

Der Vertrieb profitiert von Quereinsteigern

Gastbeitrag

Sascha Abazari freut sich sehr über seinen neuen Job. Denn der studierte und vereidigte Übersetzer, der die vergangenen acht Jahre als Supply Chain Manager arbeitete, bekommt bei der mittelständischen BWK-Gruppe eine Doppelrolle: Er wird zu rund 70 Prozent im Außendienst tätig sein. Davon lebe das Unternehmen, das mit Dachzubehör handelt und einiges davon selbst herstellt.

Angst vor neuen Aufgaben kennt der 36-Jährige kaum. Schließlich ist der gebürtige Krefelder von Spanien über Belfast schon bis nach China gekommen, ehe er im sächsischen Aschersleben landete. In der Zeit arbeitete er als Übersetzer, Supply Chain Manager und Kundenbetreuer. „Eigentlich habe ich immer das gemacht, was ich gut kann“, sagt Abazari: Menschen – ob neue Kunden, Lieferanten oder Mitarbeiter in Niederlassungen – überzeugen und zwischen verschiedenen Interessen vermitteln. Der neue Job passt auch, weil er das Unternehmen in die Zukunft begleitet und eventuell eine wichtige Rolle beim kommenden Generationenwechsel spielen kann.

Für ihn seien solche direkten, flexiblen Strukturen wichtig. Und: die drei fanden einen gemeinsamen Nenner. Seitdem arbeitet sich der neue Außendienstmitarbeiter Abazari in die BWK-Produkte ein: Hochwertige Unterdeckbahnen und Dampfsperren für Dachdecker und Zimmerer sowie Vliese für die Medizin-, Agrar- und Automobilbranche.

Kommunikationsstärke als Voraussetzung

Wer aus einer anderen Tätigkeit in den Vertrieb wechselt, muss vor allem kommunikative Fähigkeiten besitzen und verhandlungssicher sein, findet Jörg Knoblauch. Der schwäbische Personalberater ist Verfechter eines neunstufigen Einstellungsprozesses. Statt Schnellschüssen rät er zu einem intensiven Kennenlernen, denn zu oft machen Unternehmen die Erfahrung: Mitarbeiter werden wegen fachlichen Kenntnissen eingestellt und wegen charakterlichen Schwächen entlassen.

Natürlich sei es vorteilhaft, wenn ein künftiger Vertriebler bereits typische Abläufe kennt oder gar aus der Branche kommt. Doch das können Mitarbeiter schnell lernen, wenn die Zielrichtung von Unternehmen und Bewerber zusammenpasst. Dann können Erfahrungen aus anderen Branchen, anderen Kulturen oder Tätigkeiten sich sogar zu einem Pluspunkt entwickeln. Denn im Verkauf ist glaubwürdiges und sympathisches Auftreten ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Zu oft werden **Bewerber** mit unkonventionellen Erwerbsbiografien vorzeitig aussortiert, findet Sylvia Knecht, selbst wenn es nur wenige Bewerber gibt. Die Autorin von „Erfolgsfaktor Quereinsteiger“ kritisiert, dass Arbeitgebern der Mut fehle, Bewerber ohne Leistungsnachweise in der jeweiligen Branche zu beurteilen. Experimentierfreude dürfe nicht an der Tür der Forschungs- und Entwicklungsabteilung aufhören. Flächendeckend seien Personalabteilungen zu konservativ, um die Chance der 1,2 Millionen Berufswechsler in der Bundesrepublik voll zu nutzen. Schließlich sind die Physikerin Angela Merkel oder der Metzger Stefan Raab prägnante Beispiele für erfolgreiche Quereinsteiger.

Die Chancen von Quereinsteigern steigen

Immerhin, der Wandel vollzieht sich langsam: In Deutschland werden in Firmen und Behörden immer mehr Quereinsteiger gesucht, das wertete 2013 die Personalberatung Personal total aus Stellenanzeigen aus. Demnach stieg die Zahl der Unternehmen, die in ihren Ausschreibungen explizit Quereinsteiger angesprochen haben, von rund 3900 im ersten Quartal 2012 auf 13400 im gleichen Zeitraum ein Jahr später.

Auch Daniel Stanzus liebt seinen Job als Bereichsleiter Vertrieb beim Softwareentwickler Easysoft inzwischen. Bereits während der Banklehre merkte er: Dieser Job ist nicht der richtige für mich. Deshalb machte er sich nach Ausbildungsabschluss als Finanzberater und Versicherungsmakler selbstständig. „Das lag mir schon mehr. Der Kontakt zu Menschen, diese zu beraten und zu überzeugen, das ist mein Ding“, sagt der inzwischen 31-Jährige, der Wert darauf legt, hinter den Produkten stehen zu können, die er verkauft. Mit den vielseitigen Finanzprodukten musste er sich nicht verbiegen, konnte ehrlich und mit gutem Gewissen die richtige Anlagestrategie empfehlen.

Nach fünf Jahren Selbstständigkeit suchte der Vater dreier Kinder allerdings nach der Sicherheit einer Festanstellung. Diese fand er im schwäbischen St. Johann beim Anbieter von Software für Bildungscontrolling und Personalentwicklung. Zunächst als Assistent der Geschäftsleitung wurde schnell klar, dass der junge Mann der Spezialist für die schwierigen Aufgaben ist: War ein Projekt komplex, landete es auf seinem Schreibtisch. Und zwar weil er mit seiner kommunikativen und überzeugenden Art auch in verzwickten Fällen eine gute Lösung findet – gemeinsam mit dem Kunden.

Ideale Voraussetzung, um im Frühjahr 2014 nach einigen Führungskräfte trainings und einer längeren Übergangszeit Chef eines elfköpfigen Vertriebsteams zu werden. Noch heute landen die komplexen Fälle bei ihm, so dass er oft zum Kunden raus geht. Mittelfristig möchte er aber als Bereichsleiter mehr die Prozesse steuern und an der Vertriebsstrategie arbeiten.

Bewerten Sie als erster diesen Artikel!