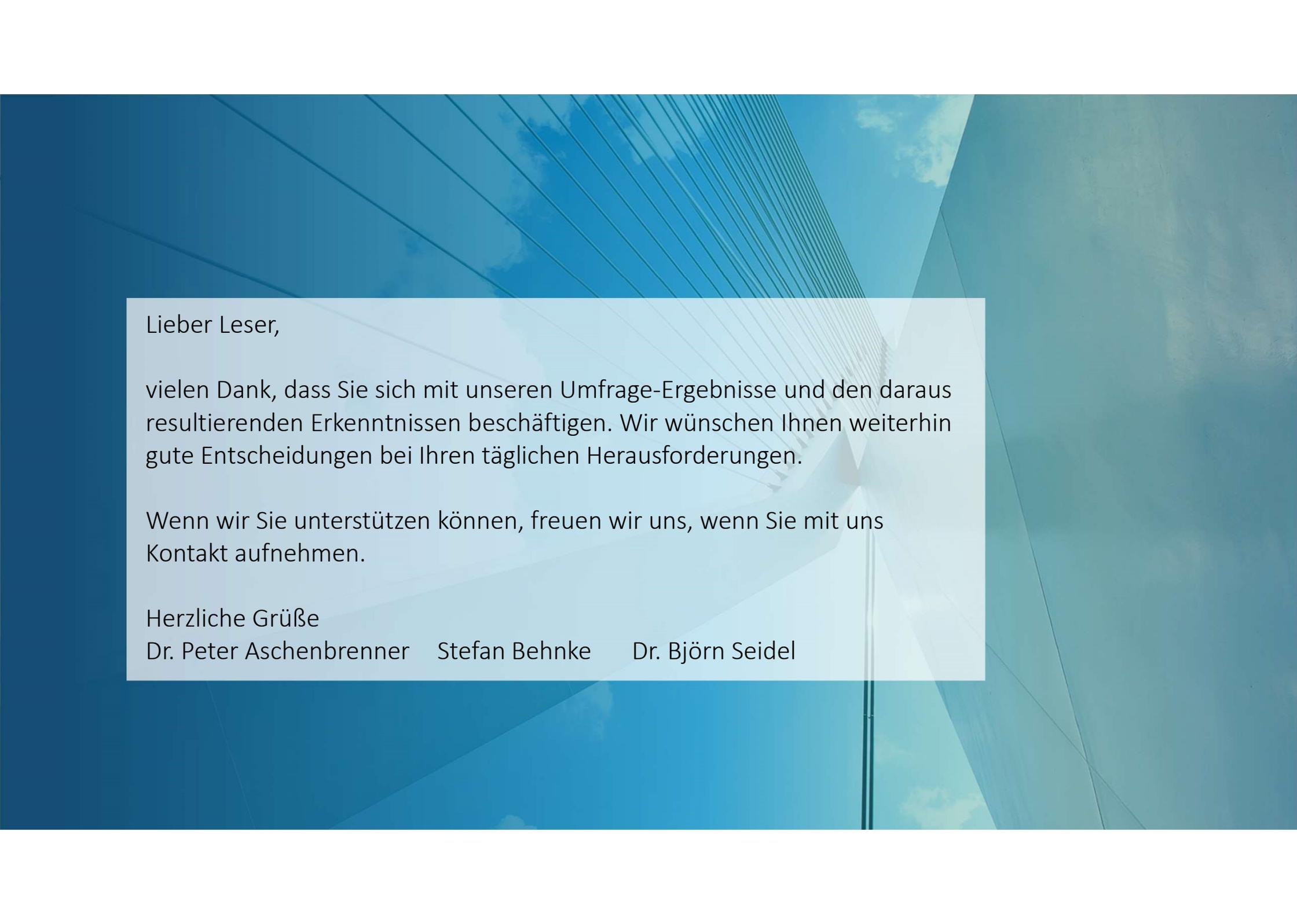




**Herzlich willkommen
zur Lernkonferenz
17.04.2020**

**"CORONA & Vertrieb
Was haben wir daraus gelernt?
Was können wir in Zukunft anders machen?"**



Lieber Leser,

vielen Dank, dass Sie sich mit unseren Umfrage-Ergebnisse und den daraus resultierenden Erkenntnissen beschäftigen. Wir wünschen Ihnen weiterhin gute Entscheidungen bei Ihren täglichen Herausforderungen.

Wenn wir Sie unterstützen können, freuen wir uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.

Herzliche Grüße

Dr. Peter Aschenbrenner Stefan Behnke Dr. Björn Seidel

Dr. Peter Aschenbrenner

info@peteraschenbrenner.de



Dr. Björn Seidel

bjoern.seidel@seidel-concepts.com

Stefan Behnke

office@behnke-consulting.com



Was Sie heute erfahren werden Lernkonferenz

Ergebnisse der
Führungskräftebefragung
im Vertrieb

Learnings der
Führungskräfte und
uns selbst als Berater

Unsere Empfehlungen

[Learn more](#)

Ihre Fragen...

... bitte in Chat schreiben

Wenn wir heute Zeit haben, dann gehen wir darauf ein.

Ansonsten bitte direkten Kontakt mit uns aufnehmen.

Umfrage- ergebnisse



A close-up photograph of a hand holding a small, round, white compass. The compass face is visible, showing degree markings from 0 to 180 and cardinal directions (N, SE, S). The hand is positioned in the upper right quadrant of the frame. The background is a solid, dark blue color.

Bei den offenen Antworten haben wir

diejenigen aufgeführt, die insgesamt von allen

am häufigsten genannt wurden

Frage 2:

Welche positiven Aspekte gewinnen Sie Corona ab?

Persönliche Aspekte:

- Heimarbeit funktioniert
- Zu sich selbst finden / Ruhe / raus aus dem Hamsterrad
- Digitalisierung und E-Learning beschleunigen sich, bessere Prozesse
- Wir sparen Lebenszeit / Besseres Zeitmanagement

Team-Aspekte:

- Plötzlich eine hohe Disziplin und Zuverlässigkeit möglich
- Fokussierung jetzt möglich / Unwichtiges wird gestrichen
- Team wächst zusammen

Außen-Aspekte:

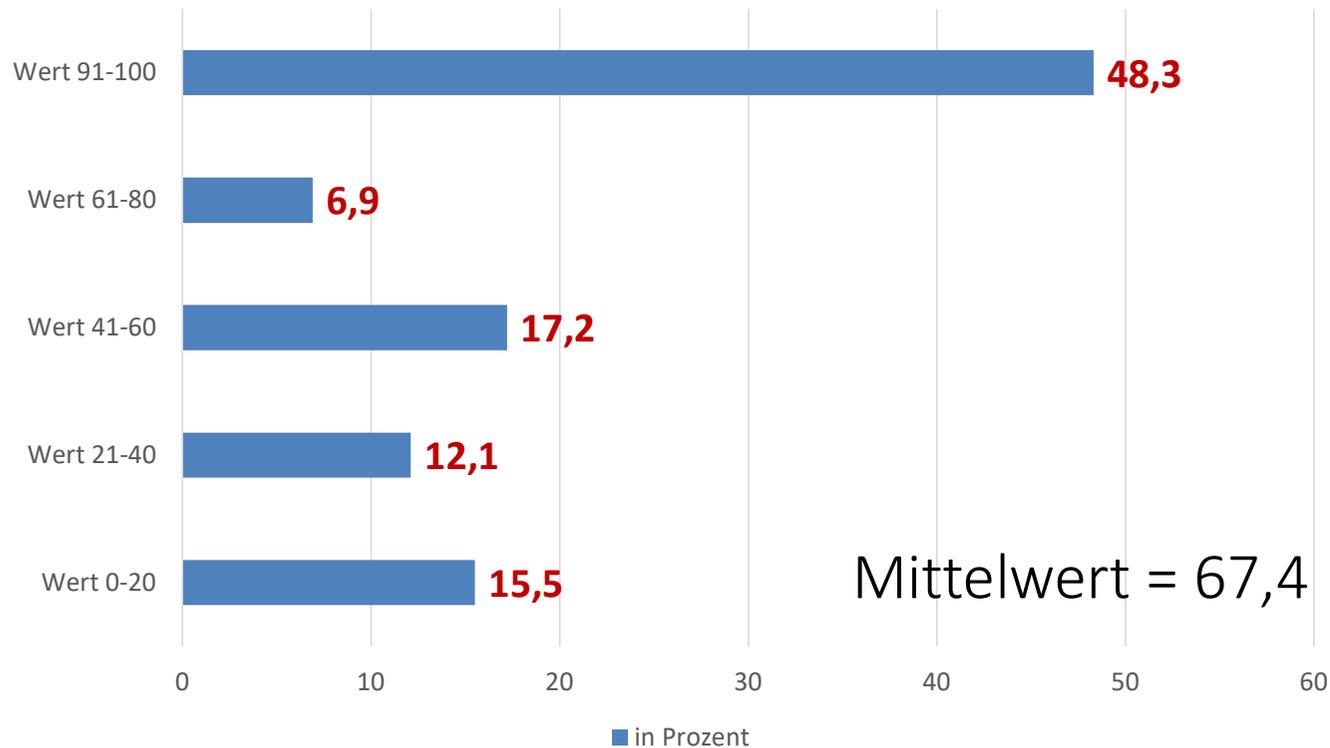
- Wissen, welcher Kunden stabil ist
- Umwelt wird geschont / Gesellschaft rückt näher
- Charakter der Führungskräfte hat sich gezeigt



2

Frage 3:

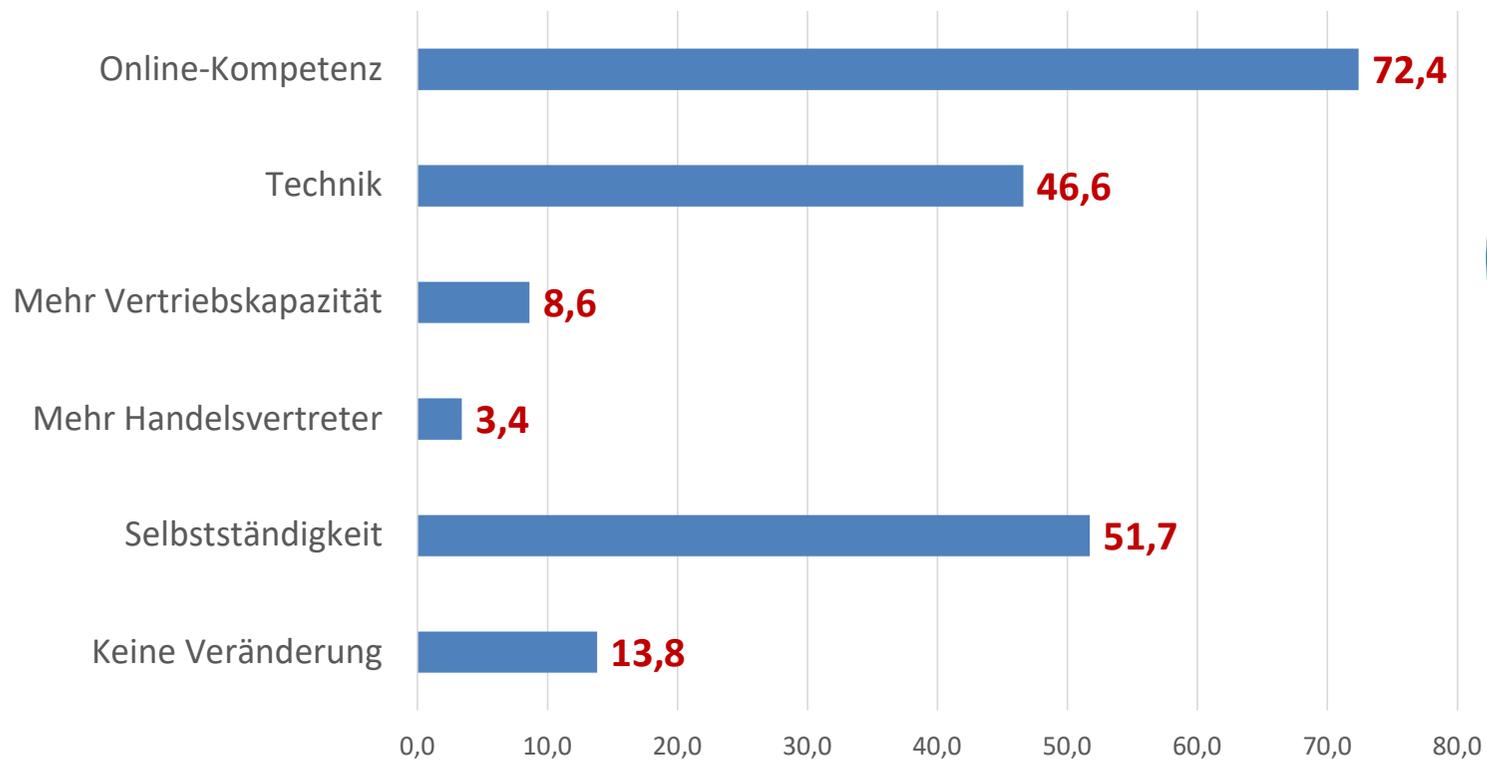
Wie stark ist Ihre Vertriebsseinheit von Corona negativ betroffen?



3

Frage 4:

Blick in die Zukunft: Wie sieht Ihr Vertrieb nach Corona aus? Mehrfachnennungen



4

Frage 4:

Blick in die Zukunft: Wie sieht Ihr Vertrieb nach Corona aus?

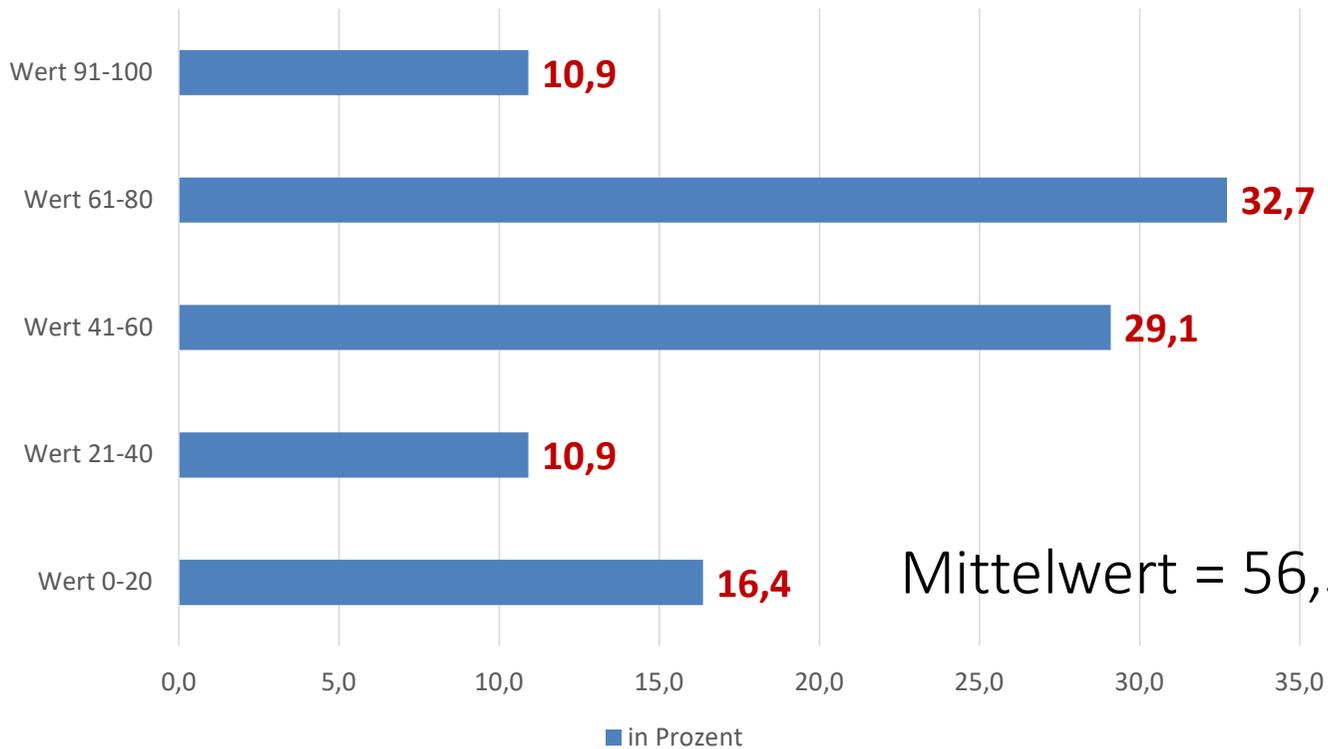
- Mehr Heimarbeit / mehr digitale Kundentermine
- Weniger Präsenztermine
- Bessere Notfallpläne vorbereiten
- Mehr Marketing

4

Frage 5:

Wie wirksam schätzen Sie Ihre digitale Führung ein?

Habe sehr guten digitalen Kontakt zu meinen Mitarbeitenden und weiß, wo sie stehen und was sie brauchen

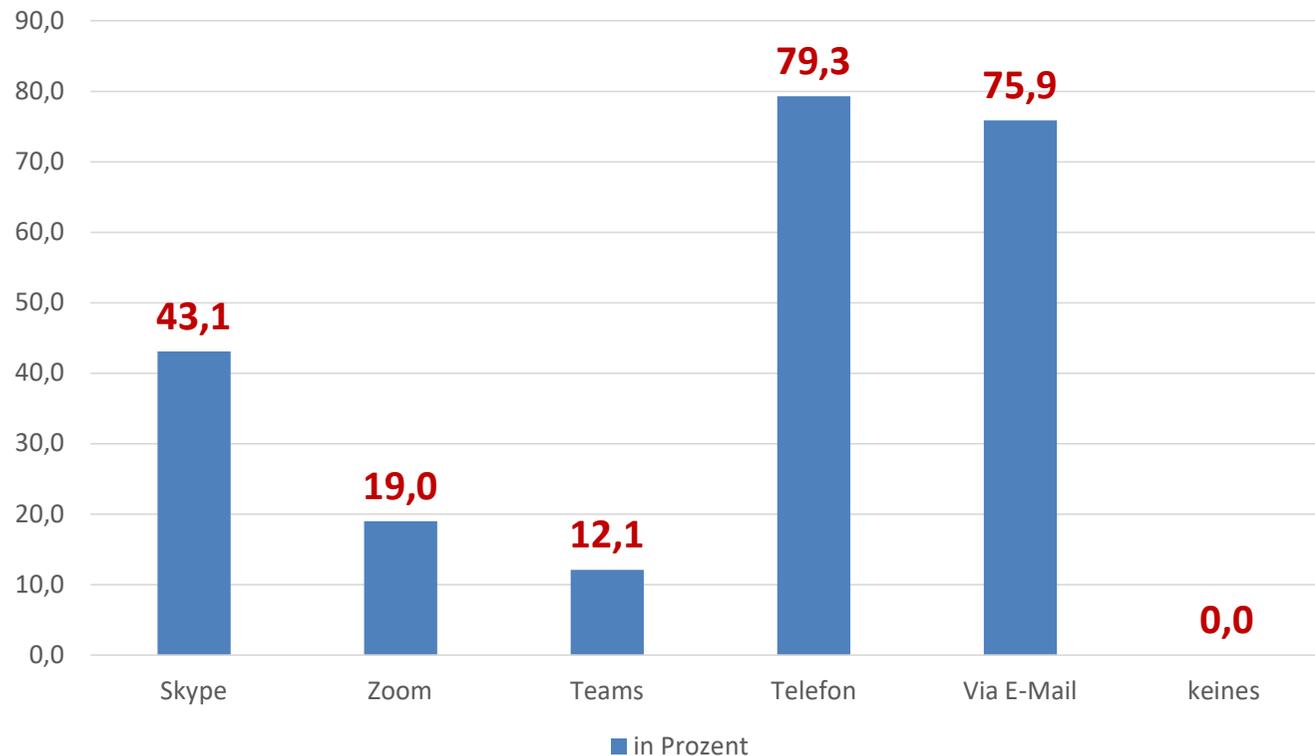


Noch nicht ausreichend

5

Frage 6:

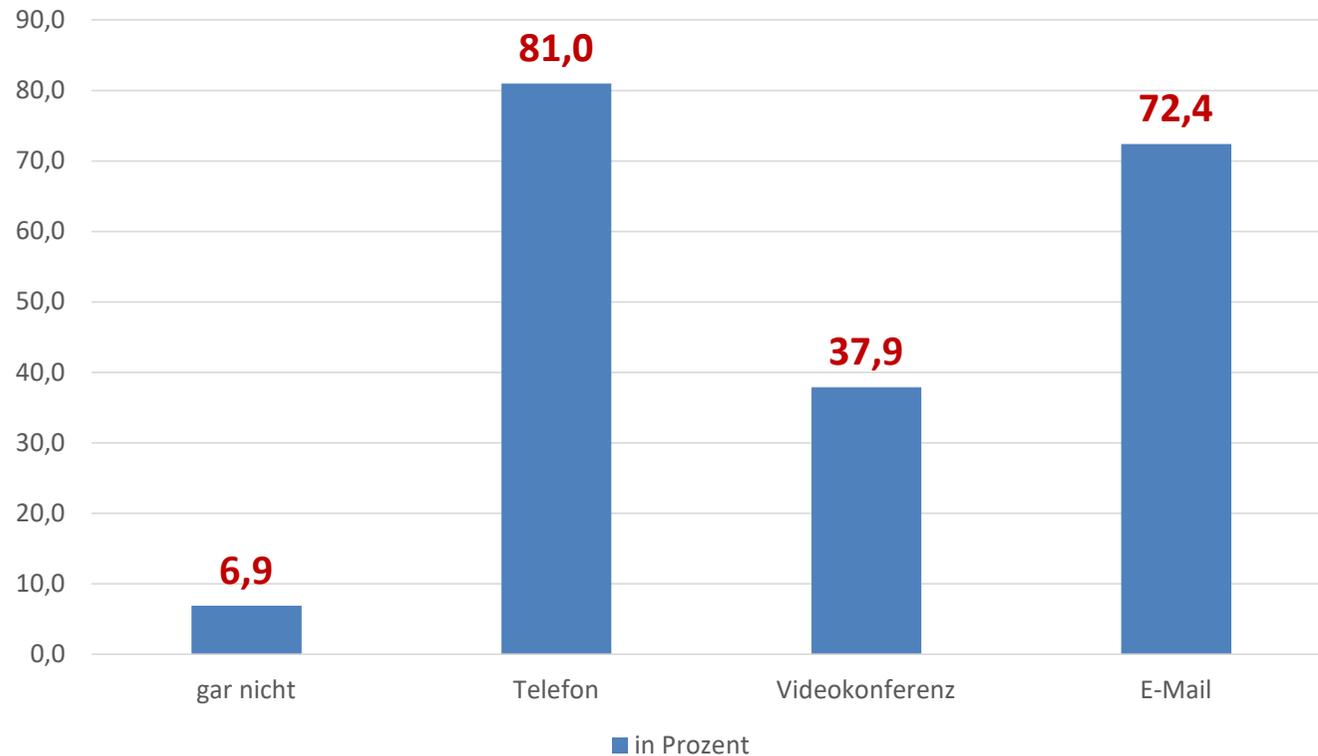
Mit welchen Instrumenten führen Sie aktuell Ihre Mitarbeiter? Mehrfachnennungen



6

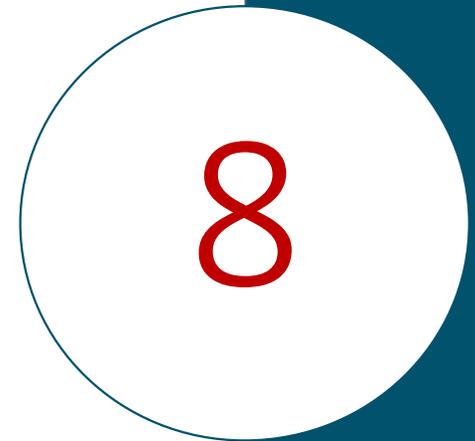
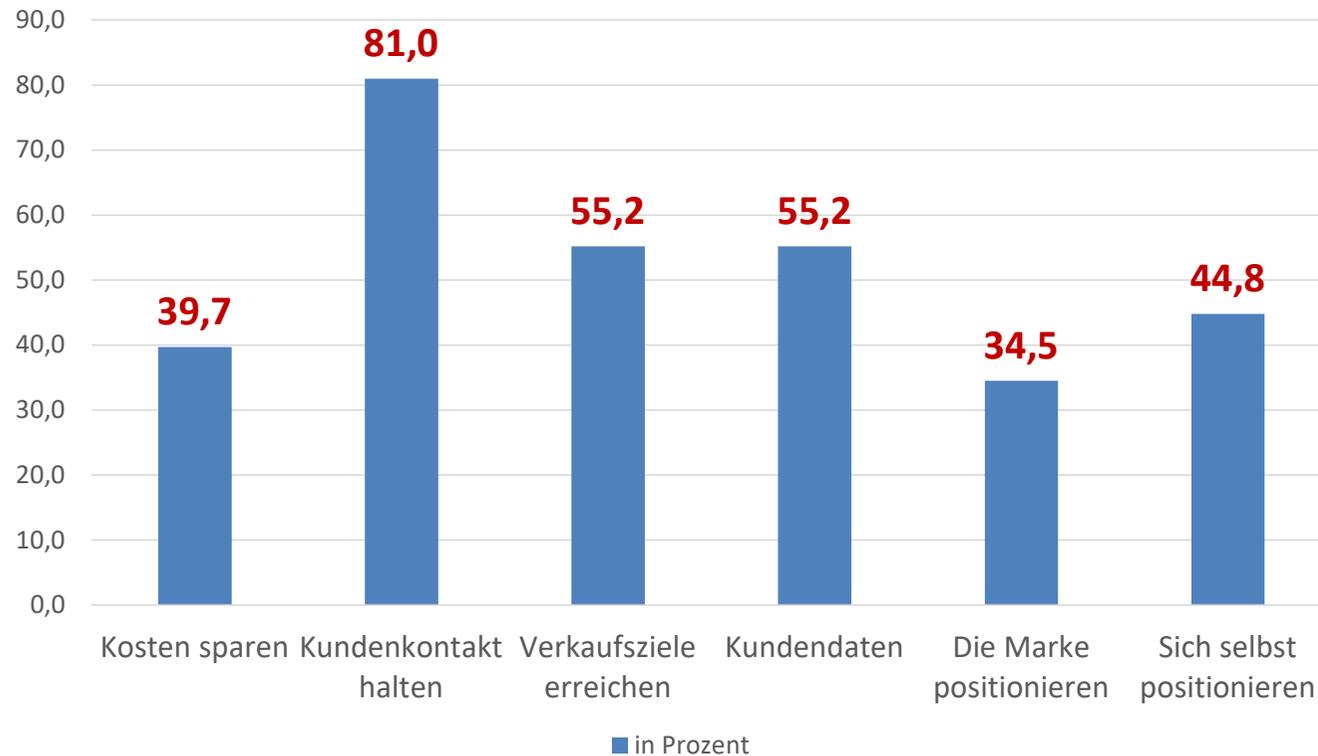
Frage 7:

Wie führt Ihr Außendienst aktuell die Kundengespräche? Mehrfachnennungen



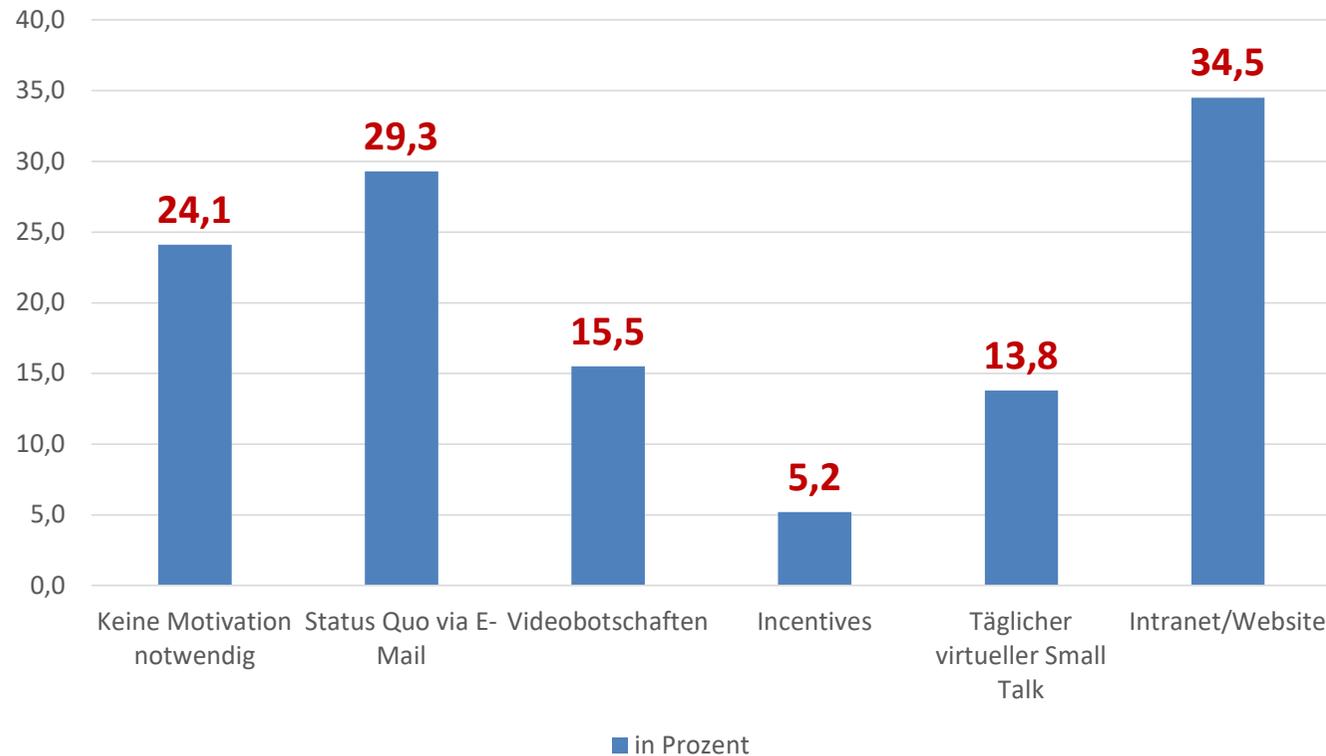
Frage 8:

Welche Aufgaben haben aktuell für Ihren Vertrieb Priorität? Mehrfachnennungen



Frage 9:

Was tun Sie, um Ihren Vertrieb bei Laune zu halten? Mehrfachnennungen



9

Frage 9:

Was tun Sie, um Ihren Vertrieb bei Laune zu halten?

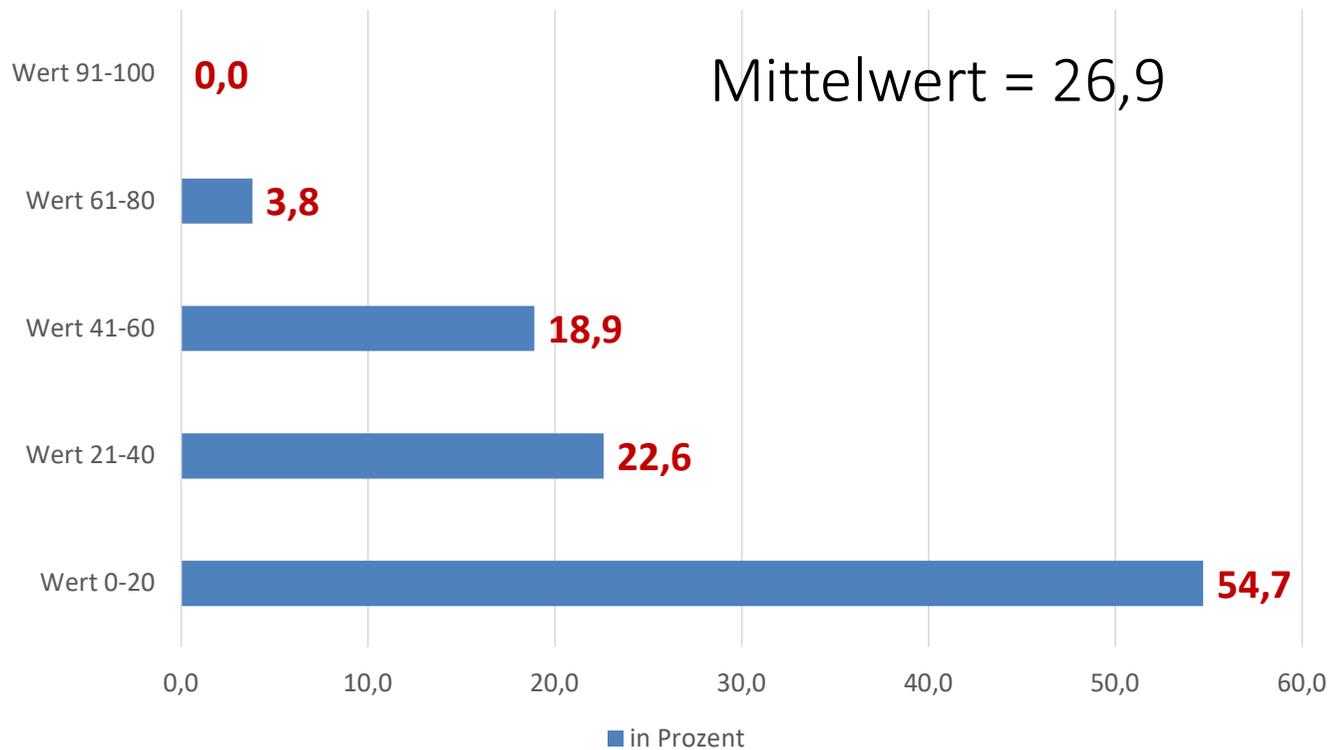
- Regelmäßige Online-Jour-Fixe
- Regelmäßige Telefonkonferenzen

9

Frage 10:

Wie agil und changebereit erleben Sie aktuell Ihren Vertrieb?

Schwierig.
Hohe
Widerstände.
Viele Fragen.



10

Sehr agil und
changebereit.
Lief alles sehr
einfach.

Frage 11:

Welche Fähigkeiten hätten Sie sich bei sich selbst mehr gewünscht?

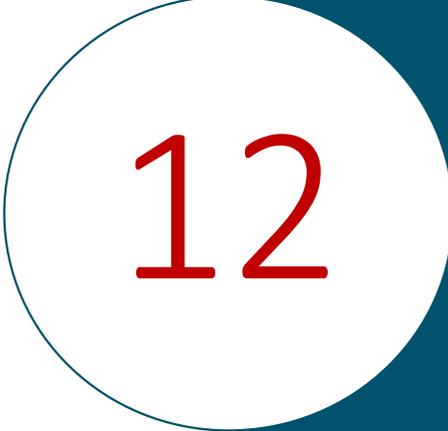
- Mehr Vertrauen in mein Team haben
- Mehr technische / digitale Fähigkeiten
- Chancen schneller erkennen
- Mehr vorausschauend agieren
- Mehr Gelassenheit / Geduld
- Mehr Agilität und positives Denken
- Mehr Wissen über digitale Führung
- Fähigkeit, mich selbst zu coachen / zu führen

11

Frage 12:

Welche Fähigkeiten hätten Sie sich bei Ihren Mitarbeitern mehr gewünscht?

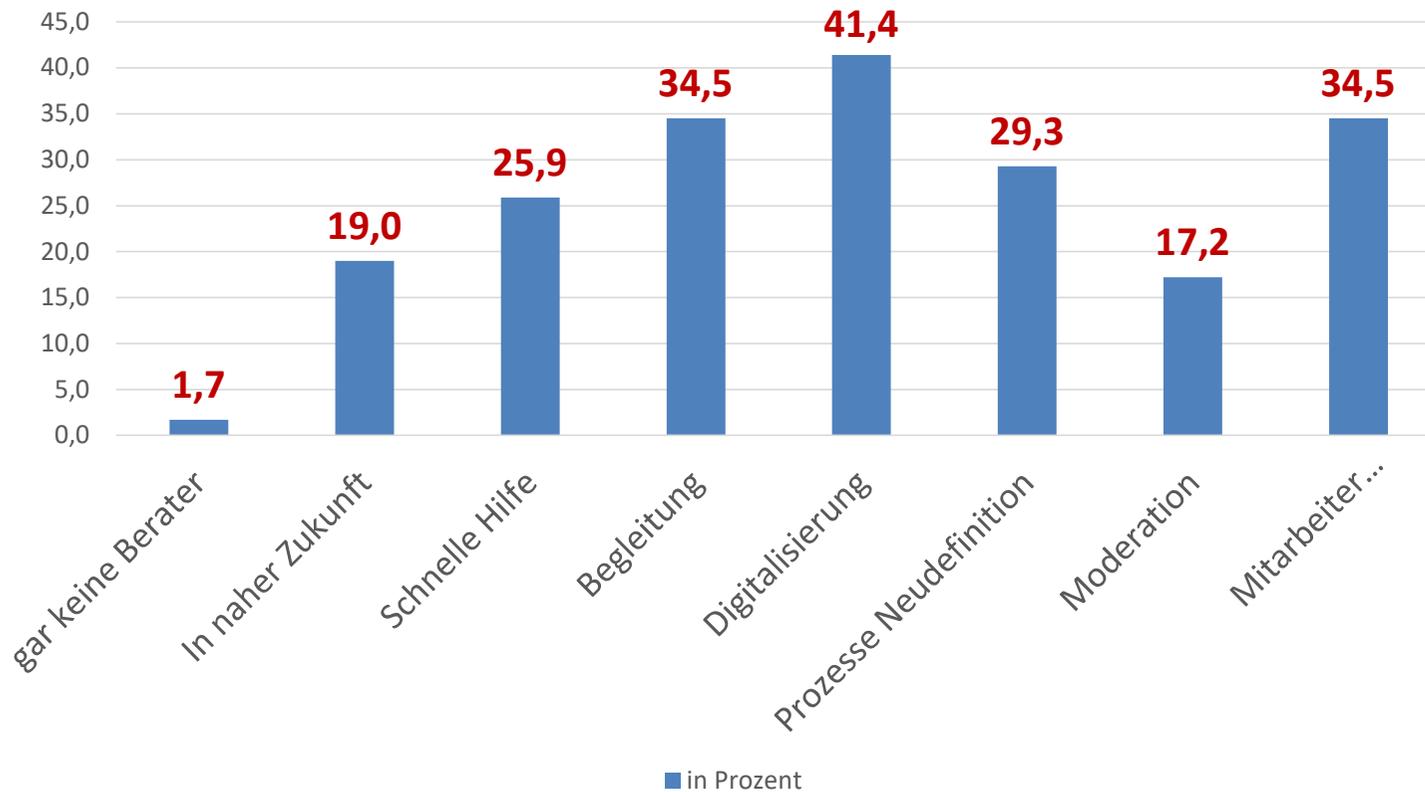
- Technische / digitale Fähigkeiten
- Mehr strukturiertes Arbeiten
- Mehr Gelassenheit / mehr innere Ruhe
- Verkaufschancen verstärker suchen
- Mehr Eigenverantwortung / Selbstständigkeit
- Bessere Kundenkommunikation



12

Frage 13:

Was erwarten Sie von uns Trainern und Beratern?



13

Frage 14:

Wunsch: Organisation / Arbeitsweise / Vertriebsaufbau der Zukunft

- Ausbau digitaler Medien
- Hierarchien abbauen
- Klare, strukturierte, einheitliche Abläufe / mehr Ordnung
- Mehr Vertrauen im Vertrieb
- Schneller und chancenorientierter agieren
- Mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit
- Perfekte IT-Ausstattung
- Jetzige Dynamik beibehalten
- Mehr Agilität bei den „Oberen“

14

Learnings

(N)EVER (S)TOP
LEARNING



Marcel Reif, Sport- und TV-Moderator, Buchautor



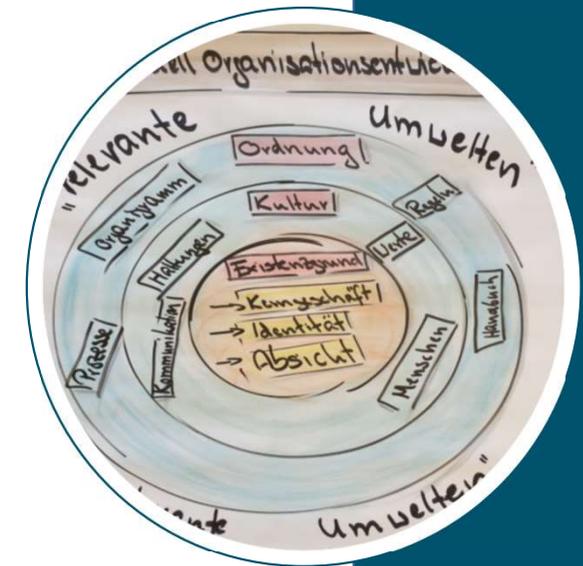
An dieser Stelle gab es ein persönliches Statement von Herrn Reif, welche Herausforderung bei ihm Corona im Arbeitsalltag geschaffen hat.

Learning 1:

Kultur kennen

Zukunftsarbeit:

- Kultur vor Struktur
- Kultur analysieren
- Kultur bewerten im Sinne von „Bringt uns diese Kultur mit diesen Menschen und den Anforderungen unseres Marktes weiter?“
- Anfangen, kleine Dinge zu verändern. Konsequenz!

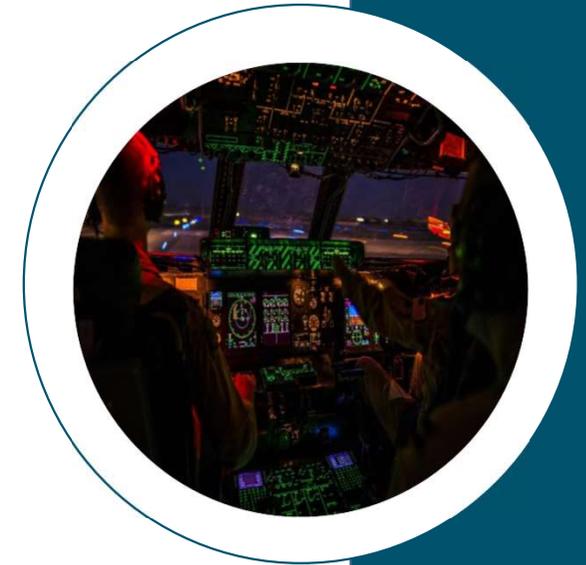


Learning 2:

Dashboards/Cockpits machen Sinn für effektive Führung

Zukunftsarbeit:

- Dashboard mit klaren KPI (o.ä.) einrichten
- Dashboard lesen und verstehen lernen
- Dashboard an die Mitarbeiter verstärkt kommunizieren



Learning 3:

Zusammenarbeitsregeln sind hilfreich und notwendig

Zukunftsarbeit:

- Zusammenarbeits-Regeln einführen, damit Effektivität, Effizienz und wenig Stress und Suchaufwand besteht.
- Rahmensetzende Führungsarbeit verstärken, damit die Prozesse eingehalten werden – Agilität hin, Agilität her



Learning 4:

Die Komfortzonen kann doch verlassen werden

Zukunftsarbeit:

- Die Change-Fähigkeit zu CORONA nutzen und fest installieren
- Ausführliche Kommunikation dieser Fähigkeit an die Mitarbeiter inkl. klarer Erwartungshaltung
- Mitarbeiter mehr fordern



Learning 5:

Status-Wechsel & Verhandlungsstrategie

Zukunftsarbeit:

- Welche Verhandlungsstrategien wurden bisher von uns angewandt?
- Wie verändert sich das Machtverhältnis aktuell?
- Für welche Verhandlungsstrategie entscheiden wir uns?
- Wie qualifizieren wir unsere Führung, Key Account und Mitarbeiter für diese Strategie?



Learning 6:

Strukturen anpassen

Zukunftsarbeit:

- Strukturen geben Halt und sichern ab. Zugleich sind sie verkrustete Prozesse der Vergangenheit – jetzt überdenken
- Neue Strukturen der Situation auch gegen Widerstände anpassen
- Idee: Neue Strukturen zusammen mit Team definieren
- Passung der aktuellen Strukturen öfters in Frage stellen und neu gestalten



Learning 7:

Anpassungsfähigkeit der Menschen nutzen

Zukunftsarbeit:

- Sobald Menschen einen Sinn=Orientierung haben, sind sie bereit viel auf sich zu nehmen
- Sinn-Arbeit mit Kunden und Mitarbeitenden intensivieren
- Kompetenz zur Selbstreflexion bei sich selbst und den Mitarbeitenden erhöhen und einfordern



Learning 8:

Hybride Gestaltungsräume

Zukunftsarbeit:

Je dynamischer und weniger planbar die Situation und der Markt, desto mehr muss man

- Auf Sicht fahren / kürzere Planungssprints
- Weniger in Organigramm und Hierarchien denken, dafür mehr in Rollen und Zuständigkeiten
- Auf integrative Entscheidungsfindungen umstellen

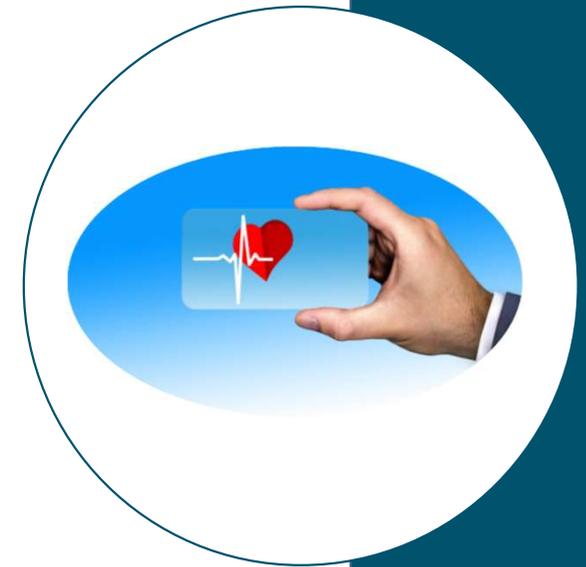


Learning 9:

Vertrauen, Optimismus, Gelassenheit

Zukunftsarbeit:

- Resilienz trainieren
- Trainingseinheiten zur Persönlichkeitsweiterentwicklung fest einplanen
- Authentizität, Transparenz und Vertrauen als Basis für jede Führungsperson in den Vordergrund stellen



Learning 10:

Führungsstile after Corona

Zukunftsarbeit:

- Welche Mitarbeitenden benötigen welchen Führungsstil?
- Wie viel Orientierung benötigen Ihre Mitarbeitenden?
- Welche Führungsstile werden Ihrer aktuellen Unternehmens-, Abteilungs-, Teamkultur gerecht und fördern zugleich die Weiterentwicklung?





Vielen Dank, dass
Sie hier waren!

