

Leistungsbeschreibung

Coaching für Vertriebsführungs- kräfte in Finanzdienstleistungsun- ternehmen

Leistungsbeschreibung

j.measurek@evolog.de
n.schumann@evolog.de

ein Leistungsangebot

der Berater der EVOLOG Beratersozietät GbR

EVOLOG
Beratersozietät GbR

0221 / 92 15 95 -0
0221 / 92 15 95 -25

c.meiss@evolog.de
www.evolog.de

© EVOLOG
Systemgesellschaft mbH
Else-Lang-Str. 1
50858 Köln

Coaching für Vertriebsführungskräfte

GLIEDERUNG

	Seite
I. Aufgabe	3
II. Vorgehensweise	4
III. Grundsätzliches	6
IV. Nutzen	7

In diesem Dokument wurde die männliche Schreibform der Personen zur besseren Lesbarkeit gewählt.

Coaching für Vertriebsführungskräfte

I. Aufgabe

Das Besondere am Coaching für Vertriebsführungskräfte in Finanzdienstleistungsunternehmen ist es, der spezifischen Situation von Führungskräften im Finanzdienstleistungsvertrieb Rechnung zu tragen und ihnen konkrete Unterstützung an die Hand zu geben, um die gegenwärtigen Herausforderungen erfolgreich meistern zu können.

Der Finanzdienstleistungsmarkt hat in den letzten zehn Jahren in allen Bereichen eine fundamentale Veränderung erfahren:

- neue Produkte in nahezu unüberschaubarer Anzahl wurden entwickelt;
- neue Vertriebswege konkurrieren mit klassischer Face-to-Face-Beratung;
- Fusionen und Kooperationen verändern ständig die Wettbewerbssituation;
- die Internationalisierung der Wettbewerber löst regionale Grenzen auf;
- die Preissensibilität und die Wechselbereitschaft der Kunden setzt den klassischen Vertrieb massiv unter Druck;
- die gesetzlichen und unternehmensspezifischen Anforderungen an den Finanzdienstleistungsvertrieb und die daran geknüpften Dokumentationspflichten führen bei vielen Vertriebsmitarbeitern zu Frustration und Demotivation;
- die Umsatz- und Ertragserwartungen der Unternehmen stehen zum Teil im Widerspruch zur praktizierten Risikoorientierung der Unternehmen.

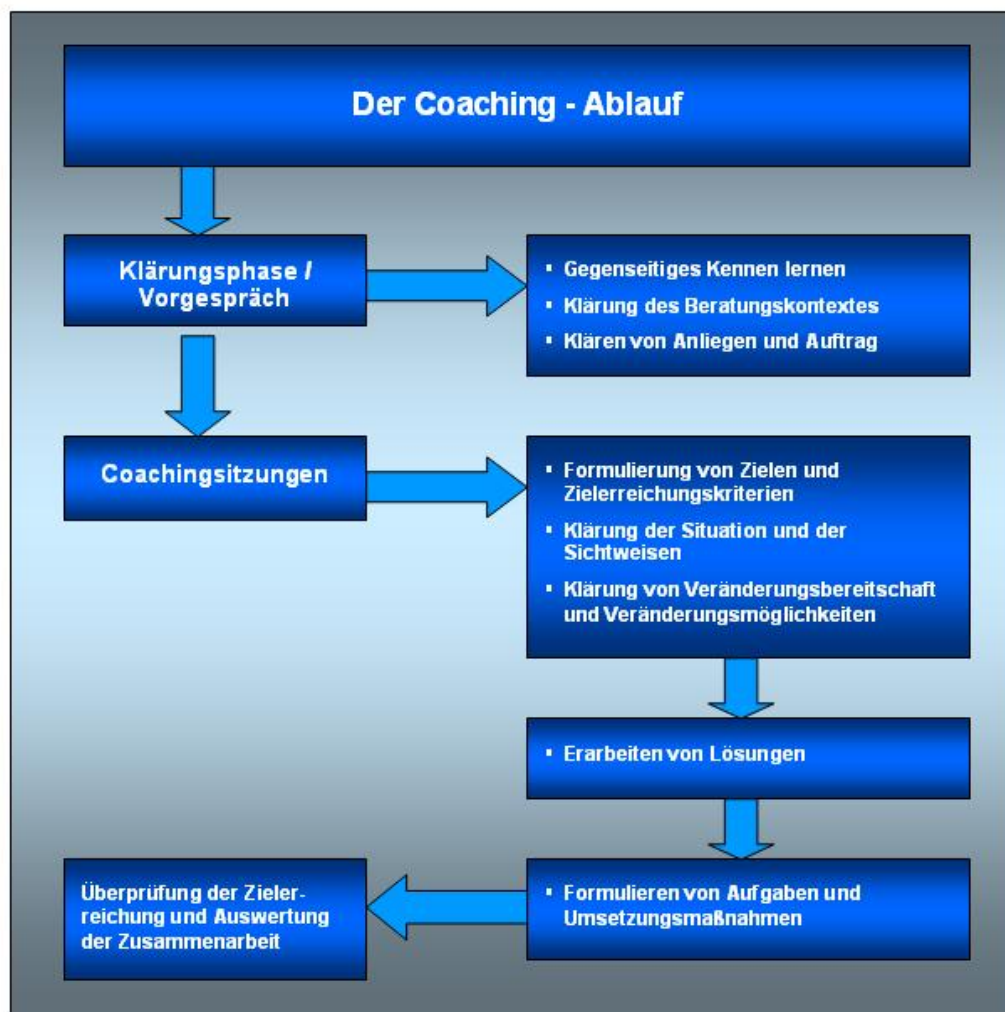
Vor dem Hintergrund dieser massiven Marktveränderungen stehen die Vertriebsführungskräfte in Finanzdienstleistungsunternehmen heute unter einem gewaltigen persönlichen Druck. Sie sollen aus Sicht der Unternehmensleitung als durchsetzungsstarke Manager agieren, die die Erreichung der anspruchsvollen Vertriebs-, Unternehmens- und Revisionsziele mit ihrem Team sicherstellen und die Vertriebsmannschaft motiviert auf Kurs halten. Aus Sicht der Mitarbeiter sollen sie verständnisvolle und partnerschaftliche Chefs mit ausgeprägter Beziehungskompetenz sein. Die Komplexität dieser Anforderungen führt nicht selten zu Rollen- und Verhaltenskonflikten, bei denen der Einzelne schnell in seiner Führungswirksamkeit und in seinem Standing Schaden nehmen kann.

Coaching für Vertriebsführungskräfte

Dieser speziellen Situation wollen wir mit unserem Angebot des Coachings für Vertriebsführungskräfte in Finanzdienstleistungsunternehmen Rechnung tragen, indem wir Sie vor dem Hintergrund unserer Markt- und Coachingerfahrungen gezielt unterstützen: sei es in der Wahrnehmung Ihrer Führungsrolle, in Ihrer persönlichen Positionierung im Unternehmen, in der Steuerung Ihres Vertriebsteams, in der Motivation Ihrer Mitarbeiter, in der Ergänzung Ihrer Führungsinstrumente, in der Bearbeitung persönlicher Defizite oder Entwicklungsthemen, oder sei es in der Bearbeitung konkreter Konflikte.

II. Vorgehensweise

Wie gestalten wir den Coachingprozess?



Coaching für Vertriebsführungskräfte

Phase 1: Vorgespräch und Auftragsklärung

Das erste Gespräch ist zunächst einmal dafür da, einander kennenzulernen und eine Vertrauensbasis aufzubauen. Ziel ist es, dass Sie alle für Sie relevanten Aspekte klären können, um im Anschluss an das Gespräch oder nach einer Bedenkzeit eine qualifizierte und fundierte Entscheidung über die Zusammenarbeit zu treffen.

Um Sie effektiv und zielgerichtet unterstützen zu können, möchten wir zunächst einmal Ihr Anliegen verstehen, d. h., wir arbeiten gemeinsam heraus, was Ihr Anliegen ist, welche Ziele Sie haben und was Sie von einem Coaching erwarten.

Auf der Grundlage dieser Informationen wird Ihnen Ihr Coach sein Verständnis der Situation und des Anliegens darstellen und das aus seiner Sicht angemessene Vorgehen skizzieren hinsichtlich der einzusetzenden Methoden und Instrumente im Coachingprozess sowie Dauer und Umfang der Coachingsitzungen.

Phase 2: Der Coachingprozess

Zu Beginn unserer Zusammenarbeit gilt es, dass wir gemeinsam herausarbeiten und festhalten, was genau Sie erreichen wollen und woran der Erfolg des Coachings gemessen werden kann sowie die einzelnen Schritte unseres gemeinsamen Vorgehens festzulegen.

In der anschließenden Analysephase arbeiten wir heraus, was Ihr eigentliches Anliegen ist und was Ihre spezielle Situation kennzeichnet.

Schon in dieser Phase legen wir den eigentlichen Grundstein für Ihren späteren Erfolg, weil die Situationsanalyse den Reflexions- und Veränderungsprozess so in Gang bringt bzw. fördert, dass Sie Zusammenhänge und Wirkmechanismen erkennen und erste Lösungsansätze entwickeln.

In den folgenden Sitzungen werden wir die verschiedenen Aspekte Ihrer Situation aufarbeiten und Sie werden für sich neue Verhaltens- oder Werteperspektiven entwickeln.

Coaching für Vertriebsführungskräfte

Methodisch können hier entsprechend der individuellen Problemstellung unterschiedliche Instrumente und Interventionen eingesetzt werden, wie z. B. systemische Interventionen, potenzialdiagnostische Verfahren, individuelles Verhaltenstraining, Shadowing etc.

Wesentliches Ziel ist es, dass Sie das eigene Tun und Ihre konkreten Erfahrungen reflektieren, Wirkzusammenhänge analysieren und neue Vorgehenslösungen für sich entwickeln, die Sie dann zwischen den einzelnen Coachingsitzungen in der Praxis umsetzen und aufarbeiten.

Phase 3: Abschluss und Erfolgskontrolle

In der Abschlusssitzung reflektieren wir mit Ihnen den Coachingprozess und werten die gemeinsame Arbeit hinsichtlich Effizienz, Vorgehensweise und Zielerreichung aus.

Aus unserer Erfahrung ist diese Auswertungsphase für Sie als unseren Auftraggeber besonders wertvoll, da Sie an dieser Stelle noch einmal Ihre Ausgangssituation und den Problemlösungsprozess gedanklich nachzeichnen und das persönlich Erreichte für die Zukunft sichern können.

Für uns als Coach ist die Auswertungsphase und Ihr Feedback eine hervorragende Gelegenheit, unsere Tätigkeit hinsichtlich Wirksamkeit und Angemessenheit der Vorgehensweise zu überprüfen und somit ein wichtiger Baustein in dem Prozess der ständigen persönlichen Professionalisierung.

Form und Zeitpunkt der Erfolgskontrolle vereinbaren wir bereits zu Beginn des Coachings.

III. Grundsätzliches

Vereinbarung über die konkrete Form der Zusammenarbeit Coaching ist eine zeitlich begrenzte Unterstützung, die mit Erreichen der vereinbarten und fixierten Ziele beendet ist. Dies bedeutet, dass der Coachingprozess auch frühzeitiger als ursprünglich vereinbart beendet werden kann.

Coaching für Vertriebsführungskräfte

In der Praxis bedeutet dies:

- In der Regel finden sechs bis acht Sitzungen statt. Die Anzahl der Sitzungen ist abhängig von der Situation und Aufgabenstellung und wird von den beteiligten Parteien vor Beginn des Coachings gemeinsam geklärt und vereinbart.
- Der Abstand zwischen den einzelnen Sitzungen wird individuell vereinbart und orientiert sich an der Situation und Zielsetzung sowie an den einzusetzenden Instrumenten und dem individuellen Lern- und Entwicklungsprozess.
- Die Dauer der einzelnen Coachingsitzungen variiert in der Regel zwischen 2 und 3 Stunden, wobei die erste Sitzung häufig einen Zeitbedarf von 2 bis 4 Stunden aufweist. In Einzelfällen kann es auch angeraten sein, den Coachee einen ganzen Tag zu begleiten, um seine spezifische Situation kennenzulernen.
- Der Coachingprozess wird mit einer Abschlusssitzung beendet, in welcher der Prozess ausgewertet und die Erreichung der vereinbarten Ziele bewertet wird.

IV. Nutzen

Das spezielle Angebot „Coaching für Vertriebsführungskräfte in Finanzdienstleistungsunternehmen“ bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre persönlichen und vertriebsspezifischen Anliegen mit erfahrenen Coaches zu bearbeiten, die nicht nur aus Ihrer Beratungspraxis fundierte Kenntnisse des Finanzdienstleistungsmarktes haben, sondern die auch über eigene Erfahrungen im Vertrieb von Finanzprodukten sowie in der Führung von Vertriebsteams verfügen. Dieses Hintergrundwissen gewährleistet für Sie eine hohe Praxisorientierung in der gemeinsamen Arbeit.

Köln, Juli 2011

IMPRESSUM:
Leistungsbeschreibung „Coaching für Führungskräfte“
Juli 2011

© EVOLOG Systemgesellschaft mbH, Else-Lang-Straße 1, 50858 Köln