

Eine Studie ergab:

**70%** der Motivation eines Angestellten hängt vom Vorgesetzten ab.

Zitat von Jack Welch:

Bevor Du eine **Führungskraft** bist, bedeutet Erfolg, sich stets *weiterzuentwickeln*.

Wenn Du eine **Führungskraft** bist, bedeutet Erfolg, andere stets bei ihrer Entwicklung *zu unterstützen*.

→ Wieso wird ausgerechnet der erfolgreichste Mitarbeiter mit einem überhöhten Budget bestraft? ←

Dieses Thema kommt in Vorstellungsgesprächen immer wieder zur Sprache. Am Beispiel eines Verkaufsberaters im Aussendienst können wir das Problem am besten aufzeigen.

Der Verkäufer schliesst das aktuelle Jahr mit einem Budgetüberschuss von 115% 😊 ab. Er hatte dafür einen grossen zeitlichen Einsatz (Durchschnitt 50h Arbeitswoche) geleistet. Das freut beide Vertragspartner. Die Unternehmung kann auf eine Umsatzsteigerung und einen hohen Deckungsbeitrag zurückschauen. Der Verkaufsberater wird für seinen Einsatz mit dem vereinbarten Bonus belohnt.

Der Verkaufsleiter präsentiert das Verkaufsbudget für das neue Jahr. Er nimmt das Superergebnis (der Verkäufer war der Beste in der Unternehmung) und schlägt 10% Steigerung dazu. Er hätte auch das letztjährige Budget nehmen können und dort die Steigerung von 10% als neues Ziel einsetzen können, wie bei den weniger guten Mitarbeitenden.

Was bedeutet das für seinen erfolgreichen Mitarbeiter: Er muss laut Budget das nächste Jahr 55h pro Woche (fix eingeplant) arbeiten, damit er auch nur seinen 100% Lohn erhält. Könnten solche Umsatzsteigerungen erzielt werden, wäre er das letzte Jahr nicht der beste Verkäufer seiner Unternehmung gewesen. Es bleibt noch zu erwähnen, dass der Verkäufer auch in absoluten Zahlen eines der höchsten Resultate abgeliefert hatte.

👉 Resultat: grosser Frust – fühlt sich betrogen – fühlt sich unkorrekt behandelt – ist demotiviert = innere Kündigung! 😞

Erfolgreiche Verkaufsberater werden in allen Unternehmungen dringend gesucht. Er bewirbt sich auf die Inserate. Er erzählt Kollegen von seinem Frust. Mitbewerberkollegen sprechen ihn an und stellen Kontakt zu ihrem Vorgesetzten her. -> Der Markt reagiert sofort. -> Der erfolgreichste Verkäufer verlässt seinen Arbeitgeber.

👉 Schlussfolgerung:

Wir haben sehr grosses Verständnis für den Druck der Verkaufsleiter. Aber die weniger guten Resultate der schlechteren Verkäufer können nicht durch die sehr guten Verkäufer kompensiert werden. Es gilt, die sehr guten Verkäufer mit einem fairen Budget zu motivieren, um noch einmal ein, für beide Seiten, sehr erfolgreiches Jahr abzuschliessen.

? Kennen Sie erfolgreiche Lösungen? Haben Sie Erfahrungen mit positiven Vorgaben gemacht?