089/4599580 · info@wirth-partner.com
www.wirth-partner.com

Vertriebs-„Profis“ gesucht!

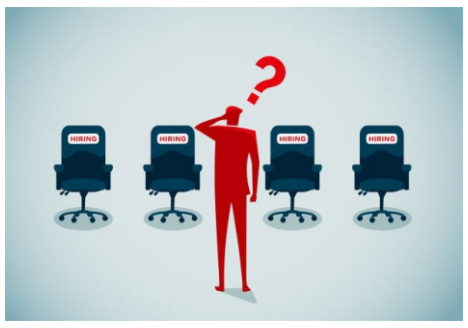
Der Fachkräftemangel ist mittlerweile ja ein altbekanntes Thema. Was sich z.Z. aber als besonders eklatant herausstellt, ist die Schwierigkeit Positionen im Vertrieb mit erfahrenen Kandidaten erfolgreich zu besetzen. Und dies vor allem in begrenzten Märkten, in denen ein spezifisches Know How hinsichtlich Technologie, Marktkenntnis, Entscheidungsabläufe gefordert ist (z.B. Military, Photonic, Laser, Luft- und Raumfahrt, Medizintechnik). Punkte, die dieses Thema so schwierig machen, sind u.a.:

- Zahlenmäßig **erheblich begrenztes Bewerberpotenzial**
- Fehlende **Anreize für einen Wechsel** (besseres Produkt, interessante Kundenkreise bzw. Märkte, Karriereentwicklung/nächster Schritt)
- **Reisetätigkeiten über ca. 30% sind nicht gewünscht**; Auslandsreisen werden nicht mehr als motivierend gesehen
- **Unsichere Entwicklungen** in einigen Branchen und Märkten (Automotive, China, Exportbeschränkungen etc.)
- Überzogene **Einkommensvorstellungen**
- In einigen Marktsegmenten **überalterte Personalstrukturen** (z.B. Photonik-/ Laserbranche, Maschinenbau)
- Mangel an Risiko-, Leistungsbereitschaft und Flexibilität
- Tätigkeitsstandort passt nicht - **Umzugsbereitschaft** ist heute kaum noch vorhanden
- Unrealistische, zu fordernde Anforderungsprofile
- Aufgrund notwendiger Technologiekenntnisse in den meisten Branchen **nur begrenzt Chancen für Quereinsteiger**

Die Suche nach einer

möglichen Wechselmotivation

ist damit im Einzelfall ein Stochern im Nebel und/oder bedarf eines intensiven Kommunikationsprozesses, der am Ende dann oft doch nicht zum Erfolg führt, wenn das grundsätzliche Interesse beim Bewerber für die neue Aufgabe nicht vorhanden ist.



Was kann nun die **Lösung** für dieses Problem sein, um letztendlich keine faulen Kompromisse eingehen zu müssen?

Designing Potentials

Wir meinen damit entweder im eigenen Unternehmen Mitarbeiter aus angrenzenden Aufgabenbereichen (Projekt Management, Applikation, Produkt Management, Inside Sales usw.) an die Vertriebsaufgabe heranzuführen. Oder, falls dies nicht machbar ist, sich bei der externen Suche auch auf diese Zielgruppe zu stürzen und mit einer **speziellen Entwicklungsstrategie** auf die neue Stelle vorzubereiten. Dies ist schon schwierig genug, **denn Sales Positionen sind heute nicht mehr so attraktiv**, wie noch vor einigen Jahren.

Aber einige der o.e. Punkte lassen sich damit positiv gestalten, wie z.B. Entwicklungsmöglichkeit, Gehaltsrahmen, und man gewinnt **„frisches Blut“ mit vielleicht auch neuen Ideen!** Wir kennen viele Fälle und Unternehmen, die diesen Weg bisher schon konsequent und erfolgreich beschritten haben.

Gerne diskutieren wir mit Ihnen dieses Thema!

Udo Wirth

Kündigungsgründe von Mitarbeitern

Neben der intensiven Suche nach qualifizierten Bewerbern ist es genauso wichtig, sich mit den Mitarbeitern eingehend zu befassen, die das eigene Unternehmen verlassen wollen. Das ist jetzt nichts Neues, aber in der momentanen Situation nicht die beste Ausgangslage.

Nach einschlägigen Statistiken und Untersuchungen sowie aus unseren Erfahrungen, sind die häufigsten dafür genannten Gründe u.a.:

- Zu viel Stress
- Zu viele Überstunden
- Zu geringe Anerkennung bzw. Wertschätzung
- Zu weiter Arbeitsweg
- Zu geringes Gehalt

Aber: das mögen zwar die genannten Argumente sein, die Wahrheit liegt jedoch oft viel tiefer begründet:

Menschen kündigen eigentlich nicht ihren Firmen, sondern sie verlassen ihre Chefs und gelegentlich auch ihre Teams.

Der Vorgesetzte, der sich nicht um seine Mitarbeiter kümmert, der sich nicht für eine Gehaltserhöhung oder Weiterentwicklung stark macht, den die persönlichen Probleme seiner Mitarbeiter nicht interessieren, der nicht bereit ist über Alternativen in der Arbeitsabwicklung oder -einteilung zu sprechen, der nicht sieht, dass zwischen den Kollegen Spannungen existieren usw. Diese Punkte, die sich in epischer Breite fortsetzen lassen, sind eher die wahren Gründe für einen Veränderungswunsch.

Hier anzusetzen ist die Aufgabe der Unternehmensleitung sowie der Verantwortlichen im Personalmanagement.

Udo Wirth

Messen - Rückblick und Vorschau

Nach einer Pause von zwei Jahren wurden im April diesen Jahres die Tore für die **Laser World of Photonics Messe** in München endlich wieder geöffnet. Der Andrang war groß, sowohl von Seiten der Aussteller wie auch der Besucher.

LASER World of PHOTONICS

Über 900 Aussteller aus mehr als 30 Ländern präsentierten sich, darunter 15 nationale und internationale Gemeinschaftsstände. Knapp 15.000 Besucher belegen deutlich, wie sehr allen der zwischenmenschliche Kontakt gefehlt hat und wie wichtig das persönliche Gespräch empfunden wird. **Auch an unserem Career Center war der Wunsch nach Informationsaustausch entsprechend groß.** Zum einen ließen sich viele Messebesucher zu unterschiedlichsten Karrierefragen und Branchenaspekten coachen, zum anderen kamen wir auch mit vielen Ausstellern ins Gespräch, um Strategien und neue Lösungswege bei der Suche nach neuen Mitarbeitern zu diskutieren.

Vom **4. - 6. Oktober 2022** findet dann auch wieder die **Messe Vision**, die Weltleitmesse für Bildverarbeitung in Stuttgart statt. Auch hier erwarten wir eine ähnliche positive Resonanz von Ausstellern und Besuchern. Laut Messe haben sich 25% mehr Aussteller, darunter viele neue, in diesem Jahr angemeldet; auch für die Besucherzahlen wird ähnliches erwartet.

VISION

Wir sind gespannt und freuen uns auf zahlreiche Gespräche.

Sabine Zapf