

Der Sinn von Incentives

Erfolgreiche Abschlusstechniken – Teil 14 einer praxisnahen Ratgeberreihe zum Thema Verkäuferkompetenz in Bau- und Gartenmärkten

Woher kommt leidenschaftliche und anhaltende Energie? Ganz sicher nicht alleine von äußeren Anreizen wie Prämien, Boni, Incentives, Lob und Tadel oder anderen Drogen. Wer handelt, um dafür belohnt zu werden, ist gleichsam nicht „bei sich“, sondern abhängig vom Lob und Tadel anderer und gibt damit anderen Menschen Macht über sich.

Ca. 40 Prozent der Entscheidungsträger geben „die Absatzsteigerung“ noch immer als das Hauptziel für Incentivmaßnahmen an. Doch immer stärker schiebt sich ein neuer Aspekt in den Vordergrund: die Leistungsqualität der Mitarbeiter. Ein Aspekt ist besonders hervorzuheben. Es ist das sportliche Moment, denn es wirkt den Ermüdungserscheinungen des Alltags entgegen und vermittelt den Beteiligten eine Standortbestimmung. Das gute Outdoor-Incentive unterscheidet sich von einer Sportveranstaltung dadurch, dass nicht mehr nur Verkäufer mit den besten Leistungen ausgezeichnet werden. Die Gewinner sind jetzt die Mitarbeiter, die den größten Leistungszuwachs erreichen. Dabei werden bei diesem Leistungsvergleich die quantitativen Ziele von den qualitativen immer mehr verdrängt.

Es darf nicht übersehen

werden, dass nach Incentives die Leistungskurve (oft) nur für kurze Zeit steigt. Gerade wenn man die ersten Sektflaschen öffnen will, neigt die Kurve wieder sanft ihr Haupt. Incentives haben oft kurze Beine. Das Reizniveau muss immer höher geschraubt werden. Und es liegt auf der Hand, dass nur um den Preis permanenter Neumotivierung motiviert werden kann. Wehe, wenn die Belohnung ausbleibt oder geringer als erwartet ausfällt.

Während die Deutschen das Team- und Persönlichkeitsstraining im Freien oft noch mit Action Games, Abenteuerveranstaltungen und Survivalkursen verbinden, führen jenseits des Atlantiks bereits viele Anbieter die beliebten Outdoor-Kurse im Bildungsangebot. Sinn der meisten Übungen sind gemeinsame Erfahrungen. Eine hierzulande fast unbekannt Variante sind Outdoor-SEEMinare (wie sie seit 1995 einmal jährlich vom Autor angeboten werden). Die Segeltörns haben einen mittleren bis hohen Schwierigkeitsgrad. Jeder gesunde Mensch kann im Team mit anderen erfahrenen Crewmitgliedern den meist einwöchigen Törn „in südlicher Sonne“ bewältigen. Da Wettersituationen nicht planbar sind, werden allerhöchste Ansprüche an Mensch und

Material gestellt. Einmal berichtete ein „Schnuppersegler“, der sehen wollte, ob er so etwas seinen Mitarbeitern überhaupt zumuten könne, nach einem anspruchsvollen Törn: „Seither höre ich verständnisvoller zu, unterscheide besser, begegne meinen Gesprächspartnern mit weniger, aber deutlicheren Aussagen. Ich packe besser an, bin ausdauernder geworden, allein und im Team.“ Gute Outdoor-Aktivitäten bieten Erfahrungen, die am Schreibtisch oder im Seminarraum nicht möglich sind!

Fazit: Um es richtig zu stellen, ernsthafte Outdoor-Incentives sind keine Karotten, die dem störrischen Esel vor die Augen gehalten werden. Genauso wenig ist es das heimliche 14. Jahresgehalt für die Besten, noch ein dümmliches Spiel um einen Cocktailempfang auf dem Zuckerhut. □

Verkäuferkompetenz 14

Dies ist Teil 14 einer umfassenden praxisnahen DIY-Ratgeberreihe für Verkäufer. Im nächsten Heft informieren wir zum Thema „Moderne Personalauswahlverfahren“.

Autor dieses Artikels ist der langjährige Verkaufstrainer

Ewald W. Schneider
27624 Bad Bederkesa
Tel.: 04745/6319
www.ewald-w-schneider.de

Keine Angst vor Vorstellungsgesprächen

Um beim Vorstellungsgespräch einen guten Eindruck zu machen, bedarf es ein wenig an Vorbereitung, meint die Internet-Jobbörse JobScout24.de. Man sollte informiert sein über die Firma und die zukünftige Position; je besser, um so sicherer kann man möglichen Fragen seitens des Gesprächspartners gegenüber treten, sie kompetent beantworten und den Gegenüber beeindrucken.

Aus Kontakten zu Mitarbeitern des Unternehmens und aus öffentlichen Quellen wie z.B. dem Internet, Fachzeitschriften oder Firmenregistern sollte man sich über das Unternehmen und die Position, um die man sich bewirbt, informieren.

Mit einem Bekannten sollte man ein Interview führen, in dem es um alle Fragen rund um das Unternehmen geht. In einem zweiten Übungsinterview sollten man sich alle Fragen rund um die eigene Person stellen, wie: Warum möchten Sie Ihren Job wechseln? Warum meinen Sie, der geeignete Mitarbeiter für diese Position zu sein? Sind Sie bereit, auch für längere Zeit im Ausland zu arbeiten? Man sollte sich dabei auf Band aufnehmen und sich dabei im Spiegel beobachten, um Aussprache, Sprechgeschwindigkeit und Körpersprache zu überprüfen.

Bevor man zum Gespräch geht, sollte man noch einmal drei Bewerbungsmappen vorbereiten: eine für den Gesprächspartner, eine für einen evtl. Beisitzer und eine für sich selbst. Wichtig: Alle Mappen müssen vollständig und ordentlich sind.