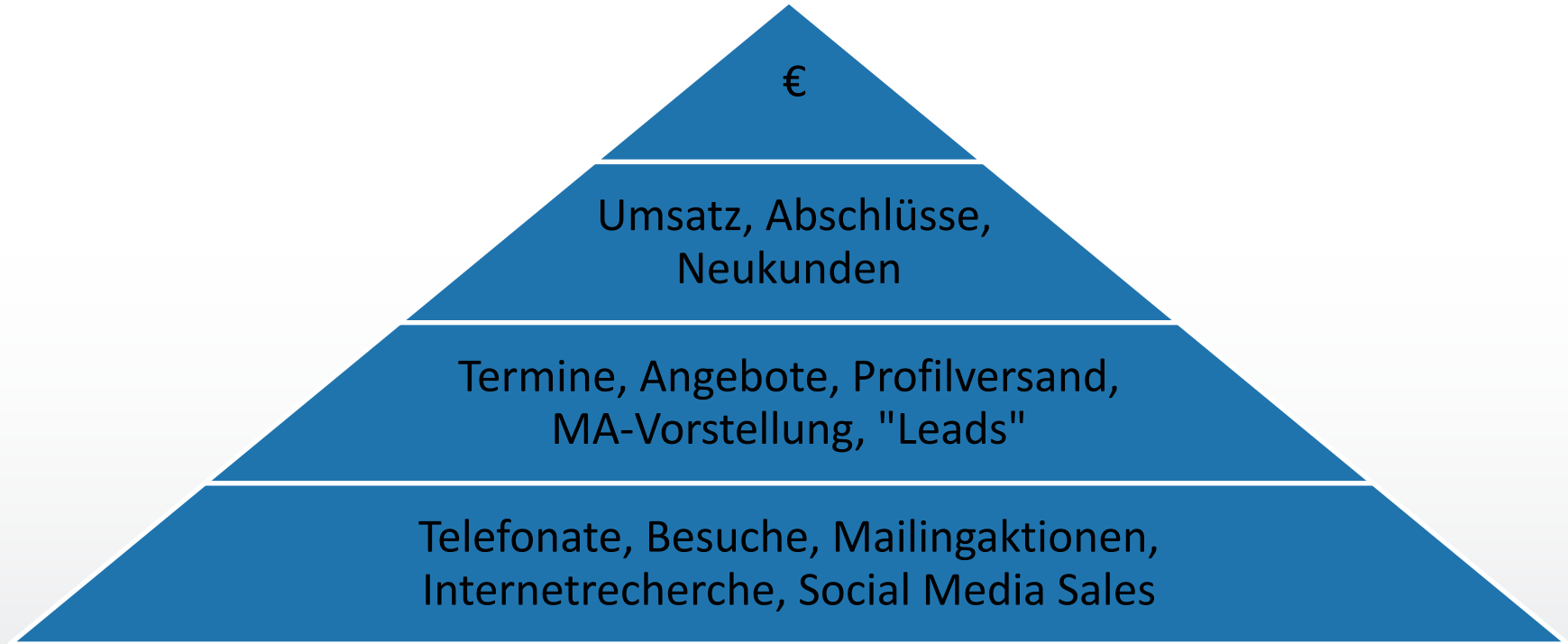




TOUCH POINT EXCELLENCE

TPE® BY TRUCHSEß & BRANDL

Führung im Vertrieb: ohne Mitarbeiter wäre es leichter





?

Engagement

Humor

Ehrgeiz

Umgangsformen

Lernbereitschaft

Höflichkeit

Kritikfähigkeit

Durchhaltevermögen

Teamfähigkeit

Pünktlichkeit





Zielmanagement

Ziele kennen, formulieren,
regelmäßig überprüfen und ggf. anpassen

Erfolgreich ...

... verkaufen
... telefonieren
... Personal führen
... ()

Können

Ausbildung

Wissen

Fähigkeiten

Fertigkeiten

Talent

Strategie

Wollen

Motivation

Wünsche

Bedürfnisse

Antrieb

Dürfen

Erlaubnis

Zertifikate

Zugangs-
voraussetzung

Rechtlicher
Rahmen

Unterbewusstsein: Denksysteme, Einstellungen,
Glaubenssätze, Verhaltensmuster



Welcher Begriff fällt Ihnen spontan ein, wenn Sie über Ihre Führungsarbeit nachdenken?

Stress

Kritik
(Schimpfen)

Chaos

Kinder-
garten

Problem-
löser

3 K !
Kontrollieren,
Kritisieren,
Korrigieren!

Mutter
der
Nation

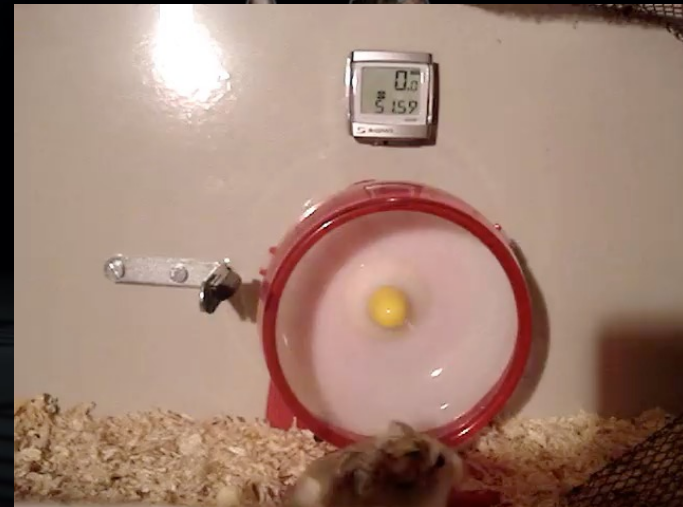
Ver-
zweiflung

Beschützer

Hamster-
rad



„Das habe ich
doch schon 1000
mal gesagt!!??“





Tatsachen und
Realitäten werden ...



Endlich da... der 4.Affe!
Er vereint alle anderen:
Er sieht nichts, er hört nichts und
er redet nicht!





Boss



Leader





Gallup Studie: Jeder fünfte Beschäftigte hat innerlich bereits gekündigt- Führungskräfte in der Pflicht: Gehalt und Aufgabe sind nicht maßgeblich für die emotionale Mitarbeiterbindung!

Auch im Jahr 2021 ist es den Führungskräften in Deutschland nicht gelungen, ihre Mitarbeiter mitzunehmen: 17% der Beschäftigten haben innerlich bereits gekündigt, 67% machen Dienst nach Vorschrift. Einzig 16% der Angestellten verfügen über eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber und sind bereit, sich freiwillig für dessen Ziele einzusetzen.

Dabei sind 73% mit der Arbeit die sie ausführen zufrieden. Für die Mehrheit (58%) steht auch die Vergütung in einem adäquaten Verhältnis zu Ihrer Leistung. Das heisst, dass die Gründe für eine schwache emotionale Bindung nicht in den Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses zu suchen sind!

Die Gallup-Studie



Führungskräfte sind diejenigen, die in der Verantwortung stehen, da sie es sind, die das Arbeitsverhältnis durch ihr Führungsverhalten prägen und gestalten.

Die Folgen sind erheblich, denn wer sich nicht emotional an sein Unternehmen gebunden fühlt, zeigt weniger Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein und Leistungsbereitschaft. Gallup schätzt den gesamtwirtschaftlichen Schaden auf ca. 76 - 99 Milliarden Euro jährlich.

Genannte Gründe der Befragten waren: zu wenig Lob und Anerkennung, kaum konstruktives Feedback, kein Interesse am Mensch, das Fördern der persönlichen Entwicklung ist zu gering, die eigene Meinung und Ansichten stoßen kaum auf Interesse. Außerdem ist vielen Beschäftigten nicht eindeutig klar, was von Ihnen erwartet wird.



Mitarbeiter wünschen sich:

- Anerkennung
- Wertschätzung
- Lob
- Feedback
- Mitspracherecht
- Kritik (positiv wie kritisch)
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Ziele und Aufgabenbeschreibungen!

3 Begriffe die uns durch unsere Führungsarbeit begleiten sollten:



Bewusstheit

Achtsamkeit

Klarheit