



Podśluchane i podpatrzone z Terenu ...

Teraz jest ten czas

Teraz jest ten czas. Czas wzmożonej akcji rekrutacyjnej, zorientowanej na pozyskiwanie nowych Klientów, Konsultantek i Liderów. Czas na mianowania i generowanie przyrostów. Czas na rekrutację nowych Liderów Sprzedaży i zmotywowanie do awansów i rozwoju tych, których już mamy. Czas wyjątkowy, czas najlepszy. Czas, kiedy każdy może sięgnąć gwiazd ...

Drogi LS, jak wiesz, nowe programy, przygotowane z myślą o Tobie i Twoim zespole na 4Q, w wyjątkowy sposób wspierają ASLF. No cóż, nie jest to dziwne, zważywszy, że ASLF jest podstawą naszego biznesu i od lat naszym priorytetem. Jeśli w ogóle o nim rozmawiamy, to rozwój ASLF zaczyna się od wyłonienia kandydatów na Liderów i umówienia się z nimi na rekrutację. W naszej nomenklaturze spotkanie takie oznaczamy symbolem D1 lub nazywamy je 1 Kontaktem Rozwojowym. Jak się do niego przygotować, skutecznie je poprowadzić i zakończyć podpisaniem umowy i przeszkoleniem nowego Kandydata, by ASLF w Twoim biznesie się rozwijał? Dziś kilka wskazówek na ten temat.

Ściąga z rekrutacji na Lidera Sprzedaży (D1)

Buduj Doskonałe Podstawy

Jak zostać Liderem Sprzedaży odnosząc sukcesy?

Tytuł materiału do realizacji 1 Kontakt Rozwojowego dedykowanego nowemu Liderowi nie jest przypadkowy.

Niesie ze sobą wyjątkowe przesłanie. Ktoś, kto zaczyna nową drogę, najczęściej wierzy w sukces, pragnie go osiągnąć, ma dużo energii i jest gotów włożyć ją w nowo podjęte przedsięwzięcie. Naturalnie pod warunkiem, że jest przekonany o roli, jaką Program Liderów Sprzedaży może odegrać w jego życiu, w realizacji jego marzeń, osiągnięciu celów. A to już w dużej mierze zależy od osoby mianującej i jej umiejętności. Szczególnie w zakresie wywiadu, aktywnego słuchania, do-

pasowywania oferty do potrzeb kandydata i pokonywania jego obiekcji.

Na 28 stronach Przewodnika do mianowania Lidera Sprzedaży można znaleźć odpowiedź na tytułowe pytanie: JAK ZOSTAĆ LIDEREM SPRZEDAŻY ODNOSZĄCYM SUKCESY? Krok po kroku realizując spotkanie D1, prowadzimy najpierw Kandydata, a później Lidera od zapoznania się z nim i określenia jego celów, przez przedstawienie korzyści i oferty do podpisania umowy po to, by tuż po dokonaniu formalności zacząć jego coaching w zakresie Prospectingu, w skrócie opowiedzieć mu o mianowaniu i ustalić „Drzewko Rozwoju” na 4 najbliższe Katalogi.

Przewodnik został tak przygotowany, by ułatwić Ci rozmowę z Kandydatem. Zauważ, że zanim dojdzie do podpisania umowy masz szansę na poznanie potencjału swego Lidera poprzez realizację prostego ćwiczenia z 4 kwalifikatorami i okazję do docenienia jego potencjału. Tym samym możesz uprzedzić jego ewentualne obiekcje dotyczące tego, że sobie nie da rady, nie znajdzie kandyda-

tek na KK, nie wygeneruje 2000 zł... Jeśli rzetelnie wraz ze swoim rozmówcą wykonasz ćwiczenie na stronie 10 i zadbasz o to, by na liście znalazło się 15 osób, a kwoty zamówień przez nie wygenerowanych razem sumowały się w wartość przekraczającą 2000 zł, tego typu obiekcji nie będzie. A przyznasz, że są to najczęściej pojawiające się obiekcje i jeden z powodów, dla których wiele Konsultantek nie podejmuje wyzwania, jakim jest uczestnictwo w Programie Liderów Sprzedaży.

Wiedz, że podobnie, jak w przypadku materiałów adresowanych do Konsultantki, które już doskonale znasz (AT1-T4), tutaj także treść i ilustracje zostały opracowane z myślą o zachęcaniu do interaktywnej rozmowy, wymiany doświadczeń, dialogu. Wszystko to pozwala osobie mianującej na zbudowanie relacji, poznanie, a nawet wręcz obudzenie w Kandydacie nowych marzeń.

Obejmuje ona 4 proste kroki, dla ułatwienia zaznaczone w Przewodniku różnymi kolorami:

Krok	Cel	Czas trwania
Krok 1	Otwarcie	
Str. 1-13	Podstawą jest nawiązywanie dobrych relacji z rozmówcą - docenienie mocnych stron, omówienie doświadczeń ze sprzedaży, poznanie Kandydata, jego marzeń i dążeń. Wtedy i tylko wtedy będziesz w stanie w atrakcyjny dla słuchacza sposób przedstawić korzyści płynące z Programu Liderzy Sprzedaży oraz strukturę zarobków. Jeśli omówisz działania Liderów odnoszących sukcesy, powołasz się na własne doświadczenia, będziesz mówiła z entuzjazmem i zaangażowaniem, zdołasz rozbudzić entuzjazm i zaangażowanie swego rozmówcy. Wiesz, że podobne przyciąga podobne.	15 minut
Krok 2	Demonstracja i wyjaśnianie tematów	
Str. 14-23	To czas na rozwój podstawowych umiejętności PATD: Prospecting i AT1. Twoje działania powinny skoncentrować się na szkoleniu w zakresie Prospectingu, zarówno w teorii, jak i w praktyce. Pamiętaj, że rzecz polega nie tylko na tym, by powiedzieć „swoje” nowemu Liderowi, lecz głównie na tym, by poznać jego opinię na temat przekazywanych przez Ciebie sugestii, metod, technik. Na ile nowa osoba je wykorzysta, zastosuje, zaakceptuje. To, że opowiesz jej o Prospectingu pośrednim i bezpośrednim nie wystarczy. Trzeba wiedzieć, co Twój rozmówca o tym sądzi i jak się czuje z nowo zdobytą wiedzą. Od tego zaczniesz budować Wasz wspólny sukces - od pierwszych doświadczeń i szczerzej rozmowy na ten temat. Pamiętaj, że dla swego nowego Lidera jesteś Coachem.	30 minut
Krok 3	Omówienie 2 produktów	
Str. 24	2 produkty do demonstracji omówione z użyciem próbki i Katalogu to standard. Rzecz święta i podstawowa. Sprzedaż do podstawy biznesu. Jeśli chcesz, by Twój Lider doskonale szkolił w tym zakresie swoje przyszłe Konsultantki, daj mu dobry przykład.	5 minut
Krok 4	Ustalenie celów	
Str. 25-28	Nowo poznane kroki techniki „NWC”, ich przejrzenie i zastosowanie, to dla Lidera „zadanie domowe”. Warto ustalić konkretne cele, powiązać je z marzeniami, przygotować kalendarz wspólnych aktywności, odnosząc się do nadchodzących wydarzeń i wykorzystując bieżące wsparcie. Rozmowa o Naszych Inicjatywach na koniec spotkania, zaproszenie na Nową Szansę i wypełnienie „Drzewka Rozwoju” LS na 4 Katalogi to formalności kończące kontakt.	10 minut
Docelowo: 1,30 min.		



Obowiązkowe wyposażenie podczas D1

Materiały: Zdjęcie nowego startera D1 	• 1 Kontakt Rozwojowy – Buduj Doskonałe Podstawy – przewodnik • Umowa zlecenie, Umowa – działalność gospodarcza • Dodatek – Program Liderzy Sprzedaży • Przewodnik Mianowanie i 1 Kontakt Szkoleniowy – przynosi Kandydatka • Ulotka z bonusami w programie ASLF • Arkusz z celami i marzeniami Konsultantki • Ulotki prospectingowe • Karty Klientów • Harmonogram zamówień i dostaw • Bieżący katalog Avonu • Program Klubu Róż • Daty przyszłych Kontaktów Rozwojowych • Datę lub daty kolejnych spotkań „Nova Szansa” • 2 Długopisy • Kalkulator • Bieżące oferty i konkursy wspomagające dla Lidera Sprzedaży • 2 produkty do demonstracji • Nova Ty • Drzewko do planowania rozwoju Kandydatki na Lidera Sprzedaży • Prezenter – Karty AVON • Przewodnik po myAVON 
Miejsce Kontaktu	Najlepiej ciche i wygodne, gdzie jest dość przestrzeni, by przeglądać materiały Avonu. W przypadku spotkania grupowego, raczej mała grupa, co pozwoli na interakcję. Sugerujemy dom Kandydatki, kawiarnie, restauracje lub Biuro/salę szkoleniową Avonu

Test „Jak rekrutować nowych Liderów Sprzedaży?”

Przy najbliższej okazji zadaj sobie i swoim Liderom poniższe pytania i sprawdź, na ile znacie D1. Możesz wykorzystać ten test np. na Staff Meetingu LS.

Czy Ty i Twoi Liderzy:

- wiecie ile czasu powinno trwać D1 oraz w jakich miejscach najlepiej je przeprowadzić?
- **wiecie, ile czasu powinno się zapewnić nowo zamianowanemu Liderowi, by w swoim LOA1 LS osiągnął on status LZ?**
- wiecie, w jaki sposób przygotować się do D1, pod kątem materiałów i merytorycznym?
- **wiecie, jak zbudowane jest spotkanie D1, z ilu składa się KROKÓW i jaki jest ich przebieg?**
- wiecie, jakie są cele D1?
- **doceniacie znaczenie wywiadu na początku spotkania i potraficie skutecznie go przeprowadzić korzystając z pytań otwartych, aktywnego słuchania, dopasowania się, parafrazy?**
- potraficie odkryć marzenia kandydatki na Lidera, odwoływać się do nich w trakcie całego spotkania, rozbudzać je i na ich bazie ustalać wspólnie z rozmówcą cele krótko i długoterminowe?
- **budujecie trwałe relacje z osobami, które rekrutujecie na Liderów?**
- potraficie przedstawić cel spotkania tak, by Kandydat na Lidera nabrał jeszcze większej ochoty na uczestnictwo w nim?
- **potraficie tak porywająco i pięknie opowiadać o Avonie, że Wasz entuzjazm udziela się słuchaczom, dzięki czemu sfinalizowanie spotkania okazuje się prostsze?**
- potraficie mówić o rzeczach ważnych dla osoby słuchającej, dopasować ofertę do jej potrzeb?
- **wiecie w jaki sposób opowiedzieć o Programie LS, by jego oferta stanowiła WYJĄTKOWĄ SZANSĘ na realizację oczekiwań i potrzeb Waszej kandydatki?**
- przy prezentacji 5 korzyści z Programu LS korzystacie z własnych doświadczeń, powołujecie się na osiągnięcia swoje i innych osób?
- **prowadzicie prezentację w sposób interaktywny?**
- wiecie, jak sprawdzić potencjał Kandydata na Lidera, pomagając mu w wykonywaniu ćwiczeń, budowaniu listy kandydatek na Konsultantki, liczeniu kwalifikatorów?
- **wiecie, jak pokonać ewentualne obiekcje Kandydatki?**
- wiecie, jak przejść przez formalności dotyczące podpisania umowy, nie pomijając gratulacji i nadając im właściwą rangę?
- **potraficie przeszkolić Lidera w zakresie prospectingu pod kątem teoretycznym i praktycznym?**
- umiecie wyjaśnić Liderowi różnicę pomiędzy prospectingiem pośrednim i bezpośrednim i podać ich przykłady?
- **znacie Kroki w Prospectingu NWC i potraficie w tym zakresie przeszkolić nowego Lidera?**
- wiecie, w jaki sposób poprowadzić szkolenie w zakresie AT1 podczas D1?
- **korzystacie z 2 demo, próbek, katalogu i innych narzędzi, aby pełnić rolę modelową?**
- potraficie zmotywować nowego Lidera do wyznaczenia sobie celów na najbliższą przyszłość do których będziecie się odwoływać podczas kolejnych Kontaktów Rozwojowych?
- **potraficie zachęcić Lidera do efektywnego zaplanowania najbliższych tygodni wspólnych działań?**
- wiecie, jak skutecznie wspierać sprzedaż Naszych Inicjatyw podczas D1?
- **wiecie, jak motywująco zakończyć D1, by za kilka dni, lub nawet następnego dnia cieszyć się mianowaniami umówionymi przez tegoż Lidera?**
- pamiętacie o zabraniu ze sobą „Drzewka Rozwoju” LS i wypełnienia go na koniec spotkania?
- **znacie dokładnie proces i mieliście okazję obserwować/demonstrować go swoim Liderom?**
- otrzymaliście konstruktywny feedback na ten temat?

Im więcej pozytywnych odpowiedzi na powyższe pytania, tym lepiej Twój Zespół jest przygotowany do wykorzystania wspianego wsparcia rekrutacyjnego przygotowanego na 4Q. Modelowo poprowadzone rekrutacje na Liderów zaowocują bowiem przyrostem i Liderów i Konsultantek. Celem D1 jest nauczenie Lidera, jak ma budować swój sukces. A nasz sukces, zgodnie z przesłaniem naszego założyciela Dawida McConnella zależy wyłącznie od nas. Powodzenia!

W następnym „Przeglądzie” w sekcji „Pod lupą” więcej o skutecznej rekrutacji Liderów.