

Matthias Eßing, Finkenstraße 11, 48341 Altenberge
Tel. 02505 937453, Fax 02505 936715, Mobil 01784932071
www.ifuplus.de, www.best-of-sales.de, info@ifuplus.de



Referenzen & Projekte 1997-2009

Auszug aus meiner Kundenliste

- ▶ **Agromais** (Saatgut)
- ▶ **Avnet Technology Solution** (Elektronik)
- ▶ **Bavaria Bildagentur**
- ▶ **Beenen Lehrmittel** (Verlag)
- ▶ **Claas** (Erntemaschinen)
- ▶ **Corus Deutschland** (Stahl)
- ▶ **Elso GmbH** (Rufsysteme)
- ▶ **envia.tel** (Telekommunikation)
- ▶ **Epro** (Maschinenbau und Software)
- ▶ **Expo 2000** (Messe)
- ▶ **Fragol** (Schmierstoffe)
- ▶ **Gardemann** (Hebebühnen)
- ▶ **Hutchison Telecom** (Telekommunikation)
- ▶ **Ibau informationsdienst** (Verlag)
- ▶ **Impuls IT** (IT)
- ▶ **IMS Health** (Pharma/Health Care)
- ▶ **Informationsfabrik** (IT)
- ▶ **Jobline** (Personalrecruitment)
- ▶ **KfH** (Nierenzentren)
- ▶ **Lufthansa Cargo** (Logistik)
- ▶ **ma.mag** (IT-Software)
- ▶ **Ruhrnachrichten** (Verlag/ Zeitung)
- ▶ **RWE Rhein Ruhr** (Energie)
- ▶ **RWE Systems** (Energie/Dienstleister)
- ▶ **RWE-Plus** (Energie)
- ▶ **RWW** (Wasser)
- ▶ **Schneider Electric Deutschland** (Elektrotechnik)
- ▶ **Schneider Electric Österreich** (Elektrotechnik)
- ▶ **Schneider Electric Schweiz** (Elektrotechnik)
- ▶ **Sparkasse Bielefeld** (Finanz)
- ▶ **Stadt Münster** (Verwaltung)
- ▶ **Stadt Oelde** (Verwaltung)
- ▶ **Stora Enso** (Papier)
- ▶ **Swiss Post International** (Logistik/Dienstleister)
- ▶ **Technologiezentrum Siegen** (Bildung)
- ▶ **Telepart** (Telekommunikation)
- ▶ **T-Online** (Internet)
- ▶ **Toshiba Europe** (Elektronik)
- ▶ **Verlag Heinrich Vogel** (Verlag)
- ▶ **Westfalen AG** (Gas)
- ▶ **Weyth Pharma** (Pharma/Health Care)
- ▶ **ZG Raiffeisen** (Genossenschaft)

Wie ich meine Kunden überzeuge

Nicht immer wissen meine Kunden schon von Anfang an, was sie genau wollen. Manche spüren einen diffusen Druck, etwas tun zu müssen. Manche haben eine Idee oder eine Vorstellung; ohne zu wissen, was das genaue Ziel ist.

Deswegen kläre ich mit meinen Kunden in einem persönlichen Erstgespräch die Erwartungen und Ziele. Dafür nehme ich mir viel Zeit. Das klingt selbstverständlich, ist es oftmals gar nicht. Es ist von zentraler Bedeutung, zu wissen, was genau anders, besser werden soll. In diesem Gespräch kläre ich auch, ob ich überhaupt der richtige Mann für die Aufgabe bin. Es ist gut zu wissen, wo die eigenen Grenzen liegen.

Weiterhin klären wir, welche Alternativen zur Zielerreichung bestehen. Denn nicht immer sind Trainings oder Seminare die bessere Wahl. Ich spreche offen darüber, was machbar und möglich ist. Auch das macht nicht jeder. Für mich lautet die oberste Devise: Möglichst viele vorhandene Ressourcen nutzen. Deswegen spreche ich sehr schnell das Thema Management an; dessen Aufgabe und Selbstverständnis sollte es sein, Teil der Veränderung und Teil des Lernprozesses zu sein. In meinen Projekten sind die Führungskräfte immer integriert.

Je nach Komplexität des Projektes schließt sich an das Erstgespräch eine differenzierte Anamnese an. Je nach Aufgabe und Anforderung interviewe ich die Zielgruppe, beobachte die Teilnehmer an ihrem Arbeitsplatz oder bei ihren Tätigkeiten. Weiterführend nutze ich moderne Diagnoseinstrumente wie Kompetenzmodelle oder Checklisten zur Beschreibung und Aufnahme des Status Quo. In vorbereitenden Workshops erarbeite ich mit den Verantwortlichen (Lenkungskreis) und/oder Teilnehmern mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung.

Immer dann, wenn die Dinge für mich klar und offensichtlich sind, erstelle ich ein Angebot mit genauer Kostenkalkulation, auf die sich meine Kunden verlassen können. Alle Investitionen sind transparent und nachvollziehbar.

Angebot und Konzeption bespreche ich mit den Verantwortlichen im Projekt. Gemeinsam sorgen wir für die Auswahl der Maßnahmen, die Zusammenstellung der Gruppen und die Abfolge der einzelnen Schritte.

Wir sorgen ebenso für die Zeit nach dem Seminar oder Training. Begleitende und nachbereitende Transferschritte (persönliche Entwicklungspläne, Aktions- und Handlungspläne, Coaching- und Beurteilungsbögen sowie Lernzusammenfassungen) sollen helfen, die Trainingsinhalte langfristig zu aktivieren.

Je nach Gruppenanzahl plädiere ich für ein Pilottraining, um die Konzeption und das Training unter echten Bedingungen zu testen. Das Feedback aus dem Piloten dient der Qualitätsverbesserung.

Zwingend für den Erfolg ist die offene Kommunikation einer Maßnahme und die Information über Zweck und Ziele.

Sollte es noch nicht geschehen sein, stelle ich mich persönlich vor und betreibe Aufklärung in eigener Sache. Meine Teilnehmer wissen so genau, was und wer auf sie zukommt.

In der Regel ergeben sich aus den ersten Trainings neue Ansätze zur Organisations- und Prozessentwicklung. Themenspeicher dienen zur Visualisierung.

Wenn gewünscht, gebe ich meine Eindrücke in Form einer neutralen, nicht personenbezogenen Zusammenfassung wieder.

Je nach Umfang und Dringlichkeit der Veränderung wird der Kreis größer: Geschäfts- und Vertriebsleitung sind neben der Personalentwicklung involviert. Es kann sein, dass das Problem im größeren Stil angepackt werden muss.

Alle Verhaltenstrainings haben ein Dilemma zu lösen: Wie gewinnt man den Kampf gegen unproduktive, aber internalisierte Verhaltensschemata? Was ist gegen Verdrängung und die Abwärtskurve des Vergessens zu tun? Eine Lösung besteht darin, stärker auf die Einstellung einzuwirken.

Indem Trainings kürzer werden, dafür öfter und intensiver. Indem man kleinere Gruppen bildet, die zudem noch homogener sind (in Bezug auf ein Thema, einen Lernaspekt etc.). Indem man das Management einbindet. Sie können besser Kontinuität und Wiederholung einfordern.

Projekte in zeitlicher Reihenfolge

▶ 1997: Beenen Lehrmittel, Cornelsen Verlag GmbH; Geschäftsführung

Klassisches Telefontraining zur Akquise am Telefon.

▶ 1997: Bavaria Bildagentur; Geschäftsführung

Individuelles Telefon-Coaching und -Training von Mitarbeitern einer Bildagentur zum Thema Direktverkauf und Cross-Selling; Betreuung von verschiedenen Niederlassungen deutschlandweit.

▶ 1997: Hochtief AG; Projektleiter

Individual-Coaching zur Optimierung der Präsentationsskills eines Top-Managers der Hochtief AG im Rahmen seiner weiteren Karriereentwicklung. Erarbeitung von Text, Vortrag, Visualisierung. Kamera-training vor Publikum.

▶ 1997: Sequent GmbH; Marketingleitung

Konzeption und Durchführung eines Präsentationstrainings einer Münchener ITUnternehmung. Zielgruppe: Manager und Angestellte. Optimierung der firmenspezifischen Präsentation wie Verbesserung der individuellen Präsentationsfähigkeiten.

▶ 1997-1998: Lufthansa Cargo; Leiter der Personalentwicklung

Produkt- und Verkaufstraining für das führende deutsche Frachtunternehmen; internationales Projekt zur Umsetzung der neuen zeitdefinierten Strategie; deutschlandweite Training der Vertriebskräfte; Vertriebsworkshops in den Niederlassungen/Frachtzentren

▶ 1998: Ruhrnachrichten; Personalleitung

Training und Coaching von Innendienstkräften (Buchhaltung) eines führenden Verlages in NRW zum kundenorientierten Verhalten am Telefon. Workshops mit den Verantwortlichen Managern sowie Interviews mit der Zielgruppe. Intervalltraining. Organisationsempfehlung aufgrund von Konflikten in einem Team.

▶ 1998: Penn Elastic; Geschäftsführung

Verkaufstraining für Innen- und Außendienstkräfte eines Lieferanten für innovative Shapewear- und Lingerie-Stoffe.

▶ 1998: Albany Nordiskafilt; Verkaufsleitung

Coaching von Innendienstkräften am Telefon zur Kundenorientierung.

▶ 1998: Wyeth Pharma, Personalleitung

Potentialanalyse und Auswahlverfahren mittels Einzel- und Gruppen-AC von Führungskräften eines westfälischen Pharmaunternehmens.

▶ 1998: Accor Hotelgruppe; Verkaufsleitung

Ergänzungscoaching von Außendienstmitarbeiterinnen zur Einführung des neuen Mehrmarkenansatzes; deutschlandweite halbtägige Besuchsbegleitungen von Verkäuferinnen.

▶ 1998: Westfalen AG; Personalleitung

Verkaufstraining für einen europäisch ausgerichteten Kompetenzträger für technische Gase; Besuchsbegleitung vor Ort mit ausgesuchten Vertriebsmitarbeitern; Konzeption eines Grundlagentraining auf der Basis von praktischen Fallbeispielen für Technische Gase & Flüssiggase.

▶ 1998-1999: Stora Enso Kabel, Personalentwicklung, Geschäftsführung

Verschiedene Team-Trainings zur Verbesserung der internen Kommunikation in einem führenden Werk zur Fertigung qualitativ hochwertiger holzhaltiger, gestrichener Druckpapiere in Rolle und Format. Konfliktmoderation und Einzelgespräche zur Teamentwicklung.

▶ 1998-2001: Claas; Leiter der Claas-Academy

Trainingsreihe „Verkaufspsychologie“ für einen Hersteller von Erntemaschinen: Qualifizierung von erfahrenen Verkäufern (Händlerbetreuung) auf der Basis psychologischer Grundlagen (unter anderem DISG-Persönlichkeitsmodell) der Gesprächs- und Verhandlungsführung. Aufbau- und Vertriebstraining für interne Vertriebsmitarbeiter in der Fachhandelsbetreuung sowie für den Außendienst des Fachhandels. Feldbegleitung.

▶ 1998-2002: Hutchison Telecom; Geschäftsführer/
Vertriebs-, Marketing- & Personalleitung

Systematische Optimierung von Vertriebsprozessen und -strukturen zur strategischen Neupositionierung eines mittelständischen Telekommunikations-Unternehmens; mittelfristige Ziel- und Strategieplanung; Restrukturierung von Aufbau- und Ablaufprozessen, Aufbau einer regionalen Vertriebsstruktur sowie Synchronisierung unterschiedlicher Vertriebsaktivitäten. Implementierung einer neuen Führungskultur (über 4 Jahre ständige Entwicklung und Qualifizierung aller Führungskräfte im Vertrieb), Einführung eines Kennzahlen und integrierten Vertriebssteuerungssystems (CRM basiert); strategische Neuausrichtung des Vertriebs auf Neukundengewinnung, Potentialausschöpfung und Kundenbindung, parallel dazu langjährige systematische Qualifizierung von Fachhandelsvertrieb, Direktvertrieb und Key Account Management; Entwicklung von Ausbildungsmodulen und maßgeschneiderten Seminaren für den Verkauf: Gebietsverkaufsleitern (Fachhandel), Direktvertriebler (BtoB) und Shopverkäufer; Telefontrainings und -coaching des Innendienst zur Gewinnung und Betreuung zu den Themen: Neuakquise, Cross-Selling und Potentialanalyse von Fachhandelspartnern. Einführung eines Zielvereinbarungssystems (GOSPA) im hauseigenen Call Center. Verschiedene Projekte zur Messung von Mitarbeiterzufriedenheit und Managementqualität. Ständig Einzel-, Team- und Feld-Coachings zu verschiedenen Themen; sowie situationsbezogene Workshops mit unterschiedlichen Abteilungen (Marketing, Produktmanagement, Service ...).

▶ 1999-2009: Fragol GmbH; Geschäftsführung

Telefontraining sowie Verkaufstraining zur Akquise von Terminen und zum Direktverkauf von Hochleistungs-Schmierstoffen bei einem Nischenanbieter. Workshops mit einzelnen Abteilungen zur Verbesserung der internen Abläufe und zur Optimierung der Außenwirkung. Coaching der Geschäftsführung; eine Kooperation seit über 10 Jahren.

▶ 2000-2001: Munk GmbH; Geschäftsleitung

Verschiedene Teamworkshop zur besseren Kommunikation und Abstimmung zwischen dem Verkauf und der Konstruktion: Erarbeitung von Spielregeln für kundenspezifischen Lösungen. Servicetechniker-Training zur Kundenorientierung für einen Hersteller von Stromversorgungssystemen.

▶ 2000: Gardemann Hebebühnen; Geschäftsführer

Implementierung einer neuen Vertriebsstrategie für den Marktführer Arbeitsbühnen; Konzeption, Planung und Umsetzung von Workshops mit der obersten Führungsebene zur Implementierung der neuen Vertriebsstrategie. Einführen eines Kennzahlensystems- und einer integrierten Vertriebssteuerung; Planung und Koordination von Aktivitäten und Ergebnissen mittels Verkaufsleitungs-Modell RAQ; SWOT-Analyse der Niederlassungen; Re-Positionierung und Neuausrichtung von Vertrieb und Marketing vor Ort; Einführung eines neuen Führungsverständnisses; Ausrichtung auf neue Geschäftspotenziale; enge Kooperation mit der Geschäftsführung und dem mittleren Management.

▶ 2000: Telepart AG; Verkaufsleitung

Training der Teamleiter zu den Grundlagen der Führung.

► 2000: Toshiba Europe; Personalleitung

Beratung und Implementierung eines neuen Zielvereinbarungsinstruments in Deutschland bei einem der größten IT- und Elektronikfirmen weltweit; Analyse, Konzeption, Implementierung und Training der neuen Systematik „Mitarbeiterjahresgespräch“.

► 2000-2001: Jobline; Geschäftsleitung, Personalleitung, Vertriebsleitung

Umfassendes Trainingsprogramm für ein Online-Recruitment-Start-up; Durchführung einer Seminarreihe zur Qualifizierung der gesamten Verkaufsmannschaft (Telefon-Verkauf, KAM, Außendienst, Verkaufsleiter). Besuchsbegleitungen bei Kundenterminen, anschließendes Coaching vor Ort und Persönlicher Entwicklungsplan mit der Führungskraft; Akquisetraining am Telefon für den Außendienst. Mehrstufige Trainings mit der Vertriebsleitung. Entwicklungsprogramm für die regionalen Niederlassungen mit persönlichem Coaching der Leiter vor Ort.

► 2001: Carrisma, Geschäftsleitung

Einzel-Interviews und Workshop zur Vertriebsanalyse mit anschließender Handlungsempfehlung für einen Personaldienstleister.

► 2001: Sparkasse Bielefeld, Personalentwicklung

Potentialanalyseverfahren von Großkundenbetreuer (ca. 100) der Sparkasse Bielefeld zur Bestimmung von Verkaufspotentialen. Durchführung von Einzel-ACs, Feedback-Gespräche für Mitarbeiter sowie Coaching der Niederlassungsleiter. Gesamtbericht.

► 2001-2005: IMS Health; Geschäftsführung, Personalleitung

Konzeption und Entwicklung eines Zielvereinbarungssystems für den weltweit führenden Informationsanbieter im Pharmasektor und Gesundheitsmarkt. Koordination von Betriebsrat und Managementteam, umfassende Schulung aller Führungskräfte, Geschäftsführung bis zum Teamleiter, sowie Durchführung von Mitarbeiterinformationsveranstaltungen. Implementierung der Leistungsbeurteilung (Implementierung eines internationalen Konzepts) bei der IMS Health. Training, Coaching und Begleitung der Führungsmannschaft über gesamt 2 Jahre. Zusätzlich: Entwicklung eines neuartigen Seminartyps (basierend auf der Spieltheorie) zur gesteuerten Moderation der Beurteilungsfindung in einem Team.

► 2002: ibau Bauinformation; Geschäftsführung, Vertriebsleiterin

Vertrieboptimierung für einen Bau-Informationsdienstleister; Training, Coaching des Telefonverkaufs zur Erhöhung der Abschlussicherheit; Professionalisierung des Großkundenmanagements; Gesprächstraining am Telefon Manager auf Zeit; ; Leiter eines 18 MA starken Outbound-Teams zur Akquise und Betreuung von Kunden; Strategievorschlag für die Geschäftsführung zur Reorganisation.

► 2003-2004: envia.tel; Vertriebsleitung, Verkaufsleiter

Langfristige Qualifizierung und Entwicklung eines ostdeutschen TK- Anbieters; Training der Führungsebene zur Vertriebssteuerung; Feldtraining und Coaching des Außendienst; Grundlagen- und Aufbautrainings für alle Verkäufer (Zeit- und Kundenmanagement, Verkaufstraining)

► 2003: RWE Plus, NL Düren; Niederlassungsleiter, Personalentwicklung

Vertriebsanalyse Niederlassung eines Energiekonzerns; SWOT-Analyse mit Führungskräften und Dokumentation der Ergebnisse ; Konzept zur mittelfristigen Planung des Veränderungsprozesses.

► 2004: Heinrich Vogel Verlag; Verkaufsleitung

Analyse, Konzeption und Umsetzung von Workshops zur Abstimmung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen für den Anzeigenverkauf; systematischer Zielfindungsprozess sowie Detaillierung eines Aktivitätenplans.

► 2004-2008: Avnet Technology Solutions; Personalentwicklung, -leitung;
Leiter Finance Europe

Verschiedene Trainings & Coachings von Innendienstkräften (Reklamation und Kundenorientierung) eines weltweit führenden Distributors für elektronische Ware; 4 Monate. Organisationsentwicklung für den Bereich Finance; langfristiges Projekt zur Verbesserung der Mitarbeitermotivation. 4-tägiges Leadership-Programm zur Entwicklung der verantwortlichen Manager. Verschiedene Einzel- und Teamcoaching zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation.

► 2004-2007: Epro GmbH; Geschäftsleitung

Konzeption und Durchführung von Verkaufstrainings mit Schwerpunkt Präsentationstechniken für ein Unternehmen mit Leistungen für den Maschinenschutz und die Zustandsüberwachung von rotierenden Maschinen. Überarbeitung der Firmendarstellung. Durchführung einer Kundenzufriedenheitsstudie. Individualcoaching eines Vertriebsmitarbeiters zur Verbesserung von Einstellung und Motivation.

► 2004-2008: RWE Rhein-Ruhr: Personalentwicklung

Entwicklung und Umsetzung eines „Verkaufstraining“ für Personal. Titel der Veranstaltung: „Der HR-Partner als interner Dienstleister, Modul „Dienstleistungsverkauf“; mehrfach bereits durchgeführt.

► 2005-2007: T-Online AG; Personalentwicklung, Bereichsleiter Vertrieb

Leiter der Vertriebsakademie für den führende Internetprovider Deutschlands; Einführung eines neuartigen KVP zur Optimierung der Personalentwicklung im Vertrieb; Entwicklung eines passgenauen Kompetenzmodells, Ausbildung der Manager zur Einbindung in den Prozess; Mehrstufige Trainingsreihe für Manager der T-Online AG: Die Führungskraft als Personalentwickler und Coach ihres Teams. Mehrstufiges Trainingskonzept für den Außendienst, persönliche Entwicklungspläne, Feld-Trainings, individuelle Mitarbeiterentwicklung; Kooperation über 2 Jahre, Anbindung an die interne PE, Bereichsführung.

► 2005: Pro-Consult; Geschäftsführung

Konzeption und Durchführung eines Workshops zur Ausgestaltung der neuen Unternehmensdarstellung.

► 2005-2008: Schneider Electric Deutschland/Austria; Personalentwicklung

Basis- und Aufbau trainings für einen der führenden Hersteller von Elektrotechnik weltweit. Offene Seminare hausintern mit Verkäufern aus verschiedenen Vertriebskanälen. Umfassendes Schulungsprogramm „Vertriebszyklus 2008“ (1+1+1 Module) mit Einbindung der Verkaufsleiter, Report an die Geschäftsleitung sowie Ableitung von Maßnahmen für 2009. Verkaufsbasis training für neue Vertriebsmitarbeiter SE Austria zu den Grundlagen im Vertrieb (3 Tage)

► 2006: Stadtverwaltung Oelde; Personalleitung

Konzeption und Durchführung eines mehrstufigen Führungstrainings für Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung; Grundlagen der Führung und Motivation. Hieraus folgt auch die Studie „Personalentwicklung in Kommunen und Wirtschaft“ (2005).

► 2006: RWE Systems; Personalentwicklung, Abteilungsleitung

Mehrstufige Trainingsmaßnahme zum Thema „Kundenorientierung“ am Telefon.

► 2006: RWE Netzservice; Leiter der Organisation

Planung und Durchführung eines strategischen Vertriebsworkshop mit dem gesamten Managementteam; Maßnahmenplanung und Aktivitätenübersicht.

► 2006-2009: RWE Rhein-Ruhr; Personalentwicklung

Präsentationstraining im Rahmen des RWE-Trainee-Programms; Personal Skills I.

▶ 2007: RWE Rhein-Ruhr, Leitung Kooperation/Konzessionen

Besuchsbegleitung bei Kundenterminen; Workshops an der Schnittstelle Vertrieb, Marketing; Verkaufstrainings für den gesamten Vertriebs- und Betreuungsbereich; Produktworkshop zum Gebäudeenergieausweis.

▶ 2007: Pro face; Geschäftsleitung

Verkaufstraining für den Außendienst jeweils für neue und erfahrende Verkäufer eines Herstellers und Anbieters von berührungssensitiven Bedien-Terminals; Gesprächsführung und Akquise am Telefon; Besuchsbegleitung bei Kundenterminen.

▶ 2007: KfH; Vorstand, Personalleitung

Beratung verschiedener Personalverantwortlicher zur Einführung von Zielvereinbarungen bzw. Variabler Vergütung. Workshops und Präsentationen zum Thema. KfH: Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (mit über 200 KfH-Nierenzentren und ca. 4000 Mitarbeitern).

▶ 2007-2009: Stadt Münster; Amtsleitung Personal und Organisation

Begleitende Beratung zur Einführung von Leistungsentgelt nach § 18 TVöD. Gruppenworkshops mit der Verwaltungsspitze, dem Verwaltungsvorstand sowie Personalrat und der betrieblichen Kommission. Flächendeckende Schulung für alle Personalverantwortliche (340 Führungskräften) der Stadtverwaltung zur fairen und glaubwürdigen Leistungsbewertung. Individuelle Nachschulung und Coaching mehrerer Ämter, mit Schwerpunkt Ziele und Leistungskriterien.

▶ 2008-2009: Agromais; Geschäftsführung, Personalentwicklung

Individuelles Coaching der Geschäftsführung eines Maissaatgut-Produzenten.

▶ 2008-2009: Swiss Post International, HR-Direktor

Führungskräfteschulungen für Kader mit DISG und Persönlichkeitsentwicklung

▶ 2008: ZG Raiffeisen; Geschäftsführung, Personalentwicklung

Präsentationstraining für das Management- und Vertriebsteam eines Badischen Genossenschaftsunternehmens zur Optimierung der persönlichen Präsentationskompetenz.

▶ 2008: RWW; Personalentwicklung & Abteilungsleiter

Individuelles Coaching der Abteilungsleitung zum Aufbau der Abteilung. Personalführung, Instrumente zur Steuerung; Vertriebs- und Marketingplan zur Vermarktung von technischen Dienstleistungen des 5. größten Wasserversorgers Deutschlands.

▶ 2008: RWE Rhein-Ruhr; Personalentwicklung, Abteilungsleiter

Telefoncoaching des Innendienstes zum Thema „Aktiver Verkauf am Beispiel Thermografie“.

▶ 2009: ma.mag; Geschäftsführung

Optimierung der Vertriebsprozesse & des Marketings

▶ 2009: Informationsfabrik; Geschäftsführung

Vertriebscoaching zur Optimierung der aktiven Ansprache von Kunden

▶ 2009: RWW; Coaching Leiter Facility Management sowie Leiter der Instandhaltung, Abteilungsleitung, Personal, Geschäftsführung

Individuelles Coaching der Abteilungsleitung zum Aufbau der Abteilung. Personalführung & Instrumente zur Steuerung

▶ 2009: RWE Rhein-Ruhr, Leitung Kooperation/Konzessionen

Bildungsbedarfserhebung zur Optimierung der Vertriebsarbeit; Workshops in den Regionen, zentrale Großgruppenveranstaltung als Kick-Off

▶ 2009: RWE Vertriebs AG; Leiter operativer Vertrieb; Fachabteilung PE

Coaching zur Vertriebssteuerung in dezentraler Struktur (Führen auf Distanz)

▶ 2009: Schneider Electric Swiss; HR, Marketingleitung

Mehrtägiges Verkaufstraining zum Thema Solution Selling, Fragetechnik und Verhandlung

▶ 2009: Schneider Electric Germany; HR

Mehrtägiges Verkaufsbasistraining, Fragetechnik & Präsentation

▶ 2009: Stadt Münster; Geschäftsstelle Bildungsnetzwerk, Dezernat für Bildung, Familie, Jugend, Kultur und Sport

Begleitende Beratung zur 2. Bildungskonferenz 2009 der Bildungsregion Münster sowie Moderation zur Kita-Entwicklung von Ausschuss (Stadt Münster, Bertelsmannstiftung u.a.)