



Training on the Job Verkaufskoaching in der Praxis



Verkäufer befinden sich in der direkten Interaktion mit dem Kunden. Sie beeinflussen durch ihr Verhalten sehr stark, ob der Kunde das Geschäft mit ihnen oder mit dem Wettbewerb macht. Wenn man dies bedenkt, dann ist die zielgerichtete Weiterentwicklung der erfolgsorientierten Verhaltenskompetenz von Verkäufern die logische Konsequenz.

Das Training on the Job ist deshalb so wichtig, weil ein Trockentraining zwar eine Grundsicherheit im neuen Verhalten vermittelt, die Bedingungen des tatsächlichen, echten Kundengesprächs aber nur bedingt spiegeln kann. Nur im echten Kundengespräch besteht das Risiko, den Kunden oder den Auftrag wirklich zu verlieren. Hier zeigt sich dann sehr schnell wie souverän der Verkäufer im realen Verkaufsgespräch ist.

Stufen des strukturierten Trainings on the Job

1. Definition des Entwicklungspotenzials mit dem Auftraggeber, im zweiten Schritt mit dem Verkäufer (Coachee)
2. Training on the Job
3. Feedbackgespräch (Reflexion des Entwicklungspotenzials)
4. Wie-Plan-Entwicklung zur Eliminierung der Erfolgshinderungsprogramme (Ziele definieren)
5. Verhaltenskompetenzen zu den neu erworbenen Verhaltensalternativen erzeugen
6. Training on the Job bei adäquaten Verkaufsgesprächen
7. Feedbackgespräch (Reflexion des Entwicklungspotenzials)
8. Das Training on the Job endet dann, wenn der Verkäufer sein Ziel, die neuen Verhaltensalternativen erfolgreich im Verkaufsgespräch einzusetzen, erreicht hat



Feedbacksitzung nach jedem gemeinsamen Verkaufsgespräch

Coach und Verkäufer reflektieren das Verkaufsgespräch und entwickeln gemeinsam weitere Umsetzungsschritte (Wie-Plan-Entwicklung) zur Erreichung der angestrebten Ziele. Der Verkäufer macht sich als erstes Gedanken was ihm in diesem Gespräch gut gelungen ist. Als zweites wird die Fragestellung nach dem Engpass in diesem Verkaufsgespräch besprochen. Dabei benutzen Coach und Verkäufer einen Reflexionsbogen, in dem die Kriterien für ein erfolgreiches Verkaufsgespräch in Verbindung mit dem Entwicklungspotenzial des Verkäufers festgehalten sind.

Effektives Vertriebscoaching bedeutet, dass bei der Wie-Plan-Erarbeitung notwendig ist, Verhaltensalternativen zu erarbeiten und zu festigen. Es führen auch hier viele Wege nach Rom und nicht jeder ist bereit, den gleichen Weg zu nehmen. Der Verkäufer hat hier die Verantwortung, sich für die Variante zu entscheiden, mit der er sich am besten identifizieren kann.

Verhaltenssicherheit und Verhaltenskompetenz bei den neu erworbenen Fähigkeiten erzeugen

Für Verkäufer ist ein Trockentraining unerlässlich, wenn es darum geht neue Verhaltensalternativen so lange zu üben, bis sie in Fleisch und Blut übergegangen sind. Dies ist deshalb so grundlegend und wichtig, da man das, was man nicht beherrscht, beim Kunden nicht anwenden wird und auch nicht anwenden kann. Speziell dann nicht, wenn man sogar noch Angst hat, sich dabei zu blamieren.



Format Training on the Job

- Vorbereitung: Klarheit über die Ziele, die erreicht werden sollen
- Vorbereitung Coach und Verkäufer vor dem Kundengespräch
- Durchführung beim Kunden
- Feedbackgespräch nach dem gemeinsamen Verkaufsgespräch

KreuzerTraining

Profitieren Sie von unserer langjährigen Praxiserfahrung! Eine große Methodenvielfalt gewährleistet Ihnen und Ihren Mitarbeitern ein effizientes Training on the Job.

KreuzerTraining

TRAINING | COACHING | BERATUNG

Am Schulberg 9
65606 Villmar
Telefon 06474 8813 58
Telefax 06474 8813 61
info@kreuzer-training.de

www.kreuzer-training.de
www.messeauftrittsberatung.de



Mitglied im

