



Kay Ellingsen deler sine tanker om hvordan salgsledere bør håndtere sine svakeste selgere.

Foto: Privat

Kay mener salgsledere bruker for mye tid på de svakeste selgerne

– Jeg mener helt oppriktig at mange salgsledere bør tenke annerledes.



Elisabeth Gulbrandsen

JOURNALIST

PUBLISERT Mandag 29. november 2021 - 05:55



Kay Ellingsen har mer enn 23 års erfaring med forbedringsprosesser i næringslivet tilknyttet blant annet salg, service og lederutvikling.

For et par uker siden tok han til ordet på sin private LinkedIn profil fordi han mener mange salgsledere gjør den samme feilen – nemlig at de har en lei tendens

Rediger

SALG24 Jobb Annonserer

Han følger opp med en påstand om at dette ikke er en god strategi.

Innlegget har ifølge Ellingsen resultert i flere henvendelser fra folk i bransjen som både har latt seg provosere og engasjere av innholdet.

Han skriver blant annet:

«Sats for fullt på de beste! Tenk bare på hvilken gevinst som vil ligge i en 50 prosent forbedring hos en toppselger! Hva de dårligste selgerne angår, er det kanskje på tide å forlange at de enten hever sine resultater eller finner seg noe annet å gjøre!»

– De beste slutter først

Ellingsen har en klar formening om hvordan salgsleder bør prioritere tiden sin for å få med seg hele teamet.

–Jeg skal innrømme at jeg skrev denne teksten for å provosere litt. Men det er fordi jeg helt oppriktig mener at mange salgsledere bør tenke annerledes. La oss si det er ti selgere i en bedrift. Da vil to-tre av de alltid levere over budsjett, fem av de være middels gode selgere, mens de to-tre siste leverer mindre enn forventet. Hvor skal sjefen da ha nærhet, spør han.



Linda slakter salgsledere som kun er opptatt av tall

Rediger

SALG24

 Jobb Annonser

– Det som skjer når lederen kjefter på de tre dårligste, er at de i midten ikke føler seg sett eller hørt. De på toppen klarer seg alene, for de gir alltid gass. Men hvis salgslederen hadde pushet de fem i midten, ville resultatet blitt at de fem tok ansvar for de dårligste selgerne, og i tillegg vil toppselgerne jobbe enda hardere, fordi de begynner å få konkurranse fra de middels gode selgerne.

Ellingsen refererer til en undersøkelse som viser at seks av ti selgere slutter på grunn av nærmeste leders lederstil, og at de beste ofte er de første som slutter.

– Det verste svaret

Han peker på fire lederstiler. Rådgivende, veiledende, instruerende eller detaljstyrt.

– Jo mer lederen kjefter for at selgerne ikke klarer budsjett, desto oftere begynner de å detaljstyre. Ingen liker å bli detaljstyrt. Da blir man sår og lei seg, og ofte ender det med sykemeldinger.

Angående å nå sitt budsjett, så kan du også nevne at det er avhengig av om selger har kunnskap og er motivert for jobben før de når sine resultater.

Han mener det er tre kjerneverdier en salgsleder bør ha. De bør ha evnen til å motivere, inspirere og engasjere sine ansatte.

– Jeg spør av og til de lederne jeg jobber med, hva de har gjort for å motivere dine ansatte. Det verste svaret jeg kan tenke meg da, er de som sier at de har kjøpt inn pizza til personalet sitt og hatt en hyggelig kveld, sier han og fortsetter:

– Salgsledere må ha en tydelig forståelse av når de skal styre, og når de skal støtte personalet sitt. De må også tørre å spørre selgerne sine; hva har jeg gjort feil? Ta forbehold om at det kan være din lederstil som trenger å endres.

Rediger