

mindit

THE HOUSE OF SALES & LEADERSHIP

GUIDE

6 steg - Så skapar du ett utbildningsprogram som levererar på sista raden

En tydlig färdplan i sex steg för att designa och implementera ett effektivt utbildningsprogram.

Introduktion

Att investera i ett utbildningsprogram oavsett om det handlar om försäljning eller ledarskap är en strategisk satsning. Det både utvecklar medarbetarna och driver verksamheten framåt.

Rätt upplägg skapar bestående beteendeförändringar som leder till bättre prestationer, starkare team och ökad affärsnytta.

Istället för att fokusera på kortsiktiga resultat handlar det om att skapa en hållbar insats som stärker teamets prestationer och genererar verkligt affärsvärde.

Med denna guide får du en praktisk färdplan för att designa ett utbildningsprogram som verkligen levererar.



STEG 1

Fokusera på affärsmålen

Utbildningar utan koppling till affärsmålen riskerar att bli ineffektiva.

Definiera tydliga och mätbara mål som är direkt kopplade till verksamhetens övergripande strategier, exempelvis att öka hitrate, förkorta säljcykler eller höja kundnöjdheten.

Genom att skapa en tydlig koppling mellan utbildning och affärsmål kan du säkerställa att programmet bidrar till organisationens långsiktiga framgång.



Frågor att ställa:

- Vilka affärsmål ska utbildningen bidra till?
- Vilka beteenden vill vi se efter utbildningen?
- Vilka kompetenser vill vi ska stärkas?

Praktiskt tips:

Fokusera på både kvantitativa mål som ökad omsättning och kvalitativa mål som exempelvis förbättrade kundrelationer.

Skapa en plan för att regelbundet följa upp och utvärdera utbildningens påverkan på affärsmålen.

STEG 2

Anpassa efter teamets behov

Team är sällan homogena, oavsett om det handlar om sälj eller ledarskap.

Det som är relevant för en erfaren chef eller säljare kan vara mindre användbart för någon som är ny i rollen.

Därför måste utbildningen skräddarsys för att möta olika erfarenhetsnivåer och ansvarsområden.

Genom att anpassa innehållet säkerställer du att varje deltagare får maximalt värde och kan omsätta kunskapen i praktiken.

Frågor att ställa:

- Vilka är teamets styrkor och utvecklingsbehov?
- Hur kan vi skapa lärande som är relevant för olika roller?
- Hur kan vi bygga in möjligheter för erfarenhetsutbyte?

Praktiskt tips: Använd förstudier och behovsanalyser för att designa utbildningen utifrån deltagarnas faktiska behov. Modulbaserade program gör det enklare att individanpassa.

STEG 3

Få med ledningen

Ledarskapets stöd är avgörande för framgång.

När ledningen visar att utbildningen är en prioritet sändes ett starkt signalvärde till hela organisationen.

Ledningens engagemang hjälper till att integrera utbildningen som en naturlig del av verksamhetens strategiska arbete och säkerställer att den får genomslag.



Frågor att ställa:

- Hur kan ledningen visa sitt engagemang?
- Vilken roll ska ledare spela i utbildningen?
- Hur kan ledarskapets stöd mätas och synliggöras?

Praktiskt tips:

Låt ledare delta i utbildningen, följa upp resultat och aktivt uppmuntra till att nya arbetssätt implementeras.

STEG 4

Engagera deltagarna under hela resan

Aktivt deltagande är nyckeln till att skapa beteendeförändringar. En utbildning som engagerar från början till slut ökar sannolikheten att nya kunskaper omsätts i praktiken. Det handlar om att skapa en utbildningsresa där deltagarna känner sig delaktiga och inspirerade att implementera det de lär sig.

Frågor att ställa:

- Hur kan deltagarna koppla utbildningen till sina dagliga arbetsuppgifter?
- Vilka verktyg och metoder kan användas för att stärka engagemanget?
- Hur kan vi säkerställa att deltagarna förstår utbildningens praktiska nytta?

Praktiskt tips: Låt varje deltagare utveckla en personlig handlingsplan och följ upp regelbundet. Till exempel kan du använda individuella coaching-sessioner, veckovisa check-ins eller digitala verktyg för att följa framsteg och identifiera hinder.



STEG 5

Dokumentera och skapa en Sales eller Leadership Playbook

Att samla och dokumentera insikter och "best practice" arbetssätt från utbildningen skapar ett strukturkapital som lever vidare i organisationen.

En gemensam playbook underlättar för både nya och befintliga medarbetare att arbeta mer enhetligt och effektivt.

Frågor att ställa:

- Vilka nyckelbeteenden inom ledarskap och försäljning bör dokumenteras?
- Hur kan vi göra materialet lättillgängligt och användbart?
- Hur ska kunskapen uppdateras och förvaltas?

Praktiskt tips: Skapa en digital plattform där deltagarna enkelt kan ta del av material och dela erfarenheter. Uppdatera kontinuerligt för att hålla innehållet relevant.

STEG 6

Mät och följ upp resultat

Utan uppföljning och mätning blir det svårt att bedöma om utbildningen har haft någon effekt.

Använd Kirkpatrick-modellen för att utvärdera utbildningens påverkan på fyra nivåer:

- reaktion,
- lärande,
- beteende och
- resultat.

Regelbundna utvärderingar hjälper till att identifiera förbättringsområden och säkerställa att utbildningen levererar långsiktigt värde.

Frågor att ställa:

- På vilket nivå vill vi följa upp och mäta insatsen - reaktion, lärande, beteende och eller resultat?
- Hur ska vi mäta resultatet och när?
- Hur kan resultaten kommuniceras för att inspirera till fortsatt utveckling?

Praktiskt tips: Mät såväl kvantitativa resultat som försäljningsiffror samt kvalitativa effekter som exempelvis förbättrade kunddialoger.

Skapa en rapporteringsstruktur för att visualisera resultaten och identifiera framgångsfaktorer.



Sammanfattning

Ett framgångsrikt utbildningsprogram är kopplat till affärsmålen, anpassat efter teamets behov och stött av ledningen. Genom att engagera deltagarna, dokumentera best practice och mäta resultaten lägger du grunden för långsiktig framgång.

Resultatet? Ett team som inte bara presterar – utan äger marknaden.

Vill du veta mer?

Kontakta oss på Mindit för att diskutera hur vi kan hjälpa dig att skapa ett sälj- och ledarprogram som verkligen levererar.

mindit

THE HOUSE OF SALES & LEADERSHIP

KONTAKTA OSS

Skapa ett utbildningsprogram som levererar på sista raden

Telefon 08 684 19 800

Email info@mindit.se

Hemsida www.mindit.se