

Für Fachmärkte wie Baumärkte, Einrichtungshäuser,  
Mediamärkte.... und Fachabteilungen der Kaufhäuser

### **Das Verkäuferpotential Ihres Hauses gezielt für eine nachhaltig umsatzwirksame Kundenoffensive nutzen:**

Sie verfügen über ein qualifiziertes Verkaufspersonal, das sich nach den Grundsätzen Ihres Hauses dem Kunden verpflichtet zeigt. Und wo viele gute Verkäufer tätig sind, finden sich erfahrungsgemäss auch ausgesprochene Spitzenkräfte.

Ein effektives und ressourcensparendes **Drei - Stufen - Modell**, basierend auf modernen Coaching- und Mentoringprinzipien der Führungspraxis, wird es Ihnen ermöglichen, neue Leistungsreserven Ihrer Mitarbeiter zu mobilisieren.

### **Die eigentlich ganz einfache Grundidee:**

In der Regel kann das "Plus" der Spitzenleute ihren Kollegen gegenüber in nüchternen Umsatzzahlen klar ausgewiesen werden.

Stellen Sie sich vor, es gelingt Ihnen, entscheidende Erfolgskomponenten der professionellen Verkaufspraxis Ihrer ausgewiesenen Spitzenkräfte Schritt um Schritt auf einen Großteil Ihrer Fachberater vor Ort zu übertragen...

Neue Zielplanungen für die Umsatzentwicklung dürften berechenbar sein in Raum und Zeit.

**Wenn Sie darüber hinaus an üblicherweise investierten Schulungsaufwand und -kosten spürbar sparen können...**

—> top ▲

### **Das Drei - Stufen - Modell im Einzelnen:**

1. **Evaluierung**  
der "hauseigenen" und übertragbaren Erfolgsfaktoren Ihrer Spitzenkräfte
2. Erarbeitung und Umsetzung Ihres **Coaching- und Mentoringkonzepts** für den "Transfer dieser Erfolgsfaktoren" vor Ort auf weitere Mitarbeiter

(Pilotprojekt)

3. **Multiplikation**  
der erzielten Ergebnisse

**1** Was ist es, wodurch sich Spitzenkräfte von den eher "nur" guten Verkäufern unterscheiden, worauf sind die signifikant unterschiedlichen Umsatzergebnisse tatsächlich zurückzuführen, d.h., welche Erfolgsfaktoren sind es im Einzelnen, die ihre Arbeit prägen, welche davon sind verallgemeinerbar, also auch wirksam übertragbar?

Alle unsere bisherigen Erfahrungen besagen:  
Wir werden bei Spitzenkräften weder besonders ausgefeilte Verkäufertricks noch irgendwelche individuellen Sonderbegabungen entdecken!  
Und: Aller Voraussicht nach werden sie sich auch bei Ihnen in Ihrer grundsätzlichen Beraterkompetenz wie in ihrer verkäuferischen Qualifizierung kaum voneinander unterscheiden.

Deshalb konzentrieren wir unsere Beobachtung und Analyse vor Ort auf folgende Bereiche :

- die konkrete Motivation ihres selbstbewussten Handelns
- ihre jeweils klar strukturierte und zügige Arbeitsweise und
- darauf, wie Sie ihre verkäuferische Konsequenz entfalten, mit der sie agieren.

**2** Für einen nachhaltigen Transfer der Erfolgsfaktoren Ihrer Spitzenkräfte bei ihrer Arbeit mit den Kunden, d.h. wenn er Durchschlagskraft besitzen und eine breite Basis erreichen soll, ergeben sich zwei wichtige Schlussfolgerungen:

Auf breiter Basis eine auf Erfolg geprägte Motivation zu entwickeln, effizientes Selbstmanagement der Mitarbeiter zu formen und deren verkäuferische Konsequenz zu entfalten, verlangt nach strukturiertem und systematisiertem Coaching vor Ort.

Sind dafür die entscheidenden Faktoren inhaltlich und in überschaubarer Zahl klar definiert, lässt sich der beabsichtigte Transfer unter Einbeziehung der Spitzenkräften selbst sehr gut und störungsfrei in den täglichen Führungsprozess vor Ort integrieren.

Im Unternehmen auf eine solide und breite Ausbildung des verkäuferischen Potentials zu bauen und es kontinuierlich zu pflegen, bleibt bei allem unverzichtbare Grundlage.

**3** Die gesammelten Erfahrungen eines erfolgreichen Pilotprojektes lassen sich im Grunde unkompliziert auf weitere Märkte im Haus multiplizieren, durch: Schulung der Coachingkompetenz weiterer Führungskräfte und Mentoring seitens ihrer bereits erfolgreich als Coaches arbeitenden Kollegen.

—> top ▲

### **Flexible und Ihren Wünschen angemessene Partnerschaft:**

Meine möglichen Beiträge zu:

1. **Evaluierung** der Erfolgsfaktoren...

Sie wählen eine hinreichend auswertbare Anzahl Ihrer Spitzenverkäufer aus, die ich vor Ort begleite und erhalten eine ausführlich begründete Präsentation der Untersuchungsergebnisse.

2. **Coaching- und Mentoringkonzept** für den Transfer vor Ort

Ich unterstütze Sie bei der Erarbeitung Ihres hauseigenen Coachingkonzepts, stehe gern zur Verfügung, um die Coachingkompetenz Ihrer Führungskräfte anhand der konkreten Coachingaufgaben weiter zu entwickeln und begleite sie, wenn gewünscht, als Mentor vor Ort.

3. **Multiplikation** der Ergebnisse

Bei nachweislichem Erfolg Ihres Coachingkonzepts werden Sie von mir als Coach und Mentor jede gewünschte Unterstützung bei der Vorbereitung und / oder unmittelbaren Realisierung der Multiplikation der Effekte auf eine größere Zahl Ihrer Märkte erhalten.

Ich möchte hiermit ausdrücklich darauf hinweisen, dass ich den Beginn einer möglichen gemeinsamen Arbeit vertraglich nur auf die Evaluierung der Erfolgsfaktoren Ihrer Spitzenverkäufer festlegen werde, also auch dann, wenn die Option auf das Gesamtprojekt gilt. Ob und welche konkreten Schritte folgen werden, ist nach erfolgter Präsentation und Diskussion der Erfolgsaussichten des Gesamtprojekts beiderseits gründlich zu erörtern. Die Entscheidung über das schrittweise Vorgehen bleibt grundsätzlich auf Ihrer Seite.

—> top ▲