

## INSIDER



**Michael Dömer** ist seit 27 Jahren Unternehmensberater und Personalberater für die Druck- und Medienbranche. In zahlreichen Projekten entwickelt er Strategien sowie Konzepte zur erfolgreichen Positionierung und begleitet die Umsetzung als Interim-Manager. Coaching für Chef und Team gehören zu seinen zentralen Leistungen zu Beginn von Change-Prozessen.

## Achillesferse Verkauf: Lösungen sind gefordert

*Das Verkaufsteam vieler Unternehmen entwickelt sich zunehmend zur Achillesferse. Es ist ein Alarmzeichen, wenn sich zunehmend sogar Kunden öffentlich in Leserbriefen und Vorträgen zu Wort melden und über ihre suboptimalen Erfahrungen berichten und mehr Qualität bei Verkäufern fordern.*

*Die Anforderungen des Marktes haben sich verändert. Viele Unternehmen sind auf der Suche nach geeigneten Verkäufern, manche haben bereits aufgegeben. Viele Verkäufer suchen nach geeigneten Unternehmen und geben ebenfalls auf.*

*Was ist da los? Es ist das Dilemma des hohen Verkaufsdrucks und der Priorität für das Dringliche vor dem Wichtigen. Als Personalberater und Coach erlebe ich die Situation aus verschiedenen Blickwinkeln. Das Unternehmen braucht jemanden, der schnell erfolgreich ist, Umsatz generiert. Daher besteht der Wunsch, einen markterfahrenen Bewerber vom Wettbewerb abzuwerben. Was aber wäre sein Wechselmotiv? Dem Versprechen folgen, sich nun endlich kreativ entfalten zu können, was ihm sein jetziges Unternehmen nicht bietet?*

*Schnell kommt nach einer Vertragsunterzeichnung die Ernüchterung auf beiden Seiten. Erstmal Umsatz holen! Neue Ideen? – Später. Frust beim Bewerber. Und beim Chef: „Der verkauft ja nur über den Preis und die angepriesenen alten Kontakte aus dem vorigen Unternehmen kommen nicht.“ Unternehmer haben durchaus den Wunsch nach dem Querdenker – bis er da ist und nervt. Mancher Idealist bei den Bewerbern verliert auch den Blick für das Machbare und stirbt in Schönheit.*

*Und nun? Bei der EM weiß jeder Fernsehzuschauer, wie die Profile aussehen, die Jogi für die verschiedenen Positionen braucht, wer wie trainiert*

*ist und wer wann einzusetzen ist. Vor Investitionen wird intensiv überlegt und schriftlich skizziert, wie die Maschine aussehen soll, anschließend wird ständig optimiert.*

*Und bei Einstellungen von Verkäufern? In Vorstellungsgesprächen und bei Coachingprojekten schildern mir Mitarbeiter immer wieder, was sie vermissen. Und das ist oft das, was der Chef eigentlich will. Man redet aber nicht oder aneinander vorbei und ver-*



**Unternehmer haben  
durchaus den Wunsch  
nach dem Querdenker –  
bis er da ist und nervt.**

*schiebt notwendige Veränderungen und Vorsätze. Überlegen Sie sich, wie lange Sie bereits nach Ihrer Idealvorstellung suchen. Wäre in der Zeit vielleicht die Saat bereits aufgegangen, mit einem sinnvollen systematischen Konzept und Mut zum Risiko – bei bestehenden Mitarbeitern oder neuen High Potentials?*

*Gehen Sie in Klausur und entwickeln Sie den Spielplan zum Sieg mit dem richtigen Team. Dazu gehört ein modernisiertes Personalentwicklungskonzept, professionelles Recruiting statt klassischem Headhunting, sowie individuelles Coaching und Team-Integration.*

*Personalpolitik bestimmt die Unternehmenskultur. Auf die Menschen wird es weiter ankommen.*

➔ Ihre Meinung? insider@print.de