

SALES TEAM AUFBAU PLAYBOOK

So baust du dir ein **10-köpfiges Sales-Team** auf, das dir **+500k€ Monatsumsatz** bring



Für Agenturen & Marketing-Dienstleister

Vom Bettel-Vertrieb zum **No-Risk-Sales-Team!**

TEAM

13-köpfiges Sales-Team

ERGEBNIS

+1 Mio. Euro Monatsumsatz

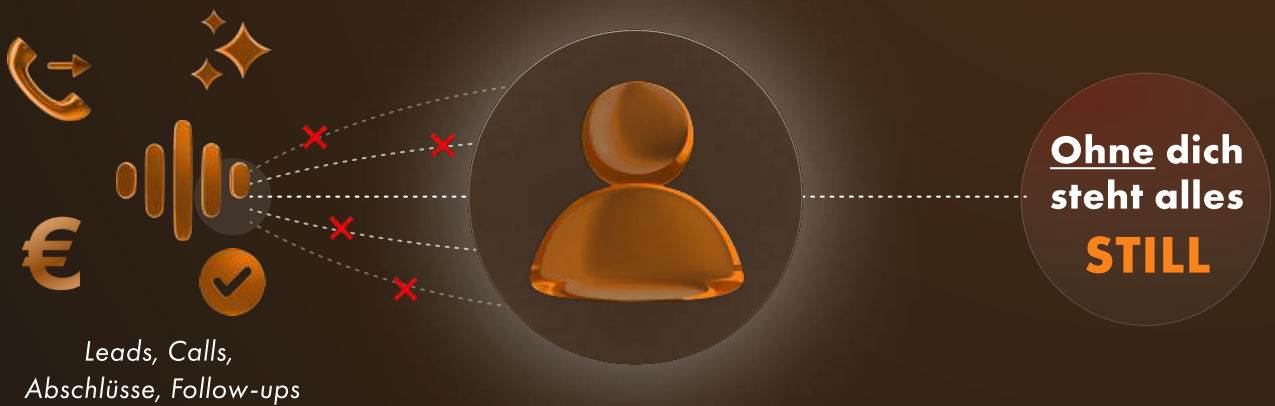
SYSTEM

3 Säulen, 1 Blueprint

Das Problem: Dein Bettel-Vertrieb kostet dich jeden Tag Geld

95% aller Agenturinhaber und B2B-Dienstleister stecken **in derselben Falle fest**: Sie haben kein Sales-Team - sie **SIND** ihr Sales-Team.

Der Founder-Flaschenhals



Kennst du das? Jeder wichtige Deal läuft über deinen Schreibtisch. Jeder Kunde will nur mit **DIR** sprechen. Urlaub ist unmöglich, Krankheit eine Katastrophe und Skalierung bleibt ein schöner Traum.

Die brutale Realität: Ohne dich steht der Laden still. Und hier ist das Verrückte - die meisten wissen es sogar. Aber statt das Kernproblem zu lösen, werfen sie mehr Geld ins Marketing.

Das ist wie Gas geben mit angezogener Handbremse.

Pflicht-Videos zum Einstieg - schau sie JETZT:

@stefangraf_

Der 6,7 Millionen Euro-Fehler

Dein Sales Team ist **nicht schlecht** ...
Du handelst nur **falsch**

VIDEO ABSPIELEN

SO TICKEN

MILLIONEN-VERTRIEBSCHIEFS

Die ungefilterte Wahrheit über **Millionen-Vertriebe**

VIDEO ABSPIELEN

MILLIONEN TEA

UNLOCKED 14:28

So würde ich **mein Sales Team heute aufbauen**

VIDEO ABSPIELEN

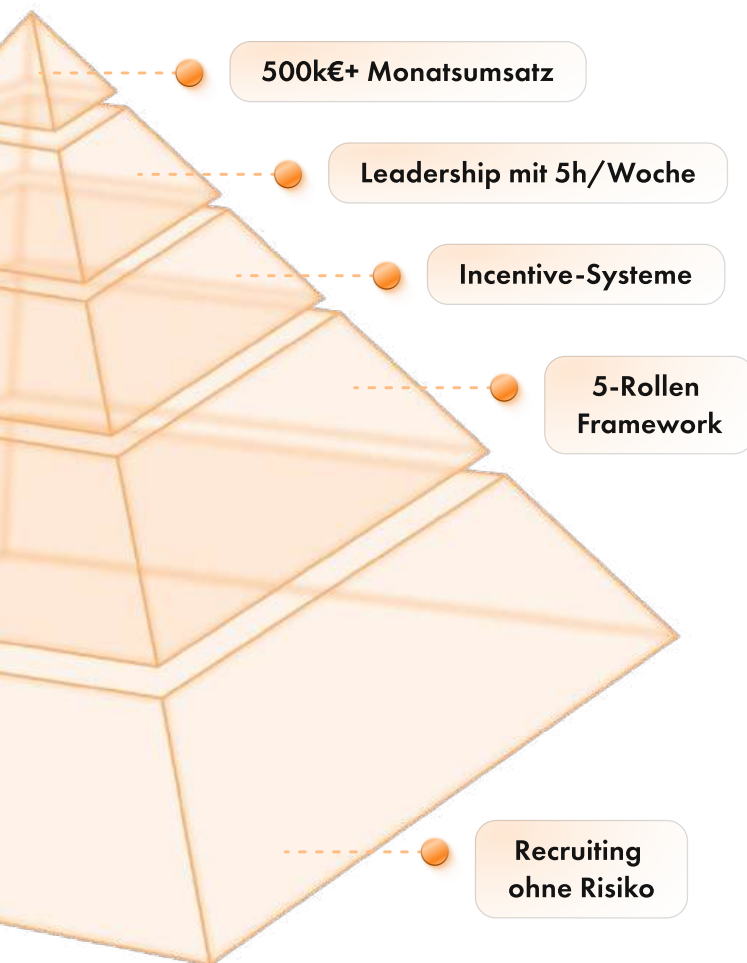
Was dich in diesem Playbook erwartet

und warum es funktioniert!

Vergiss theoretische Frameworks. Hier bekommst du die exakten Systeme, mit denen wir innerhalb von 30 Monaten von 0 auf konstant über 1 Million Euro Monatsumsatz skaliert haben:

Das 5-Rollen-Sales-System

... das "Setter + Closer" für immer ersetzt. Warum die meisten mit nur zwei Rollen scheitern und welche fünf Spezialisierungen du wirklich brauchst für nachhaltiges Wachstum. Jede Rolle hat einen klaren Zweck, klare KPIs und klare Aufstiegsmöglichkeiten.



Das Zero-Risk Recruitment System

... mit dem wir aus 500 Bewerbern die 1-2 Top-Performer herausfiltern. Du lernst, wie du Vertriebler testest, bevor du sie einstellst, und wie du das Risiko von Fehlbesetzungen auf nahezu Null reduzierst.

Das Incentive-Framework

... das A-Player anzieht und B-Player fernhält. Copy-Paste Provisionsmodelle die wir über 4 Jahre getestet haben - von Cold Caller bis Senior Closer. Mit konkreten Zahlen und Beispielrechnungen.

Das 5h/Woche Leadership-System

... mit dem ich 23 Teammitglieder führe. Inklusive aller Templates, KPI-Dashboards und SOPs aus unserem internen System. Das System läuft fast automatisch, sobald es implementiert ist.

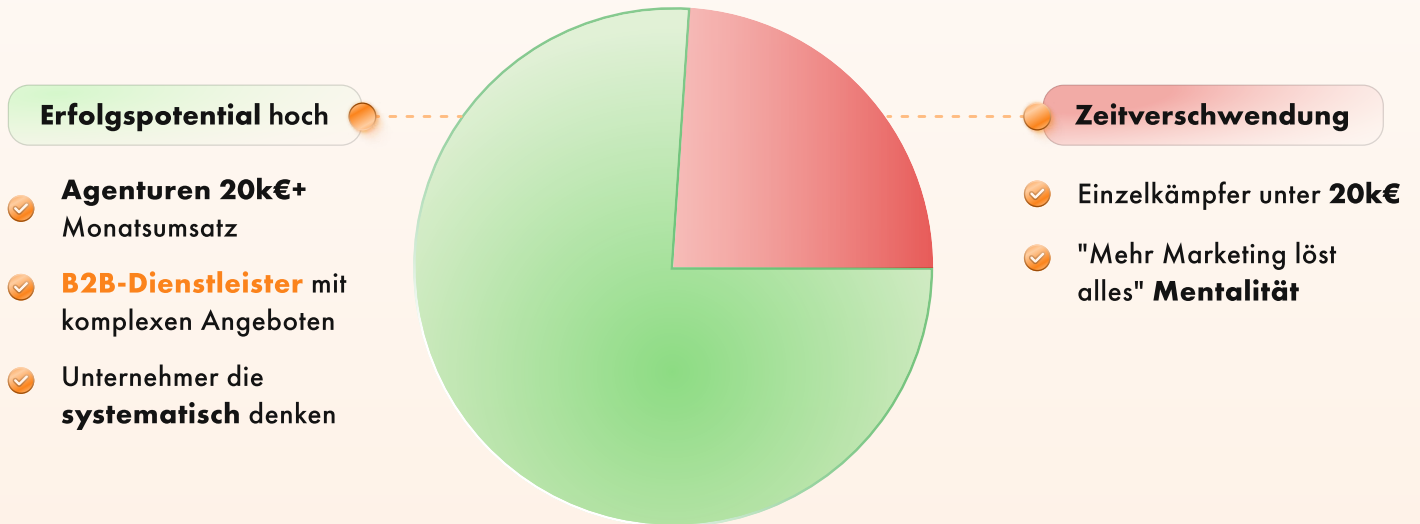


Du bist hier richtig

Die bewährte **Skalierungs-Roadmap** von 1 auf 15+ Vertriebler ohne Chaos. Exakt die Phasen und Timing-Faktoren die über **Erfolg oder 100k€ verbranntes Geld** entscheiden.

★★★★★ Bei **550+** Kunden bewiesen

Für wen dieses System funktioniert (und für wen nicht)



Du bist hier richtig, wenn

Dieses System wurde speziell für etablierte B2B-Dienstleister entwickelt, die bereit sind den **nächsten Schritt** zu gehen:

- ✓ **B2B-Dienstleister:** Agenturen, Berater, IT-Services, Coaches, SaaS
- ✓ **20k€+** Monatsumsatz
- ✓ Investition in **systematische Prozesse** nicht nur Marketing
- ✓ Ausstieg aus dem **operativen Vertrieb** und planbar *skalieren*



Du **verschwendest** Zeit, wenn

Sei ehrlich zu dir selbst. Wenn einer dieser Punkte auf **dich** zutrifft, ist **dieses System** (noch) nichts für dich:

- ✗ **Unter 20k€ Umsatz** → dann fix erst dein Marketing-Problem mit unseren anderen Systemen
- ✗ Du glaubst immer noch, dass "**mehr Leads**" dein einziges Problem lösen
- ✗ Du willst weiterhin **jeden Sales-Call selbst machen**
- ✗ Du suchst nur nach "**Quick-Fixes**"
- ✗ Du denkst, ein "**Sales-Genie**" löst all deine Probleme.

Die 6 Fehler die dich bis zu **100.000€** im Monat kosten

Der Fehler-Eisberg



✓ **Sichtbare Kosten** - Gehälter, Tools, Schulungen

✗ **Versteckte Kosten** - Opportunitätskosten, verlorene Deals, Team-Demotivation, Kundenverluste

✗ **100k€+** monatliche **Verluste** durch schlechtes Sales-Team

Zu viele Unternehmen machen **kostspielige Fehler**, die zu massiven Opportunitätskosten führen. Diese können schnell bis zu **100.000€ im Monat** erreichen, wenn schlechte Vertriebler oder ineffiziente Prozesse den Umsatz **schmälern**.

Als wir noch ganz am Anfang standen, haben wir selbst **jede Menge Fehler gemacht**, weil uns Systeme fehlten. Schmerzhaft haben wir gelernt, wie viel dich diese Fehler **kosten** können.

Die brutale Rechnung: Wenn ein schlechter Verkäufer aus 10 Verkaufsmöglichkeiten **10.000€ Umsatz** macht und ein guter **30.000€ Umsatz** macht, dann kostet dich der schlechte Verkäufer neben seinem Gehalt zusätzlich **20.000€ Opportunitätskosten. Pro Monat.** Das ist nur ein einziger Verkäufer.

Fehler #01

Unstrukturierter Recruitingprozess

Ein unstrukturierter Recruiting-Prozess führt dazu, dass du zu wenig Bewerber generierst und keinen Überblick hast. Zu wenig Bewerber bedeutet, dass du einen schlechten **Auswahlpool** an Vertrieblern hast. Das Fehlen von Vergleichswerten macht es wiederum schwer, gute Vertriebsmitarbeiter zu erkennen.

Dadurch wirst du tendenziell schlechte Vertriebsmitarbeiter einstellen, ohne zu wissen, woran es liegt. Der Vertriebler wird sich nicht die Schuld geben und du wirst wahrscheinlich die Zusammenarbeit beenden. **Das Resultat:** hohe Fixkosten, keine klaren Erkenntnisse und keine Verbesserungen. Das Kernproblem bleibt ungelöst: Du stellst die falschen Leute ein.

Fehler #02

Fehlende Transparenz und Messbarkeit

Viele Unternehmen haben zwar **KPIs**, aber oft sind es die falschen. Diese KPIs werden nicht täglich überprüft, und es werden keine gezielten **Maßnahmen** ergriffen. Ohne klare, relevante KPIs und regelmäßiges Reporting fehlt die nötige Transparenz im Vertriebsteam.

Es ist, als ob du ein Auto ohne Tacho fährst - du weißt nie genau, wie schnell du unterwegs bist oder wann du anhalten musst. Deshalb ist ein CRM-System unfassbar wichtig. Denn ohne diese **Einblicke** bleibt unklar, wo es hakt und welche Bereiche verbessert werden **müssen**.

Fehler #03**Fehlendes
Training
und Entwicklung**

Ohne **kontinuierliches** Training und Entwicklung bleibt dein Vertriebsteam schnell hinter den aktuellen Marktanforderungen zurück. Viele Unternehmen **vernachlässigen** regelmäßige Roleplays. Oft ist es so, dass sie gar nicht wissen, wie effizientes Roleplaying läuft. Einmal im Halbjahr ein Seminar zu besuchen reicht bei weitem nicht aus.

Wenn deine Vertriebler täglich **gut** performen sollen, dann müssen sie auch täglich **trainieren**. Andernfalls schreibst du nur **rote** Zahlen Monat für Monat. Bei uns macht jedes Team täglich Roleplays nach dem Daily Huddle.

Fehler #04**Fehlende
Datengrundlage**

Die meisten **CRM-Systeme**, die wir sehen, sind zu schlecht aufgesetzt. Das bedeutet, dass du keinen Einblick in deine **Daten** hast. Du weißt nicht, warum unqualifizierte Gespräche stattfinden oder warum bestimmte Prozesse nicht funktionieren.

Ohne klare **Datengrundlage** bleibt der Vertrieb ein Rätsel und wichtige Entscheidungen basieren eher auf Bauchgefühl als auf **Fakten**.

Fehler #05**Schlechte
Teamkultur**

Die meisten wissen nicht, wie eine gute **Sales-Team-Kultur** aussieht. Ein starkes Team geht jeden Tag die **Extra-Meile**, um Umsatz reinzuholen, und unterstützt sich gegenseitig, ohne dass von außen Druck ausgeübt werden muss.

Ohne diese Kultur sinken Motivation und Zusammenhalt in den Keller, was die Gesamtleistung drastisch nach unten zieht.

Fehler #06**Low-Level
Leadership**

Ohne starke **Führung** verliert dein Vertriebsteam schnell den Fokus. Auch die Motivation sinkt. Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter nicht inspirieren und unterstützen, erleben **stagnierende** Leistungen und hohe **Fluktuation**. Leadership ist eine Mischung aus persönlicher Menschenführung und **Management-Systemen**, die dein Team zu Top-Leistungen beflügelt.

Diese **6 Fehler** können den Erfolg deines Vertriebsteams erheblich beeinträchtigen. Sie führen zu ineffizienten Prozessen, sinkender Motivation und verpassten **Umsatzchancen**.



Vertiefung zu den häufigsten Fehlern:
6 Jahre Leadership Erfahrung in 31 Minuten

[VIDEO ABSPIELEN](#) ▶

Bevor du weiterliest: Unser YouTube-Kanal ist eine Goldgrube



Die **Must-Watch** Playlist für Sales-Team Aufbau:

Foundation & Mindset:



Die ungefilterte Wahrheit über Millionen-Vertriebe

[VIDEO ABSPIELEN](#)



1 Mio P/Monat - Sales Team Aufbau

[VIDEO ABSPIELEN](#)

Recruitment & Hiring:



Hiring Video - So würde ich mein Sales Team heute aufbauen

[VIDEO ABSPIELEN](#)



Der Nr. 1 Weg ein Cold Calling Team aufzubauen

[VIDEO ABSPIELEN](#)

[Zum Heartbeat Youtube-Kanal](#)



Bevor du weiterliest: Unser YouTube-Kanal ist eine Goldgrube



Die **Must-Watch** Playlist für Sales-Team Aufbau:

Vergütung & Incentives:



So vergüte ich mein 2,6 Mio € Sales-Team. Mach Copy-Paste

[VIDEO ABSPIELEN](#)



Sales-Team mit 0€-Risiko aufbauen

[VIDEO ABSPIELEN](#)

Leadership & Management:



6 Jahre Leadership Erfahrung in 31 Minuten

[VIDEO ABSPIELEN](#)



So baust du ein 10+ Sales-Team, das **GARANTIERT** Schlagzahl liefert

[VIDEO ABSPIELEN](#)

Über

450 Videos,

2M+ Aufrufe,

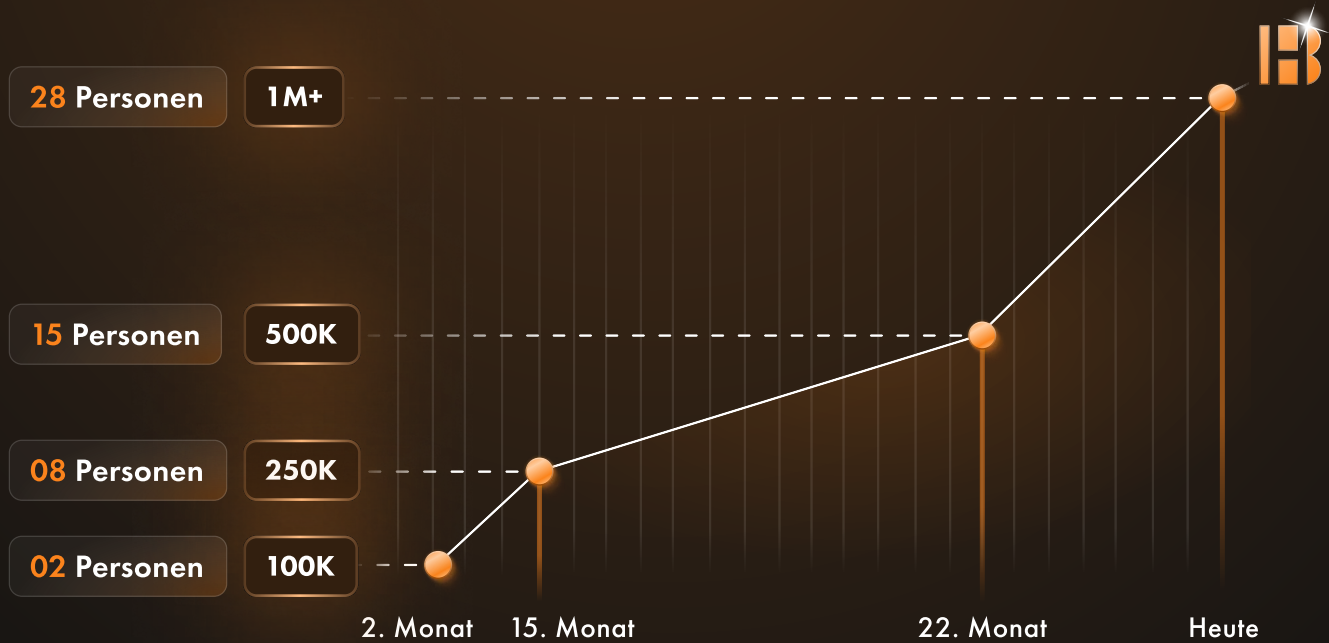
95%+ Like-Rate

Abonniere jetzt und verpasse keine **Updates** zu Sales-Team Aufbau, Recruitment und Leadership-Systemen.

[Zum Heartbeat Youtube-Kanal](#)



Die Heartbeat-Story: Von 0 auf 1M€ in 30 Monaten



Sabrina und Stefan Graf standen da, **wo viele von euch heute stehen**: Mit einer **Vision**, aber ohne System. **50.000€** Startkapital investiert. Das Ziel? Das **beste B2B-Sales-Team** im DACH-Markt aufzubauen. Was dann passierte, war das Ergebnis systematischer Arbeit, nicht von Glück oder Marketing-Tricks:

- Monat 2** **100.000€** Monatsumsatz
 Weil wir ein System hatten, nicht weil wir Glück hatten. Das erste Sales-Team Mitglied war an Bord und die Grundstrukturen funktionierten bereits.
- Monat 15** **250.000€** durchbrochen
 Während andere noch am "perfekten Pitch" feilten, hatten wir bereits 8 Vertriebsmitarbeiter systematisch aufgebaut und geführt.
- Monat 22** **500.000€** konstant drüber
 Und das System lief fast ohne die Founder. Das Team hatte Momentum entwickelt und trug sich selbst.
- Heute** **1.000.000€+** Monatsumsatz
 Und das System lief fast ohne die Founder. Das Team hatte Momentum entwickelt und trug sich selbst.

Aber hier ist die Wahrheit: Das war kein Zufall. Und es war definitiv keine overnight success story. Es war das **Ergebnis** von zwei Prinzipien, die alles **veränderten**.

Das eigentliche **Geheimnis**

Zwei **Prinzipien** die alles veränderten



Systeme bauen, die ohne dich funktionieren

Der **größte Fehler** ist, den wir am **Anfang** gemacht haben? Wir dachten, wir sind das Produkt.

Falsch. Das **System** ist das **Produkt**.

Diese Erkenntnis hat **alles** verändert. Statt jeden Tag **Feuer** zu löschen, haben wir **Systeme** gebaut. Systeme für **Onboarding**. Systeme für **Kommunikation**. Systeme für **Qualität**. Systeme für **Führung**.

Heute arbeiten diese exakten Frameworks bei unseren **550+ Kunden**. Sie durchbrechen dieselben **Wachstumshürden**, vor denen sie jahrelang standen.



A-Player anziehen statt **B-Player** trainieren

Hand aufs Herz: Wie viel Zeit verschwendest du damit, *mittelmäßige* Leute zu **großartigen** zu machen?

Wir haben einen **radikalen** Weg gewählt: **Nur die Besten.** Punkt.

Unser Team besteht **ausschließlich** aus Leuten, die woanders schon **Champions** waren:

- ✔ **Meta-Ads-Veteranen** die Greater und Finest Audience von **0 auf 8-stellig** skaliert haben
- ✔ **Sales-Maschinen** die bereits 8-stellige Deals abgeschlossen haben
- ✔ Die **LinkedIn Ads-Experten** im deutschsprachigen Raum (ja, wirklich)
- ✔ **Elite Sales-Coaches** trained by Europas Top-Trainern

Die **10-Millionen-Euro-Frage:** "Warum arbeiten die bei euch?"

A-Player arbeiten nur bei **A-Companies**.

Und A-Companies haben drei Dinge gemeinsam:

- ✔ **Systeme** statt Chaos
- ✔ **Kundenerfolg** statt Eigenmarketing
- ✔ **Langfristige Vision** statt kurzfristige Hacks

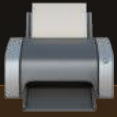
Mal ehrlich: Würdest **DU** in einem Unternehmen arbeiten, wo **täglich** das Chaos ausbricht?

Die komplette **Erfolgsgeschichte:**
1 Mio P/Monat - Sales Team Aufbau



VIDEO ABSPIELEN ▶

Wie du am meisten aus diesem **Playbook** rausholst!



Schritt 01 Drucke es aus



Schritt 02 Markiere wichtige Stellen

Schritt 03 Schau die Videos



Schritt 04 Plane die Umsetzung



Schritt 05 Implementiere Schritt für Schritt

So holst du **Maximum** raus:

01 Drucke das Playbook aus

Studien zeigen: Du lernst 23% besser mit physischen Dokumenten. Kein Smartphone-Ping lenkt ab

02 Markiere & notiere dir Stellen - Was passt zu deiner Situation? Was willst du sofort umsetzen? Schreib Notizen an den Rand.

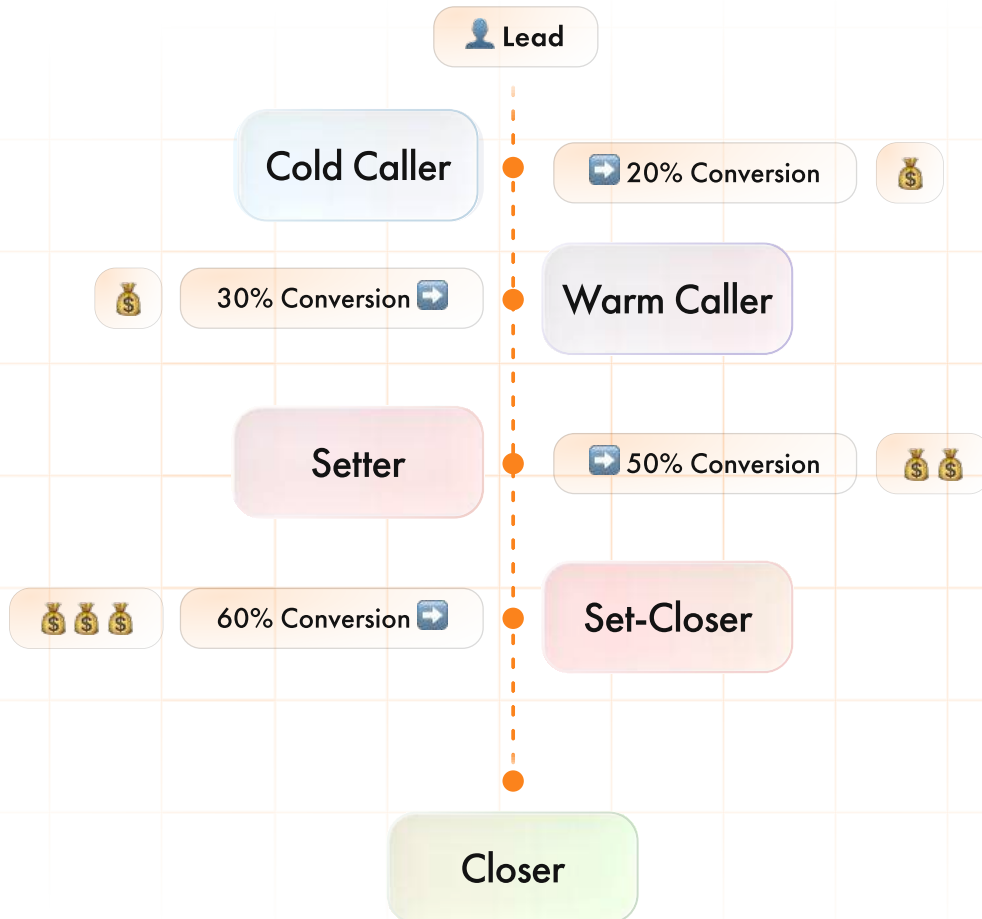
03 Schau die Videos in Reihenfolge - Jedes Video vertieft einen Playbook-Abschnitt. Links findest du überall im Dokument.

04 Plane deine Umsetzung - Nicht alles auf einmal. Fang mit einer Rolle an, perfektioniere sie, dann die nächste.

05 Implementiere systematisch - Wissen ist Potenzial. Umsetzung ist Macht. Die besten Playbooks der Welt bringen nichts ohne Action.

⊗ **Häufiger Fehler: Das Playbook lesen und nie umsetzen. Besser: 20% lesen, 80% umsetzen, als 100% lesen und 0% umsetzen.**

Das 5-Rollen High-Performance Sales-System



Vergiss das veraltete "**Setter + Closer**" Modell.

Das funktioniert nur bei **High-Volume, Low-Price** Geschäften.

Für komplexe B2B-Services brauchst du **spezialisierte Rollen**, die wie ein Orchester zusammenarbeiten.

Warum scheitern **90%** mit dem **Standard-Modell**?

→ Weil sie versuchen, **komplexe Verkaufsprozesse** mit nur **zwei Rollen** abzubilden.

Das ist, als würdest du versuchen, ein Symphonieorchester nur mit Geige und Klavier zu ersetzen.

Rolle 01



Cold Caller - Der Lead-Generator

Was er den ganzen Tag macht: Der Cold Caller ist deine **Marketing-Maschine**. Er macht den ganzen Tag nichts anderes als eiskalte Leads anrufen und **Erstgespräche vereinbaren**. Er darf seine eigenen Leads auch followupen - **denn all the money is in the followup**. Wenn er sagt "Meld dich nächste Woche", legt er sich im CRM eine **Task** rauf und melden sich dann wieder bei dem Lead.

Warum diese Rolle entscheidend ist: Ein wirklich **guter Vertriebler**, der bereits **20.000€** monatlich verdient hat, hat meistens nicht so viel Bock auf Lead-Generierung und Cold Calling. Der hat lieber, dass das für ihn **erledigt** wird. Dadurch bauen wir eine **Vertriebspipeline** auf und können gleichzeitig Vertriebler risikolos testen.

Das Risiko-Argument: Wenn jemand bei uns anfängt und als **Setter** arbeiten möchte, lassen wir ihn gerne an einem Probetag einmal **Kaltakquise** machen. Warum ist das risikolos?

Weil: Wenn er das schlecht macht und zum Beispiel **40 Entscheider** an diesem Tag erreicht – und er macht es schlecht – dann haben wir eben **40 kalte Leads** „verbrannt“.

Wenn er aber **warme Leads** anruft, also Ad-Leads, für die ich Geld ausgegeben habe, und diese verbrennt, dann habe ich natürlich deutlich **höhere Opportunitätskosten**.

Bei der **Kaltakquise** hingegen hast du praktisch keine echten Opportunitätskosten.



Training-Fokus:

Dieses System wurde speziell für etablierte B2B-Dienstleister entwickelt, die bereit sind den **nächsten Schritt** zu gehen:

- ✓ **Opening und Pain-Finding**
(relativ simpel)
- ✓ **Schlagzahl-Aufbau**
(200-400 Anrufe/Tag)
- ✓ **Einwand-Behandlung** bei Terminlegung



Vergütung & Benchmarks:

Dieses System wurde speziell für etablierte B2B-Dienstleister entwickelt, die bereit sind den **nächsten Schritt** zu gehen:

- ✓ **Fixum:** 1.500-2.500€
- ✓ **Pro Neukunde:** 300-800€ (gestaffelt)
- ✓ **On-Target Earning:** 2.000-8.000€
- ✓ **Unser bester Cold Caller:** 9.000€/Monat
- ✓ **Erwartung:** 10-25 Termine pro Woche

Rolle 02

Warm Caller - Der Effizienz-Multiplier

Was er macht: Der Warm Caller ruft **Ad-Leads** an - nicht die ganz frischen, sondern die etwas **älteren Leads**. Er qualifiziert diese vor und vereinbart **Erstgespräche**. Das ist eine geniale Rolle, die wir entwickelt haben.

Die Entstehungsgeschichte dieser Rolle:

Wir hatten einen sehr guten **Setter** eingestellt, der zuvor bei einem Mitbewerber (TAC – The Advertising Collective) als **Closer** gearbeitet hatte. Er kam zu uns als Setter und war auch **recht gut**, hatte aber keine hohe **Schlagzahl**. Letztlich haben wir uns von ihm getrennt, weil er unehrlich war.

Daraus entstand jedoch eine Idee:

Was wäre, wenn wir eine Art "**Produktionsstraße**" mit mehreren guten Settern hätten? Gleichzeitig generieren wir durch Freebies, die wir schalten, täglich **50 bis 70** neue Leads. Der Setter wollte diese Leads jedoch nicht wirklich anrufen – er hatte Schwierigkeiten damit, täglich 200 Wählversuche zu machen.

Das Warm-Caller-System:

Ein **Senior Setter** bekommt einen **Warm Caller** zugewiesen. Dieser Warm Caller macht den ganzen Tag nichts anderes, als warme Listen abzuarbeiten – und er darf nur für einen Senior Setter **Termine vereinbaren**.

Das ist sein Anreiz: Der Senior Setter gibt ihm morgens und abends **Feedback**. Er trainiert ihn also **zweimal täglich** – wie er die Leads besser **vorqualifizieren** und „**hyped**“ kann, damit die Showrate steigt.

Der geniale Effekt:

Ein guter Senior Setter gibt systematisch sein **Wissen** weiter. Das sorgt für bessere **Duplizierbarkeit** und **Replizierbarkeit** – denn B2B-Setting ist per se schwieriger als B2C-Setting. Man spricht mit **komplexeren Geschäftsmodellen** und mit Unternehmern, die bereits viel Erfahrung haben.

Training-Fokus:

- ✓ **Opening** (*gut im Opening sein*)
- ✓ **Pain** aufmachen (*Gap-Finding*)
- ✓ **Business-Analyse**
- ✓ **Qualifizierung** von warmen Leads

Vergütung & Benchmarks:

- ✓ **Fixum:** 2.000€
- ✓ **Pro Neukunde:** 400-600€
- ✓ **On-Target Earning:** 2.500-6.000€
- ✓ **Warum niedriger:** Macht weniger Volumen aber wird intensiv gecoacht



Der Aufstiegs-Pfad: Nach 3-6 Monaten, wenn er gut ist, kann er selber Setter werden. Das ist eine **Produktionsstraße** für gute Setter.

Rolle 03



Setter - Der Opportunity-Creator

Wann brauchst du einen Setter? Ein Setter kommt ins Spiel, wenn du noch am Anfang stehst und bereits erste Leads über **Ads** oder andere warme **Lead-Quellen** generierst. Der Setter übernimmt dann das **Anrufen**, **Qualifizieren** und das **Eintragen** von Sales Calls in den **Kalender**.

Der Effizienz-Vorteil: Wenn du einen **Closer** hast – oder selbst der Closer bist – sparst du dir **wertvolle Willenskraft**. Warum? Weil du dich nur noch auf **vorqualifizierte** Termine im Kalender konzentrieren musst.

Das heißt: keine zeitfressende Lead-Sichtung, kein Durchforsten von Kontakten – nur noch **Verkaufsgespräche**. So bleibt der Fokus bei dir oder deinem Top-Vertriebler ganz auf dem, was wirklich zählt: **dem Abschluss**. Mehr Effizienz, weniger Reibungsverluste.

Training-Fokus:

- ✔ **Opening** (voraussetzung)
- ✔ **Pain** aufmachen können
- ✔ **Deep-Dive-Analyse**
- ✔ **Frame-Setting** für den Closer

Vergütung - KEIN Fixum:

- ✔ **KEIN Fixum**
- ✔ **Pro Neukunde:** 500-1000€
- ✔ **On-Target Earning:** 3.000-12.000€
- ✔ **Warum:** Wir wollen das Incentive-Modell für Top-Performer optimieren: Setter, die viele qualifizierte Termine legen, sollen viel verdienen – schlechte Performance wird entsprechend geringer vergütet.

Rolle 04

 **Set-Closer -
Der Pipeline-Owner****Was er macht:**

Der Set-Closer ist wie ein **Setter** – nur mit **Abschlussstärke**. Er ruft warme Leads an, setzt die Termine selbst, schließt sie ab und hat damit vollständiges **Ownership** über seine Pipeline – ein vollwertiger **Pipeline-Vertriebler**. Das Einzige, was er nicht macht, ist Kaltakquise.

Welches Problem löst er?**Problem 1 – Ausfallrisiko:**


Wenn du nur einen Closer hast, senkt ein Set-Closer das **Risiko** bei Ausfällen – was extrem **wertvoll** ist. Wenn der Closer krank ist, im Urlaub oder ausfällt, steht sonst alles still.

Problem 2 – Risikoloser Closer-Test:


Mit mehreren Set-Closers kannst du neue Closer **risikofrei** testen. Bevor du deinen ersten Closer fest einstellst, teste zwei Leute parallel als **Set-Closer**. Schau, wer sich durchsetzt – der **Bessere** kann dann zum reinen Closer aufsteigen.

Der Vergütungs-Vorteil:

Ein Set-Closer kann deutlich **mehr verdienen**, weil er sowohl die Setter- als auch die Closer-Provision bekommt. Das macht die Rolle **attraktiv** und **leistungsorientiert**.

 **Training-Fokus:**

- ✓ **Deep Gap-Finding** (tiefen Schmerzpunkt finden)
- ✓ **Beratung** (er muss beraten können)
- ✓ **Einwandbehandlung**
- ✓ **Follow-up-Systeme**

 **Vergütung & Benchmarks:**

- ✓ **KEIN Fixum**
- ✓ **Prozente** auf Cashflow (10-15%)
- ✓ **On-Target Earning:** 5.000-15.000€

Rolle 05



Closer - Der Deal-Finalizer

Was er macht:

Der Closer führt ausschließlich **Verkaufsgespräche**. Das Closing selbst ist relativ simpel: Deep Gap-Finding, Beratung und Abschluss auf **Cashflow-Basis**.

Die eiserne Regel – niemals Fixum für Closer:

Auf keinen Fall ein **Fixum** zahlen! Ein schlechter Closer, der nicht abschließt, muss das **finanziell spüren**.

Warum das so wichtig ist:

Wenn du einen Kaltakquisiteur hast, der den ganzen Tag Termine legt, verdient dieser nur auf **Provisionsbasis**. Das heißt: Wenn der Closer schlecht abschneidet, leidet auch der **Kaltakquisiteur** mit. Beim **Setter** ist es genauso. Und der Closer – in der wichtigsten Rolle – bekommt ein **Fixum**? Ganz **schlechte Idee**.

Die Verantwortung:

Der Closer muss vollständiges **Ownership** übernehmen. Es ist die **anspruchsvollste** Rolle im Vertrieb – ob als Closer oder Set-Closer. Gibst du ihm Leads, entstehen **Opportunitätskosten** – denn diese Leads könnten anderweitig effizienter genutzt werden.

Training-Fokus:

- ✓ **Deep Gap-Finding**
- ✓ Beratung auf **höchstem** Niveau
- ✓ **Einwandbehandlung** unter Druck
- ✓ **Follow-up** von komplexen Deals

Vergütung - KEIN Fixum:

- ✓ **KEIN Fixum** (*niemals*)
- ✓ **Prozente** auf Cashflow: (10-20%)
- ✓ **On-Target Earning:** 8.000-25.000€


Detaillierte Erklärung des Systems:

So baust du ein 10+ Sales-Team, das **GARANTIERT** Schlagzahl liefert

VIDEO ABSPIELEN ▶

Das Zero-Risk Recruitment System

Das größte Problem beim **Sales-Team Aufbau**? Du weißt nie, wen du wirklich bekommst. Recruiting ist guessing, firing and promoting is knowing. Die meisten haben völlig falsche Erwartungen. Sie denken, sie sprechen mit 5 Bewerbern und stellen den **besten** ein. Das funktioniert nie. Hier sind die Mindset-Shifts, die **alles ändern**:

Die 3 Mindset-Shifts die den Unterschied machen

Shift #01

Ein Top-Verkäufer zu finden ist 3-10x mehr Aufwand als einen Durchschnittsverkäufer

Ein unstrukturierter Recruiting-Prozess führt dazu, dass du zu wenig Bewerber generierst und keinen Überblick hast. Zu wenig Bewerber bedeutet, dass du einen **schlechten Auswahlpool** an Vertrieblern hast. Das Fehlen von Vergleichswerten macht es wiederum schwer, gute **Vertriebsmitarbeiter** zu erkennen.

Dadurch wirst du tendenziell schlechte Vertriebsmitarbeiter einstellen, ohne zu wissen, woran es liegt. Der Vertriebler wird sich nicht die Schuld geben und du wirst wahrscheinlich die Zusammenarbeit beenden. Das **Resultat**: hohe **Fixkosten**, keine klaren Erkenntnisse und keine Verbesserungen. Das Kernproblem bleibt ungelöst: Du stellst die **falschen Leute** ein.



Shift #02

Ein Top-Verkäufer bringt 3x mehr als ein Durchschnittsverkäufer

Der Wert, den ein **Top-Verkäufer** bringt - wenn du verstehst, dass das eine der wichtigsten Aufgaben als Unternehmer ist: **Resource Allocation**. Die Ressourcen der Firma, Geld und deine Zeit richtig zu allokalieren, richtig zu investieren. A-Player Team aufbauen ist das, wo der **beste Return** on Investment Zeit gegeben ist, weil das einfach die Firma trägt.

Ein **Top-Verkäufer** bringt nun mal deutlich mehr. Bei uns haben wir zum Beispiel Setter: Einer gewinnt vielleicht **1-2 Neukunden** im Monat, ein anderer **8-10** - bei exakt gleichen Marketingkosten und identischem Overhead durch Technik und andere Faktoren. Das ist der Unterschied zwischen **gut und exzellent**.

Shift #03

Es gibt mehr als genug Sales-Reps - Du musst nur richtig suchen

Als ich das erste Mal versucht habe, mich aus dem Closing **herauszuentwickeln**, hatte ich zunächst eine extreme **Scarcity-Mentalität**. Ich glaubte, es gäbe viel weniger gute Closer am Markt, als tatsächlich verfügbar sind. Das war ein Fehler.

Wir hätten auf **Abundance** setzen und deutlich mehr Bewerber generieren müssen. Wenn du ein starkes **Vertriebsteam** aufbauen willst, sehe ich immer wieder den **gleichen Fehler**: Viele investieren zu viel in Training, Leadership oder andere Dinge - statt einfach massiv Energie ins Recruiting zu stecken, um eine echte Bewerberfülle zu schaffen.

Ich kann dir sagen: Wir führen pro Woche Gespräche mit **4-5 Closern**, die ein starkes Track Record in unserer Branche haben. Wenn du so im Monat **20 Erstinterviews** führst und mit **10** davon in den nächsten Schritt gehst, hast du am Ende genau so viele gute Kandidaten, wie du brauchst.

Das **3-Kategorien** Bewertungssystem

Jeder Bewerber wird in **drei Kategorien** bewertet, bevor er überhaupt zum **Interview** eingeladen wird:

1. Skill-Set

(1-10
Bewertung)

Das Skill-Set, was sie mitbringen, rein spezifiziert auf das Thema Sales:

- 01 Wie gut kann die Person sprechen
- 02 Einwandbehandlung machen
- 03 Gute Analyse, Tonalität, Sprache
- 04 Ein gutes Mindset, gute Energie

2. Culture-Fit

(Ja/Nein)

Wir haben eine bestimmte Kultur, verschiedene Unternehmen haben verschiedene Kulturen, und die Person muss auch gut in deine Kultur reinpassen. Wenn du die falschen Leute in deine Firma reinholst, dann führt das dazu, dass du ein Team aus verschiedenen Menschen aufbaust, die sich gegenseitig nicht mögen und wo man nicht Hand in Hand ineinandergreift.

Bei uns ist zum **Beispiel**:

- 01 Spaß ein wichtiger Wert - unsere Teammitglieder sollen Spaß haben
- 02 Wachstum, Weiterentwicklung - jeder soll wachsen und sich weiterentwickeln
- 03 Extra Meile gehen, pushen, Gas geben - das ist uns sehr wichtig
- 04 Respekt - wenn man respektlos miteinander umgeht, tolerieren wir das nicht

Die Kultur geht vom Gründer aus, wenn er gut ist, wenn er ein guter Leader ist. Die Kultur ist eine der heiligsten Dinge, die du in deiner Firma haben kannst.

3. Bubble-Fit

(Ja/Nein)

Du willst Leute haben, die aus deiner Bubble kommen. Wenn du IT-Dienstleister bist, dann bringt es dir nichts, wenn du einen Closer hast, der nur in der Online-Marketing-Szene bis jetzt war.

Warum Bubble-Fit so wichtig ist:

Erstens: Er braucht Stallgeruch – also das Gefühl, die Zielgruppe bereits zu kennen. Das ist ein riesiger Vorteil.

Außerdem: Wenn jemand bereits in dieser Welt unterwegs war, musst du ihm viele Dinge nicht mehr erklären.

Bei uns gilt ein einfaches, klares Kriterium:

Wenn jemand nicht aus der Bubble kommt, ist er für uns grundsätzlich nicht relevant.

Beispiel: Wenn jemand bisher nur als Versicherungsmakler gearbeitet hat, kann er bei uns gerne in der Kaltakquise starten – aber auf keinen Fall in einer höheren Rolle.

Der Probetag-Filter - Wo 70% rausfallen

Jeder potenzielle **Kandidat** macht einen **bezahlten Probetag**. Das ist nicht verhandelbar.

- 01 Cold Calling-Fähigkeiten (2 Stunden echte Calls)
- 02 Lernfähigkeit (Feedback umsetzen zwischen Vormittag und Nachmittag)
- 03 Team-Integration (Wie verhält er sich im Team)
- 04 Belastbarkeit unter Druck (Wie reagiert er auf schwierige Calls)

Das Ergebnis: 70% fallen hier raus. Besser jetzt als nach 3 Monaten mit **15.000€** verbranntem Geld.

Das Ramping-System - Jeder startet unten

Jeder neue Mitarbeiter **startet** in der niedrigsten Rolle und kann sich hocharbeiten. Bei uns ist es so: Wenn jemand reinkommt, und ich habe das Gefühl, "oh, der könnte eigentlich **Closer** sein", dann startet er 2-3 Wochen im Setting, um **Culture-Fit** zu zeigen.

Der Aufstiegs-Pfad:

- 01** Cold Caller (2-6 Monate) - Jeder fängt hier an, außer er hat bereits Setting-Erfahrung
- 02** Warm Caller (2-4 Monate) - Für die, die gut im Calling sind aber noch lernen müssen
- 03** Setter (6+ Monate) - Wenn sie beweisen, dass sie qualifizieren können
- 04** Set-Closer (6+ Monate) - Für die, die auch closet können
- 05** Closer - Nur die Top-Performer

Warum dieses System funktioniert: Du testest jeden auf jeder Stufe. Wer nicht performen kann, bleibt auf seiner Stufe oder geht. Wir wollen eine **Meritokratie** leben in unserem Vertrieb: Die Besten kommen voran und die Schlechtesten steigen aus. Jeder hat es 100% in seiner eigenen Verantwortung.

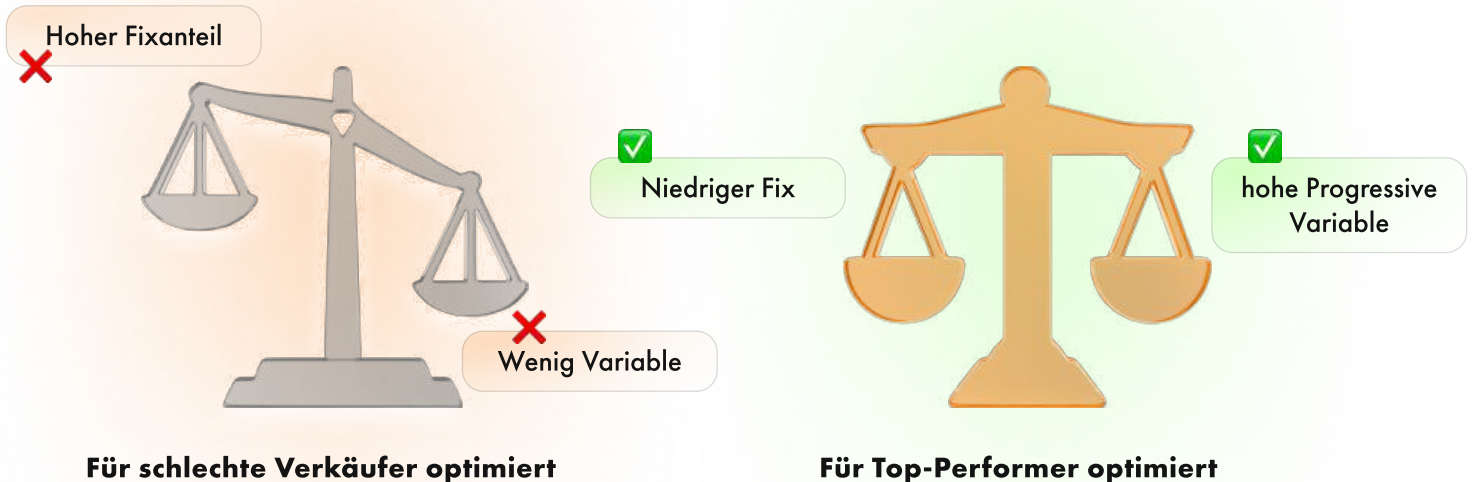
MILLIONEN TEAM



Recruitment Deep-Dive:
Hiring Video - So würde ich mein Sales Team heute aufbauen

VIDEO ABSPIELEN ▶

Das Incentive-Framework das A-Player anzieht



Das größte Problem der meisten **Vergütungsmodelle**? Sie sind für schlechte Verkäufer **optimiert**. Charlie Munger hat immer gesagt: "Show me the incentives and I show you the outcome." Zeige mir die Incentives und ich zeige dir das **Ergebnis**. Je mehr du das, was du möchtest, alignen kannst mit dem, was dein Vertriebler incentiviert bekommt, **umso besser**.

Die 3 Golden Rules der Sales-Vergütung

1. Incentives drive Behavior - Immer

Was du **incentivierst**, das bekommst du. Wenn du hohe **Fixgehälter** zahlst, bekommst du bequeme Mitarbeiter. Wenn du **Performance** belohnst, bekommst du **High-Performer**.

2. Variable > Fix - Ausnahmslos

Ich habe einen Begriff implementiert, der nennt sich **Fixumschnorrer**. Wenn du im Vertrieb einen kurzen **Sales Cycle** hast (was **98%** der Zuhörer haben), dann würde ich niemals viel Fixum vergüten. Ich würde das Fixum so gering wie möglich vergüten und den Rest variabel.

Warum? Ich möchte, dass **Top-Performer** richtig viel Geld verdienen und **Low-Performer** weniger Geld verdienen, weil ich meine Firma auf Top-Performer **optimieren** will.

3. Progressive Skalierung - Der Multiplier-Effekt

Top-Performer sollen nicht nur etwas mehr verdienen - sie sollen **massiv** mehr verdienen. Bei uns verdient der beste Cold Caller **9.000€**, der schlechteste ist mit **1.500-2.000€** nach Hause gegangen. Der Gap ist sehr groß, und das ist das, was ich **haben möchte**.

Praktische Vergütungsmodelle aus unserem System

Basis-Modell:

✓ Fixum: 2.000€

01 Kunde: 300€

02 Kunde: 500€

03 Kunde: 700€

04 Kunde: + 800€

Performance bei verschiedenen Leistungen:

1 Kunde: 2.300€ (*schlecht - soll weh tun*)

3 Kunden: 3.500€ (*okay - durchschnittlich*)

5 Kunden: 5.100€ (*gut - über Durchschnitt*)

8 Kunden: 8.500€ (*top - richtig viel Geld*)

Du siehst: Der Top-Performer verdient fast **4x mehr** als der schlechte Performer. Das ist genau das, was du willst. Es zieht **gute Leute an** und hält schlechte fern.

Setter Vergütung - Die radikale Entscheidung:

Bei uns ist es so: Bei uns gibt's kein Fixum für einen Setter, sondern nur **variable Vergütung pro** Neukunde. Dafür zahlen wir **recht gut pro** Neukunde.

✓ **KEIN Fixum**

✓ **Pro Neukunde:** 700 Standard - 1.000€ in Ramping-Phase

✓ **On-Target Earning:** 3.000-12.000€

✓ Können sogar 15.000€ verdienen

Closer Vergütung - NIEMALS Fixum!

Für Closer gibt es **eine eiserne Regel**: Niemals ein Fixum! Ein schlechter Closer, der schlecht closet, dem muss es richtig **weh tun**.

Warum das so kritisch ist: Wenn du einen Cold Caller hast, der den ganzen Tag Gas gibt und Termine legt, verdient er **provisionsbasiert** – das heißt: Wenn der Closer schlecht abschließt, spürt der Cold Caller das direkt am **eigenen Einkommen**.

Beim Setter ist es genauso. Und der Closer – **in der wichtigsten Rolle** – bekommt ein Fixum?

Ganz schlechte Idee.

Closer-Vergütung:

- ✔ **KEIN Fixum** (*niemals!*)
- ✔ **Prozente auf Cashflow:** 12-20%
- ✔ **On-Target Earning:** 8.000-25.000€

Der Ramping-Bonus - Für erfolgreichen Start

Das Problem: Wenn jemand neu bei uns anfängt, hat er keine Follow-up-Listen.

Das bedeutet: Er hat keine Kontakte, die ihn schon kennen, bei denen er einfacher Termine legen könnte. Auch seine Pipeline ist noch leer.

Die Lösung: Deshalb führen wir einen Ramping-Bonus ein. Über einen fest definierten Zeitraum erhält der neue Mitarbeiter einen zusätzlichen Bonus – zur Überbrückung der Anfangsphase. Das hilft ihnen, schnell in die Erfolgsspur zu kommen und motiviert von Tag 1 an.

Beispiel Setter:

- ✔ **Normal:** 700€ pro Neukunde
- ✔ **Ramping-Phase** (erste 2 Monate): 1.000€ pro Neukunde
- ✔ **Zusatz-Bonus:** 300€ extra pro Deal

Competition & Team-Boni -

Motivation auf Steroiden

Monatliche Competition: Der beste Cold Caller, der im Monat die meisten Neukunden kriegt, kriegt noch mal **einen Bonus**. Du willst ihn nicht zu stark machen, dass irgendwie Ellbogengesellschaft herrscht, aber er hilft dir dabei, eine kleine **friendly Competition** zu kreieren.

Beispiel Competition-Boni:

- ✔ Bester **Cold Caller** des Monats: **+500€**
- ✔ Bester **Setter** des Monats: **+1.000€**
- ✔ Bester **Closer** des Monats: **+2.000€**

Einmalige Milestone-Boni – „The more you believe, the more you achieve“

Beispiel: Der erste **Cold Caller**, der bei uns 8 Neukunden in einem Monat gewinnt, erhält einen einmaligen Bonus von **1.000€**.

Nicht jeder bekommt diesen Bonus – nur derjenige, der diesen Meilenstein als Erster erreicht.

Genauso erhält der erste Vertriebler, der 20 Neukunden in einem Monat abschließt, einen Bonus.

Warum macht dieser Bonus Sinn?

„The more you believe, the more you achieve.“

Wenn jemand es einmal geschafft hat, glauben auch andere, dass es möglich ist – und **ziehen nach**.

Finanziell hat dieser Bonus kaum Auswirkungen auf deine Bilanz, da er nur einmalig gezahlt wird.

Psychologisch kann er aber enorm viel bewirken – er **motiviert** und setzt starke **Impulse** im Team.

Closer-Vergütung:

- ✔ Erster **8-Kunden**-Monat: **+1.000€**
- ✔ Erster **15-Kunden**-Monat: **+2.000€**
- ✔ Neuer **Firmen**-Rekord: **+3.000€**

Die Mindset-Shifts für bessere Vergütung

„Ich kann nicht mehr zahlen“ – Stimmt so nicht. Mehr zu zahlen ist immer relativ. Du musst nicht unbedingt **mehr zahlen**, nur weil dein Vertriebler **mehr verdient**. Es kann sein, dass du absolut mehr zahlst – aber prozentual bleibt es gleich oder wird **sogar günstiger**.

Beispiel aus unserem System:

Ein Kunde von uns zahlte einem Closer ein sehr hohes Fixum. Diesen **Fehler** habe ich selbst gemacht: Unserem zweiten Closer habe ich **5.000€ Fixum gezahlt** und zusätzlich **10.000€ garantiert**. Sein schlechtester Monat – **Worst Case** – lag also bei 10.000€. Ein großer Fehler.

Was ich stattdessen hätte tun sollen:

Ihm ein Modell geben wie: „Solange du unter **10.000€** im Monat verdienst, bekommst du **20% Provision**. Sobald du die 10.000€ überschreitest, sinkt die Provision auf **10%**.“

Das wäre ein **100-mal** besseres Angebot gewesen – für beide Seiten.

"Ich will nicht, dass sie zu viel verdienen"

Das ist häufiger Einwand. Das Ziel von mir und von jedem, der ein gutes Vertriebsteam aufbaut, ist, dass die Leute **phänomenal** gut verdienen. Du kennst vielleicht die Firma Würth. Würth ist bekannt für phänomenal guten Vertrieb. Würth hat früher einfach außergewöhnlich gut vergütet und hat dadurch außergewöhnlich **gute Vertriebler** bekommen.

Du musst eine Sache immer bedenken: Es ist ein riesen Unterschied zwischen Frontend und Backend. Frontend ist das, was du als **Neukundengeschäft** machst, wo du Marketingkosten auch zahlst, Setterkosten, Closerkosten. Wenn du **Backend-Umsatz** machst, hast du keine Marketingkosten mehr, du hast keine Setterkosten mehr, du hast nur mehr die **Closer-Kosten**.

So vergüte ich mein **2,6 Mio €** Sales-Team. Mach **Copy-Paste**



VIDEO ABSPIELEN ▶

Das 5h/Woche Leadership-System



Das 5h/Woche Leadership-System

Dieses Führungssystem hat für uns ermöglicht, Heartbeat als **100% remote** Firma innerhalb von nur 30 Monaten von null auf konstant über **500.000€** Monatsumsatz aufzubauen. Es hat uns ermöglicht, die besten **Kundenergebnisse** am kompletten Markt zu schaffen. Wenn dieses ganze System mal implementiert ist, dann läuft es quasi von allein. Ich investiere für unser **25-köpfiges Team**, 100% remote, gerade **10 Stunden** pro Woche in die Führung unseres Teams.

Dieses **Führungssystem** haben große Konzerne wie Ströer durch uns in den Einsatz gebracht, große Marktplayer, aber auch kleine Selbständige mit 1-2 Assistenten.

Die Grundlage:

Klare Erwartungshaltung definieren

Als allererstes muss die Erwartungshaltung klar definiert werden. Bei Erwartungshaltung meine ich **vier** Punkte:

Die 4 Erwartungs-Kategorien:

- 01** Welches Verhalten möchtest du von ihnen haben
- 02** Welche Aufgaben sollen sie machen
- 03** Welche Input-KPIs sollen sie liefern
- 04** Welche Output-KPIs erwartest du

Früher habe ich das anders gemacht. Früher habe ich Leute gehired und gesagt: "Die sind richtig gut, die kommen mit Track Record rein, die werden schon wissen, wie es funktioniert." Und genauso schaffst du dir ein Team aus absoluten Low-Performern, die keine Ergebnisse erzielen.

Beispiel: Cold Caller

Erwartungshaltung

- ✔ **Verhalten:** Ich möchte, dass du gute Energie hast, auf deinen Schlaf achtest, dich weiterbildest
- ✔ **Aufgaben:** Mit guter Energie und gutem Fokus kommen, den Autodialer anwerfen, Follow-ups machen, deine Tasks pflegen, dein CRM pflegen
Input-KPIs: Mindestens 200 Wählversuche pro Tag, mindestens 2 Stunden Gesprächszeit
- ✔ **Output-KPIs:** Nach der ersten Woche mindestens 10 Termine pro Woche, Showrate von 70%, 1-2 Kunden im Monat

Das 5h/Woche Leadership- System

Daily Huddle
(15 min/Tag)

Tagesabschlussbericht
(5 min/Tag)

Deep-Dive
(2h / Woche)

1:1 Coaching
(1h / Woche)

Training
(1h / Woche)

Das Daily Huddle System (15 Min/Tag)

Wir machen jeden Tag ein Daily Huddle im ganzen Team, und ich würde dir empfehlen, egal wie groß dein Team ist, mach ein tägliches Meeting.

Der **Ablauf** bei uns - **3 Schritte**:

1. Musik & Energy (30 Sekunden): Sie kommen alle rein in ein Zoom Meeting, und wir machen Musik am Anfang. Man kann bei Zoom Audio teilen, und ich spiele immer irgendein Lied auf Spotify ab, irgendwas, was gute Energy gibt, für 30 Sekunden. Dann mache ich langsam die Musik aus.

2. Wins teilen (5-8 Minuten): Dann starten wir mit Wins rein. Jeder teilt **Erfolge des Tages**, und wenn du ein kleineres Team hast, muss jeder Erfolge mitgebracht haben. Bei uns, 25-köpfiges Team, da lass ich nicht jeden Wins teilen, weil dann wird's langweilig, aber die **wichtigsten Wins** werden geteilt.

Was passiert dadurch? Erstens richten wir unser Gehirn auf positive Erfolge aus. Es gibt **Statistiken** dazu: Der **Optimist** und der positive Mensch schafft mehr als der **Negativist** und der Pessimist. Deshalb wollen wir **jedes Teammitglied** darauf trainieren, Erfolge zu feiern.

Das zweite: Wenn du kleine Erfolge schaffst zu feiern und **verstehst** und dein Gehirn verstehen gibst, dass du kleine Erfolge feierst, dann kannst du mit negativen Ergebnissen viel **besser** umgehen. Sales und Akquise ist so stark **Momentum-getrieben**. Je besseres Momentum wir haben, umso mehr Ergebnisse schaffen wir.

3. KPIs durchgehen (5-7 Minuten): Wir gehen KPIs durch. Wir haben ein **KPI-Tracking Sheet**. Hier siehst du ein Beispiel: Kundenzufriedenheit in der Masterclass 9,4. Wir fragen jeden Kunden nach jedem einzelnen Call nach der **Zufriedenheit**, Skala von 1 bis 10, wie zufrieden bist du, und wir optimieren radikal darauf.

Unsere KPIs im Daily Check:

- 01 Kundenzufriedenheit** pro Produktlinie
- 02 Wins im Kunden-Channel**
- 03 Upsell-Umsatz** produziert
- 04 Empfehlungen** gefragt/erhalten
- 05 Marketing-Kosten** pro Lead

Dann sehen wir den gestrigen Tag und die Spalte daneben ist immer die Summe dieses Monats. Durchschnittlich, auf welcher Run-Rate sind wir - also wo sind wir aktuell durchschnittlich rückwirkend betrachtet, und das zeigt, was ist die Run-Rate. Wenn wir den Monat so fortsetzen, wo kommen wir raus.

4. Ankündigungen (2 Minuten): Danach gibt's noch Ankündigungen, allgemeine Infos. That's it.

Wichtig: Der Daily Huddle soll kurz sein - 10-15 Minuten maximal. Energy, positive Motivation, aber auch **Accountability**, weil alle wissen, dass alle die Kennzahlen von allen anschauen.

Das 5h/Woche Leadership- System



Das Tagesabschlussbericht-System (5 Min/Tag Setup)

Jedes Teammitglied muss am Ende des Tages einen **Tagesabschlussbericht** ausfüllen.

Der Tagesabschlussbericht ist ein konkreter Bericht, der im **Slack-Channel** beispielsweise landet. Was ist an dem Tag passiert - wieder rollenspezifisch.

Reflexion:

- ✔ Was war besonders **gut**?
(Geile Calls, gute Einwandbehandlung)
- ✔ Was möchte ich noch **besser** machen?
(Strukturen einhalten, weniger freestylen)
- ✔ Generell, wie war **mein Tag**?
- ✔ Wo brauche ich **Unterstützung**?

Beispiel: Setter - Tagesabschluss

Input-KPIs

- ✔ **107** Wählversuche
- ✔ **4 Stunden 30** Gesprächszeit
(das ist recht viel für einen ganzen Tag)
- ✔ Erstgespräche stattgefunden: **8**
- ✔ Strategiegelgespräche vereinbart: **4**

Output-KPIs

- ✔ Neukunden gewonnen: **1**
- ✔ Strategiegelgespräche geshowt: **3**
- ✔ Shows/No-Shows Ratio

Projections:

- ✔ "Ich habe gesagt, diesen Monat möchte ich 7 Neukunden. Ich bin aktuell 'off pace' auf 4."
- ✔ "Strategiegelgespräche - die Woche habe ich gesagt, ich vereinbare 10, ich bin aktuell 'off pace' von 6."

Warum das funktioniert:

Diese Tagesabschlussberichte kommen alle in einen Slack-Channel, und die schaue ich mir alle an. Das dauert **5 Minuten**, das kann ich am **Handy** machen. Der Aufwand ist so gering, aber der **Output** davon ist so groß.

Die psychologischen Effekte:

- 01 Bewusstsein:** Er macht sich bewusst, wie sein Tag war
- 02 Accountability:** Jeder sieht die Performance von der Person
- 03 Verbesserung:** Reflexion führt automatisch zu besserer Performance
- 04 Anerkennung:** Ich kann positives Feedback geben und Erfolge feiern

Das **5h/Woche Leadership-System**

Daily Huddle
(15 min/Tag)

Tagesabschlussbericht
(5 min/Tag)

Deep-Dive
(2h/Woche)

1:1 Coaching
(1h/Woche)

Training
(1h/Woche)

Weekly **Deep-Dive Meetings** System (2h/Woche)

In den **Weekly Meetings** geht es in den wirklichen **Deep-Dive**. Das machen wir departmentweise - jedes Team hat sein eigenes Weekly.

Cold Calling Weekly Beispiel: Der größte Fehler, den man machen kann, ist zu oberflächlich Tracking. Ich will nicht jeden Tag einen ganzen vollen Funnel tracken, aber **einmal** pro Woche will ich hergehen und die **kompletten Kennzahlen** wissen - vollen Funnel von einem Cold Caller.

Warum Deep-Dive KPIs so wichtig sind: Wenn du einen Cold Caller hast, der durchschnittlich gut ist, und einen, der exzeptionell gut ist, das siehst du vielleicht oberflächlich nicht, aber im **Detail** siehst du einen massiven Unterschied. Und du wunderst dich, warum der eine viel mehr Kunden gewinnt als der andere.

Der **psychologische** Aufbau der Tabelle: Die Tabelle ist psychologisch sehr gut aufgebaut, weil wir in **Spalten** parallel immer sehen, wie sind die **Kennzahlen**, und bei unserem KPI kann man die **Cold Caller** im Vergleich auf **Wochenbasis** sehen.

Beispiel: Analyse

Was ich immer analysiere:

- ✔ **Erreichbarkeit:** Wie viele Wählversuche braucht er, um Entscheider zu erreichen
- ✔ **Listen-Qualität:** Wie viele sind thematisch passend - damit siehst du, wie gut sind die Lead-Listen
- ✔ **Terminierungsquote:** Von den erreichten Entscheidern, wie viele terminieren sie prozentual
- ✔ **Showrate:** Von den Terminen, die sie vereinbaren, wie viele showen

Was wird wöchentlich getrackt:

- 01** Wie viele **Wählversuche** habe ich
- 02** Wie viel **Gesprächszeit**
- 03** Wie viele **Entscheider** habe ich erreicht
- 04** Wie viele davon waren **thematisch** passend
- 05** Wie viele Erstgespräche **Follow-up**
- 06** Wie viele Erstgespräche vereinbart
- 07** Von den Terminen: Wie viele "No-Show", "Show"
- 08** Wie viele wurden zu Strategieggespräch vereinbart
- 09** Wie viele wurden zu **Neukunden**

Ein **guter Cold Caller** hat ca. **70% Showrate**, ein schlechter 30-50%. Dann wunderst du dich: "Hey, der Kalender ist voll, aber wir können keine Kunden gewinnen." Das Weekly dauert pro Person **2-3 Minuten**. 5 Cold Caller = **15 Minuten Meeting**. Aber diese 15 Minuten bringen mehr Performance als 5 Stunden Training.

Das 5h/Woche Leadership- System

Daily Huddle
(15 min/Tag)

Tagesabschlussbericht
(5 min/Tag)

Deep-Dive
(2h/Woche)

1:1 Coaching
(1h/Woche)

Training
(1h/Woche)

1:1 Coaching Sessions (1h/Woche total)

In 1:1 Meetings gehst du die Erwartungshaltung noch mal durch. "We need to be reminded more than we need to be taught" - wir müssen mehr an Dinge erinnert werden, anstatt ständig irgendwas Neues zu lernen.

Der Feedback-Trick: Ich lasse ihn selbst bewerten und bewerte ihn auch. Wir schauen, dass wir es ausklappern. Wenn ich bei "Fordern" eine 7 gebe und er sich eine 9 gibt, dann haben wir ein Gap. Das bedeutet: Wir verstehen nicht das Gleiche von "Fordern". Dann können wir konkret darüber reden.

Der Ablauf eines 1:1

(15 Minuten pro Person):

- 01 Erwartungshaltung Review** (5 Min): In fast jedem Meeting gehe ich die **Erwartungshaltung** noch einmal durch, schau, wo sehe ich **Entwicklungspotenzial**, wo finde ich, dass die Erwartungshaltung nicht gut erreicht wurde.
- 02 Reflexion & Coaching** (10 Min): Ich coache das **Teammitglied** dabei, wie er sich besser entwickeln kann, wie er besser werden kann, ich gebe Reflexion mit.

Beispiel: Reflexion

Reflexionsvorlage für Führungskräfte:

- ✔ Motivieren: Teammitglieder motivieren, bewerte dich selbst, Skala von 1 bis 10, wie gut ist deine Energie
- ✔ Fordern: Wie sehr forderst du deine Teammitglieder, dass sie mehr machen, mehr arbeiten, mehr pushen
- ✔ Trainieren: Wie trainierst du deine Teammitglieder für ständige Weiterentwicklung
- ✔ Kontrolle: Wie gut kontrollierst du die Aufgaben, die du kontrollieren sollst
- ✔ Optimierung: Wie optimierst du die Prozesse
- ✔ Eigenleistung: Bewerte deine Eigenleistung (bei uns sind alle Player-Manager)

Das 5h/Woche Leadership- System

Daily Huddle
(15 min/Tag)

Tagesabschlussbericht
(5 min/Tag)

Deep-Dive
(2h / Woche)

1:1 Coaching
(1h / Woche)

Training
(1h / Woche)

Training-System (1h/Woche)

Beispiel: Training

Weekly Deep-Training (60 Min):

- ✓ Call Reviews: Echte Calls anhören und analysieren
- ✓ Neue Einwände besprechen: Was kam diese Woche neu auf
- ✓ Roleplays: Schwierige Situationen durchspielen
- ✓ Best Practice Sharing: Was haben die Top-Performer anders gemacht

Daily Training (30 Min nach Daily Huddle): Im Cold Calling machen wir täglich Training nach dem Daily Huddle - 30 Minuten Roleplay. Every day. Im Setting genauso. Im Closing genauso.

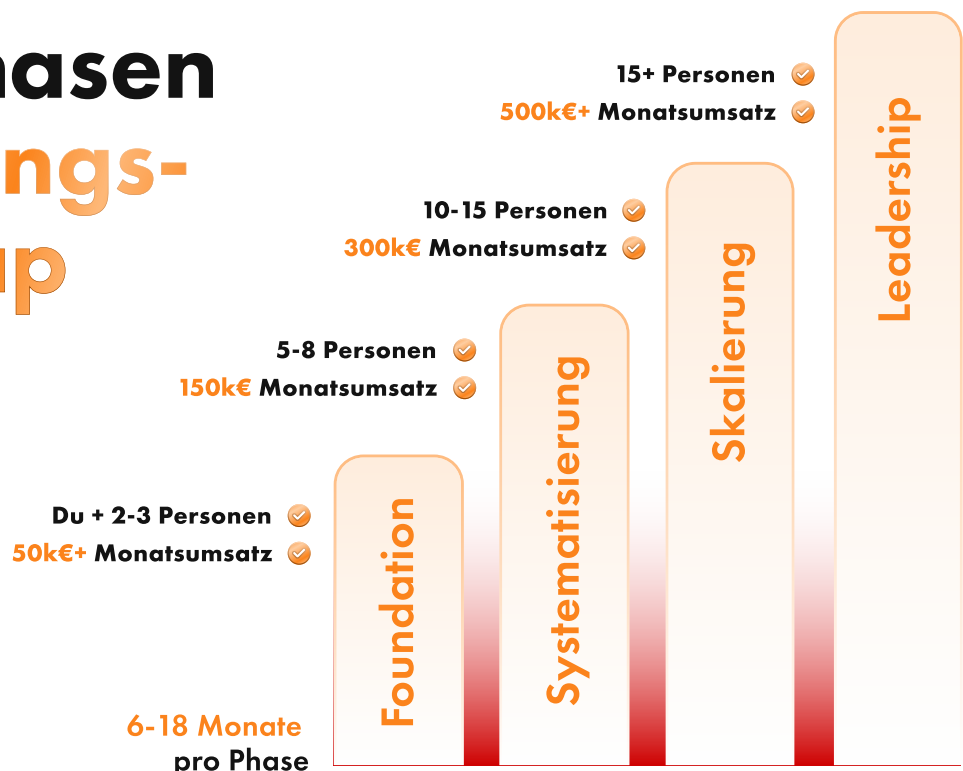
Das Trainings-System: Alle Trainings werden aufgenommen. Die Highlights werden rausgeschnitten und in eine interne Training-Library hochgeladen. Dadurch wird das **Onboarding** und Ramping von neuen Leuten immer einfacher, weil wir ständig besseres Training haben.

So baust du ein **Firmenflywheel** auf, wo du die Leute im Unternehmen trainierst, sie ständig besser werden, und du machst das Training nicht einmal und es ist vergessen, sondern es wird eine **Trainingslibrary**.

Das komplette Leadership-System:

VIDEO ABSPIELEN ▶

Die 4-Phasen Skalierungs-Roadmap



Ein Business von Anfang an skalierbar und planbar aufzubauen verhindert ineffiziente Strukturen. Wenn ein Business ineffizient skaliert wird, bleibt es ineffizient und unprofitabel - wie das Skalieren eines Tumors. Erst den Tumor entfernen, dann skalieren. Wer ein Team aufbauen möchte und damit sein Business-Modell skalieren will, sollte folgende Struktur berücksichtigen:

Phase 1: Foundation

(Du + Cold Caller + Operations)

Dein Fokus in dieser Phase:

- ✓ Du bist noch der Hauptcloser
- ✓ Grundlegende Vertriebsprozesse definieren
- ✓ Lead-Generierung durch Cold Calling systematisieren
- ✓ Erste KPI-Systeme etablieren
- ✓ CRM richtig aufsetzen

Erfolgs-KPIs:

- ✓ 50-100 Leads pro Monat durch Cold Calling
- ✓ 3-5 Neukunden pro Monat konstant
- ✓ Du machst 80% der Closes
- ✓ Grundsysteme funktionieren

Dauer: 3-6 Monate

Ziel-Umsatz: 50.000€ Monatsumsatz

Team-Struktur: Am Anfang bist du der CEO, hirest Cold Caller und hast jemanden, der sich um **Operations** und IT-Sachen kümmert und dich bei der Kundenbetreuung unterstützt. Für Agenturen ist ein Vollzeit-Mitarbeiter im **Fulfillment** notwendig.

Phase 2: Systematisierung

(Der beste Cold Caller → Setter)

Team-Struktur: Der beste Cold Caller wird zum Setter, und du stellst mehr Leute für die Kundenbetreuung ein, damit du nicht allein die Kundenbetreuung machen musst. In der Agentur übernimmst du nur noch die entscheidenden 20% im Fulfillment.

Die Transformation:

- ✓ Du fokussierst dich auf Closing (noch 90% der Deals)
- ✓ Setter übernimmt Terminqualifizierung
- ✓ 2-3 Cold Caller generieren konstant Leads
- ✓ Fulfillment-Support entlastet dich operativ

Team-Aufbau:

- ✓ Du (CEO + Hauptcloser)
- ✓ 1 Setter (ehemaliger Top-Cold Caller)
- ✓ 2-3 Cold Caller
- ✓ 1-2 Operations/Fulfillment Support

Dauer: 3-6 Monate

Ziel-Umsatz: 50.000€ Monatsumsatz

Erfolgs-KPIs:

- ✓ 100-200 Leads pro Monat
- ✓ 8-12 Neukunden pro Monat
- ✓ Du machst 70% der Closes, Setter unterstützt
- ✓ Erste Automatisierungen laufen

Dauer: 6-9 Monate

Ziel-Umsatz: 150.000€ Monatsumsatz

Phase 3: Skalierung

(Backup-Closer & Spezialisierung)

Team-Struktur: Später stellst du einen zweiten Closer ein. Ein Setter und ein Junior CSM werden zu **erfahrenen Senior CSMs**, die komplexe Kundenprobleme lösen können. So kommst du mehr und mehr aus der direkten **Kundenarbeit** heraus.

Das Warm Caller System **eingeführen:** Hier implementierst du das Warm Caller System. Senior Setter bekommt einen Warm Caller untergestellt, der ihm **täglich** Termine zuliefert.

Team-Aufbau:

- ✓ Du (CEO, weniger operative Tasks)
- ✓ 1 Senior Setter mit eigenem Warm Caller
- ✓ 1 Set-Closer (als Backup für dich)
- ✓ 4-5 Cold Caller
- ✓ 1-2 Warm Caller
- ✓ 2-3 Fulfillment/Support

Der Durchbruch in dieser Phase: Du machst nur noch 50% der Closes. Der Set-Closer übernimmt einfachere Deals. Das Senior Setter System mit Warm Caller läuft automatisiert.

Erfolgs-KPIs:

- ✓ 200-400 Leads pro Monat
- ✓ 15-25 Neukunden pro Monat
- ✓ Du machst 50% der Closes
- ✓ System läuft teilweise ohne dich

Dauer: 9-15 Monate

Ziel-Umsatz: 300.000€ Monatsumsatz

Phase 4: Leadership

(Management-Ebene & Delegation)

Team-Struktur: Die nächste Stufe ist der Aufbau einer kompletten Führungsstruktur, damit du nicht die einzige Führungskraft bleibst. Nach dem **Pizza-Prinzip** sollte jeder ein Stück bekommen - wenn das nicht mehr reicht, ist eine zusätzliche Führungsebene notwendig.

Player-Manager Konzept: Du führst Head of Sales/Setting ein, der selbst noch verkauft, aber auch führt. Das ist **effizienter** als reine Manager.

Team-Aufbau:

- ✓ Du (CEO, rein strategisch)
- ✓ 1 Head of Sales (Player-Manager)
- ✓ 6-8 Cold Caller
- ✓ 2-3 Warm Caller
- ✓ 3-4 Setter (verschiedene Senioritäts-Level)
- ✓ 2-3 Set-Closer
- ✓ 1-2 dedizierte Closer
- ✓ 4-6 Fulfillment/Support

Dein neuer Fokus:

- ✓ Du (CEO + Hauptcloser)
- ✓ 1 Setter (ehemaliger Top-Cold Caller)
- ✓ 2-3 Cold Caller
- ✓ 1-2 Operations/Fulfillment Support

Dauer: 3-6 Monate

Ziel-Umsatz: 50.000€ Monatsumsatz

Erfolgs-KPIs:

- ✓ Strategische Entscheidungen
- ✓ Neue Produkte/Märkte
- ✓ Unternehmenskultur
- ✓ Key-Account-Management
- ✓ Du machst maximal 20% der operativen Sales-Arbeit

Erfolgs-KPIs:

- ✔ 400-600 Leads pro Monat
- ✔ 30-50 Neukunden pro Monat
- ✔ System läuft 80% ohne dich
- ✔ Erstes profitables Wachstum

Dauer: 15-24 Monate

Ziel-Umsatz: 500.000€+ Monatsumsatz

Die kritischen Übergangspunkte

Von Phase 1 zu Phase 2 - "Der erste Setter": Das ist der schwerste Übergang. Du musst lernen loszulassen und zu delegieren. Viele scheitern hier, weil sie denken "Ich kann es besser selbst machen."

Von Phase 2 zu Phase 3 - "Das Backup-System": Hier baust du Redundanz auf. Du brauchst jemanden, der dich als Closer vertreten kann. Viele überspringen das und bekommen Probleme bei Urlaub/Krankheit.

Von Phase 3 zu Phase 4 - "Leadership-Delegation": Der Übergang zum echten Unternehmer. Du musst lernen, durch andere zu führen statt direkt zu führen.

Was kann überall schiefgehen?

Phase 1 Fallen:

- Zu schnell skalieren wollen
- Schlechte Cold Caller zu lange behalten
- Keine klaren Prozesse definieren

Phase 2 Fallen:

- Zu früh Setter installieren (ohne genug Leads)
- Setter nicht richtig trainieren
- Fulfillment vernachlässigen

Phase 3 Fallen:

- Zu viele Leute zu schnell einstellen
- Leadership-Skills nicht entwickeln
- Systeme nicht dokumentieren

Phase 4 Fallen:

- Zu früh komplett aussteigen
- Player-Manager überlasten
- Kultur nicht aufrechterhalten

Unser KI & Automations Setup

So nutzen wir KI-Systeme und Automationen, um mit dem *gleichen* Sales-Team ein Vielfaches **mehr Umsatz zu generieren.**

Warum KI & Automationen im Vertrieb 2026 kein **Nice-to-have** mehr sind

Die meisten Agenturen und B2B-Dienstleister glauben, ihr Vertriebsproblem liege darin, dass sie zu wenig Leads generieren.

In Wahrheit liegt das Problem meistens ganz woanders:

Zu viele Leads sind **schlecht recherchiert**, unvollständig oder werden im Sales-Prozess nicht richtig genutzt. Vertriebler gehen ohne ausreichende Daten in Calls, CRM-Systeme werden manuell und fehlerhaft gepflegt, und wertvolle Gesprächsinsights verschwinden in unstrukturierten Notizen.

Top-Sales-Teams arbeiten deshalb inzwischen **völlig anders**. Sie nutzen KI und Automationen, um Leads vor dem ersten Gespräch automatisch zu analysieren, Entscheidungsstrukturen zu erkennen und ihren Vertrieblern genau die Informationen zu geben, die sie für erfolgreiche Gespräche brauchen.

Das Ergebnis: Die gleichen Leads führen plötzlich zu **deutlich mehr Abschlüssen**.

Genau mit diesen Systemen haben wir unser eigenes **13-köpfiges Sales-Team** aufgebaut, das monatlich über **1 Million Euro Umsatz** erwirtschaftet.

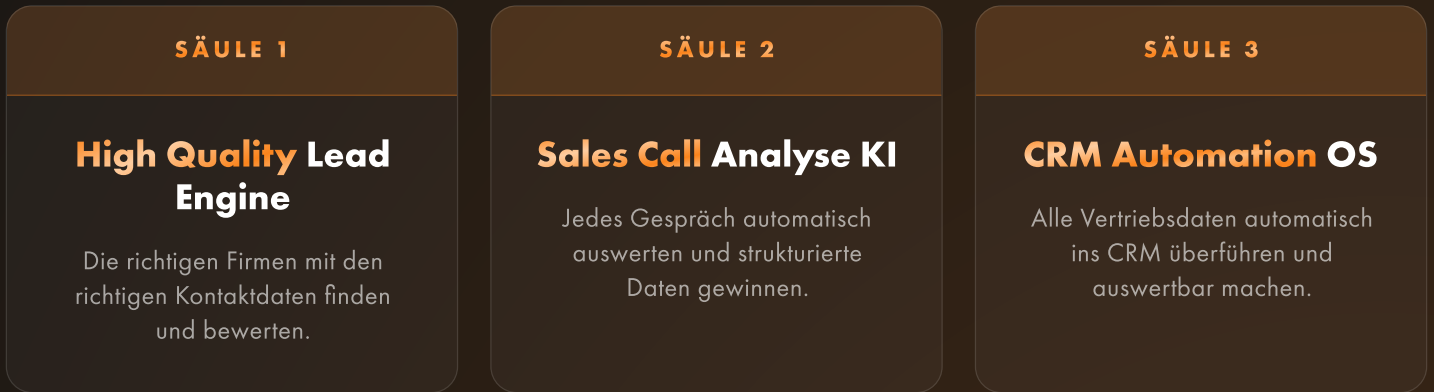
Und in diesem Playbook teilen wir erstmals unsere internen **KI- und Automation-Blueprints**.

Auf den folgenden Seiten zeigen wir dir den Blueprint für jede dieser drei Säulen: Welche **Tools** wir einsetzen, wie der **Prozess** aufgebaut ist und welche **KPIs** du im Blick haben solltest.

Let's go.

Die drei Säulen unseres KI- & Automation-Systems

Unser gesamtes KI- und Automation-Setup lässt sich in drei Säulen gliedern, die aufeinander aufbauen.



Das übergeordnete Ziel

Ein effizienter Vertrieb, bei dem dein Team die **richtigen Firmen** mit den **richtigen Ansprechpartnern** und den **richtigen Kontaktdaten** kontaktiert, sodass sie schneller zum Abschluss kommen.

Säule 1: High Quality Lead Engine

Das Fundament deines gesamten Vertriebsprozesses. Sie stellt sicher, dass dein Sales-Team nur mit vorqualifizierten, datenreichen Leads arbeitet statt Zeit mit schlecht recherchierten Kontakten zu verschwenden.

Kernprinzip: Die Lead Engine gliedert sich in drei Phasen, die aufeinander aufbauen: Lead-Generierung, Lead-Enrichment und Lead-Scoring.

01

Phase 1: Lead-Generierung

Eine möglichst vollständige Liste von Unternehmen erstellen, die zu deiner Zielgruppe passen. Wir setzen auf **Gemini mit Grounded Search** - ein Sprachmodell, das direkt auf die Google-Suche zugreift und iterativ passende Unternehmen findet.

02

Phase 2: Lead-Enrichment

Zu den gefundenen Unternehmen die **richtigen Entscheider** mit den richtigen Kontaktdaten finden. Über LinkedIn-Scraping, Website-Analyse und Waterfall-Enrichment für Telefon & E-Mail.

03

Phase 3: Lead-Scoring

Ein Sprachmodell bewertet jeden Lead anhand von circa **10 Qualitätsparametern**. Es vergleicht Input-Daten mit angereicherten Ergebnissen und errechnet einen Lead Score - damit nur qualifizierte Leads ins CRM gelangen.

Marktabdeckung

Wie viel % der Gesamtzielgruppe erreichst du über deine Lead-Quelle?

Zielgruppen-Fit

Wie hoch ist der Anteil der Leads, die wirklich zu deiner Zielgruppe passen?

Conversion-Korrelation

Wie stark korreliert der Lead Score mit der tatsächlichen Abschlussrate?

Wichtiger Hinweis

Bevor du Leads ins teurere Enrichment schickst, solltest du immer einen **Qualitäts-Vorcheck** einbauen. Ein Sprachmodell prüft die initialen Daten und filtert offensichtlichen Müll wie Fake-Daten oder nicht erreichbare Unternehmen heraus.

Lead-Enrichment: Die Enrichment-Pipeline

Der mehrstufige Prozess

In der zweiten Phase geht es darum, zu den gefundenen Unternehmen die **richtigen Entscheider** mit den richtigen Kontaktdaten zu finden.

LinkedIn-Scraping (3 Scraper): Company Scraper, Employees-of-Company Scraper und Profile Scraper. Damit identifizierst du die richtigen Personen im Unternehmen.

Website-Analyse: Ein Website Scraper prüft die Unternehmenswebsite. Link Checker verifizieren, ob URLs noch aktuell sind. Sprachmodelle mit Grounded Search ergänzen.

Kontaktdaten-Enrichment (Waterfall): Für Telefonnummern und E-Mail-Adressen nutzen wir ein Waterfall-Enrichment, bei dem alle verfügbaren Datenanbieter nacheinander abgefragt werden.

Wichtiger Hinweis

Bevor du Leads ins teurere Enrichment schickst, solltest du immer einen **Qualitäts-Vorcheck** einbauen. Ein Sprachmodell filtert Fake-Daten und nicht erreichbare Unternehmen heraus.

KPIs des Lead-Scorings

Durchschnittlicher Lead Score:
Gesamtqualität deiner Leads

Enrichment-Vollständigkeit: Anteil der Leads mit allen befüllten Feldern

Conversion-Korrelation: Lead Score vs. tatsächliche Abschlussrate

Tool-Stack der Pipeline

Tool / Komponente	Funktion im Prozess
LinkedIn Scraper (3x)	Company-, Employees- und Profile-Daten sammeln
Website Scraper	Unternehmensinformationen von Webseiten extrahieren
Link Checker	Aktualität der gesammelten URLs verifizieren
Gemini + Grounded Search	Webseiten prüfen, Daten verifizieren und ergänzen
Waterfall Enrichment	Telefon & E-Mail über alle verfügbaren Datenanbieter

Lead-Generierung: KI mit Grounded Search

Wir setzen auf **Gemini mit Grounded Search**. Du definierst per Prompt Engineering exakt, welche Art von Unternehmen du suchst.

Alternative: Web-Scraper (z.B. Apify)

Über Scraper-Dienste kannst du gezielt Listen von bestimmten Plattformen extrahieren. **Wichtig:** Nutze immer einen Proxy-Service und scrape niemals von eigenen IPs.

Alternative: Statische Datenbanken

Klassische B2B-Datenbanken bieten fertige Unternehmenslisten. Schneller Einstieg, aber **oft weniger aktuell**.

Lead-Scoring: Qualität messbar machen

In der dritten Phase bewertet ein Sprachmodell jeden Lead anhand von circa 10 Qualitätsparametern und errechnet einen Lead Score.

Das Lead-Scoring stellt **sicher**, dass:

Nur **qualifizierte Leads** ins CRM gelangen und dein Sales-Team nicht mit schlechten Daten arbeiten muss.

Dein Vertrieb die **besten Leads zuerst** kontaktiert und so die Abschlusswahrscheinlichkeit maximiert.

Datenqualität messbar und über die Zeit optimierbar wird.

Realtalk

Das Lead-Scoring ist der entscheidende Faktor, der verhindert, dass dein Team Zeit mit schlechten Leads verschwendet. **Ohne Scoring arbeitest du blind.**

KPIs des Lead-Scorings

Durchschnittlicher Lead Score: Wie hoch ist die Gesamtqualität deiner Leads?

Enrichment-Vollständigkeit: Bei wie vielen Leads konnten alle relevanten Felder befüllt werden?

Conversion-Korrelation: Wie stark korreliert der Lead Score mit der tatsächlichen Abschlussrate?

Die drei Phasen im **Überblick**

Phase 1: Lead-Generierung

KI mit Grounded Search erstellt vollständige Listen von Unternehmen, die zu deiner Zielgruppe passen. **Gemini** durchsucht Google iterativ und filtert automatisch.

Phase 2: Lead-Enrichment

Über LinkedIn-Scraping, Website-Analyse und **Waterfall-Enrichment** werden die richtigen Entscheider mit vollständigen Kontaktdaten gefunden.

Phase 3: Lead-Scoring

Ein Sprachmodell bewertet jeden Lead anhand von circa **10 Qualitätsparametern** und errechnet einen Score.

Kernprinzip

Die drei Phasen bauen aufeinander auf. Jede Phase veredelt die Daten der vorherigen. Am Ende hat dein Sales-Team **nur hochqualifizierte, datenangereicherte Leads** mit einem klaren Score.

Säule 2: Sales Call **Analyse** KI

Die zweite Säule macht aus unstrukturierten Verkaufsgesprächen verwertbare Daten. KI übernimmt die komplette Gesprächsauswertung und Dokumentation.

Schritt 1: **Transkription**

Bevor ein Gespräch ausgewertet werden kann, muss es als Texttranskript vorliegen:

Tool	Funktion im Prozess
Close CRM	Native Transkription für Cold- und Warm-Calls (Telefonate)
Fireflies	Transkription für Online-Meetings (Zoom, Teams etc.)

DSGVO-Hinweis

Bei Telefonaufzeichnungen im DACH-Raum ist die DSGVO zu beachten. Informiere Gesprächspartner zu Beginn des Calls. **Kläre die rechtlichen Rahmenbedingungen vorab.**

Praxis-**Challenge**

Zuordnung von Transkripten zu CRM-Einträgen ist eine der größten technischen Herausforderungen:

Vertriebler erstellt Dokumentation erst Stunden oder einen Tag nach dem Call.

Ein Gespräch wird unterbrochen und in zwei oder drei Teilgesprächen fortgesetzt.

Das Transkript ist noch nicht fertig, wenn der Vertriebler die Dokumentation startet.

Schritt 2: KI-gestützte **Auswertung**

Close und Fireflies erstellen standardmäßig Zusammenfassungen. Diese sind jedoch **generisch und nicht auf deinen Vertriebsprozess zugeschnitten.**

Deshalb bauen wir eine **Custom-Dokumentation:**

Definierte Datenfelder per JSON-Schema

Freitextfelder: Zusammenfassung, Einwände des Leads, nächste Schritte

Kategorien: Lead-Temperatur (heiß/warm/kalt), Gesprächstyp, Branche

Numerische Werte: Gesprächsqualität (1-10), Budget-Range

Der entscheidende Vorteil

Durch die definierten Felder werden aus Freitext-Transkripten **strukturierte Daten**, die du filtern, auswerten und für Reporting nutzen kannst.

Säule 3: CRM Automation OS

Die dritte Säule verbindet alles miteinander. Alle gewonnenen Daten landen automatisch im CRM und sind dort auswertbar.

Custom Activities in Close

Das Herzstück sind **Custom Activities** - selbstdefinierte Aktivitätstypen in Close mit definierten Feldern zum Filtern und Auswerten.

Warum Custom Activities?

Standard-Dokumentationen speichern **unstrukturierten Text**. Custom Activities haben definierte Felder - du machst aus Text **echte Daten**.

Reporting & QM-Standard

Vertriebsqualität messen: KI-bewertete Gesprächsqualität zeigt Stärken und Schwächen.

Einwand-Tracking: Häufigste Einwände erkennen, gezielte Trainings aufbauen.

Pipeline-Hygiene: Leads mit schlechten Werten automatisch herabstufen.

Performance-Vergleich: KPIs verschiedener Vertriebler und Teams vergleichen.

Die Automation-Pipeline

So fließen die Daten automatisch zusammen:

Trigger: Telefonat in Close beendet, Transkript generiert.

Webhook: Custom Activity löst über Webhook eine Automation aus.

Call-Zuordnung: Automation sucht passende Calls und sammelt Transkripte.

KI-Auswertung: Gemini analysiert Transkripte anhand deines JSON-Schemas.

CRM-Update: Strukturierte Daten werden als Custom Activity gespeichert.

Custom Activity Doku Editor

Wir arbeiten an einem Tool, mit dem du per API Key und Spreadsheet deine eigenen **Custom Activity Felder definieren** kannst - ohne Code.

Der KI- & Automation-Stack

Alle Tools und Technologien in unserem gesamten KI- und Automation-Setup auf einen Blick.

Tool / Komponente	Funktion im Prozess
Gemini (Tier 3)	Sprachmodell für Lead-Generierung, Enrichment-Bewertung, Call-Auswertung und Lead-Scoring
Grounded Search (Google)	Web-Recherche direkt aus dem Sprachmodell heraus für aktuelle Unternehmensdaten
Apify	Web-Scraping-Plattform mit Proxy-Service für Lead-Listen aus verschiedenen Quellen
Apify Custom Actors	Custom Scraper bauen - auch per Vibe Coding. Tipp: Zuerst im Apify Store nach fertigen Actors suchen.
Apollo (o.ä.)	Statische B2B-Datenbank für initiale Unternehmenslisten
LinkedIn Scraper (3x)	Company-, Employee- und Profile-Scraping für Entscheider-Identifikation
Waterfall Enrichment	Mehrstufige Kontaktdaten-Anreicherung über alle verfügbaren Datenanbieter
Close CRM	Zentrales CRM mit nativer Call-Transkription und Custom Activities
Fireflies	Transkription und Aufzeichnung von Online-Meetings
Webhooks + Automations	Automatische Datenflüsse zwischen Transkription, KI-Auswertung und CRM

Das übergeordnete Ziel

Dein Sales-Team soll effizienter arbeiten, indem es sich auf das konzentrieren kann, was wirklich zählt: **Gute Gespräche mit den richtigen Menschen führen.** Die KI und Automationen übernehmen alles andere.



Du willst diese KI- und Automation-Systeme in deinem **Sales-Team** implementieren?

Sichere dir jetzt ein kostenloses Erstgespräch mit unserem Team. Wir zeigen dir, wie du die drei Säulen aufbaust und damit aus der gleichen Anzahl Leads ein Vielfaches an Umsatz generierst.



Kostenloses Beratungsgespräch zur
Implementierung buchen

✦✦ [Jetzt Termin sichern](#)

🌐 heartbeat-consulting.com

Erfolgsgeschichten: Was systematischer Aufbau bewirkt

TRANSFORMATION VORHER



TRANSFORMATION NACHHER



6 Monate Transformation

Fallstudie 01

 Michael Rohrböck & Matthias Königsberger

Von der Bauchladen-Agentur zur Neukundengewinnung mit **>130.000 € Monatsumsatz**

Ausgangssituation

Michael und Matthias starteten als Freelancer - Webentwickler und Grafiker. Sie gründeten eine GmbH und boten als **Full-Service-Agentur** ein breites Spektrum an: Webdesign, Grafikdesign, Google Ads, Social-Media-Betreuung. Der **Monatsumsatz** stagnierte seit 1,5 Jahren bei 20.000€. Es fehlte eine planbare **Neukundengewinnung** - weder über Outbound noch Ads.

Herausforderungen

- ⊗ **Keine klare Positionierung:** Sie boten viele Dienstleistungen an, was die Ressourcen aufspaltete.
- ⊗ **Fehlender Verkaufsprozess:** Sie sahen sich als Umsetzer, nicht als Verkäufer.
- ⊗ **Burnout und ineffiziente Arbeitsweise:** Die ständige Neukundenakquise und zu viele unterschiedliche Projekte verursachten mentale Erschöpfung und ineffiziente Arbeitsabläufe.
- ⊗ **Instabile Einnahmen:** Verschiedene Versuche, alternative Einkommensquellen zu erschließen (z.B. Affiliate-Seiten, Amazon Merch), führten zu instabilen und unvorhersehbaren Einnahmen.

Was haben wir gemacht

- ✓ **Restrukturierung des Angebots:** Fokussierung auf eine Zielgruppe (Coaches) und Aufbau einer hybriden Dienstleistung aus Beratung und Agenturleistungen.
- ✓ **Neupositionierung:** Die Agentur spezialisierte sich auf die Kundengewinnung für Coaches, Therapeuten und Berater.
- ✓ **Optimierung der Vertriebsprozesse:** Einführung strukturierter Verkaufsprozesse und Trainings zur Verbesserung der Verkaufsfähigkeiten.
- ✓ **Sales- und Marketing-Strategien:** Erarbeitung klarer Sales- und Marketing-Angebote, um den wahrgenommenen Mehrwert zu steigern und die Kundenakquise zu systematisieren.

Fallstudie 01

 Michael Rohrböck & Matthias Königsberger

Von der Bauchladen-Agentur zur Neukundengewinnung mit **>130.000 € Monatsumsatz**

Resultat nach 6 Monaten

- **Stabile Neukundengewinnung:** Durchschnittlich 8 neue Kunden pro Monat mit einer Zielvorgabe von 11 Kunden pro Monat.
- **Planbarkeit und Wachstum:** Langfristige Planungen wie die Einstellung neuer Mitarbeiter und die Erweiterung des Teams wurden ermöglicht.
- **Erste Umsätze nach 2-3 Monaten**
Produktentwicklung: Mit 3k Adspend wurden 50.000 bis 60.000 Euro Umsatz generiert, später mit 4k Adspend 130.000 Euro Umsatz.
- **Verbesserte Zusammenarbeit und höhere Effizienz:** Klare Prozesse und Positionierung führten zu einer wesentlich effektiveren Zusammenarbeit mit Kunden.
- **Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter:** Neue Mitarbeiter im Fulfillment und Vertrieb wurden eingestellt.



 [PROFIL ÖFFNEN](#)

"Die Zusammenarbeit mit **Heartbeat Consulting** war die beste Business-Entscheidung, die wir treffen konnten. Unsere Umsätze sind gestiegen, und wir haben endlich die **Planbarkeit und Stabilität**, die wir immer angestrebt haben."

- Michael Rohrböck

Fallstudie 02

 Dennis Reimann

Von 10K auf konstant
75k Monatsumsatz

Ausgangssituation

Dennis Reimann ist Geschäftsführer der Reimann Media GmbH in Hamburg. Mit seiner **Agentur** unterstützt er **mittelständische Unternehmen** dabei, auf LinkedIn die richtigen Entscheidungsträger zu erreichen, mehr Kunden zu gewinnen, sichtbarer zu werden und ihre erklärungsbedürftigen Produkte, Dienstleistungen oder Softwarelösungen an die richtigen Kunden zu bringen. Trotz seiner Bemühungen und der angebotenen Dienstleistungen hatte Dennis **Schwierigkeiten**, **konstante Umsätze** zu generieren und seine **Verkaufsprozesse** zu optimieren.

Herausforderungen

- ⊗ **Inkonsistente Neukundengewinnung:** Der Prozess zur Gewinnung neuer Kunden war unstrukturiert und unzuverlässig.
- ⊗ **Überlastung:** Dennis legte jeden Termin selbst, was zu einer hohen Arbeitsbelastung führte.
- ⊗ **Fehlende Struktur im Vertrieb:** Es fehlte ein klar definierter und skalierbarer Verkaufsprozess.
- ⊗ **Mangelnde Delegation:** Dennis übernahm viele Aufgaben selbst, die delegiert werden könnten, um mehr Effizienz zu erreichen.

Was haben wir gemacht

- ✓ **Einführung eines Cold Calling Teams:** Das Team übernahm die gesamte Arbeit der Terminlegung für Dennis.
- ✓ **Optimierung der Vertriebsprozesse:** Strukturierte und skalierbare Prozesse wurden implementiert, um die Effizienz zu steigern.
- ✓ **Delegieren von Aufgaben:** Dennis delegierte das Setting und das Outbound Leadership, um sich auf das Closing zu konzentrieren.
- ✓ **1:1 Coaching und Training:** Durch intensive 1:1 Coachings und Trainings wurden die Verkaufsfähigkeiten von Dennis und seinem Team verbessert.



Wenn du das noch nicht getan hast, schau dir jetzt seine inspirierende Geschichte an:

VIDEO ABSPIELEN 

Fallstudie 02

 Dennis Reimann

Von 10K auf konstant
75k Monatsumsatz

Resultat

- Signifikante Umsatzsteigerung: Dennis ging von 10K auf konstant 75.000 € Monatsumsatz.
- Effizientere Arbeitsweise: Die gesamte Terminlegung wurde durch das Cold Calling Team übernommen.
- Fokus auf Closing: Dennis konnte sich nun vollständig auf das Closing konzentrieren und musste keine Termine mehr selbst legen.
- Delegiertes Outbound Leadership: Auch das Outbound Leadership wurde erfolgreich delegiert, was zu einer weiteren Effizienzsteigerung führte.



 [PROFIL ÖFFNEN](#)

Heartbeat Consulting war für mich der **perfekte Sparringspartner**. Sie haben echtes Potenzial und Fachwissen gezeigt und mich dabei unterstützt, meine **Verkaufsprozesse zu optimieren** und meine Agentur auf das nächste Level zu heben."

- Dennis Reimann

Fallstudie 03

 Thomas Gal

Über 100.000 € Monatsumsatz
mit planbarer Kundengewinnung

Ausgangssituation

Thomas Gal ist Geschäftsführer und Gründer einer **Agentur**, die mittelständische Unternehmen dabei unterstützt, ihre erklärungsbedürftigen Produkte und **Dienstleistungen** effektiv zu vermarkten. Trotz seiner **Expertise** und **bisherigen Erfolge** hatte Thomas Schwierigkeiten, eine planbare und skalierbare Methode zur **Kundengewinnung** zu etablieren.

Herausforderungen

- ⊗ **Unzuverlässige Leadgenerierung:** Die Agentur war stark von Empfehlungen und Netzwerk-Kontakten abhängig, was zu unvorhersehbaren und schwankenden Umsätzen führte.
- ⊗ **Ineffiziente Werbemaßnahmen:** Frühere Versuche mit Ads waren erfolglos und führten zu hohen Kosten pro Lead ohne signifikante Ergebnisse.
- ⊗ **Mangelnde Skalierbarkeit:** Der Verkaufsprozess war nicht strukturiert und stark von Thomas' persönlichem Einsatz abhängig, was die Skalierung erschwerte.
- ⊗ **Falsche Fokussierung:** Zu viel Zeit und Energie wurden auf ineffiziente Methoden wie Cold-Calling und Cold-Mailing verschwendet.

Was haben wir gemacht

- ✔ **Strategische Neuausrichtung:** Der Fokus wurde weg von Cold-Calling und Cold-Mailing hin zu effektiven Ads-Kampagnen und strukturierten Sales-Prozessen verlagert.
- ✔ **Optimierung der Werbemaßnahmen:** Implementierung und Optimierung von Ads auf verschiedenen Plattformen wie Google, Facebook und Instagram, um konstante und kostengünstige Leads zu generieren.
- ✔ **Aufbau eines Vertriebsteams:** Thomas wurde bei der Einstellung und Schulung eines remote arbeitenden Vertriebsteams unterstützt, um Aufgaben effizient zu delegieren.
- ✔ **Einführung strukturierter Prozesse:** Entwicklung und Implementierung klarer Prozesse für Lead-Generierung, Kundenakquise und Sales-Tracking, um die Effizienz und Skalierbarkeit zu erhöhen.

Fallstudie 03

 Thomas Gal

Über 100.000 € Monatsumsatz
mit planbarer Kundengewinnung

Resultat

- **Monatlicher Umsatz von über 100.000 €:** Durch die optimierten Prozesse und effizienten Werbemaßnahmen konnte Thomas' Agentur einen konstanten Umsatz von über 100.000 € pro Monat erzielen.
- **Planbare und skalierbare Kundengewinnung:** Die Lead-Generierung wurde planbar und kostengünstig, mit konstanten Lead-Kosten zwischen 18 und 25 Euro.
- **Effizientes Vertriebsteam:** Das neu aufgebaute Vertriebsteam übernahm wichtige Aufgaben, sodass Thomas sich auf strategische Entscheidungen konzentrieren konnte.
- **Verbesserte Arbeitsweise und höhere Effizienz:** Die klare Struktur und die effizienten Prozesse führten zu einer signifikanten Verbesserung der Arbeitsweise und der Ergebnisse.



 PROFIL ÖFFNEN

"Die Zusammenarbeit mit Heartbeat Consulting hat es mir ermöglicht, meine Agentur auf ein **völlig neues Niveau** zu heben. Die Ergebnisse sprechen für sich: planbare Leads, effiziente Prozesse und ein Umsatz, der **unsere Erwartungen übertroffen** hat."

- Thomas Gal

Interesse geweckt?



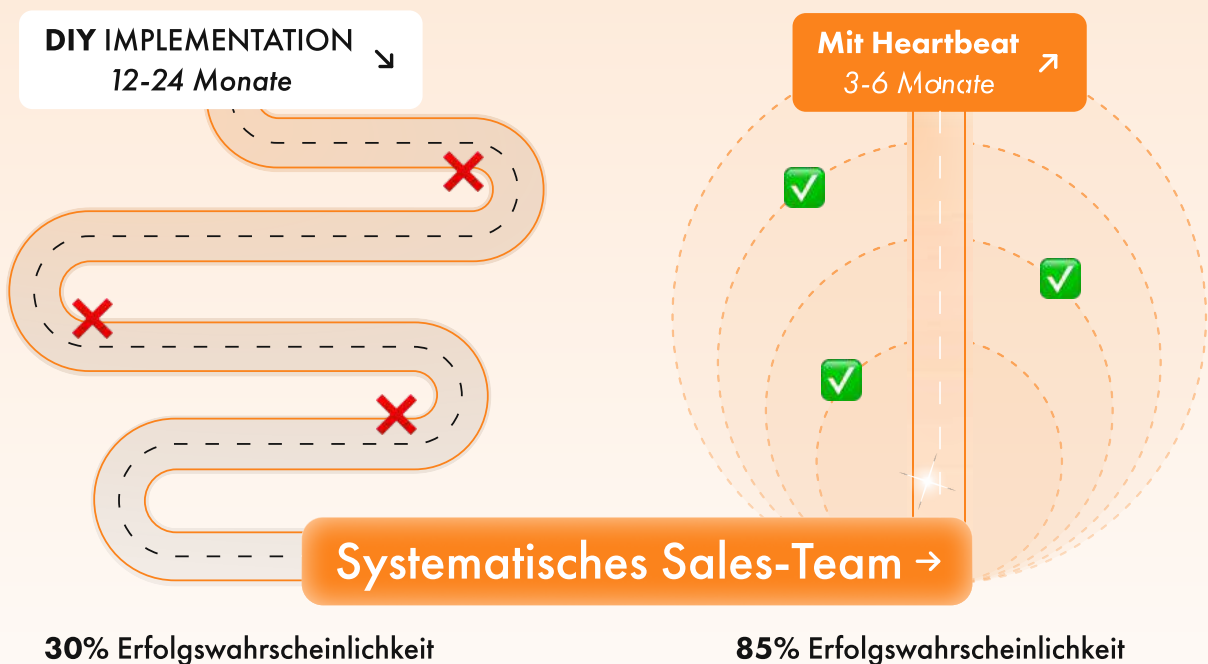
heartbeat

Kostenloses Beratungsgespräch zur **Implementierung** buchen

100% kostenfrei & unverbindlich →

📞 heartbeat-consulting.com

Deine **nächsten** Schritte



Deine nächsten Schritte

Du hast **2 Optionen**

01 DIY Implementation

- ✔ Nimm diese **Systeme**
- ✔ Setze sie **Schritt für Schritt** um
- ✔ Rechne mit **6-12** Monaten bis alles läuft
- ✔ Lerne aus deinen **Fehlern** (*teuer aber lehrreich*)

Was dich **erwartet**:

- ✘ Du hast massive **Fixkosten** und verbrennst durch **Try-and-Error-Methoden** Unmengen an Geld
- ✘ Deine Arbeitsabläufe werden noch **chaotischer**, weil dir erprobte Systeme und reproduzierbare Prozesse fehlen
- ✘ Deine Leute bleiben auf ihrem aktuellen **Level stehen**, anstatt sich weiterzuentwickeln
- ✘ Weil du dich ständig um den Vertrieb **kümmern** musst, bleibt das Fulfillment auf der Strecke und leidet

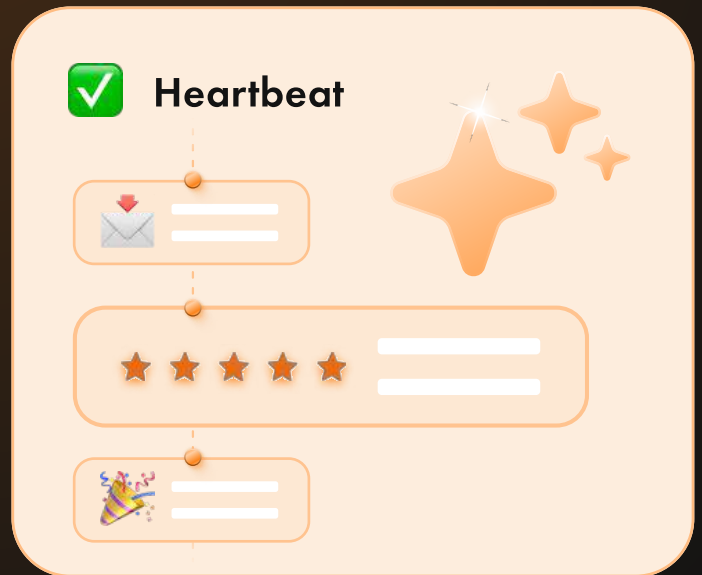
02 Gemeinsam durchstarten

- ✔ Wir **implementieren** die Systeme MIT dir
- ✔ **3-6 Monate** bis zum laufenden System
- ✔ Dein Team wird **parallel** geschult
- ✔ Unsere **Fehler** haben wir schon gemacht (und bezahlt)
- ✔ Erfolgswahrscheinlichkeit: **85%+** (*basierend auf 550+ Kunden*)

Das **bekommst** du:

- ✔ Wir bauen dein Sales-Team in einer Rekordzeit von 6-12 Wochen auf
- ✔ Deine Mitarbeiter erhalten kontinuierlich Top-Training von absoluten Experten
- ✔ Unsere bewährten Systeme und Prozesse garantieren dir sofortige Profite
- ✔ Du sicherst dir die besten Talente am Markt durch unseren einzigartigen Recruiting-Prozess

Was uns von allen anderen unterscheidet



Kategorien: Praxiserfahrung, Kundenergebnisse, Systemtiefe, Betreuungsqualität, Erfolgsgarantie

Warum **550+** Unternehmer Heartbeat vertrauen

Während andere Berater nur Theorie verkaufen, haben wir unser eigenes Sales-Team von 0 auf 1M€+ Monatsumsatz aufgebaut. Wir leben täglich, was wir lehren.

Unser Team sind echte **Branchen-Champions:**

- Meta-Ads-Veteranen die Greater von 0 auf 8-stellig skaliert haben
- Sales-Maschinen die bereits 8-stellige Deals abgeschlossen haben
- LinkedIn Ads-Experten #1 im deutschsprachigen Raum
- Sales-Coaches trained by Europas Top-Trainern

550+ erfolgreiche Kundentransformationen:

Wir haben nicht 5 oder 10 Erfolgsgeschichten. Wir haben über 550 Unternehmen systematisch transformiert - von 10k€ bis 500k€+ Monatsumsatz.

9,4 Kundenzufriedenheits-Score:

Wir messen nach jedem einzelnen Call die Kundenzufriedenheit. 9,4 von 10 Punkten im Durchschnitt. Zeig mir einen anderen Anbieter mit dieser Transparenz.

Einzig mit Done-With-You Ansatz:

Andere verkaufen dir Kurse oder machen Done-For-You. Wir machen Done-WITH-You. Das bedeutet: Du lernst die Systeme, während wir sie mit dir implementieren.

Echte Branchenerfahrung:

Wir arbeiten ausschließlich mit Agenturen und B2B-Dienstleistern. Wir kennen deine Probleme, weil wir sie selbst gelöst haben.

Die **brutale Rechnung** deiner aktuellen Situation:

Während du nachdenkst, verlierst du jeden Tag **Geld**
 Pro Monat ohne systematisches Sales-Team verlierst du:

- 1 verlorener Monat ohne Sales-Team
 = **50k€+ Opportunitätskosten**
- 1 falsch eingestellter Verkäufer
 = **20k€+ direkte Kosten**
- 1 schlecht strukturiertes Team
 = **100k€+ verbranntes Geld**
- Deine eigene Zeit im operativen Sales
 = **unbezahlbar**

Pro Jahr summiert sich das auf 500k€+ **verlorenes Wachstumspotenzial**. Die Frage ist nicht OB du es änderst. Die Frage ist WANN. **Heute?** Oder nach dem nächsten verlorenen Großkunden?

Der **Nächste Schritt** ist simpel



Schritt 1: Termin buchen



Schritt 2: Analyse Gespräch



Schritt 2: Klarheit gewinnen



Kostenloses Beratungsgespräch zur
Implementierung buchen

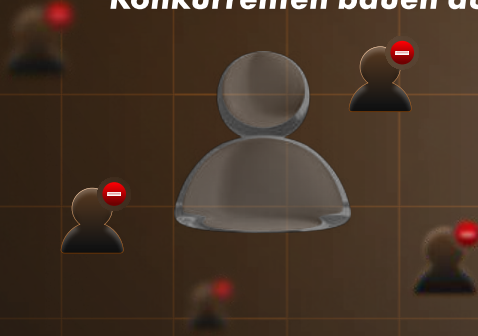
✦ **Jetzt Termin sichern**

🌐 heartbeat-consulting.com

P.S. Die unbequeme **Wahrheit**

Während du das ließt ...

Konkurrenten bauen auf



Verlorene Opportunities

Während du das hier **liest**, verlierst du wahrscheinlich gerade einen **potenziellen Kunden**.

Nicht weil dein Produkt **schlecht** ist. Nicht weil du nicht **hart arbeitest**. Sondern weil dein Sales-System nicht **systematisiert** ist.

Während du **nachdenkst**, passiert folgendes:

- ⊗ Deine Mitbewerber bauen **systematische Sales-Teams** auf
- ⊗ Potenzielle Top-Performer gehen zu **anderen Firmen**
- ⊗ Deine **besten Kunden** bekommen bessere Angebote von strukturierten Anbietern
- ⊗ Du **verbrennst** jeden Tag **1.000€+** an Opportunitätskosten

Die Frage ist nicht **OB** du ein Sales-Team aufbaust. Die Frage ist **WANN** und **WIE**. Das beste Sales-Team das du jemals haben wirst, wartet nicht auf den perfekten Moment. Es wartet auf deinen **ersten Schritt**.

Mach ihn heute!

- **Stefan Graf** | CEO & Founder of Heartbeat Consulting
1 M€+ Monatsumsatz mit systematischem Sales-Team Aufbau

Bevor du weiterliest: Unser YouTube-Kanal ist eine **Goldgrube**



Die **Must-Watch** Playlist für Sales-Team Aufbau:

Foundation & Mindset:



Die ungefilterte Wahrheit über Millionen-Vertriebe

VIDEO ABSPIELEN ▶



1 Mio P/Monat - Sales Team Aufbau

VIDEO ABSPIELEN ▶



Dein Sales Team ist nicht *schlecht*. Du handelst nur **falsch**

VIDEO ABSPIELEN ▶

Recruitment & Hiring:



Hiring Video - So würde ich mein Sales Team heute aufbauen

VIDEO ABSPIELEN ▶



Der Nr. 1 Weg ein Cold Calling Team aufzubauen

VIDEO ABSPIELEN ▶



So baust du ein 10+ Sales-Team, das **GARANTIERT** Schlagzahl liefert

VIDEO ABSPIELEN ▶

Team-Struktur & Rollen:

[Zum Heartbeat Youtube-Kanal](#)





Bevor du weiterliest: Unser YouTube-Kanal ist eine Goldgrube



Die **Must-Watch** Playlist für Sales-Team Aufbau:

Vergütung & Incentives:



So vergüte ich mein 2,6 Mio € Sales-Team. Mach Copy-Paste

[VIDEO ABSPIELEN](#)



Sales-Team mit 0€-Risiko aufbauen

[VIDEO ABSPIELEN](#)

Leadership & Management:



6 Jahre Leadership Erfahrung in 31 Minuten

[VIDEO ABSPIELEN](#)

Über **450** Videos, **2M+** Aufrufe, **95%+** Like-Rate
Abonniere jetzt und verpasse keine Updates zu Sales-Team Aufbau, Recruitment und Leadership-Systemen.

[Zum Heartbeat Youtube-Kanal](#)

Das Sales Team Aufbau Playbook 2025/26
Vom Bettel-Vertrieb zum No-Risk-Sales-Team
© **2025 Heartbeat Consulting LLC**
Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Playbook basiert auf über 550 erfolgreichen Sales-Team Implementierungen und unserer eigenen Reise von 0 auf 1M€+ Monatsumsatz in 30 Monaten.