



# Steigerung des Vertriebsserfolgs durch Online Assessments bei Olympus

Durch fundierte Personalentscheidungen und ein zentralisiertes Sales-Recruiting  
die Performance verbessern

# Zusammenfassung

Olympus stellte fest, dass sich das Kaufverhalten der Kunden innerhalb der EMEA-Region (Europa – Mittlerer Osten – Afrika) im Zuge der Globalisierung stark veränderte und eine Neustrukturierung des Vertriebs notwendig war. Mit zentralisierten Geschäftsprozessen sowie einheitlichen Preismodellen und Servicestandards wollte das Unternehmen seine Vertriebsorganisation neu ausrichten.

Im Rahmen dieses von der Unternehmensführung gesteuerten EMEA-weiten Projekts konzentrierte sich das interne HR-Team auf die Neudefinition der erforderlichen Vertriebskompetenzen. Aon unterstützte dabei, die Erfassung der neuen Kompetenzen umzusetzen und einen zielgruppengerechten Recruitingprozess zu entwickeln.

Diese Case Study zeigt, mit welchen Maßnahmen es Olympus gelang, sein Recruiting und seine Vertriebsleistung im Zuge der Neuausrichtung zu optimieren.

Die Projektergebnisse im Überblick:

- Standardisierung und Verbesserung des Interviewprozesses, sodass Personalverantwortliche fundierte Auswahlentscheidungen treffen können
- Signifikante Senkung der Fluktuationsrate bei Neueinstellungen innerhalb der ersten Monate
- Verbesserte Performance von neu eingestellten Mitarbeitern
- Besser strukturierte Zweitinterviews durch zusätzliche relevante Bewertungskriterien
- Positives Kandidatenfeedback bezüglich des Bewerbungsprozesses und Olympus als Arbeitgeber



## Über Olympus

Als weltweit führender Hersteller von optischer und digitaler Präzisionstechnologie bietet Olympus innovative Lösungen für modernste medizinische Systeme, Digitalkameras und wissenschaftliche Prozesse. Olympus hat seinen Hauptsitz in Hamburg und verfügt über 30 Tochtergesellschaften mit 7.000 Mitarbeitern in der EMEA-Region.

# Die Herausforderung



## Kern- kompetenzen des neuen Sales-Profils

Ergebnis- und wettbewerbs-  
orientiert, resilient und  
hartnäckig, kontaktfreudig,  
organisations- und planungs-  
kompetent, lernfähig

### Optimierung des Vertriebs im Hinblick auf das neue Sales-System

Durch die zunehmende Globalisierung und die damit einhergehenden Veränderungen im Kaufverhalten der Kunden wurde es für Olympus immer wichtiger, ein zentrales Vertriebssystem zu etablieren. Mit dem bisherigen dezentralen System, in dem jedes regionale Vertriebsteam unabhängig und mit wenig zentraler Führung agierte, konnten die Kundenerwartungen nicht mehr optimal erfüllt werden.

Constanze Wiedemann, Leiterin der Personalentwicklung bei Olympus, kommentiert: „Es wurde deutlich, dass unser detailliertes und auf die jeweiligen lokalen Gegebenheiten ausgerichtetes Vertriebssystem den Erwartungen unserer Kunden nicht mehr entsprach. Wir wollten eine einheitliche Struktur für die gesamte EMEA-Region, sowohl in Bezug auf den Kundenservice als auch auf die Produktpositionierung.“

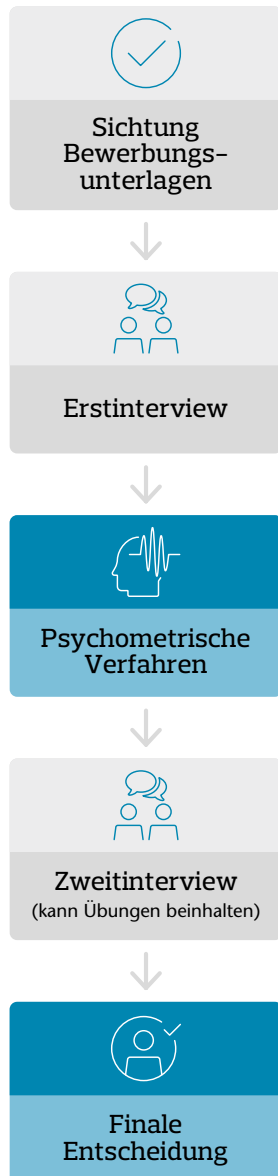
Constanze Wiedemann weiter: „Uns war klar, dass es auf die richtige Personalauswahl ankommt, um unseren Vertrieb zu optimieren und unsere Marktposition herauszustellen. Ein wichtiger Teil dieses Projekts war es daher, die erforderlichen Vertriebskompetenzen zu definieren und den Personalauswahlprozess neu zu gestalten.“

„Wir wollten unsere Mitarbeiter mehr anhand ihrer Kompetenzen und weniger anhand ihrer Berufserfahrung auswählen.“

*Constanze Wiedemann, Leiterin Personalentwicklung*

# Die Lösung

## Bewerbungsprozess



## Neudefinition des Sales-Kompetenzprofils und Einführung eines standardisierten Bewerbungsprozesses

Zunächst wurden interne Fokusgruppen gebildet und „Sales-Champions“ interviewt, um zu definieren, welche Eigenschaften einen erfolgreichen Vertriebler bei Olympus ausmachen.

„Für uns war es wichtig, herauszufinden, wie sich unsere Verkaufsstrategie, das Vertriebssystem und unsere Mitarbeiter von den Wettbewerbern abheben. Wir hatten bereits festgestellt, dass Vertriebsserfolge in anderen Bereichen nicht automatisch auch zu Erfolgen bei uns führten. Für uns steht der Kunde im Fokus. Daher sind Kontaktfreudigkeit und Kommunikationsfähigkeit für uns von entscheidender Bedeutung“, so Wiedemann.

Nach der Definition des Kompetenzprofils überprüfte das Team die bisherigen Auswahlprozesse. Einige Abteilungen hatten bereits Online Assessments im Einsatz, andere stützten sich ausschließlich auf Bewerbungsgespräche.

„Diejenigen HR-Teams, die schon Online Assessments nutzten, waren von deren Mehrwert überzeugt“, sagt Wiedemann, „Somit war klar, dass dies auch für uns der richtige Weg ist.“

Einige Teams bei Olympus arbeiteten bereits mit Aon zusammen. Das Projekt wurde dennoch formal ausgeschrieben.

„Aon hob sich durch seinen ausgezeichneten Kundenservice und die innovative Forschung und Entwicklung von den Mitbewerbern ab. Für uns war die Entscheidung klar.“

*Constanze Wiedemann, Leiterin Personalentwicklung*

Aon passte den Persönlichkeitsfragebogen an das von Olympus definierte Kompetenzprofil an. Dieser kam nach dem Erstinterview zum Einsatz. Zusammen mit Fähigkeitstests zum verbalen und numerischen Schlussfolgern sowie einem Multitasking-Test. Die Ergebnisse liefern den Personalverantwortlichen zusätzliche valide Informationen, die als Grundlage für das Zweitinterview genutzt werden können.



„Aon hob sich durch seinen  
ausgezeichneten Kundenservice  
und die innovative Forschung und  
Entwicklung von den Mitbewerbern ab.“

Constanze Wiedemann, Leiterin Personalentwicklung

# Das Ergebnis

## Positives Feedback und sehr gute Performance

Der Erfolg des Projektes lässt sich an fünf positiven Ergebnissen festmachen.

### Ergebnisse



#### Besserer Person-Job-Fit

Recruiting-Manager stellen eine bessere Passung zwischen neuen Mitarbeitern und den veränderten Anforderungen im Vertrieb fest.



#### Signifikante Senkung der Fluktuationsrate

Sehr wenige der neu eingestellten Mitarbeiter haben das Unternehmen innerhalb der ersten Monate wieder verlassen.



#### Gute oder sehr gute Performance

Die Performance derjenigen Kandidaten, die das Online Assessment absolviert haben, wurde mit „gut“ oder besser bewertet. Keiner der neuen Mitarbeiter erbrachte eine unterdurchschnittliche Leistung.



#### Sehr positives Feedback

Das Feedback der Kandidaten zum Bewerbungsprozess ist sehr positiv. Sie schätzen es, dass Olympus Feedback zu den Online-Assessment-Ergebnissen gibt.



#### Wertvolle Interviewleitfäden

Für die Personalverantwortlichen sind die Ergebnisse der Online Assessments und die Interviewleitfäden eine enorme Unterstützung für das Zweitinterview.



## Kommunikation

Die kontinuierliche Kommunikation ist entscheidend. Ein einmaliges Kick-off-Event reicht nicht aus.

### So gelingt die Umsetzung:

- Anfängliche Bedenken hinsichtlich des neuen Prozesses sind verständlich. Sprechen Sie diese direkt an und finden Sie Lösungen.
- Binden Sie Stakeholder und Meinungsführer von Beginn an ein.
- Sorgen Sie für eine kontinuierliche Kommunikation. Ein einziges Kick-off-Event allein reicht nicht.
- Rufen Sie im Unternehmen zur fortlaufenden Unterstützung des Projektes auf.
- Kommunizieren Sie die Erfolge im gesamten Unternehmen.

### Die nächsten Schritte

Der neue Prozess für die Auswahl von Vertriebsmitarbeitern bei Olympus ist etabliert und wird nun in der gesamten EMEA-Region eingesetzt. Die Online-Assessment-Ergebnisse und Performance-Daten der Mitarbeiter werden für eine Validierungsstudie erfasst, die für einen späteren Zeitpunkt geplant ist. Sie wird empirisch zeigen, wie erfolgreich der neue Auswahlprozess ist.

# Kontakt

Sie wollen mehr über Aon's  
Assessment Solutions erfahren?

Besuchen Sie uns hier:  
[assessment.aon.de](https://assessment.aon.de)

Oder schreiben Sie eine E-Mail an:  
[germany.assessment@aon.com](mailto:germany.assessment@aon.com)

## Über Aon

Aon ist ein führendes globales Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen, das eine breite Palette von Lösungen zu den Themen Risiko, Altersversorgung, Mitarbeiterentwicklung und Gesundheit anbietet. Weltweit arbeiten für Aon 50.000 Mitarbeiter in 120 Ländern. In Deutschland sind rund 1.650 Mitarbeiter an zwölf Standorten für das Unternehmen tätig. Die Deutschlandzentrale ist in Hamburg.

## Über Assessment Solutions

Aon's Assessment Solutions entwickelt und implementiert webbasierte Tests und Fragebögen für die Personalauswahl und -entwicklung und führt jährlich 30 Millionen Online Assessments in 90 Ländern und 40 Sprachen durch. Mit seinen innovativen, intelligenten und validen psychometrischen Verfahren unterstützt Aon's Assessment Solutions Unternehmen dabei, genau die Talente mit den Fähigkeiten und der kulturellen Passung zu identifizieren, die langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen.

© Aon plc 2021. Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Art und nicht dazu gedacht, sich mit den Umständen bestimmter Einzelpersonen oder Organisationen zu befassen. Obwohl wir uns bemühen, zutreffende und zeitgemäße Informationen zur Verfügung zu stellen, und uns auf Quellen stützen, die wir als vertrauenswürdig erachten, kann nicht garantiert werden, dass diese Informationen zum Zeitpunkt ihres Erhalts durch den Leser noch zutreffend sind oder dass sie auch in Zukunft zutreffend sein werden. Ohne angemessenen fachmännischen Rat, der sich auf eine gründliche Untersuchung der besonderen Umstände stützt, sollte man sich nicht nach diesen Informationen richten.