

# Handlungsorientiertes Wissensmanagement als Aufgabe der Führung

... Frei nach Goethe ...

„Es ist nicht genug zu wissen,  
man muss es auch anwenden;  
es ist nicht genug zu wollen,  
man muss es auch tun.“

Das Motto der HVB Akademie:

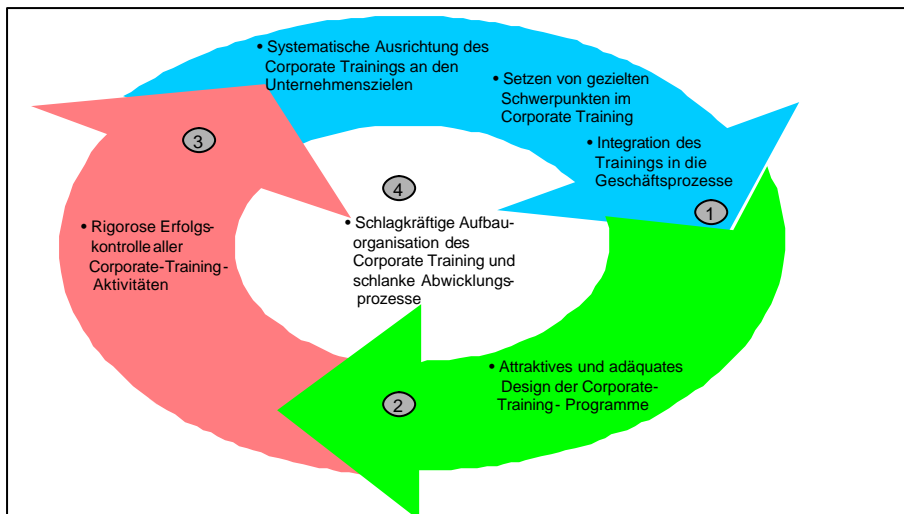
„Ziel der Qualifizierung ist nicht Wissen,  
sondern Handeln!“

 Wissen allein ist nichts wert

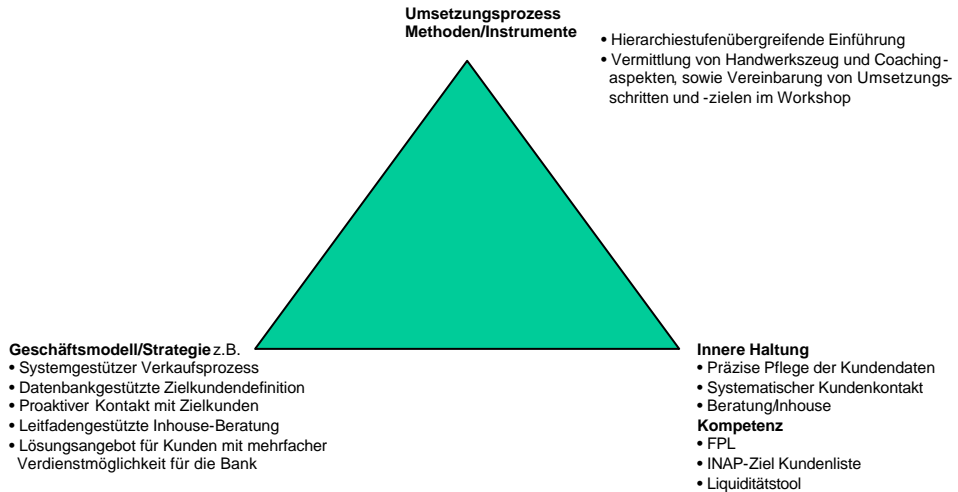


## Vier Erfolgsfaktoren für Corporate Training

Umsetzung der Beratungsergebnisse



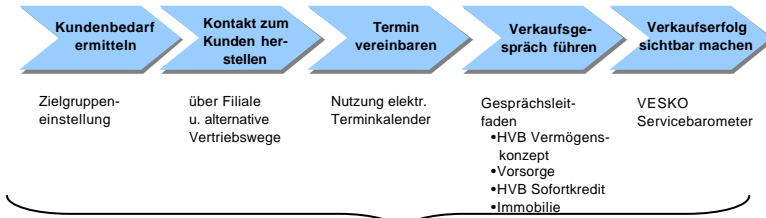
## Von der Produktorientierung zum strategischen ganzheitlichen Beratungsansatz



## Systemgestützter Verkaufsprozess

Systemgestützter Verkaufsprozess

Nachhaltige Umsetzung des **systemgestützten** Verkaufsprozesses durch die Führungskraft als Vertriebscoach



Führungskraft als Vertriebscoach/"Spielertrainer":

- unterstützt den systematischen Umsetzungsprozess
- gibt Orientierung über Gesamtprozess und Teile
- ordnet zu, stellt Zusammenhänge her
- qualifiziert
- fördert das systematische Vertriebsverhalten
- hält Vereinbarungen und Ergebnisse nach
- hat auch eigene Kunden

Quelle: COO-EQ Dr. Inderst

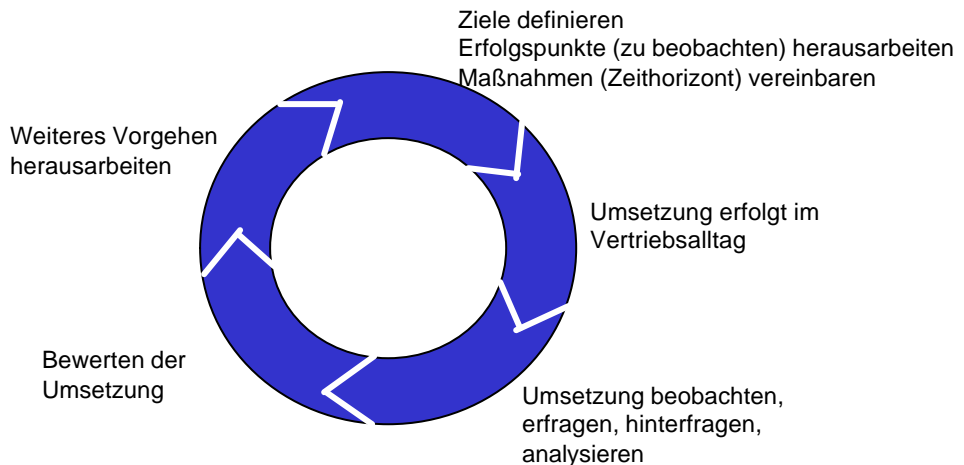
Bernd Ratzke  
11.02.2003

123456

Ein Mitglied der HVB Group

Der Coachingkreislauf

Systematisch Kontakt zum Mitarbeiter aufbauen und halten  
Orientierung geben über Zweck und Ablauf des Coachings



Bernd Ratzke  
11.02.2003

123456

Ein Mitglied der HVB Group

## Inhalte der Vertriebscoaching-Veranstaltung

- gemeinsames Coaching-Verständnis herstellen
- Coaching-Kreislauf verinnerlichen
- eigene Haltung und Einstellung zum Coaching reflektieren
- Fragetechniken trainieren
- Vertriebstools lernen, üben
- In Rollenspielen Geschäftsmodell anwenden
- Reflexion eigener Stärken und Entwicklungsfelder
- Maßnahmenplanung für die organisatorische Einheit
- Coachingplan für die einzelnen Mitarbeiter ausarbeiten

## Schlußbemerkungen

- Wissen wird für ziel- und ergebnisorientierte Organisationen erst in Verbindung mit der Transformation in Richtung Abnahme, Bezahlung, Bedürfnisbefriedigung produktiv und damit etwas wert.
- Es geht darum, Menschen für ihre spezielle Aufgabe jeweils das erforderliche Wissen zur Verfügung zu stellen, was sie in dem jeweiligen Moment brauchen, nicht weniger, aber auch nicht mehr ! (Push- statt Pullinformationen)
- Einstellungs- und Verhaltensänderung erfordert die widerspiegelnde Interaktion (Führungskraft als Spielertrainer)
- aus Betriebsratsicht
  - Fokus auf:
    - Wieviel Wissen braucht es und wie wird es produktiv ?
    - Anhalten, dass Wissen gleichermaßen angewendet wird (Zertifizierung, auf Standards bezogene Abschlüsse)