



LEITFADEN FÜR HR-VERANTWORTLICHE

# Was unbesetzte Sales-Positionen Ihr Unternehmen kosten

Und wie HR in 48 Stunden gegensteuert.



# Was Sie in diesem Leitfaden erwartet



**Bonus: Lost-Revenue Scanner**  
Berechnen Sie in unter 60 Sekunden, wie viel Umsatz Ihnen aktuell entgeht

3

## Umsatzanalyse

So viel kostet Sie eine unbesetzte Stelle – täglich, monatlich, jährlich

5

## Selbsttest zur Besetzungskompetenz

Wie gut ist Ihr Recruiting vorbereitet?  
Die 5-Punkte-Prüfung für Entscheider

7

## Realitätscheck

Drei Denkfehler, die Vertriebsbesetzungen scheitern lassen

10

## Scorecard

Die fünf wichtigsten Merkmale starker Vertriebsmitarbeiter

11

## Systemische Lösung

Wie Social Sourcing 3.0® gezielt Tempo, Qualität und Abschlusstärke sichert

# Zwei offene Vertriebsstellen? Oder zehn? Willkommen im Umsatzverlust.

Laut Studien des IAB\* und internationaler Branchenvergleiche liegt der durchschnittliche Umsatzbeitrag pro Vertriebsmitarbeiter zwischen **15.000,00 €** und **25.000,00 € pro Monat** – *je nach Branche und Erfahrungsniveau.*

## Das bedeutet:

- Zwei unbesetzte Stellen = **30.000,00 €** bis **50.000,00 €** monatlicher Verlust
- Und bei fünf, zehn oder mehr offenen Positionen? Die Zahlen vervielfachen sich – lautlos, aber messbar



## Beispiel aus dem deutschen Markt

Die adesso SE – ein börsennotierter IT-Dienstleister mit Sitz in Dortmund – zählte zuletzt (Stand April 2025) **37 unbesetzte Vertriebspositionen**. Selbst bei einem konservativ geschätzten Umsatzbeitrag von **15.000,00 €** pro Person entsteht hier ein monatlicher Umsatzverlust von rund **555.000,00 €** – jeden einzelnen Monat, an dem die Stellen vakant bleiben.

## LOST REVENUE SCANNER

# Wie viel Potenzial lassen Sie gerade liegen?

Berechnen Sie Ihre individuelle Risikolage **mit unserem interaktiven Tool**. In nur einer Minute wissen Sie, was Ihre offenen Stellen wirklich kosten. Und was Sie gewinnen könnten, wenn sie morgen besetzt wären.

[JETZT BERECHNEN](#)**Zur Einordnung:**

Die durchschnittliche Besetzungszeit im Vertrieb liegt aktuell bei über 80 Tagen\* – je nach Branche sogar darüber. Wie viele dieser Tage können Sie sich noch leisten?





# Von Symptomen zur Strategie – Wo Sie wirklich stehen

## Assessment-Checkliste

Wie gut ist Ihr Unternehmen auf die Besetzung vorbereitet?  
Geben Sie sich je **1 Punkt** für jede zutreffende Aussage:

- Wir haben ein konkretes Anforderungsprofil für die offene Vertriebsrolle
- Wir verfügen über ein strukturiertes Onboarding-Konzept
- Unsere KPIs für Vertriebserfolg sind klar definiert
- Wir wissen, welche Argumente unsere Zielkandidaten überzeugen
- Wir können Interviews und Entscheidungen innerhalb von 5 Werktagen abbilden

## Auswertung



**0-2 Punkte**  
unzureichend  
vorbereitet



**3-4 Punkte**  
solide  
Grundlage



**5 Punkte**  
optimal vorbereitet für  
schnelle und passende  
Besetzung

### Tipp:

Mit der richtigen externen Unterstützung holen Sie mehr aus Ihrer internen Basis heraus – ohne Ihre Prozesse zu überfordern.

# Die Pipeline ist voll – aber niemand da, der abschließt

Sie investieren in Marketing. Ihre Marke zieht Aufmerksamkeit. Die Leads sind da. Aber wer kümmert sich um das zweite Follow-up? Das finale Angebot? Die entscheidende Nachfrage? Ohne ein leistungsfähiges Vertriebsteam gehen wertvolle Kontakte verloren – Tag für Tag.

## Typische Warnzeichen

- CRM voller unbearbeiteter Leads
- Sinkende Abschlussquote trotz voller Pipeline
- Das Marketing-Team wird „schuldig gemacht“, obwohl es Ergebnisse liefert
- Das Vertriebsteam arbeitet am Limit – kommt mit den bestehenden Ressourcen nicht mehr hinterher



## Mini-Selbsttest: Ist Ihre Pipeline bereits in Gefahr?

Weniger als drei Haken? Dann ist es nicht mehr nur ein Engpass. Es ist ein echtes Umsatzleck.

- Wir schaffen es, alle neuen Leads binnen 2 Stunden zu kontaktieren
- Jede Opportunity hat bei uns einen zugewiesenen Sales-Kontakt
- Unsere Abschlussquote bleibt stabil oder wächst
- Wir verlieren keine Leads wegen interner Überlastung
- Wir haben für jede offene Stelle bereits Nachbesetzungspläne
- Wir haben eine Struktur für jede Rolle – mit KPIs, klaren Zielen und einem ganzheitlichen Vertriebsprozess

### Hinweis

Leads zu generieren ist aufwändig. Sie zu verlieren vermeidbar.



## REALITÄTSCHECK

# Die 3 häufigsten Denkfehler in der Vertriebsbesetzung

## 1. „Die richtigen Bewerber werden sich schon melden“

**Der Markt hat sich längst gedreht:** Top-Sales bewerben sich nicht – sie lassen sich finden.

**Was hilft:** Proaktive, diskrete Ansprache über moderne Recruiting-Kanäle – bevor der Wettbewerb schneller ist.

## 2. „Ein guter Lebenslauf zeigt, wer erfolgreich verkauft“

**Verkaufserfolg hängt nicht vom CV ab, sondern vom Verhalten, der Haltung und dem Mindset.**

**Was hilft:** Analyse echter Erfolgsmerkmale – nicht nur Stationen und Titel

## 3. „Hauptsache besetzt – der Rest ergibt sich schon.“

**Falsch. Vertrieb ist kein Zufallsspiel. Wer mit halbfertigen Prozessen oder ungeprüften Profilen arbeitet, verliert nicht nur Leads – sondern Glaubwürdigkeit im Markt.**

**Was hilft:** Was hilft: Eine Methode, die nicht nur schnell liefert, sondern auch passt.

# Der teuerste Fehler: Falsch besetzt, ist schlimmer als unbesetzt.

„Die Stelle ist besetzt – aber es kommt nichts dabei raus.“ Eine Fehlbesetzung im Vertrieb bedeutet nicht nur Kosten – sie blockiert Umsatz, belastet das Team und gefährdet Kundenbeziehungen.

## Typische Warnsignale

- ➔ Fehlender Drive oder Abschlusswille
- ➔ Leads werden verbrannt
- ➔ Unklare Kommunikation
- ➔ Keine Verantwortungsübernahme

## Die Folgen

- ➔ Zu lange Einarbeitungsphase ohne echte Ergebnisse
- ➔ Leads werden verbrannt
- ➔ Top-Sales müssen Umsatz machen, neue Kollegen einarbeiten und haben weniger Zeit für Abschlüsse – was im Umkehrschluss zu Frust und Kündigungen führt
- ➔ Weniger Umsatz, weil mehr Zeit in die Einarbeitung investiert wird
- ➔ Nach 6 Monaten: Trennung, Frust, Neubesetzung, keine Zielerreichung, unzufriedene Teams, nicht eingehaltene Versprechen





## Warum passiert das immer wieder?

Weil interne HR-Teams **keine Vertriebspsychologen sind** – und das auch nicht müssen. Sie leisten Großartiges.



## Aber: Sales Recruiting ist ein eigenes Spielfeld.

- Echte Vertriebstalente erkennt man nicht im **30-min** Bewerbungsgespräch
- Der perfekte CV bedeutet nichts, wenn **die Grundhaltung nicht stimmt**
- Interne Prozesse sind oft zu langsam für **den aktiven Talentmarkt**



## Ein guter Lebenslauf reicht längst nicht mehr

Wer heute erfolgreich Vertriebspositionen besetzen will, braucht mehr als ein gutes Bauchgefühl. Es braucht eine klare Struktur: Welche Eigenschaften sind wirklich erfolgsentscheidend – und wie lassen sie sich erkennen? Genau das leistet eine Scorecard. Sie schafft Vergleichbarkeit, trennt echtes Potenzial von schöner Verpackung – und sorgt dafür, dass Entscheidungen nicht nur schnell, sondern auch richtig getroffen werden.

## SCORECARD

# So erkennen Sie, wer wirklich verkaufen kann

Kriterium	Bedeutung & Score
Eigenantrieb	Handelt aus Eigenmotivation – nicht aus Vorgaben 0 - ○○○○○○○○○○ - 10
Marktkennntnis	Kennt Kundentypen, Prozesse und Sprache der Zielgruppe 0 - ○○○○○○○○○○ - 10
Vertriebs-Mindset	Fokussiert, lösungsorientiert, abschlussicher 0 - ○○○○○○○○○○ - 10
Kommunikation	Klar, strukturiert, verbindlich 0 - ○○○○○○○○○○ - 10
Ownership	Denkt unternehmerisch und übernimmt Verantwortung 0 - ○○○○○○○○○○ - 10



## Auswertungshinweis

Wenn Ihr Gesamteindruck über alle Kriterien hinweg bei durchschnittlich 8 oder mehr Punkten liegt, haben Sie es mit einem Kandidaten zu tun, der fachlich und persönlich sehr gut passt.

# Was erfolgreiche Unternehmen besser machen

Sie kennen diese Profile – aber sie definieren sie **nicht erst nach dem Vorstellungsgespräch**. Sie treffen ihre Entscheidungen *nicht aus dem Bauch*, sondern **auf Basis echter Vertriebsmerkmale**. Und sie warten nicht auf Bewerbungen, sondern nutzen Systeme, die gezielt dort ansetzen, wo Talente sich wirklich bewegen: im Netzwerk.

## Denn diese Unternehmen wissen:

Die besten Vertriebspersönlichkeiten sind **nicht aktiv auf Jobsuche**. Sie sind beschäftigt – aber offen. Vernetzt.

Und ansprechbar – wenn es passt.



SAP Pioneer

salto

Med 360°

rb RITCHIE BROS.

pbb

Sanoptis

Lufthansa CityLine

TEDi

Pinolino

SKECHERS

ABB

TARGO BANK

Volksbanken Raiffeisenbanken

hans im glück

STEIGENBERGER HOTELS &amp; RESORTS

Dräger

STEINWAY &amp; SONS

SCHIEDT-BACHMANN

SCHÖN KLINIK

FabuCar

# Weg vom Zufall – zur Vertriebsbesetzung mit System

Ein System, **das nicht auf Jobbörsen hofft** – sondern direkt *dort* sucht, **wo sich echte Talente** aufhalten. Ein Vorgehen, das nicht nach Lebenslauf urteilt – sondern nach Verhaltensmustern, Erfolgsfaktoren und Persönlichkeit. Und ein Prozess, der nicht einfach Profile schickt – sondern Vertriebspersönlichkeiten, **die liefern**.

## Mit Social Sourcing 3.0® erhalten Sie

- ⊕ Zugang zu Sales-Talenten, die nicht aktiv suchen – aber wechselbereit sind
- ⊕ Persönlich validierte Profile, getestet auf echte Vertriebsperformance
- ⊕ Kandidaten, die exakt zu Ihrer Branche, Zielgruppe und Vertriebsstruktur passen
- ⊕ Vorstellungsgespräche mit Top-Performern – in 48 Stunden





## Und das Beste daran?

Sie starten mit einer **kostenlosen Testphase** - ohne Risiko, ohne Verpflichtung, aber **mit echten Ergebnissen**. Wir wissen: Vertrauen entsteht nicht durch große Versprechen – sondern durch konkrete Ergebnisse. Deshalb starten Unternehmen mit uns ganz bewusst ohne Verpflichtung – aber mit dem Ziel, schnell messbare Wirkung zu erzielen.

**Mehr als 500 Unternehmen setzen bereits auf Social Sourcing 3.0®** – vom ersten Sales-Hire bis hin zur internationalen Vertriebsexpansion. Sie alle haben erkannt: **Geschwindigkeit, Qualität und Verlässlichkeit** bei der Besetzung sind keine Glückssache, sondern das Ergebnis **eines strukturierten Systems**.

# Jetzt ist Ihr nächster Schritt

- ⊕ Kein Risiko, keine Bindung
- ⊕ Keine langen Prozesse, kein Vertrag nötig
- ⊕ Keine Zahlungsmethode nötig

**KOSTENLOSE TESTPHASE SICHERN**

Keine Verpflichtung. Nur Ergebnisse.

**emploiiio®**