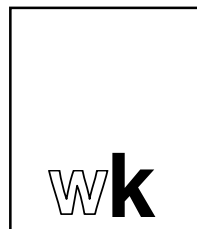


**PERSONAL-
ENTWICKLUNGS-
KONZEPT**

"FÜHRUNGSKRÄFTE"

DIPL.-KAUFM. KRINNER + PARTNER



UNTERNEHMENSBERATUNG

Hildeboldstraße 20 · 80797 München

☎ (089) 30 77 92 55 · Fax (089) 30 77 92 53

eMail: office@wk-partner.eu

www.wk-partner.eu

I. Zielsetzung und Hintergründe

1. Coaching - Ziele

Das Ziel der Profi-Teams ist

- professionelle **Arbeitstechniken** auf hohem qualitativen Niveau zu installieren
- **benchmarks** für die Führungstechnik zur Selbstkontrolle einzuführen
- mit der Profi-Gruppe die **Machbarkeit** hoher Qualitätsziele zu **beweisen** (quasi als Vorbild).
- die **Verantwortung** als Führungskraft darzustellen
- Führungstechniken durch **feedbacks** in der Praxis zu verankern.
- Nutzung von vorhandenen bzw. Entwicklung neuer **Führungs-Tools** auf hohem Niveau vorantreiben

Wesentlich erscheint uns, dass Trainingsinhalte über Feedbacks kontrolliert in die Praxis umgesetzt werden.

Entsprechende Tools und Hilfsmittel sollten entwickelt bzw. überprüft und gezielt verwendet werden.

Das Konzept muss sich - ausgehend von der Verbesserung der Führungstechnik - eindeutig im Ausbau der Organisation und in einer Erhöhung der Produktion umsetzen.

Dauer des Lernprozesses ca. 9 Monate, je nach Arbeitsschritt.

2. Psychologische Hintergründe

Mit diesem Konzept soll professionelles Führen mittels Pilotgruppen im Unternehmen etabliert werden.

Das bedeutet, dass benchmarks nicht für die Produktion, sondern für

professionelle Techniken der Führungsarbeit (Anlage 1/2)

gesetzt werden.

- a) Aus diesem Grunde werden **Profi-Ziele** für professionelles Führen (benchmarks) für diese Pilotgruppen festgesetzt und an deren Erreichung gearbeitet.
- b) Diese Pilotgruppen sollten im Unternehmen **beweisen**, dass diese Ziele erreicht werden können (und damit auch die Produktion wesentlich erhöht werden kann).
- c) Diese benchmarks dienen den Führungskräften zur Selbstkontrolle, ob sie **Profis** sind oder **Führungsamateure**.
- d) In diesen professionellen Pilotgruppen können neue **Tools, Arbeitsabläufe** usw. erprobt und umgesetzt werden.
- e) Die Teilnahme ist **freiwillig**. D. h. auch, dass Teilnehmer, die keine professionelle Einstellung haben, ausgeschlossen werden können.
- f) Als Teilnehmer werden nur Führungskräfte benannt, die von der **Persönlichkeit** die notwendigen Voraussetzungen mitbringen und entwicklungs-fähig sind.
- g) Die Führungsarbeit soll auf **hohem professionellen Niveau** stabilisiert werden.

II. Umsetzungskonzept

Die einzelnen Arbeitsschritte bauen im Wechsel von Theorie und Praxis aufeinander auf, um den Trainingseffekt zu erhöhen.

Jeder Arbeitsschritt orientiert sich inhaltlich an der Unternehmenspolitik bzw. am Marketingkonzept des Hauses. Die Reihenfolge stellt ein Muster dar und kann jederzeit geändert werden.

1. Arbeitsschritt: Vorbereitung

- Auswahl der Führungskräfte
- Überprüfung der vorhandenen organisatorischen Hilfsmittel
- Abstimmung der Inhalte, Zeitpläne, Ziele, Teammitglieder usw.
- Benefits für diese "Elitegruppe"

DAUER: ca. 2 Manntage

2. Arbeitsschritt: Profi-Ziele / benchmarks

Fixierung von quantifizierten Arbeitszielen für die Führungskräfte wie z.B. Leitungsspanne, Fluktuationsquote, Ø Produktion der VP usw.

Diese Ziele stellen die Messlatte dar, die die Führungskräfte nach diesem Projekt mindestens erreichen sollen.

DAUER: ½ Manntag

3. Arbeitsschritt: Workshop "Gezielter Orga-Ausbau"

Inhalte:

- Analyse der Gebiete, der zu besetzenden Bestände und von Austausch Kandidaten
- Wo finde ich "Bewerber"
- Bewerbungsgespräch (Selektion, Motivation), Gesprächsaufbau, Interviewtechnik, die aussagkräftige Auswertung des Tests
- Die erfolgreiche Einarbeitung
- Maßnahmenplan zum Orga-Ausbau
- **Hausaufgabe für die Umsetzungsphase**
(z.B.: 30 Bewerbungsgespräche, 4 Einarbeitungspläne, 20 Tests usw.)

DAUER: 3 Seminartage (inkl. Einarbeitungsplan)

4. Arbeitsschritt: Umsetzungsphase

Hier werden die theoretischen Inhalte in die Praxis umgesetzt. Notfalls werden einzelne Führungskräfte auf Wunsch bei der täglichen Arbeit **gecoacht**.

DAUER: 3 Wochen

5. Arbeitsschritt: Feedback-Tag

Die Erfolge, Probleme und deren Lösungen werden diskutiert, bearbeitet und neue persönliche Ziele vereinbart.

DAUER: 1 Seminartag

6. Arbeitsschritt: Umsetzungsphase

Hier werden die theoretischen Inhalte in die Praxis umgesetzt. Notfalls werden einzelne Führungskräfte auf Wunsch bei der täglichen Arbeit **gecoacht**.

DAUER: 3 Wochen

7. Arbeitsschritt: Workshop "Das erfolgreiche Gespräch mit Vertriebspartnern"

Inhalte:

- Führen mit Zielen (auch Arbeitstechnik = benchmarks)
- Einschätzung der VP, eventuell mit Analysebogen/Gesprächsbogen (Fallbeispiel: Schwache VP)
- Aufbau eines effizienten VP-Gesprächs (Gesprächstechniken)
- Maßnahmenplan für die nächsten 3 Monate
- **Hausaufgabe für die Umsetzungsphase**
(z.B.: 5 VP-Gespräch mit Analyse, 5 Maßnahmenpläne/Formulare etc.)

DAUER: 2-3 Seminartage
(je nach Inhalt und Bedarf der Führungskräfte)

8. Arbeitsschritt: Umsetzungsphase

Hier werden die theoretischen Inhalte in die Praxis umgesetzt. Notfalls werden einzelne Führungskräfte auf Wunsch bei der täglichen Arbeit **gecoacht**.

DAUER: 3 Wochen

9. Arbeitsschritt: Workshop "Gezielte Unterstützung der Vertriebspartner bei Veränderungen bzw. Einführung eines neuen Produkts"

Inhalte:

- Besprechung der bisherigen Ergebnisse
- Grundzüge des VP-Coachings (Lernprozess/Lernpsychologie)
- Das neue Produkt und dessen Hemmschwelle (praktisches Beispiel)
- Motivation (Analyse am Fallbeispiel einer Produkteinführung)
- Kontrolle und Konsequenzen
- Maßnahmenplan für die nächsten 2 Monate
- **Hausaufgabe für die Umsetzungsphase**
(z.B.: Mindestproduktion in 4 Wochen, 1 Maßnahmenplan usw.)

DAUER: 2 Seminartage

10. Arbeitsschritt: Umsetzungsphase

Hier werden die theoretischen Inhalte in die Praxis umgesetzt, notfalls werden einzelne Führungskräfte auf Wunsch bei der täglichen Arbeit **gecoacht**.

DAUER: 3 Wochen

11. Arbeitsschritt: Feedback-Tag

Die Erfolge, Probleme und deren Lösungen werden diskutiert, bearbeitet und neue persönliche Ziele vereinbart.

DAUER: 1 Seminartag

12. Arbeitsschritt: Umsetzungsphase

Hier werden die theoretischen Inhalte in die Praxis umgesetzt, notfalls werden einzelne Führungskräfte auf Wunsch bei der täglichen Arbeit **gecoacht**.

DAUER: 3 Wochen

13. Arbeitsschritt: Präsentation der Ergebnisse

Die Ergebnisse und Erfahrungen werden der Geschäftsleitung/LD präsentiert und das weitere Vorgehen (Veröffentlichungen, weitere Arbeitsschritte usw.) diskutiert.

Ab diesem Arbeitsschritt sollte das Konzept - je nach Arbeitsfortschritt und den Ergebnissen - neu justiert und weitere Themen besprochen werden.

Folgende Themen können dabei ins Auge gefasst werden:

- Problemanalyse und Maßnahmenplan
- Nochmals: Führen mit Profi-Zielen
(Produktion, Arbeitstechnik, Persönlichkeit)
- Der nicht-motivierte VP: Was tun ?
- Effiziente Umsetzung der Jahresziele usw. usw.
- Professionelle Eigenorganisation im Vertrieb

Die Erarbeitung und trainierten Führungstechniken sollten in eine Beurteilung der Führungskräfte integriert werden, damit sowohl die Kontrolle als auch die weitere, gezielte Unterstützung gewährleistet sind.

III. Ergebnisse

Bei entsprechender Umsetzung des Konzepts rechnen wir mit

- einer erheblich gesteigerten **Produktion** (Erfahrungswerte liegen bei 15-35%, je nach Art der Führungskraft und VP)
- einer **höheren Durchschnittsproduktion** pro VP
- einer **durchgängigen Anwendung** der vom Haus zur Verfügung gestellten Instrumenten, Hilfsmittel und EDV-Programme
- einer grundsätzlich verbesserten **Einstellung der Führungskräfte** zu ihrer Aufgabe
- eine erhöhte Flexibilität und **Qualität der Organisation**, um die Geschäftspolitik schneller und besser umsetzen zu können.

Beurteilungs-
systematik

*

Arbeitsleistung / Produktion

- quantitativ

- qualitativ

*



Arbeitstechnik *



(Fachwissen, Verkaufstechnik,
Eigenorganisation, Führungstechnik)

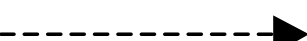
*



Persönlichkeit

(Durchsetzungsvermögen, analytisches Denken,
Teamfähigkeit, Arbeitssystematik usw.)

*



(Motivation)

*

Ansatz des Profi-Team und der benchmarks

Profi-Ziele / benchmark

- **Mindest**produktion jedes Vertriebspartners
- Bewerber-Anbahnungskartei von mindestens **40 Kontakten**
- **Fluktuationsquote** neuer Vertriebspartner von höchstens **25%**
- **Leitungsspanne** von mindestens **20 Vertriebspartnern**
- **Potentialeinschätzung** von mindestens **80 %** der Vertriebspartner
- gezielte **Unterstützungsmaßnahmen** bei mindestens **5 der schlechtesten Vertriebspartner**
- Planung des gezielten **Austausches von 5 schwachen Vertriebspartnern/ Problem-Vertriebspartnern**
- Einsatz **Kundenfragebogen** bei mindestens **70 % aller Kunden** der Vertriebspartner

Nutzen des Berichtswesen

In den Pilotgruppen finden maximal 8-10 Profi-Ziele Anwendung, um die Übersichtlichkeit zu wahren.