

Wie Sie mit wenig Aufwand das Know-How in Ihrer Vertriebsmannschaft multiplizieren könnten...

Lernkultur in Vertriebsorganisationen – die Kollegen als Coach

„was sich vermehrt, wenn man es teilt, ist Wissen!“

(M)ein Traum, der manchmal schon realisiert wird

Alle 6 – 8 Wochen treffen sich 3 – 7 Außendienstler eines Unternehmens für ca 4 Stunden. Ein ruhiger Platz mit angenehmem Ambiente und leiblicher Versorgung, ein Seminarraum, das Nebenzimmer im Hotel, evtl stellt sogar das Unternehmen einen Arbeitsraum...

Was geschieht dort

Diese Menschen coachen sich gegenseitig – mit vielfachem Nutzen (siehe unten)

Die Themen

Kundensituationen: „irgendwie komm ich nicht weiter da“; anstehende erfolgskritische Situationen, für die man sich einen Check wünscht; aber auch Motivationshindernisse, interne Konflikte etc...kurz: die gesamte Bandbreite der beruflichen Lebensqualität.

Diese Merkmale kennzeichnen diese Menschen

- Sie wollen lernen und sich vor den eigenen Fehlern und Gewohnheiten schützen
- Sie haben die Erfahrung gemacht, dass mit Unterstützung von Kollegen die eigene Leistungsfähigkeit signifikant erweitert bzw stabilisiert werden kann. Sie haben nicht den Anspruch an sich, alles alleine lösen zu müssen (lonesome heroe-Syndrom)
- Die innere Haltung, sich auch inspirieren, anregen und auch konfrontieren zu lassen
- Sie sind bereit, wertschätzend und unbequem sich selbst und auch den Kollegen gegenüber miteinander zu lernen
- Sie wollen Ihre Ressourcen nutzen, gegenseitig zur Verfügung stellen
- Sie haben auch Lern- / Fragezeichen – statt nur eine Ausrufezeichenkultur (gerade im Vertrieb – und in der Führung – herrscht oft ein Selbstan-spruch, auf alles eine Antwort haben zu müssen)

Ein effektives, stringentes Ablaufmodell, genannt „kollegiale Beratung“

unterstützt dabei und fördert die Qualität!

Die Orientierung am Ablaufmodell schützt vor ein paar „Fehlern“.

Spätestens in Folgeseminaren, jedoch fast immer in der Arbeit mit erfahrenen Vertriebsmitarbeitern arbeite ich u.a. mit dieser Methode, um für Praxisfälle Lösungen zu finden – und das gesamte Potenzial erfahrener Menschen kommt zum Vorschein

Der Nutzen ist mehrfach

- Der Falldarsteller erhält für eine komplexe Situation Anregungen, Ideen, Handlungsoptionen, mit denen er weiterarbeiten kann; zugleich lernt er meistens etwas über seine Persönlichkeit und seine „Muster“
- Die Kollegen in der Beraterrolle lernen meistens mit für ihre eigene Praxis
- In dieser Beraterrolle werden Gesprächsprozess und die entsprechenden Gesprächsfertigkeiten gelernt und geübt. Ebenso lernen und üben sie, komplexe Situationen zu erfassen (Fragekunst: herausfinden, Zuhörfähigkeit: wahrnehmen, Intuition: erkennen und verstehen. Lösungsoptionen werden entwickelt.) Sie entwickeln dabei ihre grundsätzliche Gesprächsfertigkeit, partner- und lösungsorientiert zu kommunizieren.
- Der Kollege, der den Ablauf moderiert, erhält Feedback und erweitert auf diese Art seine Gesprächsführungskompetenz.

Wie Sie diese Art des Lernens in Ihrer Vertriebsmannschaft einführen können?

Nehmen Sie Kontakt auf: walter.herter@die-unternehmerberater.com