



## Entwicklungsplan für XY

Konzept der grow.up. Managementberatung

# Entwicklungsplan für XY

Die Ausgangssituation

Die Zielsetzung

Die Entwicklungsfelder

Unsere Methoden

Unser Konzept

Der Entwicklungsprozess

Next Steps

# Entwicklungsplan für XY

## Die Ausgangssituation

- Derzeit hat XY die Position des Enterprise Account Managers bei der Firma XX inne.
- Zu seinem Aufgabenbereich zählen, neben Verantwortungen im vertrieblichen Bereich, auch heute schon eine projektbezogene, fachliche Führungsverantwortung, die jedoch nicht mit disziplinarischen Führungskomponenten verbunden ist.
- Durch ein absolviertes Bachelorstudium im Fachgebiet Wirtschaftsinformatik und die bisher gewonnene Praxiserfahrung, sowohl bei XX als auch bei ZZ, besitzt XY ein solides Fundament aus guten Fach- und Vertriebskompetenzen, das im Entwicklungsprozess noch weiter verstärkt werden kann.

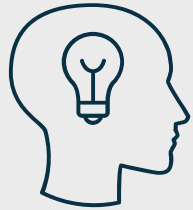
# Entwicklungsplan für XY

## Die Zielsetzung

- Die Entwicklung von XY sieht die Übernahme einer Führungsposition als Sales Manager bei XX innerhalb der nächsten 1-2 Jahre vor.
- Seine zukünftige Position beinhaltet folgende Tätigkeitsbereiche:
  - Disziplinarische Führung eines 5- bis 6-köpfigen Teams
  - Strategische Ausrichtung der Business Unit
  - Aufbau und Pflege wichtiger Kundenbeziehungen
  - Vertrieb der Produkte
  - Betreuung der Kunden auf C-Level-Ebene
- Aus der Ausgangssituation und Zielsetzung haben wir die folgenden Entwicklungsfelder abgeleitet:
  - Entwicklung und Erweiterung der Führungskompetenz
  - Entwicklung und Erweiterung der Beratungskompetenz
  - Entwicklung und Erweiterung der Vertriebskompetenz
  - Entwicklung und Erweiterung der Managementkompetenz

# Entwicklungsplan für XY

## Die Entwicklungsfelder



### Leadership Training

Führungsinstrumente  
& Positionierung als  
Führungskraft



### Consulting Skills

Beratungsinstrumente  
für Kunden- und  
Mitarbeitergespräche



### Know-how Head of Sales

Vertriebsstrategien  
und Werkzeuge zur  
Produktplatzierung



### Management Skills

Unternehmerisches  
Denken und  
Handeln

# Entwicklungsplan für XY

## Die Entwicklungsfelder



### Leadership Training

- Selbstverständnis und Positionierung als Führungskraft
- Vom Kollegen zum Vorgesetzten
- Typgerechte Kommunikation
- Konfliktmanagement
- Die Kunst der Motivation
- Durchsetzungsvermögen und Überzeugungskraft
- Umgang mit Vorgesetzten und GF
- Zeit- und Selbstmanagement
- Situative Führung
- Delegieren und Feedback geben
- Umgang mit Widerständen
- Teams bilden und führen
- Neue Führungsthemen

# Entwicklungsplan für XY

## Die Entwicklungsfelder



### Consulting Skills

- Vertriebsrolle und -verantwortung
- Kundenbedürfnisse erkennen und gezielt ansprechen
- Instrumente der Kundenakquise
- Bestandskundennetzwerk pflegen
- Beratungsgespräche vorbereiten, organisieren und durchführen
- Dienstleistungen verkaufen
- Beratung und Kommunikation (mit) der C-Level-Ebene
- Flankierende Serviceleistungen anbieten und verkaufen
- Möglichkeiten des Cross-Sellings
- Vertriebsgelegenheiten identifizieren
- Kundenkontakte gestalten
- Networking
- Kundentypen erkennen
- Gesprächsstrategien kennen und nutzen

# Entwicklungsplan für XY

## Die Entwicklungsfelder



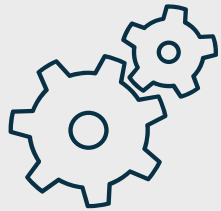
### Know-how Head of Sales

- Märkte analysieren
- Neue Märkte erschließen
- Vertriebsstrategien entwickeln
- Verkaufsgespräche führen
- Bestandskundennetzwerk pflegen
- High Performance Teams im Vertrieb
- Instrumente des Produktmanagements
- Unterstützung und Weiterentwicklung der Vertriebler
- Produkte gezielt platzieren und vermarkten
- Verhandlungen führen
- Umsatzplanungen
- Lieferantengespräche führen



# Entwicklungsplan für XY

## Die Entwicklungsfelder

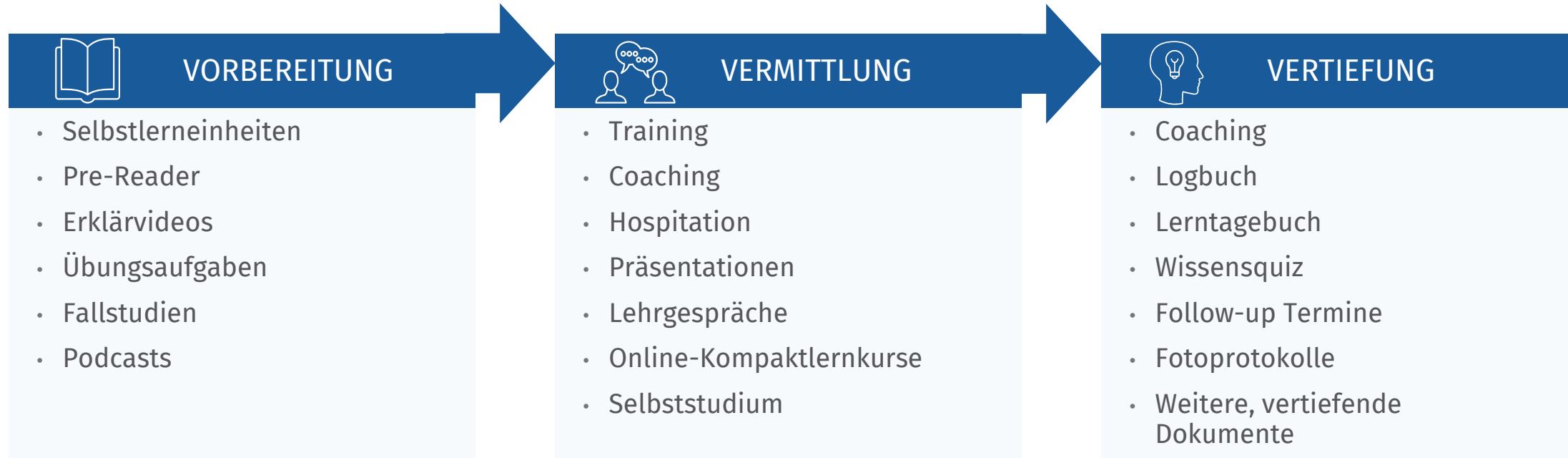


### Management Skills

- Projektmanagement
- Entscheidungstechniken
- Prioritäten setzen
- Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen erkennen (SWOT)
- Entscheidungsträger miteinbeziehen (Stakeholder-Analyse)
- Strategische Erfolgsfaktoren
- Agiles Management
- Vision, Mission und Strategie
- Grundlagenwissen der BWL
- Kostenbewusstsein
- Unternehmerische Verantwortung
- USPs und KPIs
- weitere Strategie-Tools

# Entwicklungsplan für XY

## Unsere Methoden



Zweitägige Hospitationen mit einem dritten Tag der gemeinsamen Aufbereitung des Erlebten dienen der Erfahrung von Best-Practices sowie einem intensiven fachlichen Austausch mit Experten in Führungspositionen. Herr XY wird durch einen oder mehrere Ansprechpartner in vorher definierte Themenbereiche eingeführt und lernt Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der jeweiligen Felder kennen. Wir übernehmen die Ansprache der potenziellen Unternehmen, die thematische Vorbereitung der Hospitationen sowie die gemeinsame Nachbereitung der Termine.

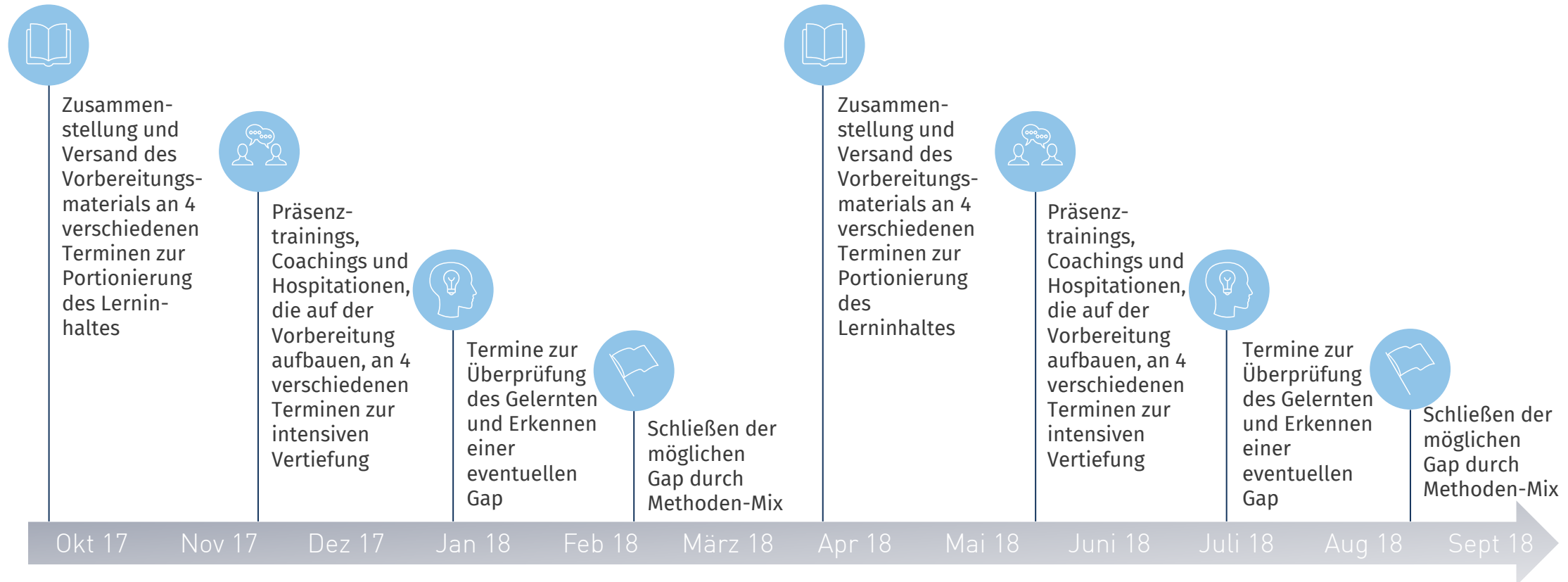
# Entwicklungsplan für XY

## Unser Konzept

- Unser Anspruch ist eine möglichst hohe zeitliche und örtliche Flexibilität durch einen Mix aus Präsenzterminen, Self-Learning-Einheiten und Online-Tools.
- Wir legen Wert auf eine lerntypgerechte Unterstützung durch individuell abgestimmte Dokumente und einen leicht realisierbaren Lernaufwand durch „kleine Lernportionen“.
- Wir bieten einen multimodalen Ansatz für einen abwechslungsreichen und einprägsamen Lern- und Erfahrungsprozess.
- Eine Nachhaltigkeit des Entwicklungsprozesses wird durch Materialien, die einen Praxistransfer gewährleisten und zur stetigen Wiederholung des Gelernten genutzt werden können, garantiert.

# Entwicklungsplan für XY

## Der Entwicklungsprozess im 1. Jahr

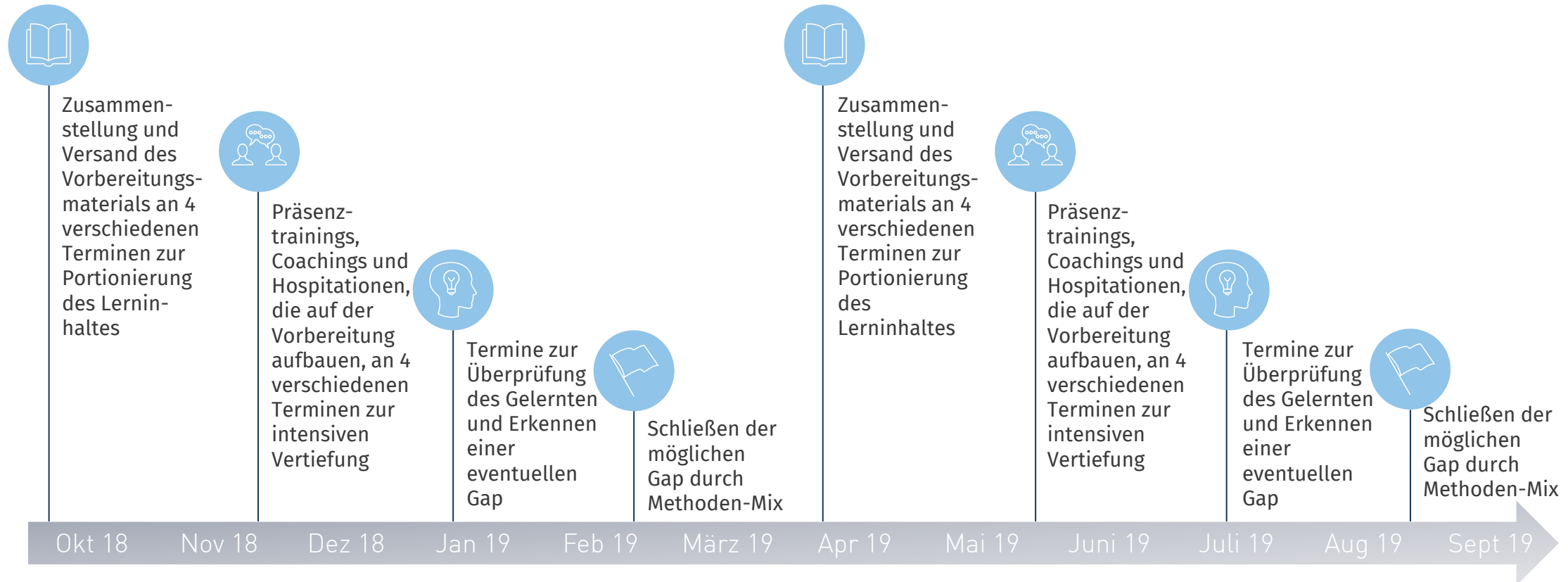


 Leadership Trainings

 Consulting Skills

# Entwicklungsplan für XY

## Der Entwicklungsprozess im 2. Jahr



 Know-how Head of Sales

 Management Skills

# Entwicklungsplan für XY

## Next Steps

- Für die Gestaltung eines auf Herrn XY's Bedürfnisse zugeschnittenen Entwicklungsplans empfehlen wir in einem ersten Schritt eine konkrete Standortbestimmung, die durch folgende Instrumente erfolgen kann:
  - 360° Feedback
  - Interview des direkten Vorgesetzten
  - Assessment Center
- Die von uns vorgeschlagenen Methoden und Module sind frei wähl- und zeitlich variierbar. Für die richtige Wahl schlagen wir einen Abgleich der Ist- mit der Soll-Position vor. Dies geschieht mit Hilfe von:
  - Stellenbeschreibungen
  - Interviews mit dem (derzeitigen und zukünftigen) Vorgesetzten
  - Gesprächen mit der Personalentwicklung

# Michael Lorenz

Geschäftsführer · Dipl. Psychologe



seit 2001	grow.up. Managementberatung GmbH
1998-2000	Kienbaum Management Consultants Geschäftsführer
1997-1998	Kienbaum Management Consultants Mitglied der Geschäftsleitung und Partner
1988-1998	Kienbaum Personalberatung Berater und Trainer

## Beratungsschwerpunkte

- Beratung und Begleitung in strategischen HR-, Change- und Vertriebsprojekten
  - Strategie- und Leitbildentwicklung
  - Prozesscoaching und Begleitung
  - Moderation von Strategieworkshops
- HR-Systeme und Strategische Personalentwicklung
  - Personalentwicklungskonzeptionen
  - Performance-Measurement Systeme
- Training und Qualifizierung
  - Management und Führung
  - Vertrieb, insb. Consulting, Account-Management, Akquisition und Kundenorientierung
  - HR - Kompetenzen: Personalmanagement, Personalentwicklung, Personalauswahl
  - Verhandlungs- und Konfliktmanagement
- Weitere Kompetenzen
  - Moderation von Großgruppenveranstaltungen
  - Teamentwicklung
- Diagnostik und Beurteilung
- Individuelle Management- und Führungscoachings

# E-Learning Empfehlung

## Führung

Erhältlich auf [academy.grow-up.de](https://academy.grow-up.de)



**Intensivkurs: Führen im Change**

5 Lektionen



**Intensivkurs: Vom Kollegen zum Vorgesetzten**

9 Lektionen



**Kompaktkurs: Train the Trainer „Das Vierfarben - Modell verstehen und im Team anwenden“**

5 Lektionen



**Intensivkurs: Mitarbeiter kennen, führen und motivieren**

5 Lektionen



**Kompaktkurs: Erfolgreich delegieren**

3 Lektionen



**Kompaktkurs: Vom Kontakt zum Kunden – Professionell akquirieren**

5 Lektionen



**Intensivkurs: Psychologie im Business**

7 Lektionen



**Kompaktkurs: Wirkungsvoll Feedback geben**

3 Lektionen

Außerdem finden Sie in unserem Shop kostenlose Lernnuggets zu diesen und weiteren Themen:

- Motivation
- Feedback
- Kommunikation
- Auftritt und Wirkung
- Selbst- und Zeitmanagement



# Literaturempfehlungen

## Führung

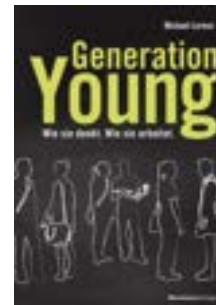
Einfach anklicken und bestellen!



### Fit für die Geschäftsführung im digitalen Zeitalter

Harald Eichsteller, Michael Lorenz

256 Seiten, gebunden



### Generation Young

Michael Lorenz

198 Seiten, broschiert



### Fit für die Geschäftsführung

Michael Lorenz, Harald Eichsteller, Stephan Wecke

343 Seiten, gebunden



### Digitale Führungskompetenz

Michael Lorenz

242 Seiten, broschiert



### Erfolgreiche Führung durch Selbstführung

Michael Lorenz, Nora Haager

72 Seiten, broschiert



### Erfolgreiche Führung durch Motivation

Michael Lorenz, Dr. Saskia Lucht

50 Seiten, broschiert



### Neuorientierung für Führungskräfte

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

192 Seiten, gebunden



### Praktische Psychologie für den Umgang mit Mitarbeitern

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

181 Seiten, broschiert



### Praxishandbuch Mitarbeiterführung

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

283 Seiten, broschiert

# Literaturempfehlungen

## Führung

Einfach anklicken und bestellen!



**Macht, Neugier, Team, ...**  
Uta Rohrschneider

216 Seiten, broschiert



**Leadership Culture. Im Konsens zum Ziel in der Kuschelecke**

Michael Lorenz

184 Seiten, broschiert



**Leadership Culture. Führungskultur verstehen und leben**

Michael Lorenz

57 Seiten, broschiert



**Erfolgreiches Verhandeln für Führungskräfte**

Michael Lorenz, Ilona Haselbach

56 Seiten, broschiert



**Feedbackkompetenz für Führungskräfte**

Michael Lorenz, Ilona Haselbach

58 Seiten, broschiert



**Erfolgreiche Führung durch Kommunikation**

Michael Lorenz, Dr. Saskia Lucht

66 Seiten, broschiert



**Erfolgreiche Führung mit dem Vierfarben-Modell**

Michael Lorenz, Nora Haager

61 Seiten, broschiert



**Erfolgreiche Führung durch Delegation**

Michael Lorenz, Nora Haager

50 Seiten, broschiert

# Literaturempfehlungen

## Personalentwicklung

Einfach anklicken und bestellen!



### Erfolgsfaktoren Einstellungsinterviews

Uta Rohrschneider, Hanna Haarhaus,  
Sarah Friedrichs, Marie-Christine Lohmer

304 Seiten, gebunden



### Erfolgreiche Personalauswahl

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

208 Seiten, broschiert



### Professionelle Personalauswahl und -entwicklung

Michael Lorenz, Dr. Saskia Lucht

54 Seiten, broschiert



### Der Personalentwickler

Uta Rohrschneider, Michael Lorenz

256 Seiten, gebunden



### Erfolgsfaktor Potenzialanalyse

Uta Rohrschneider, Sarah Friedrichs,  
Michael Lorenz

214 Seiten, broschiert



### Praxishandbuch für Personalreferenten

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

432 Seiten, gebunden

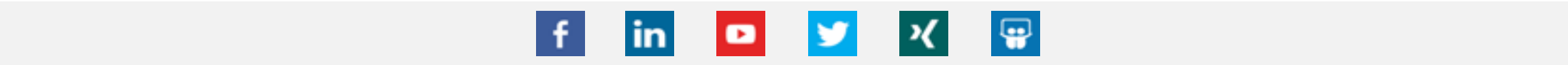
# Besuchen Sie uns auf ...

Klicken und folgen!

unserer Homepage  
[www.grow-up.de](http://www.grow-up.de)

unserem Blog  
[www.blog.grow-up.de](http://www.blog.grow-up.de)

unserer E-Learning Academy  
[www.academy.grow-up.de](http://www.academy.grow-up.de)







**grow.up. Managementberatung GmbH**

Quellengrund 4

51647 Gummersbach

[info@grow-up.de](mailto:info@grow-up.de)

Tel: +49 (2354) 70890 - 0

Fax: +49 (2354) 70890 - 11