

White Paper

Betina Fischer

Expertin für
kultiviertes
Verkaufen

Was Tomaten- pflanzen mit Weiterbildung gemeinsam haben



Badener Strasse 114
74074 Heilbronn

Tel 071313942223
Mobil 016097303322

mail@betinafischer.de
www.betinafischer.de

White Paper | Betina Fischer

AUFLAGE 1 Mai 2015

COPYRIGHT © 2015 Betina Fischer

LAYOUT & SATZ Benjamin Pfäffle | sehpunkt.de

Editorial

Liebe Leser,

im März habe ich einen Artikel in der Süddeutschen Zeitung gelesen, der mich nachdenklich gestimmt hat. Der Beitrag mit dem Titel „Was der Chef wert ist“ von Alexandra Borchardt greift das Thema auf, dass unzufriedene Mitarbeiter nicht das Unternehmen verlassen, sondern ihren direkten Vorgesetzten. In dem Beitrag ist zu lesen, dass zufriedene Mitarbeiter nur unter guten Chefs gedeihen. Prinzipiell stimme ich dieser Aussage zu. Jedoch denke ich, dass man hier weiterdenken muss. Warum handeln Vorgesetzte wie sie handeln? Oder warum sind Vorgesetzte oftmals der Grund dafür, dass Mitarbeiter kündigen?

Meiner Meinung nach, und diese Erfahrungen habe ich selbst als Mitarbeiterin in verschiedenen Unternehmen gemacht, sind die Anforderungen an Vorgesetzte so stark angewachsen, dass sie kaum noch zu bewältigen sind. Zielvorgaben werden immer höher gesteckt. Der Druck auf die Führungskräfte nimmt stetig zu. Das alles wird immer häufiger auf dem Rücken der Mitarbeiter ausgegossen. Wie können Vorgesetzte den Spagat zwischen einer beratenden Mitarbeiterführung und dem Erreichen der Zielvorgaben bewältigen? Ich glaube, dass da zu viel verlangt wird. Die Weiterentwicklung von Mitarbeitern nimmt viel Zeit in Anspruch und setzt auch soziale Kompetenzen voraus, die Trainer, Coaches und Mentoren mitbringen.

Die Unternehmen, die ihre Mitarbeiter als „das wirkliche Kapital“ sehen und sie auch so behandeln, die greifen auf externe Weiterbildungsmaßnahmen zurück. Damit setzen sie für die Führungskräfte Ressourcen zur Zielerreichung frei und profitieren von externen Impulsen der Weiterbildungsmaßnahmen.

Heute erhalten Sie von mir ein White Paper zu genau diesem Thema. Schon der gewählte Titel „Was Tomatenpflanzen mit Weiterbildung gemeinsam haben“ ist für Sie hoffentlich so interessant, dass Sie sich ein paar Minuten Ihrer kostbaren Zeit nehmen und sich darüber Gedanken machen, wie in Ihrem Unternehmen die Mitarbeiterressourcen zum Blühen gebracht werden.

Ich wünsche Ihnen ganz viel Spaß beim Lesen und Entdecken

Ihre

Betina Fischer

Betina Fischer

Nehmen wir mal an,
Sie möchten aus der
**Weiterbildung Ihrer
Mitarbeiter Profit ziehen,**
dann ist das so, als ob Sie
auf Ihrem Balkon oder
Ihrer Terrasse eigens an-
gebaute Tomaten ernten.

Hobbygärtner
contra Profigärtner

Sie haben jetzt genau zwei Möglichkeiten:

Entweder Sie kaufen eine Jungpflanze oder Sie holen sich einen Beutel Samen und fangen von Null an. Wenn Sie sich dafür entscheiden Tomatenpflanzen aus Samen aufzuziehen, dann brauchen Sie vor allem viel Zeit. Sie müssen die Samenkörner in die Nährlösung geben, sie pflegen, umtopfen, neue Erde dazugeben, sie regelmäßig wässern und ständig danach schauen, dass die Samen die optimalen klimatischen Bedingungen bekommen. Wenn Sie Glück haben und alles richtig machen, werden die Samen zu starken Pflanzen heranwachsen und im August aromatische, erntereife Tomaten tragen.



Das bedeutet für Sie sehr viel Arbeit und einen enormen Zeitaufwand, bis Sie das gleiche Ergebnis erzielen als wenn Sie eine junge Tomatenpflanze kaufen, die vom Profigärtner vorgezogen wurde. Sie kann nach kurzer,

unkomplizierter Pflege die reifen Früchte tragen. Das Risiko etwas falsch zu machen und am Ende leer auszugehen, ist mit einer Jungpflanze deutlich geringer. Wer also ganz bequem die eigenen Tomaten vom Strauch essen möchte, greift auf das Wissen und Können des Profis zurück.



Wäre doch schade, wenn der Mozzarella mit dem Basilikumblatt zum Finale vergebens auf die Tomaten wartet.

Wer übernimmt in Unternehmen die Pflege der Verkaufsmitarbeiter? In ganz vielen deutschen Unternehmen machen das die Verkaufsleiter oder Firmeninhaber selbst. Sie geben sich wirklich große Mühe, investieren viel Zeit und Geduld in die **Weiterentwicklung** ihrer Mitarbeiter. Am Ende entwickelt sich der eine oder andere davon sehr gut und erreicht oder übertrifft sogar das Umsatzziel. Aber wie viele entwickeln sich nicht wie gewünscht? Zeit, Aufwand und Ergebnis stehen leider sehr oft in einem unausgewogenen Verhältnis. Ohne den Verkaufsleitern und Firmeninhabern zu nahe treten zu wollen: Ganz nüchtern betrachtet sind die Führungskräfte zum Großteil in den Positionen, weil sie Spitzenleistungen in ihrem Fachgebiet erbringen. Ja, sie können verkaufen, sie können Kaltakquise machen, sie können verhandeln, sie erkennen Verkaufspotenziale und vieles mehr. **Aber können sie dadurch automatisch auch die Weiterentwickler für ihre Mitarbeiter sein?**

Meine Erfahrung zeigt, dass das die allerwenigsten können. Nicht weil sie es nicht könnten, nein, sondern weil sie es nicht gelernt haben und weil ihnen schlichtweg meistens die nötige Zeit dazu fehlt. Die Anforderungen an Vertriebsleiter und Firmeninhaber sind in den letzten Jahren so deutlich gestiegen, dass es schier unmöglich ist beides zu leisten. Wegbegleiter für seine Mitarbeiter zu sein, fordert ganz vielfältige Kompetenzen, die vor der Hierarchiestufe Führungskraft nicht nötig waren. Und so sind leider viele Vorgesetzte am Ende die Hobbygärtner. Mit viel Herzblut und Engagement kümmern sie sich darum, dass sich ihre Mitarbeiter weiterentwickeln.

Am Ende reicht das aber zu oft nicht aus und frustriert die Mitarbeiter gleichermaßen wie die Führungskräfte.

Wer nachhaltig Wachstum generieren und motivierte Mitarbeiter an sein Unternehmen binden möchte, der tut gut daran auf den Profigärtner zurückzugreifen. Erfolgreiche Unternehmen tun das bereits. Sie haben erkannt, dass viele interne Ressourcen wieder frei werden, wenn sich Profis um die **Weiterentwicklung** der Mitarbeiter kümmern. Das betrifft nicht nur den Verkauf oder Vertrieb. Das gilt gleichermaßen auch für alle anderen Abteilungen in einem Unternehmen.

Was den Menschen im Privatleben, im Sport, bei ihren Hobbies völlig klar ist, wird leider in der Unternehmenspraxis viel zu oft außer Acht gelassen. Nehmen Sie die Sportler. Die greifen gerne auf Trainer und Mentoren zurück, weil sie wissen, dass die sie auf dem Weg zum Erfolg begleiten.

Oder im Hobby, sei es im Musikverein, im Kleintierzuchtverein oder im Ruderbootverein. Fast überall treffen Sie da auf Menschen, die in diesem Bereich erfahren sind und Ihr Wissen und die Erfahrungen weitergeben.

Das **Mentoring** ist eine ganz wunderbare Möglichkeit, sich das Knowhow und die Unterstützung ins Unternehmen zu holen, damit am Ende anstatt der reifen Tomaten die vertrauensvollen Kundenbeziehungen und die großartigen Umsätze geerntet werden können.

Ist eigener Pflanzsamen günstiger als Jungpflanzen?

An dieser Stelle könnte jetzt der Einwand kommen: „Ja klar, das klingt alles völlig logisch, und wenn ich genau darüber nachdenke, stimmt das natürlich auch. Aber das kann ich mir nicht leisten oder ich will es mir nicht leisten. Dafür habe ich nicht die finanzielle Kapazität. Das muss auch ohne externe Hilfe gehen. Deswegen habe ich doch meine eigenen Mitarbeiter, die das können müssen. Was bildet die sich ein. Die will nur Ihre Dienstleistung verkaufen“.

Ja, natürlich kann das auch ohne externe Hilfe gehen. Immer dann, wenn Sie tatsächlich die Profis im eigenen Unternehmen haben.

Betriebswirtschaftlich betrachtet stellt sich die Sache in etwa wie folgt dar:

Umsatz
- Betriebskosten
- Personalkosten
- Kosten für Ausfallzeiten wegen mangelnder Motivation
- Entgangener Gewinn für Kundenschwund wegen kundenunfreundlichem Verhalten
- Entgangener Gewinn wegen entgangenen Weiterempfehlungen von Kunden an potenzielle Kunden
- Entgangener Gewinn für entgangene Weiterempfehlungen der eigenen Mitarbeiter wegen geringer Bindung zum Unternehmen
- Entgangener Gewinn für nicht ausgeschöpftes Kundenpotenzial
= Summe/Gewinn?

Wenn Sie hier wirklich ganz ehrlich kalkulieren, dann wird das Fragezeichen ganz schnell durch eine Summe ersetzt, die im schlimmsten Fall ein Minus als Vorzeichen trägt und am Ende das eine oder andere Unternehmen die Existenz kosten kann.

Gegenrechnung. Für einen **externen Berater**, also einen Coach, Trainer oder Mentor, entstehen Ihnen kurzfristig Extrakosten.

Dafür können die Kosten für entgangene Gewinne und für Ausfallzeiten teilweise oder ganz entfallen.

Betriebswirtschaftlich betrachtet stellt sich die Gegenrechnung wie folgt dar:

Umsatz
- Betriebskosten
- Personalkosten
- Beraterkosten
+ Mehr Umsatz aufgrund der gesteigerten Motivation der Mitarbeiter
+ Mehr Gewinn dank ausbleibendem Kundenschwund
+ Mehr Umsatz aufgrund der Weiterempfehlungen von Kunden an potenzielle Kunden
+ Gesteigerter Gewinn dank Weiterempfehlungen der eigenen Mitarbeiter aufgrund der stärkeren Bindung zum Unternehmen
+ Mehr Gewinn dank ausgeschöpftem Kundenpotenzial
= Unterm Strich Mehr!

Weil die entgangenen Gewinne in der Regel deutlich höher sind als die Beraterkosten, werden Sie unterm Strich ein viel positiveres Ergebnis erzielen können.

Und noch mal die Tomaten. Kommen wir noch einmal zurück zum Bild mit der Tomatenpflanze. Wenn Unternehmen einen Profigärtner dafür einsetzen, dass die Tomatenpflanze möglichst viele reife Tomaten wachsen lässt, dann befinden sie sich gleich mehrfach in der Gewinnzone:

- Erstens kümmert sich ein Profi um die Pflanze, damit am Ende das Ergebnis optimal wird.

- Zweitens haben alle anderen Personen, die das bisher übernommen haben, wieder mehr freie Zeit und können sich um andere wichtige Aufgaben kümmern.

- Drittens kann in der gewonnenen Zeit die Infrastruktur vergrößert und optimal vorbereitet werden, damit noch viel mehr Tomatenpflanzen darauf wachsen können und das Ergebnis gigantisch wird.



Schöpfen aus dem Expertenpool
Sollten Sie einen Trainer, Mentor oder Experten aus anderen Bereichen als den Vertrieb benötigen, sprechen Sie mich an. Ich stehe mit vielen anderen Experten in dauerhaftem Kontakt und kann Ihnen sicher die richtige Person für Ihr Anliegen vermitteln.

Vorbild Profisport. Was unterscheidet erfolgreiche Sportmannschaften von weniger erfolgreichen? Zwei elementare Dinge sind für den Erfolg maßgebend:

1. Zum einen ist es die Art der Führung und das Vereinsmanagement. Erfolgreiche Vereine investieren Zeit und Geld in die Förderung der Spieler und Spielerinnen. Sie geben ihnen die nötige Zeit, um ihr volles Potenzial entwickeln zu können. Sie nehmen den Druck raus, um die Akteure nicht zu überfordern. Sie unterstützen und fördern sie so angemessen, dass sie wachsen können, aber nicht daran zerbrechen.

2. Zum anderen stellen sie ihnen nicht nur einen Trainer zur Verfügung, sondern vielmehr ist der Trainer ein Mentor. Mentoren sind Menschen, die in derselben Sportart bereits selbst erfolgreich waren. Damit wird gewährleistet, dass die Spieler und Spielerinnen nicht nur fachlich angeleitet werden, sondern auch von den Erfahrungen des Trainers profitieren können.

Ein **geniales System**, das in der Sportwelt sehr gut funktioniert. Auch Unternehmen können davon profitieren. Und viele tun das bereits. Gehören Sie dazu? Dann möchte ich Ihnen an dieser Stelle mein Kompliment aussprechen.

Für alle anderen gilt: „Auch in Ihrem Absatzmarkt gibt es noch genügend Platz für weitere Unternehmen, die das System aus dem Sport übernehmen möchten.“ Positionieren Sie sich lieber heute als morgen. Sie wissen ja, angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten nehmen bei Mitarbeitern immer mehr an Bedeutung zu, wenn es darum geht, sich für oder gegen ein Unternehmen zu entscheiden.

Gute Vertriebsmitarbeiter sind jetzt schon Mangelware. Wie wird das erst in Zukunft aussehen?



Freie Auswahl. In den USA ist das **Mentoring** in Unternehmen seit ganz vielen Jahren erfolgreich etabliert. In Deutschland nimmt es erst jetzt langsam an Fahrt auf. Nun ist es an Ihnen zu entscheiden, auf welche Art und Weise Sie Ihr Unternehmen **weiterentwickeln** möchten. Sie können das mit Hobbygärtnern tun, die fachlich kompetent sind.

Sie können auf Trainer zurückgreifen, die auch fachlich kompetent sind. Oder Sie können auf Mentoren zurückgreifen, die fachlich kompetent sind und die eigenen Erfahrungen in dem Maße mit einbringen, dass Sie **Zeit und Geld sparen**. Der Entschluss liegt bei Ihnen. Sie haben die freie Auswahl.

Mentor

Das Wort „Mentor“ kommt aus dem Griechischen und bedeutet ursprünglich „Denker“ im Sinne von „geistig rege sein“. Bekannt wurde „Mentor“ zunächst als Name aus der altgriechischen Mythologie: Er war der treue Freund von Odysseus, der ihn auf seinen Reisen begleitete und beschützte. Interessanterweise verbarg sich hinter der Gestalt des Helden Mentor die Göttin Athene. Sie steht unter anderem für Weisheit und Strategie – wer hätte das gedacht, dass dies bei den alten Griechen weibliche Eigenschaften waren!?! Im 18. Jahrhundert entwickelte sich aus der Figur des Mentor die Rolle des (männlichen) Führers und Beraters, des väterlichen Freundes und Lehrers, der seine Lebenserfahrung an weniger erfahrene Menschen weitergibt. (Der Text wurde von Frau Gabriele Erfurth <http://www.blickwechsel-web.de> zur Verfügung gestellt)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.