

Kaltakquise am Telefon – Leitfaden

Hinweis: Du musst zu 100% einfach VORAUSSETZEN, dass die Person mit dir sprechen will - dann funktioniert es ("Assume the interest!"). Selbstvertrauen und ausgestrahlte Sicherheit gewinnt hier immer!

Schritt 1: Durchkommen!

Du musst erstmal die richtige Person ans Telefon bekommen. Das heißt durchfragen. Nichts ist schlimmer als den Pitch bei der falschen Person zu machen und somit Zeit zu verschwenden.

Wenn du keinen Ansprechpartner hast, ruf einfach an und frag nach Hilfe.

ICH: Guten Morgen, hier spricht der Oliver Gerstner, ich habe gesehen, dass Sie auf der Suche nach neuen Mitarbeitern sind. Und wer ist bei Ihnen im Haus zuständig für die Personalgewinnung?

VZ: Lassen Sie mich kurz überlegen. Das ist der Herr Schneiders.

ICH: Ist der „Herr ... im Haus? Und können Sie mich bitte weiterleiten?

Fall 1

VZ: Ja, ich leite Sie sofort weiter. Einen Moment bitte...

Fall 2

VZ: Worum geht es denn?

ICH: Ich komme von der Progress Marketing Medienagentur aus Lünen und wir haben ein Konzept entwickelt, wie Sie Online-Traffic-Ads implementieren, um so schnell die passenden Bewerber für sich zu finden.

Fall 3

VZ: Wollen Sie sich bewerben?

Ich: Nein, ich komme von der Progress Marketing Medienagentur wir haben ein Konzept entwickelt, wie Sie Online-Traffic-Ads implementieren, um so schnell die passenden Bewerber für sich zu finden.

VZ: Gerade nicht erreichbar / keine Zeit:

ICH: Wann soll ich wieder anrufen, besser in einer Stunde oder in 15 Minuten?

VZ: Ich denke dann...

ICH: "Alles klar, vielen Dank, ich melde mich dann gleich noch einmal."

ENDE + Eintrag für Follow-Up!

Wenn du den Namen hast, ist es noch einfacher. Hier forderst du sie einfach nur nett auf dich durchzustellen.

ICH: Guten Morgen Frau Peters, hier spricht der, es geht um die Personalgewinnung. Ist der NAME gerade im Haus?

Können Sie mich einmal bitte weiterleiten.

Falls Sie dich fragen sollte, um was es denn geht, gibt es zwei Eskalationsstufen, wie du diese Herausforderung lösen kannst:

Möglichkeit 1:

VZ: Ja Herr Er ist da. Haben Sie ein Stichwort für mich, um was es geht?

Ich: Es geht um die Mitarbeitergewinnung. Also wie Sie Online-Traffic-Ads implementieren, um so schnell die passenden Bewerber für sich zu finden.

VZ: Hat Herr Müller denn bereits ein Angebot von Ihnen vorliegen?

Ich: Frau Peters. Genau deswegen rufe ich an. Sind Sie so gut und stellen mich jetzt durch.

Möglichkeit 2:

→ Hier stellst du die Sache so kompliziert wie möglich vor, sodass die Dame oder der Herr an der Rezeption keinen blassen Schimmer hat.

VZ: Worum geht es denn?

ICH: Es geht um die Mitarbeitergewinnung. Also wie Sie Online-Traffic-Ads implementieren, um so schnell die passenden Bewerber für sich zu finden.

Schritt 2: Das Angebot präsentieren

Nun wurdest du durchgestellt. Jetzt musst du sicherstellen, dass du bei der richtigen Person gelandet bist.

Ich: Einen schönen guten Tag Herr ..., hier spricht der „MEIN NAME“. Sind Sie der richtige Ansprechpartner, wenn es um die Mitarbeiter-Akquise geht?

GF: Ja, das ist richtig. Um was geht es denn?

Nun heißt es Showtime. Jetzt wendest du nämlich den Elevator Pitch an.

Ich: Dann komme ich mal direkt zum Punkt. ODER Darf ich direkt zum Punkt kommen?

Und zwar komme ich von der Progress Marketing Medienagentur aus Lünen und wir haben auf „PLATTFORM“ eben gesehen, dass Sie auf der Suche nach neuen Mitarbeitern sind und haben eben ein Konzept entwickelt, wie Sie besser die Online-Medien für sich nutzen können um so deutlich leichter und günstiger neue Mitarbeiter für sich gewinnen zu können, ohne viel Zeit und Geld in Stellenportale, Zeitungsannoncen oder Personalvermittler, oder auf externe stecken zu müssen...

Und da wollte ich mal nachfragen, ob das denn grundsätzlich interessant für Sie klingt...?!

Bei „Ja“: → zu Schritt 3

Wenn der Kunde es interessant findet, dann direkt zu Schritt 3.

Manchmal hat die Person jetzt keine Zeit..

Ich: „Ok, wann passt es Ihnen in einer Stunde vielleicht nochmal oder morgen vielleicht?“
→ Follow Up

Wenn Entscheider fragt: „Wie sieht das denn genau aus?“

Version 1 (lang):

ICH: Natürlich kann ich Ihnen das grob erklären...

Also wir sind ein klassisches Marketing Dienstleistungsunternehmen, spezialisiert auf die Digitalisierung, also den Online-Bereich. Also wir erhöhen die Reichweite von Unternehmen oder generieren mehr Kundenanfragen für unsere Kunden.

Und es kamen immer wieder Kunden auf uns zu, egal in welcher Branche, ob eine kleine GmbH mit 10 Angestellten oder die Aktiengesellschaft mit mehreren Standorten, dass diese immer wieder auf uns zu kamen und eben das Problem haben

neue Mitarbeiter zu finden. Gerade im Software-Bereich wird es immer schwieriger die schnell die passenden Mitarbeiter zu finden.

Und was wir eben machen ist, dass wir nicht die Stellenportale wie Indeed, Stepstone und wie sie alle heißen nutzen, weil dort nämlich das große Problem herrscht, dass sich dort nur die Aktiv-Suchenden Bewerber aufhalten. Und das ist eine extrem kleine Bewerber-Zielgruppe und die Stellenportale immer unattraktiver für viele Bewerber werden und sich dort immer weniger Bewerber aufhalten, weil die Bewerber nämlich aktiv von den Unternehmen angesprochen werden wollen

Was wir nämlich machen ist, dass wir auf Plattformen wie LinkedIn, Facebook, Instagram oder eben Google schauen, wo sich denn die potentielle Bewerber-Zielgruppe aufhält und wo wir sie am besten erreichen können...

Und bei diesen Plattformen haben wir nämlich den extremen Vorteil, dass wir die Bewerber-Zielgruppe genau targetieren können, also wir können das Alter der Person bestimmen, den Wohnort, die Sprache, den Beruf, die Qualifikationen und so weiter und sofort und haben dadurch eben keine großen Streuverluste...

Und der große Vorteil hiervon ist nämlich, dass wir nicht nur sowieso die Aktiv-Suchenden Bewerber erreichen, sondern gleichzeitig auch die Passiv-Suchenden, die Latent-Suchenden, was eine deutlich größere Zielgruppe ausmacht...Also eben die, die in einem Arbeitsverhältnis sind und sich eben einen Jobwechsel vorstellen können oder schon darüber nachgedacht haben und das ist in den meisten Fällen auch die deutlich interessantere Zielgruppe, aber diese erreicht man eben nicht auf Stellenportale...

Und auf diese Zielgruppe schalten wir anschließend attraktive Job-Angebote und erstellen da noch einen individuellen Vorfilterungs-Prozess, dass sich eben auch genau die Menschen bewerben, die man eben auch erreichen will...

Und so schaffen wir es nämlich deutlich leichter und schneller die passenden Mitarbeiter zu finden..

Und ja... Das war unser Prozess jetzt einmal grob zusammengefasst... Haben Sie da noch irgendwelche Fragen vielleicht?

GF: Nein, habe alles soweit verstanden..

ICH: Ok, und klingt das grundsätzlich interessant für Sie?

Version 2 (kurz):

ICH: Also, was wir konkret machen ist, dass wir eben Stellenanzeigen auf diversen Plattformen wie LinkedIn, Facebook, Instagram oder auf Google schalten. Wir nutzen also nicht die konservativen Stellenportale wie Stepstone, Indeed un wie sie alle heißen, weil dort das Problem herrscht, dass sich dort nur die Aktiv-Suchenden Bewerber aufhalten, was nur eine sehr kleine Bewerber-Zielgruppe ist, gerade im Software Bereich... Weil die Software Entwickler sich eben in einer komfortablen Situation befinden und eben aktiv von den Unternehmen angesprochen werden wollen..

Und wir schauen eben, wo sich die Bewerber-Zielgruppe aufhält und sprechen diese gezielt auf den jeweiligen Plattformen, also LinkedIn, Facebook, Google usw. an...

Und bei diesen Plattformen haben wir nämlich den extremen Vorteil, dass wir die Bewerber-Zielgruppe genau targetieren können, also wir können das Alter der Person bestimmen, den Wohnort, die Sprache, den Beruf, die Qualifikationen und so weiter und sofort und haben dadurch eben keine großen Streuverluste...

Und der große Vorteil hiervon ist nämlich, dass wir nicht nur sowieso die Aktiv-Suchenden Bewerber erreichen, sondern gleichzeitig auch die Passiv-Suchenden, die Latent-Suchenden, was eine deutlich größere Zielgruppe ausmacht...Also eben die, die in einem Arbeitsverhältnis sind und sich eben einen Jobwechsel vorstellen können oder schon darüber nachgedacht haben und das ist in den meisten Fällen auch die deutlich interessantere Zielgruppe, aber diese erreicht man eben nicht auf Stellenportale...

Und auf diese Zielgruppe schalten wir anschließend attraktive Job-Angebote und erstellen da noch einen individuellen Vorfilterungs-Prozess, dass sich eben auch genau die Menschen bewerben, die man eben auch erreichen will...

Und so schaffen wir es nämlich deutlich leichter und schneller die passenden Mitarbeiter zu finden..

Und ja... Das war unser Prozess jetzt einmal grob zusammengefasst... Haben Sie da noch irgendwelche Fragen vielleicht?

GF: Nein, habe alles soweit verstanden..

ICH: Ok, und klingt das grundsätzlich interessant für Sie?

GF: Ok, und wie funktioniert das genau? Wie läuft das ab?

Ich: Genau, da geht es schon ziemlich stark ins Detail, was sie jetzt nicht so leicht beantworten lässt. Sollen wir das dann einfach so machen, dass wir kurz gemeinsam schauen, ob das interessant für uns beide ist und dann ggf. einen Zweitermin ausmachen?

Interessent sagt „JA!“ → Dann zu Schritt 4!

Schritt 3: Übergangsfrage

Ich: Ja, super! Dann würde ich jetzt vorschlagen, dass wir einfach einen unverbindlichen Termin über Skype oder Zoom ausmachen, wo einer aus unserem Team einmal das komplette Konzept im Detail vorstellt, damit Sie auch sehen, wie das genau im Detail funktioniert... Da werden Ihnen einige Fallbeispiele von Kunden gezeigt und wie das eben genau aufgebaut ist, weil es einfach zu komplex ist, um es am Telefon zu erklären...

Sollen wir das so machen?

GF: *Interessent sagt „JA!“*

Ich: Super. Das Gespräch dauert ungefähr 45 Min bis 1 Stunde. Je nachdem wie die Fragen sind natürlich... Passt es Ihnen grundsätzlich besser vormittags oder lieber nachmittags?

Okay... Diese Woche noch?

→ Termin vereinbaren

Ich: Alles klar. Dann halte wir den TAG, DATUM, UHRZEIT fest...

Super, Sie werden dann das Gespräch mit dem Oliver Gerstner führen, dem Leiter der Progress Marketing Medienagentur und er wird Ihnen dann alles im Detail erklären... Er wird dann genau auf Ihre Situation eingehen und wird mit Ihnen gemeinsam einen Plan erstellen, wie das Ganze für Sie aussehen kann und so eben leichter und schneller die passenden Mitarbeiter für sich gewinnen zu können.

Dann schicke ich Ihnen jetzt gleich noch kurz eine Terminbestätigung per Mail zu... Wie lautet den ihre Email-Adresse?

→ Email Adresse notieren und anschließend in Pipedrive einfügen.

GF: Die lautet...

Ich: Alles klar. Ich sende Ihnen dann gleich die Terminbestätigung per Mail zu...

Und wie gerade auch schon erwähnt... Wir führen die Gespräche gerne über Zoom durch, da wir auch Fallbeispiele an unserem PC zeigen können...

Kennen Sie Zoom? Das ist wie Skype, nur besser...

Okay, überhaupt kein Problem... Das ist super einfach. Wir schicken Ihnen 15 Minuten vor dem Termin einen Link zu. Da müssen Sie einfach kurz draufklicken und schon sind Sie im Zoom-Raum drin...

Infos zusenden...

Wenn es keinen anderen Weg gibt und die Person unbedingt Infos zugeschickt haben möchte...

GF: Schicken Sie mir bitte Ihre Infos zu per Mail zu...

Falls du das Angebot zu unserem unverbindlichen Zoom-Gespräch noch nicht gemacht hast dann mach es!

Ich: Ich kann Ihnen sehr gerne einige Infos zukommen lassen. Was wir am liebsten machen ist, dass wir unverbindliche Gespräche über Skype ausmachen, wo wir dann einmal den gesamten Prozess einmal erklären und auch einige Fallbeispiele von Kunden zeigen, weil es einfach zu komplex ist, um es am Telefon zu erklären...

Sollen wir das lieber so machen?

Bei „JA“ → Termin vereinbaren

Bei „NEIN“ oder „Bevor wir einen Termin ausmachen, möchte ich mir das in Ruhe ansehen.“

Ich: Okay, unter welcher Email-Adresse soll ich unser Whitepaper gleich zukommen lassen?

GF: Das ist die... (Manchmal geben Sie auch die Info@..., oder die jobs@... -Mail raus. Dann musst du nochmal nachhaken, ob die Mail dann wirklich bei der Person ankommt)

Ich: Super, dann werde ich Ihnen gleich unser Whitepaper zukommen lassen. Soll ich mich dann nächste Woche nochmal bei Ihnen melden, falls Sie dann noch Fragen haben sollten, oder eben Interesse besteht?

GF: Ja, gerne. Mir passt es am...

Ich: Super, das habe ich mir eingetragen. Dann wieder unter der Telefonnummer? – Haben Sie auch eine direkte Durchwahl? (Falls du seine Nummer nicht hast.)

Ich: Super, dann habe ich mir alle eingetragen. Dann herzlichen Dank für Ihre Zeit und Ihnen einen schönen Tag noch!

ODER...

GF: Ich werde mich bei Ihnen melden... - Wir werden uns bei Bedarf melden

Ich: Kein Problem! Haben Sie aber ein ungefähres Datum, wann das sein könnte, damit ich mir das einfach schon mal eintragen kann?

GF: Ungefähr dann...

Ich: Super, dann weiß ich auch schon Bescheid. Dann herzlichen Dank für Ihre Zeit und Ihnen einen schönen Tag noch!

Die Person wird sich mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht von alleine melden. Anschließend kannst du die Person einen Tag nach dem vereinbarten Termin anrufen und nachfragen, wie die aktuelle Situation aussieht.

Schritt 4: Bedarfsanalyse

Damit in dem Termin keine Zeit verschwendet wird und wir optimal vorbereitet sind habe ich noch ein paar Fragen an Sie. Haben Sie gerade noch einen Moment Zeit?

- Welche Stellen haben Sie noch zu besetzen? Nur die eine...?
 - Wie lange versucht ihr die offenen Stellen zu besetzen?
 - Was haben Sie denn bereits alles ausprobiert, um neue Mitarbeiter zu gewinnen? Zeitungsannoncen, Stellenportale, Personalvermittler oder Active Sourcing?
 - Und wie waren die Ergebnisse?
 - Wo genau waren die Engpässe? Zu wenig Bewerber? Zu unqualifiziert, oder war es zu teuer? → *Ja, da haben schon viele unserer Kunden sehr viel Geld ausgegeben.*
 - Welchen Wunsch haben Sie? Also wollen Sie so schnell wie möglich die Stellen besetzen? Wollen Sie ein zuverlässiges System, mit dem Sie auf Abruf neue Mitarbeiter finden, oder eine Kombination aus beidem?
-

Schritt 5: Qualifizierungsfragen → Alle Fragen müssen mit „JA“ beantwortet werden

1. Suchen Sie gerade akut nach neuen Mitarbeitern? Oder ist es nicht so dringend und wollen erst in ein paar Monaten einen neuen Mitarbeiter einstellen?
2. Alles klar... Und ich möchte auch direkt transparent mit Ihnen sein und wir uns auch beiden auch Zeit sparen. Und zwar wird Ihnen am Ende des Beratungsgespräches ein Angebot, welches 2000-3000€ beträgt. Ist eine solche Investition für Sie möglich?

In manchen Fällen

Fall 1:

GF: Ist das Gespräch verbindlich? Kostet das was?

Ich: Nein, das Gespräch ist komplett kostenfrei. (Ich frage nur, weil das Beratungsgespräch auch nur wirklich Sinn macht, wenn Sie auch in der Lage sind zu investieren, denn sonst finden Sie alles super und wollen direkt loslegen, haben aber nicht die Mittel dafür...)

Fall 2:

GF: Wofür ist die Investition? Also für was genau?

Ich: Also pro Werbekampagne und pro Mitarbeiter und für unsere Dienstleistung...

Fall 3:

GF: Arbeiten Sie nicht auf Erfolgsbasis / Provisionsbasis?

Ich: Nein, wir sind keine Personalvermittler...

Wenn die Person nicht geeignet ist

Habe mir schon gerade ein Bild gemacht und es macht an der Stelle noch keinen Sinn jetzt ein Beratungsgespräch zu führen,...

- Weil Sie erst in einigen Monaten erst wieder neue Mitarbeiter suchen. → Folgetermin vereinbaren.
- Weil wir nur Beratungsgespräche mit Personen führen, die nach einer Lösung suchen und die sie auch umsetzen wollen und sich nicht nur in wenig informieren wollen.

Anschließend nett und höflich verabschieden.

Schritt 6: Abschied

Ich: Alles klar, das war´s dann auch schon mit der Fragerei...

Ich habe mir alles notiert... Dann schicke ich Ihnen gleich noch eine Bestätigungsmail zu und der Oliver wird Sie dann am TERMIN über Zoom anrufen.. Notieren Sie sich ruhig alle Fragen und der Oliver wird dann auf alle Punkte mit Ihnen eingehen...

Und das war´s soweit von mir.

Ich: Und eine letzte Sache noch... Sollten Sie den Termin kurzfristig nicht wahrnehmen können, dann rufen Sie mich so früh wie möglich an, oder schreiben Sie mir eine Mail... Am besten 1-2 Tage vorher...

Weil Sie kennen das sicherlich selber, wie ärgerlich es ist, wenn Termine kurz vorher abgesagt werden, obwohl man sich darauf eingestellt hat...

GF: Keine Sorge. Der Termin wird auf jeden Fall stattfinden!

Ich: Super! Dann brauche ich mir ja bei Ihnen keine Sorgen machen... 😊

Dann bedanke ich mich für Ihre Zeit. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag und viel Spaß im Gespräch mit dem Oliver. Bis dahin!