

CASE | Sprzedażowy – praca z kierownikami sprzedaży.

Nowi i „średni” handlowcy – kompetencje są, wyniku brak

szczególnie w zespołach, gdzie handlowcy mają już pierwsze 1–3 lata doświadczenia

Kontekst

- firma B2B
- sprzedaż procesowa
- zespół: nowi handlowcy + handlowcy ze środka stawki
- problem: długi czas do pierwszego wyniku, brak stabilności sprzedaży

Co było realnym problemem

- nowi handlowcy nie mieli jasności, **na czym dokładnie mają się skupić**, więc robili „wszystko naraz”
- handlowcy ze środka stawki utknęli, bez wyraźnych decyzji rozwojowych
- kierownicy:
 - przejmowali odpowiedzialność zamiast ją delegować
 - rozliczali przeszłość zamiast uruchamiać działanie
- rozmowy 1:1 koncentrowały się na tłumaczeniach, a nie na decyzjach

Jak pracowaliśmy

To nie było szkolenie z technik sprzedaży.

Praca z **kierownikami sprzedaży** nad tym, jak prowadzą rozmowy z handlowcami.

Rdzeniem był **jeden, powtarzalny schemat rozmowy 1:1**, wykorzystywany zarówno:

- przy wdrażaniu nowych handlowców
- w pracy z handlowcami ze środka stawki

5 pytań, które porządkowały sprzedaż

1. Jaki jest aktualny % realizacji Twojego celu

2. Które produkty lub klienci dziś realnie generują wynik
3. Co konkretnie blokuje dalszy postęp
4. Co zrobisz w najbliższych dniach, żeby zareagować
5. Jakiego wsparcia ode mnie potrzebujesz

Rola kierownika:

- nie podpowiada gotowych rozwiązań
 - nie przejmuje odpowiedzialności za wynik
 - dba o decyzję, konkret i termin
-

Co się zmieniło

- nowi handlowcy szybciej zaczęli działać na tym, co faktycznie wpływa na wynik
 - handlowcy ze środka stawki zaczęli podejmować bardziej konkretne decyzje sprzedażowe i domykać kolejne etapy procesu
 - rozmowy 1:1 stały się narzędziem zarządzania sprzedażą, a nie sprawozdaniem
 - odpowiedzialność wróciła po stronie handlowców, **bez mikrozarządzania**
-

Dla kogo to działa

- zespoły sprzedaży B2B
- nowi i średni handlowcy, gdzie kompetencje są, ale wynik nie jest stabilny
- kierownicy, którzy chcą egzekwować bez ratowania i ciągłej kontroli

Dla kogo nie

- dla firm szukających motywacji zamiast zmiany sposobu pracy
 - dla zespołów, które nie chcą pracować na danych i decyzjach
-

Sprawdźmy to w rozmowie, zapraszam,

Marek Błach