

## INDEX:

Teamselling	2-3
Helga Steiner interviewt	4-5
Freizeittipp	6-7
Seminare	8
Förderungen	8
Seminarhighlights	9
Fallbeispiel: Selbstlernen & Training	10
Mentoring	10
Buchtipps	11
Partner/Internes	12

## IMPRESSUM:

STEINER Consulting • Helga Steiner  
Dorfstraße 9 • 2802 Hochwolkersdorf  
Telefonnummer: 02645 8770  
[www.steinerconsulting.at](http://www.steinerconsulting.at)

Redaktion & Konzeption:  
Mag. Elke Kersch-Hasenbichler

Fotografie & Grafik: holoubek

### Frei & überzeugend sprechen!

Gerade im Kontakt mit den Kunden ist es von enormer Wichtigkeit das Wissen und die Kompetenz auch in Form der richtigen Sprechweise zu vermitteln. Körpersprache, die richtige Artikulation, in der Sprache des Kunden sprechen sind Schlagworte aus der offenen Seminarreihe von STEINER Consulting.

Nächstes Seminar: 15. und 16. Sep. 2010

## Der Innendienst der Zukunft - gemeinsam statt einsam!

Das Zusammenspiel von Außen- und Innendienst – eine neue Managementtherausforderung!



# TEAMSELLING

## nicht nur ein Schlagwort – ein Erfolgsfaktor von heute im Vertrieb

Die Zusammenarbeit von Innen- und Außendienst und dem Kundendienst steht hinter dem Begriff Teamselling. Diese Vertriebsstrategie kennzeichnet sich durch eine hohe Standardisierung und garantiert die Anwendung von bestimmten Arbeitsweisen.

Informationen werden schneller verbreitet - Kundenwünsche können genauer und schneller bearbeitet werden. <b>Der Schnellere gewinnt !</b>	<b>Nutzen von Teamselling</b>	<b>Bildung eines Verkaufsteams und eine neue Aufgabenverteilung:</b> Jeder ist in seinem Fach ein Spezialist. Jeder ist Markt- und Trendforscher. Jeder agiert als Ökonom.
<b>Einsatz von moderneren Kommunikationsmitteln:</b> Technik richtig eingesetzt spart Zeit ! Angebote schneller erstellen ! Entscheidungen früher treffen !		Kundenwünsche und -reklamationen werden von jedem Teammitglied angenommen und gezielt bearbeitet: <b>Unmittelbare Lösung des Anliegens machbar !</b>

## Aufgabenveränderung – ein Zeichen des Vertrauens und der Kompetenz!

Die Aufgaben der jeweiligen Teammitglieder verändern sich durch das Teamselling mitunter sehr stark. Gerade die Mitarbeiter, die direkt vor Ort beim Kunden tätig sind, müssen selbständig und ökonomisch agieren. Eine Entscheidung beim Kunden treffen zu können ohne zeitverzögernde Rücksprachen einzuhalten, zeigt dem Kunden Kompetenz. Teammitglieder, die im Innendienst tätig sind, bekommen mehr Marktnähe.

Außendienst	Innendienst
<b>Was wird in Zukunft mehr gemacht ?</b>	
Neue Marktmöglichkeiten suchen und finden	Aktiv in allen Verkaufsgängen eingebunden
Potentielle Kunden generieren	Urlaubsvertretung für Außendienst
Bedarf analysieren	Eigenständige Kundenbetreuung von „B“ und „C“ Kunden (vom Angebot bis zur Bestellung)
Persönliche Kontakte pflegen	Angebotsbearbeitung und Nachverfolgung
Formulierung von Verkaufszielen in Abstimmung von Innen- und Außendienst	
<b>Was wird in Zukunft eher weniger gemacht ?</b>	
Vereinbarung von Terminen	Administration
Angebotsbearbeitung und Kontrolle schwebender Angebote	Dateienpflege
Reklamationsbearbeitung	Routinearbeiten
C-Kundenmanagement	„sich aus der Verantwortung ziehen“

## Zusammenarbeit von Außen- und Innendienst fördern – eine Managementaufgabe!

Die schnellelebige Zeit von HEUTE macht es schwer die externen Rahmenbedingungen zu beeinflussen. Gerade das macht es notwendig den Fokus auf die interne Organisation und das Zusammenspielen der Abteilungen zu legen. Gerade der Innendienst und der Außen-

dienst haben unterschiedliche Mentalitäten und man kann sagen es herrscht ein natürliches Spannungsfeld. Ist dieses Spannungsfeld jedoch nicht im Lot und artet in Machtkämpfen aus, so ist dies auch für den Kunden spürbar und schadet dem Unternehmen.

### Die vier Schritte zu einer effektiveren Vertriebsorganisation:

Teamwork

Gutes Arbeitsklima

Effizienz

Gegenseitiges Verständnis

### Als Team arbeiten:

Dem Innen- und Außendienst muss die Möglichkeit geboten werden regelmäßige Informationen auszutauschen um die Tagesgeschäftsproblematik des anderen kennen zu lernen. Durch die Teilnahme an Meetings der verschiedenen Bereiche lernt man die Anforderungen der Aufgabengebiete leichter kennen und kann gemeinsam an Lösungen arbeiten.

### Wie erreicht man ein gutes Arbeitsklima?

Das Arbeitsklima und die Motivation kann gesteigert werden in dem man die Abteilungen ihre Probleme miteinander schriftlich festhalten lässt und in einem dafür konzipierten Workshop die wichtigsten Störquellen erörtert.

### Gegenseitiges Verständnis:

Durch das Kennenlernen der unterschiedlichen Denkweisen und Mentalitäten, sieht man auch die Herausforderungen der Aufgaben im Alltag. Wie und wodurch die zahlreichen Tätigkeiten gemeistert werden können, schafft ein Verständnis zu- und füreinander.

All dies ergibt in Summe eine stärkere Verzahnung und der gesamte Betriebsablauf wird produktiver. Das Ergebnis: mehr Effizienz!





# Helga Steiner interviewt

## Renate Debit und Mag. Gabriela Michelitsch-Riedl Human Ressources Management küsst Gesundheitsmanagement.



**Helga Steiner:** Wellness – ein Trend in allen Lebenslagen. Auch in Human Resources (HR) Abteilungen ist dies in Form von betrieblichem Gesundheitsmanagement für die MitarbeiterInnen eines Unternehmens zu einer Aufgabe geworden. Welche Maßnahmen kann man sich in diesem Bereich vorstellen?

**Renate Debit & Mag. Gabriela Michelitsch-Riedl:** Häufig findet man Sportprogramme, Äpfel stehen in großen Körben als Vitaminspender in Eingangshallen und Kaffeeküchen; Raucher werden in eigene Bereiche oder ins Freie verbannt. Es gibt Antistress- und Life-Balance Seminare, ebenso wie Bio-feedback, Yoga und Co. Oft fehlt es jedoch an

einem ganzheitlichen Ansatz und einer darauf bezogenen HR-Strategie, sodass die an sich positiven Maßnahmen keine optimalen Ergebnisse bringen können.

**Sie haben jetzt einige Beispiele erörtert. In welcher Beziehung stehen die persönlichkeitsentwickelnden und die gesundheitsförderlichen Maßnahmen zueinander?**

Interessant ist die Beobachtung, dass HR-Abteilungen relativ selten persönlichkeitsentwickelnde und gesundheitsförderliche Maßnahmen miteinander verbinden. Dabei wissen wir bereits seit Jahrtausenden, dass der Mensch nicht nur aus Kopf, respektive

Denken besteht, sondern für sein Wohlbefinden und seine Leistungsfähigkeit auch Körper und Seele auf ihre Kosten kommen müssen. Und umgekehrt, ein einseitiges Training des Körpers nicht notgedrungen zu größerer mentaler Leistung oder seelischem Gleichgewicht führt.

**In welchen und in wie vielen Betrieben gehört dies wirklich zur Tagesordnung?**

Eine Personalentwicklung (PE) und ein betriebliches Gesundheitsmanagement (GM) finden sich meist in größeren Unternehmen bzw. Konzernen. Hier ist jedoch meistens der Gesundheitsbereich losgelöst von der Personalentwicklung und beide Bereiche - PE und

GM - setzen ihre Maßnahmen unabhängig vom anderen Bereich um. In mittelständischen Unternehmungen gibt es keinen eigenen Gesundheitsbereich, sondern laut Gesetz einen Betriebsarzt, der abhängig von der Mitarbeiteranzahl eine bestimmte Stundenzahl im Monat vor Ort ist. Hierbei liegt in den meisten Fällen der Schwerpunkt auf Gesundenuntersuchungen, Impfaktionen und der Evaluierung der Arbeitsplätze. Die Personalentwicklung wird von den HR-Manager/innen oder deren Assistent/innen betreut.

**Welchen Zweck bzw. welches Ziel verfolgen Unternehmen, wenn sie nun ein betriebliches Gesundheitsmanagement installieren?**

Unternehmen erhoffen sich durch die Veränderungen der Arbeits- und Organisationsstrukturen die Gesundheit im Betrieb zu erhöhen und damit Fluktuation, Krankstände und sonstige Leistungsausfälle zu verringern. Aus zahlreichen Studien wissen wir, dass psychosomatische und stressbedingte Krankheiten derzeit an erster Stelle rangieren. Manager/innen sollten daher mehr denn je wissen, wie sie Erschöpfungszustände bei sich und ihren Mitarbeiter/innen erkennen, beheben oder besser noch: vermeiden können. Wie wir alle in letzter Zeit gehört bzw. gelesen haben, steigt die Zahl der Burnout-Gefährdeten genauso rasant an wie die Krankenstandstage aufgrund psychosomatischer Beeinträchtigungen. Dies wird immer mehr ein relevanter Kosten- und Produktivitätsfaktor für Unternehmen.

**Wir haben nun gehört, warum Unternehmen die Initiative ergreifen. Wie sehr kann jeder einzelne Mitarbeiter da selbst zur Verantwortung gezogen werden?**

Es erscheint uns selbstverständlich, dass man seine Gesundheit hoch achtet und dafür Vorsorge trifft. Die Frage in der Praxis ist natür-

lich, wie weit sich jemand tatsächlich in der Selbstverantwortung sieht. Empfehlenswert ist, dass Mitarbeiter/innen regelmäßig ihren beruflichen und privaten Lebensbereich in Bezug auf Überforderungen und Stressfaktoren reflektieren. Sehr viele Menschen tragen mit ihren Lebenseinstellungen wie „Sei perfekt“, „Sag nicht Nein“ oder der überwiegenden Fokussierung auf negative Geschehnisse und Krankheit, um nur Einiges anzuführen, selbst zu ihren Problemen bei. Denn negative Gedanken, Emotionen und Handlungen binden sehr viel eigene Lebenskraft. Diese Haltungen werden natürlich auch von unserem gesamten Umfeld gefördert. Ein gutes Beispiel dafür sind die Medien. In Deutschland wurde vor einiger Zeit eine Tageszeitung gegründet, die ausschließlich positive Nachrichten druckte. Das Unternehmen existierte gerade einmal ein halbes Jahr.

**Welche Veränderungen können Sie in Ihrer tagtäglichen Beratungstätigkeit bei den Aufgaben einer HR-Abteilung sehen?**

Größere HR-Abteilungen brauchen einen ganzheitlichen, nachhaltigen und leicht umsetzbaren strategischen Ansatz, um die vorgegebenen Ziele der Unternehmensleitung langfristig erfolgreich umsetzen zu können. Bei einigen können wir diese nachhaltige Strategieverfolgung beobachten, die überwiegende Mehrheit fährt eher emergente Strategien oder agiert nach der Methode „muddling trough“.

**Die Aufgaben sind ja sehr breit gestreut. Wenn wir nun die „soft facts“ betrachten: Begeisterung, Freude und Spaß an der Arbeit! Wie kann in einem Unternehmen kurz gesagt eine positive Lebenseinstellung jedes einzelnen Mitarbeiters oder jeder einzelnen Mitarbeiterin erreicht werden?**

Ein ganzheitlicher Ansatz dazu stellt unserer Erfahrung nach das Mentaltraining dar. Wir

sind sogar überzeugt davon, dass Mentaltraining der erfolgreiche Weg für Unternehmen von Morgen ist. Dies geht natürlich auch einher mit einer darauf ausgerichteten und gelebten Unternehmenskultur.

**Sie haben Mentaltraining als potentiellen Ansatz angesprochen. Können Sie das genauer erläutern?**

Mentaltraining bewirkt – je nach eingesetzter Methode – eine Steigerung der sozialen und emotionalen Kompetenz, der kognitiven Fähigkeiten, der Leistungsfähigkeit, des Selbstbewusstseins, der mentalen Stärke und/oder des Wohlbefindens.

Mit Hilfe von Mentaltrainings ist es möglich, unternehmerische und individuelle Ziele rascher zu erreichen und auf körperlicher, geistiger und seelischer Ebene einen Mehrwert zu erreichen. Dies gilt für die Top-Managerin ebenso wie für den Portier. Üblicherweise verspüren die Menschen bald wieder mehr Kraft und neuen Aufschwung; Freude an der Arbeit und Kreativität kehren zurück. Verändern sich hierbei ausreichend viele Mitarbeiter/innen hat dies erfahrungsgemäß positive Auswirkungen auf den Erfolg der Organisation.

**Ich danke für das ausführliche und offene Gespräch!**

*Team Neubau - Institut für Integrative Personal- und Organisationsberatung  
A-1180 Wien, Naaffgasse 8  
office@teamneubau.at*

*Mag. Gabriela Michelitsch-Riedl  
mobil: 0699 19 222 365  
michelitsch-riedl@teamneubau.at*

*Renate Debit  
mobil: 0676 96 05 792  
debit@teamneubau.at*





## Helga STEINER & CORSO Reisen empfehlen Eintauchen in das ROBINSON Feeling auf den Malediven

Der neue ROBINSON FeelGood® Club Maldives bietet seit Eröffnung im Dezember 2009 auf einer eigenen Malediven-Insel „ROBINSON Feeling pur“. Die 107.000 Quadratmeter große Insel Funamadua ist Teil des Gaaf-Alif-Atolls im Süden der Malediven. Die exklusive Anlage bietet neben Fünf-Sterne-Komfort in nahezu unberührter Natur exotische Ursprünglichkeit und einen außergewöhnlich breiten weißen Sandstrand. Der nur 20 Kilometer nördlich des Äquators gelegene Club ist umgeben von spektakulären und intakten Korallenriffen. Besonderes Highlight in den

Wasserbungalows ist ein im Wohnbereich in den Fußboden integriertes Glasfenster mit Blick auf die Unterwasserwelt. Ein täglicher Sundowner mit Blick aufs Meer, Lagerfeuerabende, Live-Musik und Tanz, Beachpartys mit Showelementen, Chill-out mit Live-DJ sowie abwechslungsreiche Sport- und WellFit®-Angebote sorgen für eine entspannte und relaxte Unterhaltung. Die Romantiker unter den Gästen können ab dem Winter sogar exklusiv im ROBINSON Club Maldives mit dem neuen „Von-ganzem-Herzen-Package“ ihrem Partner zum

zweiten Mal „Ja, ich will“ sagen. Bei einer romantischen Zeremonie am Sandstrand mit anschließendem Candle-light-Dinner unter Palmen und einer entspannenden WellFit®-Anwendung wird dabei Romantik vielleicht ganz neu entdeckt.

Erstmals im Programm ist bei einem Aufenthalt im ROBINSON Club Maldives/Malediven ein Stop-Over in Dubai. Mit diesem Zwischenstopp können Gäste einen Städtetrip in der Wüstenmetropole der Superlative mit dem ROBINSON Inseltraum auf den Malediven kombinieren.



### PREISBEISPIELE

- 1 Woche Vollpension made by ROBINSON
- am 06.12.2010 pro Person ab € 2.484,-  
Flug mit Fly Niki/Air Berlin über München
- am 02.03.2011 pro Person ab € 2.584,-  
Flug mit Fly Niki/Air Berlin über München

### KONTAKTDATEN

Regina Vierlinger,  
CORSO Reisen, Mödling  
Tel: 02236-25900  
regina.vierlinger@corso.at  
[www.corso.at](http://www.corso.at)



# Seminare aus der Praxis für die Praxis!



Neue Erfahrungen aus anderen Branchen in einem unternehmensexternen Umfeld ist den Teilnehmern der offenen Seminare bei STEINER Consulting garantiert.

## Seminare+++ stehen für

- Integration & Bearbeitung von Alltagssituationen der Teilnehmer
- Umsetzbarkeit der vermittelten Inhalte nach Teilnahme des Seminars
- absolute Praxisrelevanz

Datum	Inhalt	Zielgruppe
15. – 16. September	Frei & überzeugend sprechen!	Alle
05. – 06. Oktober	Mutprobe Verkaufsabschluss: Preis, Preis, Preis. . . .	Verkauf-Außendienst, Key Account, Management
11. – 12. November	Nicht ärgern! Umgang mit schwierigen Kunden und Kundensituationen!	Vertriebsinnendienst, Vertriebsaußendienst, Sales Service

Die offenen Seminare bei STEINER Consulting • Anmeldungen unter [www.steinerconsulting.at](http://www.steinerconsulting.at) oder 02645 8770



## Fortbildung durch Förderungen – eine Gelegenheit für jedes Unternehmen!

Fortbildung, Weiterbildung – diese Schlagworte dürfen für Unternehmen keine Fremdwörter sein, wenn sie Erfolg haben wollen. Gibt es einen schriftlichen Bildungsplan im Unternehmen, dann werden laut jetzigen Förderbestimmungen in ganz Österreich folgende Personen gefördert:

ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre,
Frauen mit höchstens Lehrausbildung oder mittlerer Schule,
WiedereinsteigerInnen (außer Bgld.),
ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre im Rahmen von Productive Ageing-Konzepten in Qualifizierungsverbänden (außer Wien, Bgld., OÖ)

Weitere Informationen:  
**STEINER Consulting**  
02645 8770

LINKTIPP:  
[www.ams.at/sfu/14183.html](http://www.ams.at/sfu/14183.html)

## Weiterbildung ist ein lebenslanger Prozess – nur so ist der Erfolg garantiert!

# Seminarhighlights

## Voller Überzeugung – Verhandlungen für den Außendienst:

Das für den Außendienst konzipierte firmeninterne Seminar bedeutet für die Umsetzung in der Praxis, dass die Teilnehmer

- Gespräche führen, die die Kunden begeistern.
- die unterschiedlichen Verhandlungsmethoden anwenden können.
- schwierige Gesprächssituationen in eine positive Richtung lenken werden können.
- an Sicherheit gewinnen und die gesteckten Ziele erreichen.



### Wie war`s? Das sagen begeisterte TeilnehmerInnen:

- Das eigene Verhalten kennen lernen war enorm interessant.
- Es herrscht eine gute Stimmung mit einem Schuss Humor – das erleichtert das Lernen.
- Danke für drei super Seminartage.
- Die Gespräche werden mit Video analysiert und man bekommt Feedback – das hilft!
- Wie verhandelt man die Preise richtig! Da nehme ich extrem viel mit.
- Viele aktive Aufgaben lassen die Zeit zu schnell vergehen.
- Das Training war absolut nicht trocken und langweilig, es gibt laufend Aktivitäten.

## „Business Behaviour Code“ – eine Kultur für sich:

„Business Behaviour Code“ Seminare vermitteln Ihnen:

- Die Grundregeln des erfolgreichen Verhaltens im Business
- Benimm-Fallen, und wie Sie damit umgehen können
- Den Business-Dresscode
- Behaviour Codes für souveränen Umgang mit den Businessgepflogenheiten, anderer Kulturen

Mit „Business Behaviour Code“ beim Kunden landen!

Zielgruppe:  
Management, Geschäftsführer,  
Vertriebsmitarbeiter

### Wie war`s? Das sagen begeisterte TeilnehmerInnen:

- Danke. Seit diesem Seminar spielen wir in einer völlig anderen Liga!
- Ein MUSS für unsere Manager, vor allem in den ausländischen Märkten!
- Souveränität und Ausstrahlung durch „Behaviour Know-How“ – Fantastisch!
- Ich wusste gar nicht wie wichtig die richtigen Umgangsformen im Geschäftsleben sind.
- Unsere Kunden werden hochofren sein!
- Beim „Dresscode“ habe ich einiges dazugelernt, was ich jetzt verändern möchte.
- Ich kann es kaum erwarten, das neue Wissen anzuwenden!



Mag. Gabriele  
Heeger-Tinhof

## Ein Fallbeispiel Kombination von Selbstlernen & Training & Coaching

aus der Trainings- und Beratungserfahrung von STEINER Consulting:

Der Vertrieb der Zukunft – wo Innen- und Außendienst miteinander an einem Strang ziehen ist keine bloße Theorie, sondern gehört mittlerweile zum Beratungsschwerpunkt von STEINER Consulting. **Situationsbeschreibung:** Der ständige Kontakte des Außendienstes bei B- und C-Kunden ist auf lange Sicht gesehen sehr

kostspielig. Im Unternehmen wurde die Entscheidung getroffen, dass der Innendienst die bei diesen Kundensegmenten nicht nur die Aufträge annehmen und verarbeiten sollte, sondern ebenfalls aktiv in die Verkaufsgängen eingebunden wird. Diese Umstrukturierung erfordert jedoch Schulung. Um den Schulungsaufwand so

gering wie möglich zu halten und trotzdem den gewünschten Effekt zu erlangen, wurde ein eigenes Trainingskonzept entwickelt: **Selbstlernen in Kombination mit dem richtigen wirkungsvollem Training!**

Schritt 1 - Kick-Off Veranstaltung
Vorstellen des Trainingskonzeptes
Aufnehmen aller Wünsche aller Teilnehmer
Verteilung von Lehrmaterialien an die Teilnehmer für das Selbststudium
Zeitaufwand: 4 Stunden

Schritt 2 - Einzel- & Kleingruppencoaching
Reflektion des Vertriebsalltages mit dem Ziel Aufgaben erfolgreicher lösen zu können
schriftlicher Umsetzungsplan
Zeitaufwand: ca. 4 Stunden pro Teilnehmer (Einzel- und Kleingruppencoaching)

Schritt 3 - Trainings und Workshops
Entwickelt aufgrund der Informationen aus Schritt 2 und den Zielvorgaben der Führungskräfte
Themen: Umgang mit schwierigen Kunden & Kundensituationen, Aktive Beratungsgespräche am Telefon gemacht, Verhandlungstechnik
Zeitaufwand pro Thema: 1 bis 2 Tage

## Mentoring – ein Beitrag von Mag. Eva Sator

Der Mentor gibt sein Wissen und seine Sichtweise zu bestimmten Fragestellungen des Mentee an diesen weiter. Damit stellt Mentoring vor allem eine Förderbeziehung dar, die zur Persönlichkeitsentwicklung und –reflexion dient. Nicht nur der Mentee profitiert von Mentoring, auch der Mentor kann sehr viel aus diesem Konzept mitnehmen.



Mag. Eva Sator  
eva.sator@arteco.at  
+43(0676) 840713317  
Haizingergasse 8/9  
1180 Wien

Nutzen	
Mentees	Mentoren
Eigene Fähigkeiten besser einschätzen zu lernen und weiter zu entwickeln	Ideen & Impulse von Nachwuchsführungskräften
Unterstützung im beruflichen Alltag durch konkrete Beratung	Erhöhung der Beratungskompetenz und damit auch Führungskompetenz
Wissens- & Erfahrungstransfer	Reflexion des eigenen Arbeitens
Persönlichkeitsentwicklung und -reflexion	Soziale und kommunikative Kompetenzen zu trainieren und zu stärken
Einbindung in ein Netzwerk	Kontakte zu anderen Mentoren
und vieles mehr ...	

Auch die Unternehmen profitieren von Mentoring: Unter anderem etwa dadurch, dass Nachwuchsführungskräfte oder High Potentials praxisnahes on-the-job Training erhalten, das noch dazu sehr kostengünstig ist. **Mentoring kann innerhalb eines Unternehmens durchgeführt werden oder auch gemeinsam von mehreren Unternehmen (Cross Mentoring).**

## BUCHTIPP

# Mehr Erfolg im Technischen Vertrieb 15 Schritte, die Sie voranbringen von Dirk Preußner

Sie stellen sich täglich den Herausforderungen im Vertrieb erklärungsbedürftiger technischer Produkte und möchten noch um den entscheidenden Kick besser werden? Dirk Preußners, Diplom-Ingenieur und Experte für Technischen Vertrieb mit langjähriger internationaler Erfahrung, weiß: Mehr Vertriebs Erfolg ist nicht an eine große Verbesserung geknüpft – wie oft fälschlicherweise angenommen wird. Er ergibt sich vielmehr aus der Summe zahlloser kleiner Verbesserungen.

„Mehr Erfolg im Technischen Vertrieb“ beschreibt 15 konkrete Schritte, wie die ausgewählten Bereiche gezielt optimiert werden können. Man erfährt, wie man

- die Vertriebsziele richtig definiert,
- systematisch neue Kunden akquiriert und bei Stammkunden die Bindung erhöht,
- Angebote verbessert und Entscheider überzeugt,
- souverän hohe Preise durchsetzt.

Als Extra im Buch: Interviews mit erfolgreichen Führungskräften renommierter Unternehmen.

**Conclusio:** Ein wertvoller Ratgeber für den Technischen Vertrieb, um Kosten zu senken, Effizienz zu erhöhen und Gewinne zu steigern.

Eine Empfehlung der Zeitschrift Sales Business.



Dirk Preußners

## Mehr Erfolg im Technischen Vertrieb

15 Schritte,  
die Sie voranbringen







Wenige Unternehmungen,  
die mit großer Mühe und  
hohem Risiko verbunden sind,  
würden durchgeführt, wenn wir  
nicht die Vorteile, die sie abwerfen  
überschätzen. *Samuel Johnson*

Wahre Worte, die meiner Zusammen-  
arbeit mit Helga Steiner zugrunde liegen.

auf Ihr Wohl

