

CLIENT

Ein global agierendes Unternehmen im Bereich Respiratory Health

Internationale Leadership-, Sales- und Capability-Transformation im MedTech-Umfeld

Wie ein international tätiges MedTech-Unternehmen gemeinsam mit Hollstein & Hammerstein über 18 Monate hinweg ein internationales Sales- und Leadership-Entwicklungsprogramm etablierte

18 Monate

Programmdauer

7 europäische Länder

Rollout

Sales Reps & Manager

Zielgruppen

Executive Summary

DAS PROGRAMM

Ein international tätiges MedTech-Unternehmen mit Fokus auf respiratorische Therapien wollte die Wirksamkeit seiner Sales-Organisationen in sieben europäischen Ländern strategisch weiterentwickeln.

Im Mittelpunkt stand nicht die Durchführung einzelner Trainingsmaßnahmen, sondern die gezielte Entwicklung einer leistungsstarken, lernorientierten und veränderungsfähigen Vertriebs- und Führungskultur.

Das Programm verband:

- Leadership Development
- Sales Excellence
- Coaching-Kompetenz
- Change Management
- Capability Development
- Behavioral Change
- Strategische Kundenkommunikation
- Nachhaltige Transfer- und Reinforcement-Mechanismen

DAS ERGEBNIS

■ Stärkere Coaching- und Leadership-Kompetenz bei Sales-Führungskräften

■ Strukturiere und wirkungsvollere Kundeninteraktionen

■ Mehr strategische Gesprächsführung im Außendienst

■ Höhere Veränderungsfähigkeit innerhalb der Teams

■ Gemeinsames internationales Verständnis von Führung, Sales Excellence und Zusammenarbeit

Business Challenge

Im Rahmen einer internationalen 18-monatigen Initiative stand das Unternehmen vor der Herausforderung, Sales Leadership, Coaching-Kompetenz und vertriebliche Wirksamkeit seiner Sales-Organisationen in sieben europäischen Ländern nachhaltig weiterzuentwickeln.

Gleichzeitig galt es, in einem zunehmend komplexen Marktumfeld Kundeninteraktionen, Marktanforderungen und länderübergreifende Zusammenarbeit wirksamer miteinander zu verzahnen.

Im Mittelpunkt standen folgende Fragestellungen:

- 01 Wie gelingt es, unterschiedliche Marktbedingungen und Kundenerwartungen stärker in eine gemeinsame Vertriebsstrategie zu integrieren?
- 02 Welche Fähigkeiten benötigen Führungskräfte und Sales-Teams, um in komplexen und saisonabhängigen MedTech-Märkten wirksam zu agieren?
- 03 Wie können Sales Manager stärker als Coaches und Multiplikatoren in den unterschiedlichen europäischen Märkten agieren?
- 04 Wie lassen sich Kommunikation, Storytelling, Besuchs-Management und Kundeninteraktion strategischer gestalten?
- 05 Welche Entwicklungs- und Transfermaßnahmen fördern nachhaltige Verhaltensänderungen im Führungs- und Vertriebsalltag?

Das Programm wurde bewusst nicht als klassisches Training positioniert, sondern als langfristige internationale Entwicklungsreise mit hoher Praxisnähe, Eigenverantwortung und konkreter Relevanz für den Vertriebsalltag.

Internationale Entwicklungsarchitektur

VON CAPABILITY DEVELOPMENT ZU NACHHALTIGER VERHALTENSÄNDERUNG.

CAPABILITY ASSESSMENTS

Wir analysieren Stärken, Entwicklungspotenziale, organisatorische Bedürfnisse.

- Kompetenzdiagnostik
- Stakeholder-Verständnis
- Verhaltensbezogene Insights
- Entwicklungs-Roadmap

ACTION PLANS

Wir entwickeln maßgeschneiderte Aktionspläne mit klaren Zielen, Maßnahmen und Erfolgskriterien.

- Zielbild & Prioritäten
- Maßnahmen & Inhalte
- Rollen & Verantwortlichkeiten
- Erfolgsmessung & KPIs

LEADERSHIP FIRST

Wir entwickeln Führungskräfte zuerst – als Vorbilder, Coaches und Multiplikatoren.

- Leadership-Module
- Coaching-Kompetenz
- Verhaltensentwicklung
- Rolle als Multiplikatoren

AUSSENDIENST SECOND

Wir befähigen den Außendienst auf Basis klarer Erwartungen und moderner Kundeninteraktion.

- Strategische Kundeninteraktion
- Kommunikationsqualität
- Anwendung im Alltag
- Transfer in den Kundenkontakt

KONTINUIERLICHE VERSTÄRKUNG

Wir sichern Anwendung und Entwicklung durch Reflexion, Feedback und Coaching.

- Reflexion & Austausch
- Feedback-Loops
- Coaching & Sparring
- Lernschleifen schließen

TRANSFER & BEHAVIOURAL REINFORCEMENT

Wir verankern neues Verhalten nachhaltig – für messbare Ergebnisse und Impact.

- Behavioural Reinforcement
- Integration in Prozesse
- Messbare Ergebnisse
- Nachhaltige Verankerung

Eine Entwicklungsarchitektur – 7 Märkte

Ein gemeinsames Programm · Eine Führungskultur · Sieben europäische Länder



7
europäische Märkte

18
Monate Programmdauer

1
gemeinsame Architektur

DE · Deutschland

AT · Österreich

CH · Schweiz

FR · Frankreich

ES · Spanien

PT · Portugal

UK · United Kingdom

Der strategische Entwicklungsansatz

Das internationale Programm, durchgeführt in 7 EU-Ländern, entwickelte über 18 Monate:

Sales Representatives

Sales Managers

Länderübergreifende Leadership- und Coaching-Strukturen

Das Programm kombinierte:

- Face-to-Face Workshops (europaweit)
- Live Online Module
- Capability Self-Assessments
- Coaching- und Reflexionsformate
- Breakout Sessions
- Peer-Learning
- Reale Fallbeispiele aus dem Vertriebsalltag
- Langfristige Transfer- und Reinforcement-Mechanismen

Besonders wichtig:

Hohe Praxisnähe · Direkte Anwendbarkeit im Feld · Eigenreflexion · Coaching statt rein instruktionaler Führung · Langfristige Verankerung neuer Verhaltensweisen

Leadership Development & Change Enablement

„People don't resist change — they resist uncertainty.“

IM FOKUS STANDEN

- Leading Through Change
- Coaching-Kompetenz
- Stakeholder Management
- Konflikt- und Performance-Coaching
- Umgang mit Widerstand
- Leadership Communication
- Veränderungsfähigkeit innerhalb von Teams
- Die Balance zwischen „I lead“, „I coach“ und „I manage“

FÜHRUNG VERSTANDEN ALS

- Orientierung geben
- Vertrauen schaffen
- Unsicherheit reduzieren
- Commitment fördern
- Entwicklung ermöglichen
- Nachhaltige Veränderung begleiten

Sales Excellence & Commercial Capability Building

IM FOKUS STANDEN

- Sales Storytelling
- Effektives Call Management
- Assertiveness
- Objection Handling
- Strategische Gesprächsführung
- Kundenbindung
- High-Performance Behaviors
- Strategisches Verkaufen
- Langfristige Kundenentwicklung

DIE TRAININGS ARBEITETEN MIT

- Realen Verkaufssituationen
- Konkreten Kundenfällen
- kundenspezifischen Gesprächs- und Trainingsmaterialien
- Simulationen realer Gesprächssituationen
- Reflexion und Peer Feedback
- Länderübergreifendem Erfahrungsaustausch

BESONDERS WICHTIG: VERBINDUNG AUS

- Verhaltensentwicklung
- Kommunikationsqualität
- Emotionaler Selbstführung
- Strategischer Kundenorientierung
- Langfristiger Wirksamkeit im Feld

Capability Assessments & nachhaltiger Transfer

Sowohl Sales Representatives als auch Sales Manager reflektierten:

Bestehende Stärken

Entwicklungsfelder

Kommunikationsmuster

Führungsverhalten

Individuelle
Entwicklungsziele

DADURCH ENTSTAND

- Mehr Eigenverantwortung
- Höhere Relevanz der Inhalte
- Stärker individualisierte Entwicklung
- Engere Verbindung zwischen Training und Führungsalltag

ZUSÄTZLICH UNTERSTÜTZTEN

- Coaching-Gespräche
- Reflexionsübungen
- Action Plans
- Peer-Learning & Kontinuierliche Reinforcement-Elemente

Die Ergebnisse wurden gemeinsam mit Führungskräften besprochen und in konkrete Entwicklungsfelder und Transfermaßnahmen übersetzt.

Ergebnisse

INSBESONDERE SICHTBAR WURDEN

- Stärkere Coaching-Orientierung bei Sales-Führungskräften
- Strukturiertere Vertriebs- und Kundengespräche
- Höhere Veränderungsfähigkeit innerhalb der Teams
- Mehr Eigenverantwortung und Reflexion
- Stärkeres internationales Alignment
- Verbesserte Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Außendienst
- Nachhaltigere Verankerung neuer Verhaltensweisen

FÜHRUNGSROLLEN-VERSTÄNDNIS

Die Sales Manager entwickelten ein klareres Verständnis ihrer Rolle als:

Coach

Motivator

Entwickler

Multiplikator für
Veränderung

GEMEINSAME DENK- UND ARBEITSWEISEN

- Führung
- Kommunikation
- Coaching
- Kundeninteraktion
- Sales Excellence

Stimmen aus dem Programm

“

„Die langfristige Struktur des Programms hat den Unterschied gemacht. Es ging nicht nur um Training, sondern um echte Entwicklung.“

“

„Besonders wertvoll war die Kombination aus Leadership, Coaching und praktischer Vertriebsanwendung.“

“

„Die Workshops haben uns geholfen, Veränderung aktiver zu begleiten statt nur darauf zu reagieren.“

“

„Wir haben nicht nur Methoden gelernt, sondern unser Führungsverständnis verändert.“

“

„Der internationale Austausch hat geholfen, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen und voneinander zu lernen.“

Die Erfolgsfaktoren des Programms

Leadership First

01

Führungskräfte wurden zuerst entwickelt und konnten neue Verhaltensweisen unmittelbar vorleben.

Capability Assessments

02

Entwicklung basierte auf individuellen Stärken und Entwicklungsfeldern – nicht auf Annahmen.

Real Business Application

03

Arbeit mit echten Kundenfällen und realen Herausforderungen aus dem Vertriebsalltag.

Reinforcement

04

Transfer wurde über 18 Monate systematisch begleitet – durch Coaching, Peer Learning und Follow-up.

KEY LEARNINGS

Internationale Vertriebs- und Leadership-Entwicklung erfordert heute mehr als klassische Trainingsmaßnahmen.

Nachhaltige Veränderung entsteht dort, wo:

Führungskräfte als
Coaches agieren

Veränderung aktiv
begleitet wird

Verhaltensentwicklung
langfristig unterstützt
wird

Teams Verantwortung
übernehmen

Lernen direkt mit dem
Arbeitsalltag verbunden
wird

Nachhaltige organisationale Veränderung wird deutlich wirksamer, wenn Führungsverstärkung und operative Umsetzung als ein zusammenhängendes System entwickelt werden - und nicht als voneinander getrennte Initiativen.

Erst wenn Führungskräfte neue Kompetenzen vorleben, Prioritäten setzen und konsequent im Alltag verankern, entsteht die notwendige Wirkungskette - vom Wissen über die Anwendung bis zur messbaren Veränderung im Verhalten und in der Kundeninteraktion.