



## Nachhaltige Transfersicherung (3) Vorgesetzte bei Trainingsmaßnahmen sinnvoll einbinden Rainer Friess

**Um mit Trainingsmaßnahmen die maximale Effizienz und Nachhaltigkeit zu erzeugen, sollte der direkte Vorgesetzte der Seminarteilnehmer in die Konzeptionserstellung mit eingebunden sein. Die erfolgreiche Umsetzung des Erlernten muss von ihm direkt begleitet werden. Dabei ist es von großem Vorteil, wenn er die Trainingsmaßnahmen selbst durchlaufen hat.**



In der Regel erfolgt mein erstes Briefing zu der geplanten Maßnahme schon beim Erstkontakt im Akquise-Gespräch. Dort sind meist der Geschäftsführer, der Verkaufsleiter und/oder der Trainingsverantwortliche mit dabei.

### Effizienz und Nachhaltigkeit beginnt mit der Planung

Auf dieser Basis erwartet der Kunde meist ein Angebot, auf deren Grundlage er dann entscheidet. Der direkte Vorgesetzte und die betreffenden Teilnehmer sind in diesem Gespräch meist nicht mit dabei.

Um sicherzustellen, dass wirklich die wichtigsten Ziele verfolgt und nur relevante Inhalte vermittelt werden, bestehe ich nach dem Akquise-Gespräch auf ein Telefonat bzw. Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten und begleite - je nach Unternehmensgröße - mindestens zwei Mitarbeiter im Berufsalltag. Dies ermöglicht mir einen repräsentativen Eindruck vom Berufsalltag der Teilnehmer zu erhalten, das Wording der Kunden und Mitarbeiter kennenzulernen, Vertrauen aufzubauen, die Teilnehmerwünsche und Kompetenzstand der Teilnehmer zu erfahren und alle relevanten Probleme zu erkennen. Auf dieser Basis mache ich dann meinen Konzeptionsvorschlag und das Angebot. Wird dann das Angebot angenommen, so habe ich eine gute Ausgangsbasis für ein erfolgreiches Training bzw. eine Trainingsreihe.

### Der Vorgesetzte muss die Trainingsinhalte kennen und sollte sie auch beherrschen

Da der Vorgesetzte die Seminarteilnehmer bei der Umsetzung der Trainingsinhalte im Alltag unterstützen soll, muss er die Trainingsinhalte und die individuellen Lernziele des einzelnen Teilnehmers selbst kennen. Deshalb vermittele ich zuerst die Lerninhalte immer an die direkten Vorgesetzten. Dafür gibt es zwei Möglichkeiten. Ist das Unternehmen entsprechend groß, so führe ich das Training zuerst mit einer Gruppe von Führungskräften durch. Der Vorteil dieser Vorgehensweise liegt auf der Hand: Die Führungskräfte sind unter

sich, sie erfahren zuerst, was die Teilnehmer erst später vermittelt bekommen und stehen voll hinter dem Training, dem Trainer und den Trainingsinhalten. Dieses Vorgehen empfiehlt sich insbesondere bei hierarchisch orientierten Führungskräften und einer genügend großen Anzahl von Führungskräften. Bei kleineren Firmen kann man die Vorgesetzten in das Training mit den Mitarbeitern integrieren. Dies ist allerdings bei hierarchisch orientierten Vorgesetzten problematisch, da einige Teilnehmer dadurch sicherlich unter Druck stehen und kein ideales Lernumfeld haben. Hier gilt es, den Vorgesetzten entsprechend zu briefen und zu moderieren und es ist unerlässlich dem Vorgesetzten keine Sonderrolle zu gewähren. Ist dies nicht möglich, so könnte man die Inhalte auch in einem kompakten Einzeltraining vermitteln.

Die Wissensvermittlung der Lerninhalte an die Vorgesetzten ist aber unverzichtbar, wenn Sie die Vorgesetzten zur Unterstützung der Teilnehmer bei der erfolgreichen Umsetzung des Erlernten einsetzen wollen - was für unseren Ansatz zwingend erforderlich ist. In der Regel bilde ich die Vorgesetzten im Durchführen von Coaching-Gesprächen aus, denn die meisten Vorgesetzten würden in den Coaching-Gesprächen oder bei gemeinsamen Besuchen von Kunden dem Mitarbeiter nur zeigen, wie sie selbst das Verkaufsgespräch führen würden. Dabei bleibt allerdings unberücksichtigt, ob der Mitarbeiter die dazu erforderliche Verhaltenskompetenz und das entsprechende Standing ebenfalls hat und ob das gleiche Verhalten bei ihm wirklich erfolgreich ist.

Dies hat mit Coaching aber nichts zu tun. Im Coaching sollte der Vorgesetzte den Verkäufer das Gespräch selbst - möglichst zu 100% - führen lassen und diesem hinterher sein Feedback geben. Insbesondere sollte er Rückmeldung bezüglich der im Training reflektierten Lernziele geben.



Deshalb ist es von Vorteil, wenn der Vorgesetzte am Training mit dem Mitarbeiter teilgenommen hat und er die Lernziele der Mitarbeiter genau kennt. Alternativ erhält der Vorgesetzte die

Lernziele des Mitarbeiters, die dieser nach jedem Training in seinem persönlichen Maßnahmenplan schriftlich festlegt.

### Die Nachhaltigkeit steht und fällt mit dem Dranbleiben der Vorgesetzten

Kennt also der Vorgesetzte die Lernziele seiner Mitarbeiter und beherrscht er selbst diese Lerninhalte, so kann er in gemeinsamen Gesprächen mit dem Mitarbeiter beim Kunden oder auf Messen etc. die erfolgreiche Umsetzung des Erlernten unterstützen. Dies kann er z.B. in Form von Coaching-Gesprächen tun und indem er sowohl die Lernfortschritte als auch die noch vorhandenen Defizite wertschätzend rückmeldet.

### Rückkopplungsgespräche des Trainers mit dem Vorgesetzten

Es erwies sich als sehr hilfreich, dass der Trainer sich mit dem Vorgesetzten über Lernerfolge und Kompetenzstand des Teilnehmers nach jedem Training, Webinar, Telefoncoaching in Reflexionsgesprächen mit dem Vorgesetzten austauscht. Damit hält er das Thema auch beim Vorgesetzten am Köcheln. Dies ist insbesondere in den ersten 4 Wochen nach einem Training von besonderer Bedeutung für die Umsetzungsquote.

Insbesondere Lernfortschritte nimmt der Trainer leichter wahr, da der Vorgesetzte häufig von den Umsatzzahlen ausgeht und Veränderungen im Alltag nicht immer wahrnimmt. Dieses konsequente dranbleiben des Vorgesetzten macht dem Teilnehmer deutlich, wie wichtig dem Vorgesetzten das Training und das Erreichen der Lernziele ist. Und dies kann kein Trainer so gut wie der direkte Vorgesetzte.

*Der Trainer muss dafür sorgen, dass der Vorgesetzte den Umsetzungsprozess der Teilnehmer kontinuierlich unterstützt.*

### Rainer Friess

ist Experte für typgerechtes Verkaufen und nachhaltige Verkaufstrainings, Geschäftsführer der Sellympia GmbH und mit über 25 Jahren Erfahrung einer der renommiertesten Verkaufstrainer und Verkaufsberater im deutschsprachigen Raum. Zudem ist er gefragter Speaker, Produzent eines Vertriebstheaterstücks und mehrfacher Buchautor.

Sellympia GmbH  
Verkaufen auf olympischem Niveau  
Am Pfortengarten 40  
D-67592 Flörsheim-Dalsheim  
Tel. 0 62 43 - 900 480  
Fax 0 62 43 - 900 481  
info@rainerfriess.de  
www.rainerfriess.de und www.sellympia.com

Am **13.11. oder 18.12.2014** können Sie in einem eintägigen Verkaufstraining Rainer Friess im Raum Mannheim live erleben. **Thema: Mit typgerechtem Verkaufen und der richtigen Positionierung Umsatz und Rendite steigern.**

Nähere Infos unter [www.rainerfriess.de](http://www.rainerfriess.de)

Wir bilden Trainer in Nachhaltigkeit aus und wollen unser Netzwerk mit Branchenspezialisten erweitern. Interessiert?