

- EINMAL RICHTIG GEBAUT — VERTRIEB, DER OHNE DICH LÄUFT

Das Vertriebssystem der *Marktführer.*

Wie marktführende Teams mit acht Vertrieblern auf siebenstellige Monatsumsätze wachsen — und wie du dieselben vier Säulen einmal richtig aufbaust.



• DIAGNOSE IN 60 SEKUNDEN

Läuft dein Vertrieb auch *ohne dich?*

Wenn dein Vertrieb einbricht, sobald du nicht draufschaust, neue Leute Monate brauchen oder deine Besten doch gehen — dann hast du kein Personalproblem. Du hast eine Lücke in einer der vier Säulen. Diese vier Fragen zeigen dir, in welcher.

FRAGE 01

*„Wärsst du eine Woche komplett weg
— würden die Zahlen halten?“*

LÜCKE _____

Die Führung

Du steuerst über Anwesenheit, nicht über ein KPI-System. Fällt die Anwesenheit weg, fällt die Leistung.

FRAGE 02

*„Bekommst du die guten Vertriebler
— und bleiben sie?“*

LÜCKE _____

Das Recruiting

Ohne klares Profil, klaren Prozess und echte Arbeitgeber-Story ziehst du Mittelmaß an und verlierst die Besten.

FRAGE 03

*„Weiß jeder, wofür ihr steht — und
warum er bleibt?“*

LÜCKE _____

Die Kultur

Ohne Werte, Rituale und Identifikation hält nur das Gehalt — und das überbietet jederzeit jemand.

FRAGE 04

*„Weiß dein Team genau, wie es
aufsteigt und mehr verdient?“*

LÜCKE _____

Die Struktur

Ohne Karrierepfad und gestaffelte Provision arbeiten Menschen auf Sicht — und steigen aus, statt auf.

• DER KERN

Eine kaputte Säule lässt sich nicht durch einen weiteren Vertriebler kompensieren — *das belastet sie nur stärker.*

INHALTSVERZEICHNIS

Was dich auf den *nächsten* *Seiten* erwartet.

01	Die 4 Säulen eines autarken Vertriebssystems	04
02	Kultur — das Fundament deines Teams Acht Elemente & das KPI-Gerüst entlang des Funnels	05
03	Recruiting — die richtigen Menschen finden WEN du suchst, Probeweche, die ersten 90 Tage	08
04	Struktur — Karrierepfade & Incentives Die Karriereleiter und die Wachstumsdynamik	11
05	Führung — KPIs, Ramp & Loslassen Die vier Führungsphasen und die KPI-Routine	14
06	Die Glaubenssätze für den Aufbau	17
07	Die häufigsten Fehler beim Teamaufbau	18
08	Zusammenfassung & deine nächsten Schritte	19

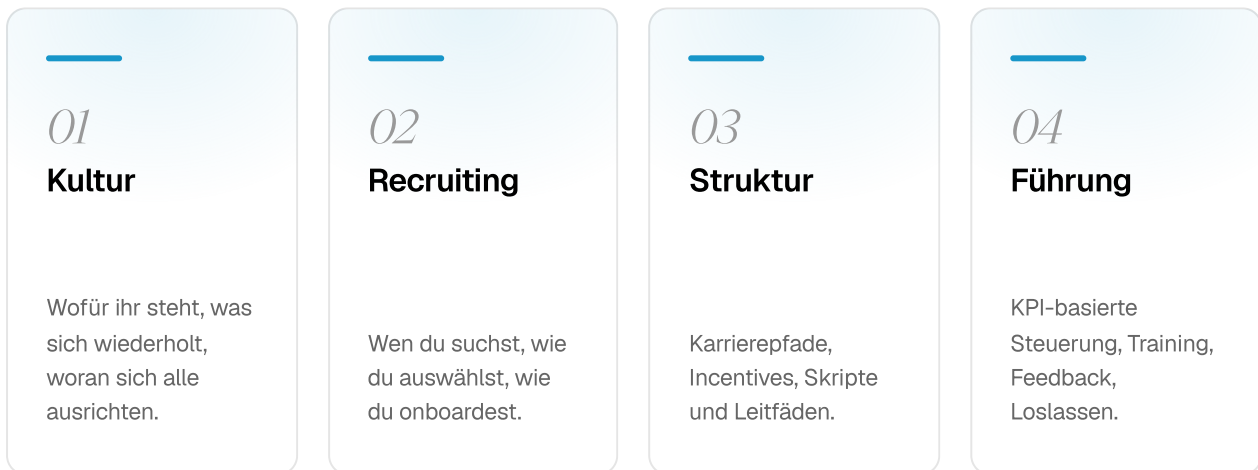
- HINWEIS

Talenthafen ist das *praktische Beispiel*, an dem dieser Guide die vier Säulen konkret macht.

• KAPITEL 01

Vier Säulen tragen ein autarkes Vertriebssystem.

Ein funktionierendes Team entsteht nicht durch Zufall und nicht durch den einen „richtigen“ Mitarbeiter, der irgendwann alles rettet. Es entsteht durch **Systematik** — und die steht auf vier Säulen. Fehlt eine, trägt das System nicht, egal wie gut die einzelnen Leute sind.



Nicht der Markt und nicht der einzelne Vertriebler entscheiden, ob dein Vertrieb wächst — sondern die vier Säulen, die ihn tragen.

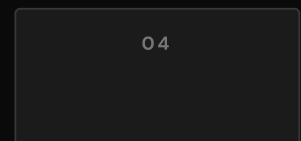
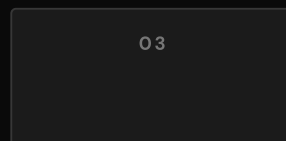
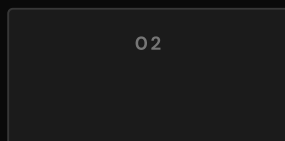
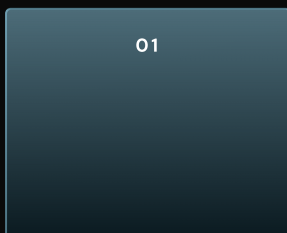
01

SÄULE 01 VON 04 — DAS FUNDAMENT

KULTUR

Das *Fundament*, das dein Team zusammenhält.

Kultur ist kein Zufall, sondern systematisch gebaut. Sie besteht aus acht Elementen — von Werten über Rituale bis zur KPI-Überwachung. Ohne sie hält nur das Gehalt.



2.1 – KULTUR BESTEHT AUS ACHT ELEMENTEN

1 · Werte

Performance, Wachstum, Teamwork, Ehrlichkeit. Werte müssen gelebt werden, nicht auf Postern hängen.

2 · Symbole & Rituale

Daily Stand-ups, Weekly Leaderboards, Monthly Awards, Quarterly Events — sie schaffen Zusammenhalt.

3 · Standards

Dresscode, Pünktlichkeit auf die Minute, jeder Call aufgezeichnet. Konsequenz durchgesetzt.

4 · Feindbilder

Gegen Mittelmäßigkeit, Ausreden, Unverbindlichkeit. Feindbilder schweißen zusammen.

5 · Glaubenssätze

„Ich übernehme volle Verantwortung.“ · „Aufs und Abs sind normal, ich bleibe optimistisch.“

6 · Ziele & Vision

Eine Bewegung, die größer ist als der Einzelne. Menschen wollen Teil von etwas Größerem sein.

7 · Überlappende Incentives

Teamreisen, Autos, Zuschüsse — gemeinsame Anreize, die das „Wir“ stärken.

8 · Überwachung (KPIs)

Messbare KPIs entlang des gesamten Sales-Funnels — die Basis jeder Steuerung (nächste Seite).

2.2 — EIN FUNKTIONIERENDES TEAM BASIERT AUF MESSBAREN KPIS

Überwachung heißt nicht Kontrolle um der Kontrolle willen — sie macht Leistung sichtbar und steuerbar, entlang des gesamten Funnel.

Lead Generation	Brutto-Anwahlen · erreichte Personen · erreichte Entscheider
Gesprächsqualität	Erfolgreiche Opener (Short Story) · Bedarfsanalysen · Pitches
Terminierung	Termin gefragt · QC vereinbart · QC im Kalender
Qualifikation (QC)	Geführt · unqualifiziert · No-Show · abgesagt · Follow-up
Sales Call (SC)	Terminiert · geführt · No-Show · abgesagt · Follow-up · Closing
Meta-KPIs (Quoten)	Entscheider-Quote · QC-Show-up · Qualifizierungsquote · Closing-Quote · Umsatz / Mitarbeiter

● FAUSTREGEL

Was nicht gemessen wird, lässt sich nicht führen — *jede Quote ist ein Steuerungshebel.*

02

SÄULE 02 VON 04 – DIE RICHTIGEN MENSCHEN

RECRUITING

WEN du einstellst, ist wichtiger als *WIE VIELE*.

Der größte Fehler beim Teamaufbau sind die falschen Leute. Den vollständigen Prozess findest du in Teil 2 des Bundles — hier die System-Perspektive: Eigenschaften, Probeweche, die ersten 90 Tage.



3.1 — WEN DU SUCHST

Die Eigenschaften, auf die es ankommt — und die Profile, die erfahrungsgemäß passen:

- ✓ **Beharrlichkeit** — gibt nicht beim ersten „Nein“ auf
- ✓ **Neugier & Student-Mentality** — offen für Feedback
- ✓ **Schnelle Auffassungsgabe**
- ✓ **Jung & nicht zu erfahren** — formbarer

Profile, die passen

Ex-Sportler (Disziplin, Ehrgeiz), Quereinsteiger mit Hunger, Menschen mit einem klaren „Warum“.

3.2 — DER PROZESS IM ÜBERBLICK

Erstgespräch	Erste radikale Red Flags im Sprachbild
Bewerbungsgespräch	Strukturiertes Gespräch + MBTI-Test
Kennenlernen vor Ort	Orange Flags: Pünktlichkeit, Dresscode, Äußeres
Probewoche	Das Herzstück — 90 % der Wahrheit zeigen sich erst hier
Entscheidung	Datenbasiert statt Bauchgefühl

3.3 — ONBOARDING: DIE ERSTEN 90 TAGE

Tag 1–3 ist Onboarding-Kurs: Erwartungsmanagement, Glaubenssätze, Culture-Inhalte, Dresscode, Case Studies, Skripte & Leitfäden. Danach greifen drei Pflicht-Maßnahmen.

01 Funkengespräch

Zu Beginn einmal Feuer entfachen: Was ist deine Vision? Warum bist du hier? Was willst du erreichen?

02 Win-Win-Vereinbarung

Wo sich Mitarbeiter- und Unternehmensziel überschneiden. „Du willst 10.000 €/Monat? Bei Ø 9.000 € Kundenwert sind das ca. 20 Neukunden, also rund 200 qualifizierte Leads.“

03 Wöchentliche Pulschecks

Was läuft gut? Was nicht? Was ist herausfordernd? Was wird schwierig?

• TEMPO

Neue callen *ab Tag 1*
eigenständig — kein „erst
zwei Wochen zuhören“.

Always be Recruiting

Recruiting hört nie auf — auch bei vollem Team. Die besten Leute kommen, wenn du nicht verzweifelt suchst.

03

SÄULE 03 VON 04 — KARRIERE & INCENTIVES

STRUKTUR

Wenn ich liefere, steige ich auf — und *verdiene mehr.*

Ohne klare Struktur gibt es keine Skalierung. Ambitionierte Menschen brauchen einen Plan: eine Karriereleiter mit gestaffelter Provision, die nur nach oben fährt.



4.1 — DIE KARRIERELEITER

I · Sales Associate

Einstieg, Lead-Generierung. Richtziel: 120 Termine / 60 Tage

*nur Fix***II · Sales Assistant**

Lead-Gen + QS. Erstmalige Provision. Aufstieg: 2× 100.000 € Umsatz

*+ 2,5 %***III · Sales Manager**

Vorqualifizierung + lernt Associate an. Aufstieg: 2× 200.000 € Umsatz

*5 %***IV · Area Manager**

Vollwertige Closings, baut ein Team von 1–3 auf. Fünfstelliges Potenzial

10 %

● GRUNDRINZIP

Provision ist ein Fahrstuhl — sie fährt nur nach oben, *nie nach unten korrigieren.*

Daneben gibt es die Key-Account-Spur (Betreuung von Bestandskunden statt Neugeschäft) mit eigener Vergütungslogik — ausgearbeitet im Provisions- & Incentive-Blueprint (Teil 3).

4.2 — DIE WACHSTUMSDYNAMIK (WAS DICH ERWARTET)

1-3 MA

Schnelles prozentuales Wachstum — du trainierst noch selbst.

4-6 MA

Strukturen werden starrer, erste Team-Verantwortung entsteht.

7-15 MA

Wachstum verlangsamt sich prozentual — Erwartungsmanagement & Geduld werden wichtig.

15+ MA

Vollständiges Team mit Hierarchie, du bist nicht mehr operativ — das System läuft autark.

4.3 — SKRIPTE & LEITFÄDEN: DAUERHAFTE ITERATION

**VERSION
ERSTELLEN**

Team nutzt sie im echten Betrieb

**FEEDBACK
SAMMELN**

Was funktioniert, was nicht — datenbasiert

**ANPASSEN &
WIEDERHOLEN**

Die besten Skripte entstehen durch Iteration, nicht durch Perfektion am Anfang

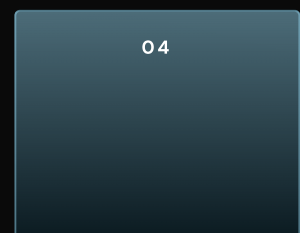
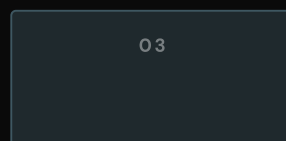
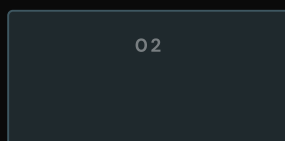
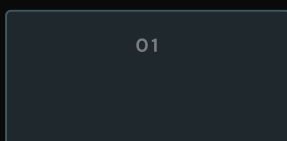
04

SÄULE 04 VON 04 — KPIS, RAMP & LOSLASSEN

FÜHRUNG

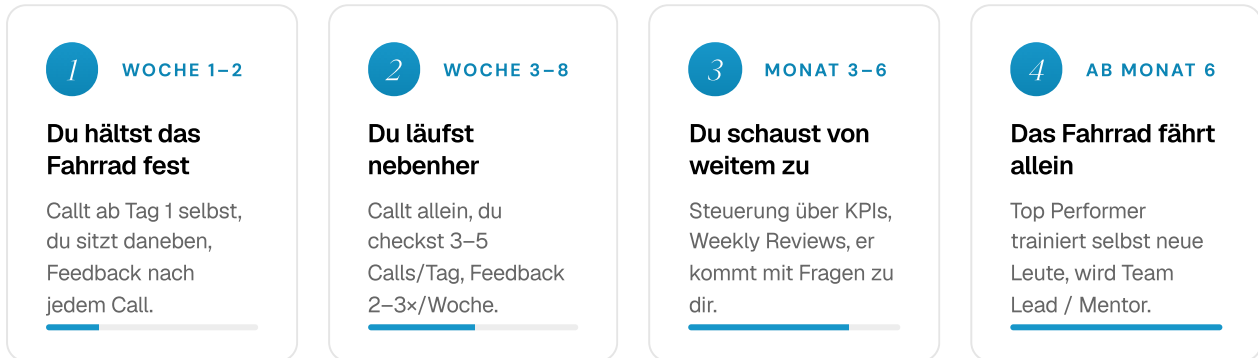
Führen über System — *nicht über Gefühl.*

Die zentrale Metrik, die alles bündelt: die Lead-Abschlussquote. Das Ziel ist, Mitarbeiter schnell ins kalte Wasser zu bringen — aber mit hoher Nähe und häufigem Feedback.



5.1 – „FAHRRAD FAHREN BEIBRINGEN“ – DIE 4 FÜHRUNGSPHASEN

Entscheidend ist Nähe (Feedback-Frequenz), nicht Passivität. Du steuerst die Distanz, nicht die Geschwindigkeit.



Im Vertrieb gilt „Learning by Doing“ ab Tag 1 — nicht „Learning by Watching“.

5.2 – DIE KPI-ROUTINE

Daily Check-in

10 Min. — Calls?
Aufgetaucht? Termine?
Abschlüsse? Was ist
herausfordernd?

Weekly Meta-KPI

30 Min. —
Wochenperformance vs.
Ziel, die vier
Reflexionsfragen.

Call-Analysen

60 Min./Woche — 3–5
Calls anhören, Feedback,
Best Practices, Skripte
anpassen.

5.3 – EMOTIONSUNABHÄNGIGES TRAINING

AUFZEICHNEN

Call aufnehmen → anhören → konkrete Stelle markieren (Timestamp)

FEEDBACK

„Bei 3:45 hast du X gesagt, besser wäre Y" → im Rollenspiel üben

VERGLEICHEN

Neu aufzeichnen, vergleichen. Fakten eliminieren Diskussionen.

Interdependenz

Der Setter will gute Termine vom Opener, der Closer vom Setter — jeder hat den Eigenanreiz, nur starke Termine weiterzugeben.

„What's in it for me"

Nicht „damit das Unternehmen wächst", sondern „wenn du mehr Termine setzt, kommst du deinem 5.000-€-Ziel näher".

• KAPITEL 06

Die Glaubenssätze für den *Aufbau*.

Verinnerliche diese, bevor du anfängst — sie ersparen dir die teuersten Irrtümer.

01 **Es dauert länger, als du denkst.** Rechne mit 10–20 Bewerbungsgesprächen pro guter Einstellung.

02 **Probewochen brechen ab — und das ist normal.** Von 10 brechen 5–7 ab. Das ist der Prozess, kein Scheitern.

03 **Ein guter Closer ist nicht automatisch ein guter Team Lead.** Jede neue Verantwortungsstufe braucht Zeit.

04 **Top Performer entstehen nicht per Videokurs,** sondern durch repetitives Training, Feedback und Zeit.

05 **Echte Verantwortung ohne Netz.** Ohne sie werden Top Performer nie eigenständig.

06 **Es ist einfach, aber nicht leicht.** Disziplin, Geduld, Wiederholung — keine Geheimtechnik.

07 **Always be Recruiting.** Hört nie auf.

• KAPITEL 07

Die häufigsten Fehler beim *Teamaufbau.*

01 Kein strukturiertes Onboarding

„Lern einfach mal mit“ überfordert. → 90-Tage-Plan mit klaren Meilensteinen.

02 Keine klaren KPIs

„Mach dein Bestes“ ist keine Führung. → Klare Zahlen, täglich / wöchentlich / monatlich.

03 Kultur-Fit ignorieren

„Kann verkaufen, passt aber nicht“ vergiftet das Team. → Kultur-Fit ist nicht verhandelbar.

04 Zu viel Carry

Wer ständig rettet, nimmt die Lernkurve. → Scheitern lassen, Feedback geben, nochmal.

05 Keine Karrierepfade

Top Performer wollen wissen, wohin. → Klare Leiter, transparente Aufstiegskriterien.

• KAPITEL 08

Deine nächsten *Schritte*.

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 01 | Kultur definieren
Werte, Rituale, Standards. | 05 | KPI-System implementieren
Daily / Weekly-Check-ins, Call-Analysen. |
| 02 | Recruiting-Prozess aufsetzen
WEN, Bewerbungsprozess, Probeweche (Teil 2). | 06 | Ersten Mitarbeiter einstellen
Und 90 Tage konsequent begleiten. |
| 03 | Onboarding-Plan erstellen
Die ersten 90 Tage, Verantwortliche, KPIs. | 07 | Iterieren und skalieren
Säule für Säule nachziehen, nie eine überspringen. |
| 04 | Karrierepfade definieren
Associate → Area Manager, Provisionsstufen (Teil 3). | | |

• ZUSAMMENFASSUNG

Ein autarkes Team steht auf vier Säulen — Kultur, Recruiting, Struktur, Führung. Ein System, das ohne dich läuft, ist am Ende eins: *Freiheit*.



• BERATUNGSTERMIN

Willst du dieses System für deinen *Vertrieb* aufbauen?

In diesem Paper können wir nur begrenzt in die Tiefe gehen. Für die individuelle Ausarbeitung der vier Säulen in deinem Vertrieb — sichere dir deinen Beratungstermin.

→ get.saleshax.de/beratungstermin