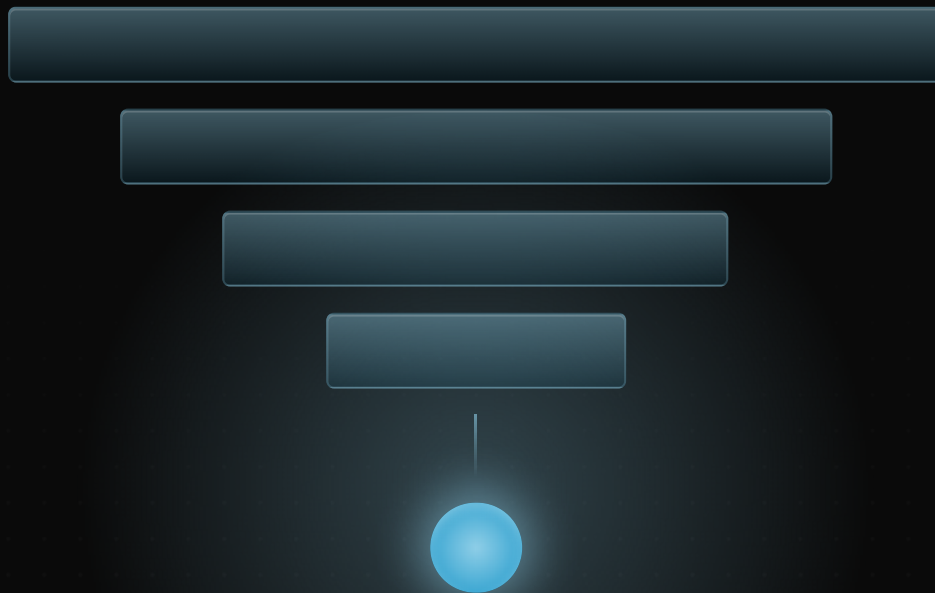


- DAS FRAMEWORK HINTER MARKTFÜHRENDEN SALES-TEAMS

Der perfekte *Recruiting-Prozess.*

Wie du systematisch Top-Vertriebler findest, auswählst und einstellst — vom Funnel über das Wort-für-Wort-Bewerbungsgespräch bis zur datenbasierten Entscheidung.



~1.000 BEWERBUNGEN → 1-3 EINSTELLUNGEN

• QUICK WIN

Recruiting ist ein Zahlenspiel — *wie Sales.*

Marktführer behandeln Recruiting wie ihren Sales-Funnel: oben Volumen rein, durch klare Filter, unten die wenigen Richtigen raus.



• DER KERN

Die Durchschnittsqualität deines Teams entscheidet über deinen Erfolg
— *kein Leadership kompensiert mittelmäßige Menschen.*

INHALTSVERZEICHNIS

Was dich auf den *nächsten* *Seiten* erwartet.

01	Der 5-Phasen-Prozess Von ~1.000 Bewerbungen zu 1–3 Einstellungen	04
02	Das perfekte Bewerbungsgespräch 6 Phasen, Wort für Wort	07
03	Die 3 empfohlenen Persönlichkeitstypen (MBTI)	08
04	Die 4 Karrierestufen	09
05	Red Flags & Orange Flags	10
06	Key Takeaways	11

- GRUNDSATZ

Die Bewertung wird bewusst nach hinten geschoben: *erst filtern, dann tief prüfen* — der echte Beweis kommt in der Probewoche.

• KAPITEL 01

Erst filtern, dann *tief prüfen*.

Jede Phase ist ein Filter, der das Volumen reduziert und die Tiefe der Prüfung erhöht.

01

Bewerbung & Screening Nur radikale Ausschlusskriterien: schlechte Rechtschreibung, schwache Sprachkompetenz, Kontakt zu unüblichen Zeiten (ab ~21:30 Uhr), grobe Fehler. Quellen: Social Recruiting · Jobportale · Netzwerk · Open Days · Empfehlungen.

*~1.000***02**

Telefonat + MBTI-Test 5–10 Min. Kurzgespräch, Fokus auf radikale Red Flags im Sprachbild. Danach MBTI-Test (~15 Min.) in neutralem Gemütszustand. Nur 3 von 16 Typen werden berücksichtigt.

*~100***03**

Vorstellungsgespräch vor Ort Der 6-phasige Gesprächsablauf (Kapitel 02). Dabei Orange Flags beobachten: Pünktlichkeit, Dress Code, Äußeres.

~30

04

Probewoche — das Herzstück

90 % der Wahrheitsmasse. Kaum jemand hält ein gekünsteltes Selbstbild 8–9 Stunden über 5 Tage durch. Ziel: 15 Termine in 5 Tagen (3/Tag).

~10

05

Entscheidung & Einstellung

Datenbasiert: Red Flags + Orange Flags + Probewoche-Performance. Werte UND Performance müssen beide erfüllt sein, Team-Check obligatorisch. Keine Bauchentscheidungen.

1-3

WORAUF DU IN DER PROBEWOCHE ACHTEST

- ✓ **Pünktlichkeit, Lernbereitschaft, Arbeitsethos** über die volle Woche
- ✓ **Kollegen aktiv befragen** — emotionale Investition zählt mehr als reine Zahlen
- ✓ Schlüsselfrage: **Warum passt die Person NICHT?**

● PIPELINE-REGEL

Falsche Einstellungen schnell korrigieren — und die *Pipeline* fortlaufend befüllen.

02

KAPITEL 02 — 6 PHASEN, WORT FÜR WORT

DAS PERFEKTE BEWERBUNGSGESPRÄCH

Du sammelst Informationen — *du* *überzeugst nicht.*

Der Bewerber bewirbt sich bei dir. Sechs klar getaktete Phasen geben dem Gespräch Struktur und positionieren dich als führende Partei — mit einem konkreten Ergebnis am Ende.

01 Begrüßung

02 Framing

03 Qualifikation

04 Unternehmen

05 Karriereweg

06 Closing

DAS PERFEKTE BEWERBUNGSGESPRÄCH — DER ABLAUF IN SECHS PHASEN

PHASE 01 Begrüßung — *Atmosphäre setzen*

„Willkommen bei [Firma]. Schön, dass du da bist. Ich bin [Name], Gründer und Geschäftsführer.“

Warm — und sofort mit **Führungsanspruch**.

PHASE 02 Framing — *Ablauf ansagen*

„Erst sprechen wir über dich, dann über uns und deine Karrierechancen. Am Ende entscheiden wir gemeinsam, ob eine Probeweche passt.“

Der Bewerber weiß: Am Ende steht ein **klares Ergebnis**.

PHASE 03 Qualifikation — *fragen, nicht überzeugen*

- | | | | |
|---|---------------------------------|---|-----------------------------|
| 1 | Warum Vertrieb? | 2 | Warum bei uns? |
| 3 | Warum diese Branche? | 4 | Was hast du vorher gemacht? |
| 5 | Deine Ziele in 5 Jahren? | 6 | Wo siehst du dich? |
| 7 | Warum willst du viel verdienen? | | |

Achte auf **Motivation, Klarheit, Konsistenz** — und ob Selbstbild und Realität zusammenpassen.

PHASE 04 Unternehmen — *als Chance zeigen*

„Wir sind führend in [XY] und helfen Kunden, [Nutzen]. Wir wachsen stark und bieten Top-Verdienst für disziplinierte Leute.“

Du bietest eine **Chance, keine Stelle**.

PHASE 05 Karriereweg — *4 Stufen zeigen*

„Ein klarer Pfad: Wer liefert, steigt schnell auf — und verdient mehr.“

Details zur Karriereleiter auf **Seite 09**.

PHASE 06 Closing — *Reaktion lesen*

„Klingt das gut? Wir melden uns in 24 Stunden. Läuft die Probeweche, gibt's am Freitag den Vertrag.“

Skeptische Reaktion? Höflich beenden — **kein Fit**.

• KAPITEL 03

Drei von 16 Typen sind *relevant*.

Für den Aufbau von Sales-Teams sind diese drei MBTI-Profile besonders geeignet:

ESTJ

„Der Executor“

Extrovertiert

Hier & Jetzt

Logisch

Strukturiert

Folgt Prozessen konsequent, ideal für etablierte Vertriebsprozesse, wenig empfindlich bei negativem Kunden-Feedback.

ESFJ

„Der Beziehungstyp“

Extrovertiert

Hier & Jetzt

Empathisch

Strukturiert

F statt T — emotional. Ideal fürs Key Account Management: hohes Empathievermögen, starker Trust-Aufbau.

ENTJ

„Der Leader“

Extrovertiert

Intuitiv

Logisch

Strukturiert

N statt S — kreativ/intuitiv. Charismatischer Leader-Typ, übernimmt in Problemsituationen die Führung.

• WICHTIGER HINWEIS

Der MBTI-Test ist ein *Richtungsindikator, keine Schublade*. Nach der Einstellung wird er ein zweites Mal durchgeführt — für ein authentischeres Bild.

• KAPITEL 04

Ein klarer Plan ist der *Differenzierungsfaktor.*

Ambitionierte Menschen wollen wissen, wann sie welches Ziel erreichen.

I · Sales Associate

Einstieg, Outbound & Kaltakquise. Richtziel: 120 Termine / 60 Tage

nur Fix

II · Opener

Quantität + Qualität. Erstmalige Provision. Aufstieg: 2x 100.000 € Umsatz

+ 2,5 %

III · Setter

Vorqualifizierung & Teamaufbau. Aufstieg: 2x 200.000 € Umsatz

5 %

IV · Closer / Team Lead

Vollwertige Salesgespräche inkl. Closing; baut ein Team von 1–3 auf

10 %

*Provision ist ein Fahrstuhl — sie fährt nur nach oben.
Niemals nach unten korrigieren.*

• KAPITEL 05

Früh erkennen spart *Zeit* *und Kosten.*

• **RED FLAGS — SOFORTIGER AUSSCHLUSS**

- Nicht-Beherrschung der Arbeitssprache
- Extremes Stottern / schwache Ausdrucksweise
- Stark umgangssprachliches Auftreten
- Erkennbar ungepflegtes Äußeres (Geruch)
- Kontaktaufnahme nachts (ab ~21:30 Uhr)
- Erkennbare Trunkenheit in der Kommunikation
- „Mit dieser Person 30 Min. im Auto? Nein.“
- Schlechte Rechtschreibung im Anschreiben

• **ORANGE FLAGS — NOTIEREN & BEOBACHTEN**

- Unpünktlichkeit (auch nur 1 Sekunde)
- Dress Code missachtet (vorab kommuniziert)
- Ungepflegte Nägel / Schuhe / Haare
- Körpergeruch über Normalmaß
- Fehlende Vorbereitung auf das Gespräch
- Zu kritische Rückfragen im Erstgespräch
- Nörgelndes Verhalten

• **DAS PÜNKTLICHKEITS-PROTOKOLL**

Auch nur eine Sekunde zu spät: freundlich begrüßen → Prozess abbrechen → erklären → Neubewerbung anbieten. *Kein Wohl einer Biene ist es wert, den Bienenstock zu gefährden.*

• ZUSAMMENFASSUNG

Was du *mitnimmst*.

01

Recruiting ist ein Zahlenspiel

Je mehr Volumen rein, desto mehr Top-Potenziale hinten raus.

02

Red Flags früh erkennen

Spart Zeit und Kosten — eigene Red Flags definieren und konsequent durchhalten.

03

Das Gespräch dient der Informationssammlung

Du überzeugst nicht, du bewertest. Der Bewerber bewirbt sich bei dir.

04

Die Probeweche ist das Herzstück

90 % der Wahrheit. Kein Gespräch ersetzt sie.

05

Klare Werte + Strukturen ziehen Toptalente an

Ambitionierte Menschen wollen wissen, wann sie welches Ziel erreichen.



• BERATUNGSTERMIN

Willst du diesen Prozess in deinem *Unternehmen* aufsetzen?

Vom Funnel über das Bewerbungsgespräch bis zur Probewoche
— wenn du das System sauber in deinem Recruiting verankern
willst, sichere dir deinen Beratungstermin.

→ get.saleshax.de/beratungstermin