



14 zentrale Bereiche für Verkaufsleiter

Der nachhaltige Verkaufs-/Vertriebsleiter arbeitet sowohl mit formaler Verantwortlichkeit als auch mit moralischer Verpflichtung. **Formale Verantwortlichkeit** bedeutet, dass die Mitglieder des Teams die volle Verantwortung für die Ergebnisse ihrer Arbeit übernehmen. **Moralische Verpflichtung** bedeutet, dass die Mitglieder des Teams sich emotional uneingeschränkt für die Ziele und Interessen Ihrer Organisation engagieren.

Sie können mit Ihrer Führungskompetenz dafür sorgen, dass Sie in Ihrem Verkaufsteam beides haben, und zwar für alle im Folgenden genannten **wichtigen Bereiche des Verkaufsmanagements**:

1. Vision

Verantwortlichkeit: Legen Sie sich eine klar umrissene Vision für Ihr Verkäuferteam zu – eine realistische, erwünschte Zukunft, ein Ziel.

Verpflichtung: Beteiligen Sie an Ihrer Vision die Menschen, die Ihnen helfen müssen, diese Vision mit Leben zu füllen, und bemühen Sie sich darum, dass sie Ihre Vision akzeptieren.

2. Erwartungen

Verantwortlichkeit: Sagen Sie klar und deutlich, welche Leistung Sie von Ihren Mitarbeitern erwarten.

Verpflichtung: Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, welche Erwartungen diese an Ihre Führung stellen.

3. Beurteilung

Verantwortlichkeit: Geben Sie Ihren Mitarbeitern mindestens einmal im Jahr eine formale, auf Ihren Erwartungen basierende Beurteilung ihrer Leistungen.

Verpflichtung: Bitten Sie Ihre Mitarbeiter um eine Beurteilung Ihrer Leistung als Teamchef. Antworten Sie konstruktiv auf das, was man Ihnen sagt.

4. Feedback

Verantwortlichkeit: Üben Sie konstruktive Kritik an Mitarbeitern, die den Erwartungen nicht gerecht werden, und ziehen Sie notfalls Konsequenzen.

Verpflichtung: Loben und belohnen Sie die Mitarbeiter, die Ihre Leistungserwartungen erfüllen.

5. Kommunikation

Verantwortlichkeit: Sprechen Sie deutlich, energisch und achten Sie auf Klarheit in Ihren Aussagen.

Verpflichtung: Hören Sie sich die Wünsche, Fragen, Antworten, Reaktionen, Sorgen, Ängste, Vorschläge, Interessen, Argumente und Ideen Ihrer Mitarbeiter an.

6. Management by Walking Around



Verantwortlichkeit: Halten Sie soweit wie möglich engen geschäftlichen Kontakt zu Ihren Mitarbeitern. Zeigen Sie sich möglichst oft vor Ort. Halten Sie Augen und Ohren offen, damit Sie merken, was um Sie herum und im Markt vorgeht, wenn Sie diese Art von Führungsstil praktizieren.

Verpflichtung: Helfen Sie Ihren Mitarbeitern, und zeigen Sie aufrichtiges Interesse an ihrer Arbeit.

7. Weiterbildung



Verantwortlichkeit: Machen Sie Ihren Mitarbeitern deutlich, dass sie selbst für ihr berufliches Fortkommen und ihre berufliche Entwicklung verantwortlich sind. Stellen Sie dar, welchen unterstützenden Anteil Sie als Führungskraft leisten können und wollen. Zeigen Sie auch klar auf, wo Ihre Unterstützungsarbeit enden und die Selbstverantwortung des Mitarbeiters beginnen muss.

Verpflichtung: Nutzen Sie jede Gelegenheit, Ihre Mitarbeiter zu schulen, zu betreuen, zu beraten, ihnen zu helfen und ihnen Empfehlungen zu geben.

8. Veränderung



Verantwortlichkeit: Führen Sie Ihre Mitarbeiter durch Zeiten der Veränderung, und weisen Sie unablässig auf die Chancen hin, die sich durch organisatorische und persönliche Weiterentwicklung ergeben. Geben Sie alle Informationen, die Sie geben können und dürfen, an die Mitarbeiter weiter. Das verhindert Unruhe, Unsicherheit und falsche Gerüchte.

Verpflichtung: Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter an Entscheidungen und Plänen für Veränderungen, und helfen Sie ihnen, mit den Ängsten fertig zu werden, die Veränderungen in ihnen auslösen können.

9. Kontinuierliche Verbesserung



Verantwortlichkeit: Fordern Sie hervorragende Leistungen, hundertprozentige Qualität und stetige Verbesserung von allen Mitgliedern Ihres Verkäuferteams. Bleiben Sie konsequent in diesen Erwartungen und kommunizieren Sie diese unentwegt. Mitarbeiter vergessen oftmals schnell.

Verpflichtung: Gestehen Sie Fehler ein, die Sie selbst gemacht haben, und arbeiten Sie unentwegt an sich selbst.

10. Ideen



Verantwortlichkeit: Verkaufen Sie Ihre Ideen wirkungsvoll an Vorgesetzte, Kollegen und Mitarbeiter.

Verpflichtungen: Bitten Sie Ihre Mitarbeiter, ebenfalls ihre Ideen zu äußern. Setzen Sie diese Anregungen, wann immer es möglich ist um, und loben Sie Ihre Mitarbeiter dafür. Halten Sie die Motivation in diesem Bereich hoch: Beachten Sie dabei stets das Urheberrecht der Idee, verkaufen Sie also niemals Ideen Ihrer Mitarbeiter als

eigene. Bei nicht umsetzbaren Ideen erläutern Sie die Hinderungsgründe, ohne die Idee grundsätzlich abzuwerten.

11. Besprechungen



Verantwortlichkeit: Sorgen Sie für eine straffe Führung bei Besprechungen, in denen wichtige Angelegenheiten erledigt und gute Entscheidungen getroffen werden.

Verpflichtung: Halten Sie Besprechungen ab, in denen sich die Teilnehmer ehrlich und konstruktiv äußern können.

12. Konflikt, Ärger und Feindseligkeit



Verantwortlichkeit: Lösen Sie Konflikte **mit** anderen offen, direkt und konstruktiv, und konzentrieren Sie sich dabei auf eine zukunftsorientierte Lösung.

Verpflichtung: Lösen Sie Konflikte **zwischen** anderen offen, direkt und konstruktiv, und konzentrieren Sie sich dabei auf eine zukunftsorientierte Lösung.

13. Kontrolle



Verantwortlichkeit: Führen Sie das Team selbstbewusst, und treffen Sie notwendige Entscheidungen entschlossen.

Verpflichtung: Delegieren Sie Verantwortung und Macht, und beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter an Entscheidungen, die diese betreffen.

14. Teamarbeit



Verantwortlichkeit: Bestehen Sie darauf, dass das Team zusammenarbeitet, und informieren Sie Ihre Mitarbeiter, welche Ansprüche Sie an die Teamarbeit stellen.

Verpflichtung: Achten Sie darauf, dass Regeln für das Team auch von Ihnen eingehalten und vorgelebt werden.