



Sales Performance Analyse

Die Herausforderung: Wachstum erreichen!

Die Zielvorstellung für das zukünftige Wachstum beziffern die meisten Unternehmen mit kontinuierlich mehr als 20% pro Jahr. ...weil andere es ja auch können und vormachen!

Im Gegensatz dazu sind seit Jahren die jährlichen Ergebnisse bei Zielerreichung, Quotenerfüllung und Forecastgenauigkeit rückläufig¹. Wachstum wird mit hohen Vertriebskosten bezahlt und Reibungsverluste drücken die Stimmung!

Sales Manager und das Executive Team wollen wissen, wie sie die Zahlen wieder ins Lot bringen und die Stimmung zu neuen Höchstständen ‚führen‘.

Eine objektive und nüchterne Betrachtung der aktuellen Zahlen liefert die Grundlage, um mit den richtigen Maßnahmen den Wachstumspfad sicher und langfristig zu beschreiten!

Die Sales Performance Analyse ist **das** Werkzeug, um die Realität realistisch zu sehen und gezielt statt pauschal zu bewerten.

¹ CSO Insights 2015 - Sales Performance Optimization Study



Helmut Stang
+49 7308 817739
+49 160 97351342
helmut.stang@hs-vision.de
HS_Vision
Jahnweg 36
89275 Elchingen



Was bremst Sales Performance?

Wenn Leistung beobachtbar – weil in Zahlen dokumentiert – nicht den Erwartungen entspricht, wird es Zeit die darunter liegenden Leistungstreiber – sprich: Fähigkeiten – zu betrachten.

In Zusammenarbeit mit Sales Managern in verschiedenen Ländern und Unternehmen hat HS_Vision zwölf entscheidenden Fähigkeiten herausgefiltert, die es ermöglichen Zahlen und Leistungstreiber zu vernetzen:



Marktorientierung	Kennt das Marktpotenzial
Kundenkenntnis	Hat Beziehungen und kennt Kundenziele
Kundenorganisation	Kennt die entscheidenden Personen
Kaufprozess	Kennt Entscheidungsprozess und Ablauf
Lösungsorientierung	Deckt den gesamten Kundenbedarf auf
Mehrwertverständnis	Zeigt Kunden den einmaligen Mehrwert
Profitorientierung	Schenkt nichts her sondern verkauft
Leistungsorientierung	Mitarbeiter will Vorgaben erfüllen
Effizienz	Mit einem Auftrag zur Quote
Effektivität	Mit einem Meeting zum Auftrag
Aufgaben und Fähigkeiten	Hat Skills und setzt diese ein
Entwicklungswillen	Will sich der Mitarbeiter verbessern

Helmut Stang
 +49 7308 817739
 +49 160 97351342
 helmut.stang@hs-vision.de
 HS_Vision
 Jahnweg 36
 89275 Elchingen

Damit können Leistungsbremsen oder auch Defizite in den Fähigkeiten aufgedeckt, objektiv bewertet und in Leistungsgesprächen als Diskussionsbasis genutzt werden. Gleichzeitig kann das Ergebnis als Weiterentwicklungsinstrument genutzt werden.



Zahlen und Fähigkeiten vernetzen?

Wie aber können Zahlen und Fähigkeiten konkret vernetzt werden? Unternehmen nutzen zur Leistungs- und Wachstumsbestimmung einige wenige Key Performance Indikatoren: Anzahl der bearbeiteten Deals, Auftragsgrößen, Abschlussrate und die benötigte Zeit bis zum Auftrag.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Konnektivität zwischen Fähigkeiten und den KPIs:

<ul style="list-style-type: none"> • Marktorientierung • Kundenkenntnis • Mehrwertverständnis • Profitorientierung • Leistungsorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenkenntnis • Kundenorganisation • Mehrwertverständnis • Lösungsorientierung • Profitorientierung • Effizienz • Effektivität • Leistungsorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Marktorientierung • Kundenkenntnis • Kaufprozess • Mehrwertverständnis • Effizienz • Effektivität • Leistungsorientierung
---	--	---

$$\text{Wachstumspotenzial} = \frac{\# \text{ Deals} \times \text{Auftragsgröße} \times \text{Abschlussrate}}{\text{Zykluszeit bis zum Auftrag}}$$



- Marktorientierung
- Kundenkenntnis
- Kundenorganisation
- Mehrwertverständnis
- Effektivität
- Leistungsorientierung

Helmut Stang
 +49 7308 817739
 +49 160 97351342
 helmut.stang@hs-
 vision.de
 HS_Vision
 Jahnweg 36
 89275 Elchingen

Spätestens jetzt sollte die Diskussion eine etwas andere werden: Wie können/müssen wir Fähigkeiten ausbauen, damit sich jeder einzelne Faktor in der Gleichung positiv entwickelt? Mit dem Ergebnis kann das Wachstumspotenzial objektiv aufgezeigt werden, das eine gezielte Weiterentwicklung freisetzen kann.

Objektiv, realistisch und gezielt!



Sales Performance Analyse in der Praxis

Die Anwendung der Sales Performance Analyse für Ihr Team oder eine individuelle Person ist simpel und einfach – aber wirkungsvoll!

Nehmen Sie sich 15-20 Minuten Zeit und bewerten Sie auf der nächsten Seite, wie Sie Ihre gegenwärtige Situation erleben.

Entwickeln Sie daraus ein besseres Verständnis dafür, welche Fähigkeiten ausgeprägt vorhanden sind und wo es Entwicklungsbedarfe gibt.

Die Bewertung ist einfach: '100' steht für „Prima! Alles so wie es sein soll“ oder auch „Idealbild“. Je mehr Verbesserungspotenzial Sie sehen und je mehr Abweichungen vom Idealbild: umso mehr wandert die Bewertung Richtung '0'.



Hinweis: Wenn Sie die einzelnen Fähigkeiten bewerten, tun sie dies ehrlich, aber nicht überkritisch. Notieren Sie, welche Eindrücke, Erlebnisse oder Fakten zu Ihrer Bewertung führen. Damit wird aus einem scheinbar subjektiven Eindruck eine nachvollziehbare und objektive Bewertung.

Eine weitere Anmerkung: Verstehen Sie die Analyse als eine Art Landkarte, auf der Sie die ersten Wege erkennen. Je weiter Sie in die Landkarte reinzoomen, desto klarer wird das Bild!

Sie werden Potenziale sehen, die Sie mit konkreten Verbesserungsschritten angehen können! Dafür stehen weitere Analysewerkzeuge bereit. Damit können Sie den sogenannten "Entwicklungsknoten" detailliert klären, lösen und die nächsten Schritte einleiten.

Sind Sie bereit?

Helmut Stang
+49 7308 817739
+49 160 97351342
helmut.stang@hs-
vision.de
HS_Vision
Jahnweg 36
89275 Elchingen



Ihre Sales Performance Analyse

Bewertungskriterien	++	Ihre Bewertung										--	Bewertungskriterien
		Marktorientierung											
Mitarbeiter schöpfen das Marktpotenzial ab	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter sind nicht an den ‚potenziellen‘ Kunden dran	
		Kundenkenntnis											
Mitarbeiter entwickeln gute Beziehungen und verstehen die Bedürfnisse ihrer Kunden	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter kennen die Kunden nicht wirklich oder verstehen nur die technischen Anforderungen	
		Kundenorganisation											
Mitarbeiter erarbeiten sich den Zugang zu strategischen Entscheidern	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter arbeiten bevorzugt mit fachlichen Bedarfsträgern	
		Kaufprozess											
Mitarbeiter kennen den Entscheidungsprozess und die Ziele	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter kennen den Kaufprozess und die Ziele nicht wirklich	
		Lösungsorientierung											
Mitarbeiter erzielen einen guten Produktmix je Auftrag	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter verkaufen im wesentlichen Einzelprodukte	
		Mehrwertverständnis											
Mitarbeiter sind in der Lage den Lösungsmehrwert mit dem Kunden zu erarbeiten	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter kennen den finanziellen Einfluss der Lösung nicht	
		Profitorientierung											
Mitarbeiter erzielen gute Profite und damit Commission	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter sind zufrieden mit reduzierten Verdienstmöglichkeiten	
		Leistungsorientierung											
Mitarbeiter übertreffen Vorgaben	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter erreichen die Vorgaben eher nicht	
		Effizienz											
Mitarbeiter erfüllen mit einem Auftrag ihre Quote	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter beschäftigen sich mit vielen kleinen Aufträgen	
		Effektivität											
Mitarbeiter holen Auftrag mit einem Kontaktgespräch	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Hoher Aufwand um den Auftrag abzuschließen	
		Aufgaben und Fähigkeiten											
Mitarbeiter können mit ihren Fähigkeiten Aufgabe erfüllen	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Fähigkeiten zur Aufgabenerfüllung ausbaubar	
		Entwicklungswillen											
Mitarbeiter sind für neue Ideen offen	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Mitarbeiter stehen neuen Dingen kritisch gegenüber	

Summe der Einzelwertungen:

Durchschnittswert (Summe:12):



Die Auswertung

100 – 75	Wachstum	<p>Gratulation! Sie sind schon auf dem Wachstumspfad! Ihre Mitarbeiter wissen was zu tun ist und tun es auch! Trotz dessen treibt Sie die Frage um, ob Ihr Team für die Zukunft gerüstet ist? Oftmals sind ‚Finetuning‘, kleine Erweiterungen und Ergänzungen in den Fähigkeiten die ausreichende Taktik um die letzten Prozente zu fördern!</p>
75 – 50	Entwicklung	<p>Mittlere Verbesserungspotenziale Ihre Mitarbeiter wissen eigentlich, was zu tun ist, aber... Tun sie es immer?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Marktumfeld ändert sich und stellt Mitarbeiter vor unerwartete Herausforderungen. • Nutzen wir alle Marktchancen? • Mitarbeiter könnten mehr, wenn sie... • Sie stellen größere Abweichungen zwischen dem vereinbarten Plan und der aktuellen Realität fest. • Die Mitarbeiter sind im Unklaren über die Vorgaben und die Zielerreichung. <p>Etwas ‚Mehr‘ ist erforderlich! Initiativen, Prozess und Methodik ist erforderlich um Strukturen zu schaffen!</p>
50 – 0	Change	<p>Hoher Veränderungsdruck – Change Ihren Mitarbeiter fehlen Wissen und das Wollen!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die angewandten Prozesse und Methoden reichen nicht mehr aus, um die Marktpotenziale zu nutzen. • Das Personal wächst nicht mit den Anforderungen mit und Unruhe im Unternehmen führt zu sinkender Produktivität. • Das Team befindet sich in einer gewissen Starre und scheut größere Veränderungen. <p>Hier ist ein grundlegender Wandel zu überdenken, bis hin zum Faktor: haben wir die richtigen Mitarbeiter? Und dann können Initiativen, Prozesse und Methoden der sinnvolle nächste Schritt sein.</p>



Helmut Stang
 +49 7308 817739
 +49 160 97351342
 helmut.stang@hs-
 vision.de
 HS_Vision
 Jahnweg 36
 89275 Elchingen

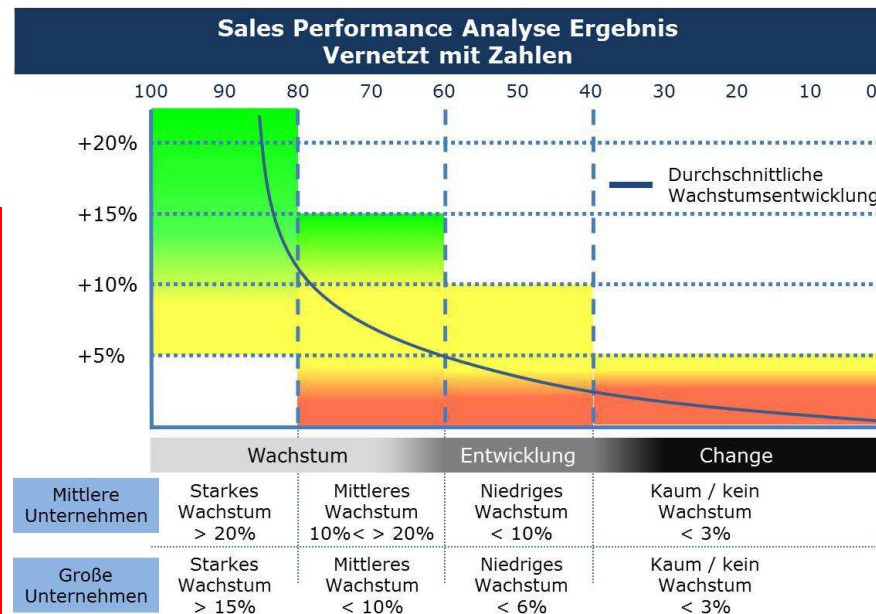


Wachstumsergebnis und die Sales Performance Analyse in der Praxis

Praktische Resultate zeigen die Beziehung zwischen dem Ergebnis der Sales Performance Analyse und dem erzielten Wachstum.

Unternehmen, die ein Analyseergebnis von über ,75` erreicht haben, sind schon im Wachstumsmodus und liefern schon Ergebnisse jenseits der 20% Marke.

Unternehmen mit einem Ergebnis zwischen ,50` und ,75` erreichen Wachstumsraten zwischen 5% und 20%. Unternehmen deren Ergebnis unter ,50` liegt, erreichen Wachstumsraten von deutlich unter 10%. Bei beiden Ergebnistypen kommt es darauf an, die Verbesserungspläne längerfristig anzulegen, um mit den Fördermaßnahmen die Wachstumsraten zu steigern und in einer ,zweiten` Welle richtig Gas zu geben.



Helmut Stang
 +49 7308 817739
 +49 160 97351342
 helmut.stang@hs-vision.de
 HS_Vision
 Jahnweg 36
 89275 Elchingen

Die ,Heatmap` zeigt das durchschnittliche Wachstum bezogen auf das Ergebnis der Sales Performance Analyse.



Über Helmut Stang



Helmut Stang ist seit über 31 Jahren in verschiedenen Vertriebsmanagementpositionen tätig und kennt die Herausforderungen in einem intensivierten Wettbewerbsumfeld. Er ist seit 2003 als Trainer, Berater und Coach tätig und hat über 20 Jahre ValueSelling Framework® Anwendungserfahrung. Seit

2014 ist er Managing Partner Deutschland bei ValueSelling Associates. Im Team hat er sich darauf spezialisiert, mit Kunden Konzepte für Sales Performance zu entwickeln und zu implementieren. Weiterhin beschäftigt er sich mit der Stärkung von Persönlichkeit und Kommunikationskompetenz im Kundendialog.

Über die Sales Performance Analyse

Die Performance Analyse Vertrieb wurde inspiriert durch das Change Pressure Barometer® der dta, Deutsche Trainer- und Führungskräfte Akademie in Hamburg, an deren Ausbildung zum Performance Consultant Helmut Stang erfolgreich teilgenommen hat. HS_Vision dankt der dta für die freundliche Genehmigung der Nutzung der Idee des Change Pressure Barometer® im Rahmen der Sales Performance Analyse.

Über HS_Vision

HS_Vision ist zertifizierter Partner von ValueSelling Associates. 2003 gegründet, hat sich das Unternehmen mit Beratung, Training und Coaching in einem breiten Kundenspektrum etabliert und dafür gesorgt, dass die Leistung messbar und nachhaltig gesteigert wird. Anforderungen und Entwicklungspotenziale werden gemeinsam im Detail untersucht und praktikable Lösungen erarbeitet. Die genutzten Werkzeuge, Methoden und das breite Wissen sind praxiserprobt. Projekte begleitet HS_Vision über Monate oder sogar Jahre hinweg.