

Sales Manager (m/w/d)

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt suchen wir bei der t'works-Gruppe nach einem Sales Manager (m/w/d) für unseren Standort Berlin

Die Hauptziele dieser Position sind:

- Strategischer Ausbau und Umsetzung von Neukundengewinnung
- Kundenbindung bei Neu- sowie Bestandskunden
- Entwicklung und Umsetzung von geeigneten Customer-Experience-Maßnahmen in Absprache mit der Geschäftsführung

Aufgabenschwerpunkte:

- Bereits vorhandene Kundenbeziehungen weiter strategisch ausbauen
- Neue B2B-Kundenzielgruppen definieren und gewinnen
- Leads generieren und managen (Kontaktaufnahme und Beratung)
- Pflege vertriebsrelevanter Stammdaten in HubSpot und ERP-Systemen
- Betreuung und Beratung von Kunden
- Vertragsverhandlungen in Absprache mit der Geschäftsführung zu einem erfolgreichen Abschluss bringen

Qualifikationsprofil:

- Berufserfahrung mind. 3 Jahre, idealerweise im Bereich Dienstleistungen
- Interesse, den nötigen Biss und das Verständnis für die Vertriebs- und Unternehmensziele sowie Ideen, um geeignete vertriebliche Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Bildungsprofil:

- abgeschlossene Ausbildung im kaufmännischen Bereich, idealerweise im Bereich Dienstleistungen / Vertrieb oder vergleichbar
- sehr gute Deutsch-/Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Sicherer Umgang mit MS Office, E-Mail, LinkedIn und Xing

Erwartungen:

- Kundenorientiertes, freundliches und sicheres Auftreten nicht nur am Telefon
- Organisationstalent und Belastbarkeit sowie zielorientiertes und selbständiges Arbeiten
- ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Beratungskompetenz
- Ehrlichkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit

Wir bieten

- intensives Training on the Job
- abwechslungsreiche und vielfältige Tätigkeit in einem innovativen Team
- dynamisches Unternehmen mit flachen Hierarchien
- attraktive Verdienstmöglichkeiten

Sie fühlen Dich angesprochen?

Dann freuen wir uns auf Ihre ausführliche Bewerbung mit Gehaltswunsch und frühestmöglichem Eintrittstermin per E-Mail unter dem Stichwort "Sales Manager, Berlin",
gesendet an: Christian Enssner, Geschäftsführer,
E-Mail: christian.enssner@t-works.eu

Zusammenfassung

Moderne Unternehmen sind nicht nur Arbeitsplätze. Die Beschäftigten sehen sie oft als Orte, an denen sie ihre Fähigkeiten ständig verbessern und sich in ihren jeweiligen Berufsfeldern auf dem Laufenden halten können. Außerdem müssen die Unternehmen ihre Mitarbeiter von Zeit zu Zeit in Branchenpraktiken schulen, um u. a. die Einhaltung von Vorschriften und die Sicherheit zu gewährleisten.

Aus diesen Gründen wird die Schulung der Mitarbeiter zu einem regelmäßigen Geschäftsprozess. Bei globalen Unternehmen muss die Schulung multikulturell und mehrsprachig sein.

Die Lokalisierung eines Schulungsprogramms für Mitarbeiter auf der ganzen Welt ist mit gewissen Herausforderungen verbunden.

In diesem Whitepaper gehen wir auf folgende Punkte ein:

- Was ist Lokalisierung von E-Learning?
- Warum wird es benötigt?
- Trends im E-Learning
- Bewährte Verfahren für die Lokalisierung von E-Learning
- Hilfsmittel für eine effiziente Lokalisierung



Was ist Lokalisierung von E-Learning?

Schauen wir uns zunächst an, was E-Learning ist und warum es wichtig ist. Wenn Unternehmen international tätig sind, ist auch ihre Belegschaft global. Während sie ihre Mitarbeiter am Hauptsitz leicht in persönlichen Sitzungen schulen können, wird die Logistik dafür auf globaler Ebene ein wenig komplex.

Hier kommt das E-Learning ins Spiel, das den Unternehmen ermöglicht, ihre Mitarbeiter an jedem beliebigen Ort der Welt zu schulen und sie auf den neuesten Stand der Praktiken, Regeln und Vorschriften in ihrer Branche und im Unternehmen zu bringen. Es hilft bei der schnellen Einarbeitung neuer Mitarbeiter, damit sie sich mit den Arbeitsabläufen vertraut machen und zur Effizienz des Teams beitragen können.

E-Learning lässt den Unternehmen viel Freiheit und Kreativität bei der Gestaltung und Umsetzung ihres Schulungsprogramms. Außerdem spart es den Unternehmen viel Zeit und Geld, das sonst für Reisen, Unterbringung und andere logistische Aufgaben aufgewendet werden müsste.

Das Schulungsprogramm kann vollständig online oder in Verbindung mit offline „Klassenzimmer“-Sitzungen sein.

Es kann ebenso asynchronen Charakter haben, d. h. die Teilnehmer können den Kurs in ihrem eigenen Tempo absolvieren. Er kann aber auch nach einem festgelegten Zeitplan durchgeführt werden.

Der Inhalt kann fest vorgegeben sein und alle Teilnehmer nehmen am selben Kurs teil, oder er kann an die Bedürfnisse des einzelnen Lernenden angepasst werden. Das Programm kann auch interaktiv gestaltet werden, so dass die Lernenden mit dem Lehrpersonal kommunizieren können.

Lokalisierung von E-Learning

Die Lokalisierung von E-Learning ist der Prozess, bei dem das Schulungsprogramm in der Sprache eines bestimmten Landes wiedergegeben und auf die Anforderungen der Lernenden zugeschnitten wird. Es handelt sich also um mehr als nur eine Übersetzung.

Ein gut lokalisiertes Schulungsprogramm kümmert sich um viele kleine Details wie die richtige Währung, das Datums- und Zeitformat, kulturell akzeptable Themen, Bilder, Farben, Körpersprache und so weiter. Es fühlt sich für die Lernenden in keiner Weise fremd an.

Ein Schulungsprogramm umfasst Text, Elemente der Benutzeroberfläche (UI), Video und Audio sowie verschiedene interaktive Elemente. Um es nahtlos zu lokalisieren, müssen viele verschiedene Fachleute zusammenarbeiten: Übersetzer, Redakteure, Lektoren, Projektmanager, Untertitler, Synchronisierer und natürlich Entwickler.

Warum müssen Sie Ihr Schulungsprogramm lokalisieren?

Ein lokalisiertes Schulungsprogramm ist für die internationale Mitarbeiterentwicklung aus drei wichtigen Gründen entscheidend:

Sicherheit der Mitarbeiter

In einigen Ländern müssen Schulungsprogramme per Gesetz in der Sprache des Lernenden verfügbar sein. Die Verwaltung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OSHA - Occupational Safety and Health Administration) des US-Arbeitsministeriums verlangt von den Arbeitgebern, dass sie "ihre Mitarbeiter in einer Sprache und in einem Vokabular unterweisen, das die Mitarbeiter verstehen können".

Wenn das Personal die Sicherheits- und Gebrauchsanweisungen besser versteht, geht die Zahl der Unfälle zurück. Dies ist besonders wichtig in Branchen wie dem Bergbau, der verarbeitenden Industrie und der Luftfahrt, um nur einige zu nennen. Sie müssen die Mitarbeiter vor Gefahren warnen und darauf aufmerksam machen, bevor sie sich ereignen, und ihnen Anweisungen geben, wie sie sich im Falle eines Unfalls zu verhalten haben, wie sie den Unfall melden und was unmittelbar danach zu tun ist.

In einem ordnungsgemäß lokalisierten Schulungsprogramm werden Begriffe verwendet, die an dem betreffenden Ort eindeutig verstanden werden. Es übernimmt keine Begriffe aus der Ausgangssprache, wenn sie etwas anderes bedeuten oder überhaupt keinen Sinn ergeben. In einigen Sprachen gibt es beispielsweise Wörter, die gleich klingen, aber ganz unterschiedliche Bedeutungen haben. Das spanische Wort *intoxicado* bedeutet vergiftet, während das englische Wort *intoxicated* betrunken oder von Drogen beeinflusst bedeutet. Ein Sprachexperte kennt den Unterschied, kann entsprechend übersetzen und so mögliche Unfälle vermeiden.

Klare und in der jeweiligen Landessprache verfasste Sicherheitsanweisungen können Mitarbeiter vor Verletzungen und in manchen Fällen sogar vor dem Tod bewahren. Das Unternehmen profitiert davon in mehrfacher Hinsicht, z. B. durch niedrigere Versicherungsprämien, die Vermeidung von Produktivitätsverlusten, ein größeres Vertrauen und eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter sowie den Schutz vor Haftungsklagen.

Da die Mitarbeiter auch besser wissen, wie sie die Maschinen bedienen oder die Sicherheitsverfahren einhalten können, kann dies auch zu einer geringeren Beschädigung oder Abnutzung der Ausstattung führen. Nehmen Sie zum Beispiel die Gebrauchsanweisung für nuklearmedizinische Geräte, die für die Protonentherapie verwendet werden. Sie können sich gut vorstellen, welches Risiko besteht, wenn die Gebrauchs- und Sicherheitsanweisungen für ein solches Gerät nicht übersetzt werden. Nichts sollte dem Zufall überlassen werden. Wir können nicht sicher sein, dass jeder, der das Gerät benutzt, alle Einzelheiten verstanden hat, wenn die Anweisungen nicht in seiner Muttersprache verfasst sind.

Bessere Einbindung, besseres Lernen

Die Lernenden sind engagierter, wenn das Lernmaterial in ihrer eigenen Sprache vorliegt. Sie können Informationen schneller verstehen und verdauen und behalten sie besser, wenn sie in ihrer Muttersprache oder ihrer bevorzugten Sprache lernen können.

Die Zugänglichkeit des Lernprogramms wird dadurch erhöht. Die Schulungsinhalte bleiben nicht auf die Sprecher einer bestimmten Sprache beschränkt.

Die Lokalisierung ermöglicht es Ihnen, bei Bedarf regionsspezifische Prüfungen zu erstellen. Vielleicht testen Sie die Mitarbeiter in verschiedenen Regionen auf unterschiedliche Dinge oder sie bevorzugen einen anderen Bewertungsstil.

Aufbau einer starken Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung

Ein lokalisiertes Schulungsprogramm macht es kulturell akzeptabler. Da es bei der Lokalisierung nicht bei der Übersetzung bleibt, wird das Programm auf die kulturellen und sozialen Normen des jeweiligen Standorts abgestimmt. Ein Daumen-hoch-Zeichen kann beispielsweise in den Vereinigten Staaten völlig akzeptabel sein, aber in anderen Teilen der Welt keinen Sinn ergeben. Schlimmer noch, in einigen Kulturen Osteuropas, des Nahen Ostens, Westafrikas und Asiens kann es sogar als unhöflich betrachtet werden.

Internationale Mitarbeiter wissen es vielleicht zu schätzen, dass sich das Unternehmen die Mühe gemacht hat, den Kurs in ihre Sprache zu übersetzen. Dies könnte sie motivieren, das Programm ernst zu nehmen und die Ziele zu erreichen.

Es wird eine starke Unternehmenskultur aufgebaut, da die internationalen Mitarbeiter die Unternehmensregeln und -ethik besser kennen und die Prozesse besser verstehen. Außerdem verfügen sie über die gleichen Fähigkeiten und Kenntnisse wie die Mitarbeiter am Hauptsitz des Unternehmens. Dies trägt dazu bei, dass sich die Mitarbeiter engagierter fühlen und mehr Befugnisse erhalten.



Trends im E-Learning

Einige unumkehrbare Trends haben in der E-Learning-Branche Einzug gehalten. Wenn Sie sich dieser Trends bewusst sind, können Sie fesselnde Lerninhalte erstellen.

1. Mobile learning (M-learning). Mobiles Lernen ist ein großes Thema, denn immer mehr Lernende ziehen es vor, Kurse auf ihrem Handy zu absolvieren. Responsive Design ist daher ein Muss.

2. Mikro-Lernen. Die immer kürzer werdende Aufmerksamkeitsspanne, der Wunsch, die Aufgaben der Mitarbeiter nicht noch weiter zu erhöhen, und der geringere Speicherplatzbedarf auf dem Gerät sind alles Faktoren, die das Mikro-Lernen gefördert haben. Das bedeutet aber nicht, dass man die vorhandenen Inhalte nimmt, sie zerstückelt und separat bereitstellt. Mikro-Lernen bedeutet, dass Sie kleine Lerneinheiten erstellen, die in sich abgeschlossen sind, aber mit einem größeren Thema verbunden sind.

3. Verbesserte Zugänglichkeit für alle Online-Lernenden. Einige Zugänglichkeitsfunktionen, wie z. B. Transkripte und Erzählwerkzeuge, sind für alle Lernenden von großem Nutzen, unabhängig von einer eventuellen Behinderung.

4. Gamification oder spielbasiertes Lernen: Die Einbindung von Spielen in das E-Learning erhöht die Merkfähigkeit und die Leistung der Lernenden. Es bringt Spaß in die Lernerfahrung und vermittelt ein Gefühl der Zufriedenheit nach Abschluss der Aufgaben und Levels. Es reduziert Ablenkungen während des Lernens.

5. Personalisiertes Lernen: Durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) wird das Lernen in hohem Maße individualisiert und interaktiv.

6. Virtuelle Konferenzen: Sie haben während der Pandemie an Bedeutung gewonnen, haben sich aber zu einem Trend entwickelt, der wahrscheinlich nicht verschwinden wird, da sie sehr bequem sind und Reisezeit und Organisationskosten sparen. Wenn die eingeladenen Gäste nicht teilnehmen können, können sie jederzeit auf die Aufzeichnung zurückgreifen.

7. Kollaboratives E-Learning: Es fördert die Interaktion und erleichtert die Vernetzung.

8. Videobasiertes Training: Die meisten Menschen sehen sich Videos auf ihren Smartphones an. Machen Sie sich diese Gewohnheit zunutze und vermitteln Sie Ihre Lerninhalte per Video. Beim Lernen per Video können die Lernenden das Tempo selbst bestimmen. Es bindet sie besser ein. Die Lernenden können auch dazu ermutigt werden, ihre eigenen Videos zu erstellen und sie auf eine gemeinsame Lernplattform hochzuladen.

Bewährte Verfahren für die Lokalisierung von E-Learning

Die Lokalisierung von E-Learning kann eine komplexe Aufgabe sein. Eine gute Planung macht sie vorhersehbarer, vermeidet Fehler und verbessert und erhält die Qualität.

Im Folgenden finden Sie einige Empfehlungen zur optimalen Lokalisierung Ihrer Online-Schulungsmaterialien:

1. Die Lokalisierung muss mit der Kursentwicklung Schritt halten. Auf diese Weise erfordert die Lokalisierung den geringsten Aufwand an Zeit, Mühe und Geld. Wenn die Lokalisierung erst im Nachhinein hinzugefügt wird, kann es schlimmstenfalls mehr Zeit in Anspruch nehmen, sie abzuschließen. Im ungünstigsten Fall müssen Sie sogar Teile des Programms oder das gesamte Programm neu erstellen. Zum Beispiel, wenn Sie in Ihrem E-Learning-Kurs ein Thema verwendet haben und den gesamten Kurs mit diesem Thema verbunden haben. Wenn dieses Thema auf dem Zielmarkt keinen Sinn macht, müssen Sie das gesamte Programm neu erstellen.

2. Holen Sie Input von Interessengruppen ein. Ermitteln Sie Ihre Zielgruppe und verstehen Sie deren Lernbedürfnisse. Welches Format würden sie für die Lernmodule bevorzugen? Welche Fähigkeiten möchten sie trainieren? Wie sieht es mit der Dauer des Kurses aus? In welcher Sprache soll der Kurs abgehalten werden? Auf welchem Gerät würden sie den Kurs absolvieren? Am besten ist es, wenn Sie die Teilnehmer bereits bei der Entwicklung des Kurses mit einbeziehen, um eine maximale Beteiligung zu gewährleisten.

3. Bestimmen Sie Ihren Übersetzungsansatz. Die Übersetzung kann auf drei verschiedene Arten erfolgen: vollständig von einer Maschine, von Menschen oder mit einem hybriden Ansatz, bei dem Menschen mit dem maschinellen Output arbeiten und ihn verbessern. In der Regel werden E-Learning-Inhalte entweder vollständig von professionellen Übersetzern übersetzt oder es wird ein hybrider Ansatz gewählt. Ein reiner maschineller Übersetzungsansatz (MT) ist meistens nicht geeignet und wird nicht empfohlen.

4. Wählen Sie Ihre Übersetzungstechnologie-Tools. Die Landschaft der Übersetzungstechnologien ist heutzutage sehr vielfältig und komplex. Wählen Sie die Werkzeuge aus, die am besten mit den von Ihnen verwendeten Lernmanagementsystemen (LMS) funktionieren. Im nächsten Abschnitt finden Sie weitere Einzelheiten.

5. Arbeiten Sie mit einem erfahrenen und kompetenten Sprachdienstleister zusammen
Die Agentur muss in der Lage sein, alle für die Lokalisierung von E-Learning erforderlichen Dienstleistungen zu erbringen, und nicht nur Übersetzungen. E-Learning kann viele Formen annehmen, einschließlich virtueller Konferenzen. Hier sind zusätzliche Dienstleistungen wie automatische Transkription und Hintergrundkommentare erforderlich. Die Agentur muss in der Lage sein, die für die Medienlokalisierung erforderlichen Dienstleistungen zu erbringen, mit effizienten Tools zu arbeiten und ein Projektmanagement rund um die Uhr anzubieten.

Hilfsmittel für eine effiziente Lokalisierung

LMS haben sich inzwischen weiterentwickelt, um den Anforderungen der Lokalisierung gerecht zu werden. Hier nennen wir einige der in der Branche weit verbreiteten Tools.

Articulate StoryLine: Mit diesem Tool können Sie einen Kurs mit mehreren Sprachen erstellen. Eine Möglichkeit dazu ist die Verzweigungsmethode, bei der die Lernenden zu Beginn des Kurses nach ihrer Sprachpräferenz gefragt werden. Die andere Methode ist die Verwendung von Ebenen, so dass Sie verschiedene Sprachen in einer einzigen StoryLine-Datei anbieten können. StoryLine lässt sich sehr gut zur Übersetzung von Power-Point-Präsentationen, zur Audiotbearbeitung und für mehrsprachige virtuelle Schulungen einsetzen.

Crossknowledge Mohive: Es handelt sich um ein E-Learning-Authoring-Tool, das durch XLIFF-Exporte und -Importe eine mehrsprachige Übersetzung ermöglicht. Die Übersetzer sind in der Lage, den Kontext der Wörter zu sehen, was eine genauere und schnellere Übersetzung ermöglicht.

Weitere Tools, die sich hervorragend für die Lokalisierung von Lerninhalten eignen, sind Adobe Captivate und Trivantis Lectora.

Mehrere Übersetzungstechnologielösungen sind entweder in diese Hilfsmittel integriert oder müssen angeschlossen werden. Einige Lösungen sind wichtig, um das Budget zu kontrollieren, die Geschwindigkeit zu erhöhen und die Qualität aufrechtzuerhalten.

Übersetzungsspeicher: Ein Tool, das alle bereits übersetzten Sätze (Strings) in einer Datenbank speichert. Wenn neue Inhalte zur Übersetzung anstehen, erkennt dieses Tool sofort Wörter, Ausdrücke oder Sätze, die möglicherweise bereits übersetzt und genehmigt wurden. Es zeigt sie auf dem Bildschirm an, so dass die Übersetzer sie nicht erneut übersetzen müssen.

Terminologieverwaltung: Vielleicht haben Sie in Ihren Schulungsinhalten Begriffe, die es nur in Ihrem Unternehmen gibt. Oder es handelt sich um Begriffe, die eindeutig verwendet werden und deren Bedeutung daher auch in den übersetzten Inhalten beibehalten werden muss. Vielleicht möchten Sie auch keine Markennamen übersetzen. Vielleicht müssen Sie neue Begriffe hinzufügen, wenn Ihr Unternehmen neue Produkte auf den Markt bringt, oder einige Begriffe vom Markt nehmen, wenn sie nicht mehr relevant sind. All dies und noch viel mehr lässt sich mit Terminologieverwaltungstools bewerkstelligen. Allerdings sollte ein ausgebildeter Linguist die Terminologiedatenbank pflegen.

Projektmanagement-Möglichkeiten: Das LMS muss in der Lage sein, mehrere Fachleute zu unterstützen, die gleichzeitig an der Datei arbeiten. Der Projektleiter muss in der Lage sein, verschiedene Teile des Projekts an Sprecher, Übersetzer, Korrekturleser, Lektoren, Videobearbeiter, Grafiker, Bildbearbeiter, Entwickler usw. zu vergeben. Der Projektmanager muss auch in der Lage sein, den Fortschritt zu sehen, Verzögerungen zu melden und frei mit jedem, der an der Datei arbeitet, zu interagieren.

Schlussfolgerung

Die Lokalisierung von Lerninhalten wird oft unterschätzt, selbst in der Entwurfsphase. Das ist der Zeitpunkt, an dem die Dinge anfangen, schief zu laufen.

Wenn Sie jedoch die Lokalisierung einplanen, können Sie den Zeit- und Arbeitsaufwand, der bei der Überarbeitung von Inhalten entsteht, erheblich reduzieren. Und natürlich auch das Budget einhalten.

Ein mit Sorgfalt und Feingefühl lokalisiertes Schulungsprogramm vermittelt den Lernenden nachhaltige Inhalte. Sie lernen effizienter und sind in der Lage, die Ziele des Kurses zu erreichen. Das Geld, das für die Schulung ausgegeben wurde, ist für das Unternehmen dann jeden Cent wert. Auf diese Weise gewinnen alle.



t'works ist eine im Jahr 2018 gegründete,
partnerschaftlich geführte Gruppe von derzeit
sieben Sprachdienstleistern:

ASI GmbH, Wien
EssnerZeitgeist Translation GmbH, Schweinfurt
Lexcelera-Eurotexte Group, Paris
ProLangua GmbH, Berlin
text&form GmbH, Berlin
t'works Language Services GmbH, Geisenhausen
Wohanka, Obermaier & Kollegen GmbH, Geisenhausen

© 2021, t'works GmbH

t'works GmbH
Hauptstraße 3
84144 Geisenhausen

T + 49 (0)871 97513-0
F + 49 (0)871 97513-399
E info@t-works.eu
www.t-works.eu

