

Variable Vergütung bringt mehr Dynamik im Vertrieb

Um am Markt bestehen zu können, ist es für Unternehmen essenziell, herausragende Vertriebskräfte zu finden und zu binden. Variable Vergütungsbausteine erweisen sich dabei als effektive Instrumente. Sie ermöglichen es Unternehmen, zusätzlich zu einem attraktiven Grundgehalt weitere Leistungsanreize in Vertriebsteams zu setzen.

Erfolgsbasierte Prämien, Provisionen, Bonuszahlungen und nicht-monetäre Incentives steigern die Motivation der Vertriebsteams und fördern sowohl die Rekrutierung von High-Performern als auch deren langfristige Verbundenheit mit dem Unternehmen. Damit variable Vergütungsmodelle im Vertrieb ihre maximale Wirkung entfalten, müssen sie sorgfältig konzipiert und umgesetzt werden. Fünf Kriterien sind dabei für Motivation und Commitment von High Performern entscheidend:

1. Transparenz schafft Vertrauen

Um das Vertrauen der Vertriebsmitarbeiter zu gewinnen, müssen variable Vergütungskomponenten klar und verständlich sein. Mitarbeiter müssen die Ziele vollständig nachvollziehen können und verstehen, wie sich ihre Boni und Provisionen zusammensetzen. Dies ist besonders bei komplexen Prämienmodellen wichtig, die aus verschiedenen Leistungszielen bestehen. Nur wenn die Prämien transparent und leicht nachvollziehbar berechnet sind, können Mitarbeiter gezielt auf ihre Zielerreichung hinarbeiten. Das führt zu einem erheblichen Motivationsschub und positioniert das Unternehmen gleichzeitig als attraktiven Arbeitgeber.

Kompakt

- Richtig umgesetzte variable Vergütung zieht Vertriebstalente an und erhöht die Mitarbeiterbindung nachhaltig.
- Transparenz, Echtzeit-Feedback, mobiler Zugriff sowie eine klare Übersicht und vielfältige Zielwahl steigern die Motivation zu Höchstleistungen.
- Die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität im „War for Talents“ wird gestärkt.

2. Echtzeit-Feedback zur Zielverfolgung

High-Performer bevorzugen ein aktuelles und zeitnahes Feedback vor Abrechnungsende, um ihre Leistung anpassen und ihre Ziele erreichen zu können. Echtzeitdaten ermöglichen es ihnen, sofort zu erkennen, wo sie stehen und welche Bereiche verbessert werden müssen. Oft fehlt es an dieser zeitnahen Rückmeldung, wodurch das Potenzial nicht vollständig ausgeschöpft wird. Regelmäßige und aktuelle Leistungsberichte sind daher entscheidend, um die Motivation hochzuhalten und die Zielerreichung zu maximieren.

3. Mobiler Zugriff auf Leistungsdaten

Vertriebskräfte arbeiten oft außerhalb des Büros und benötigen daher jederzeit und überall Zugriff auf ihre Performancedaten. Ob im Homeoffice, beim Kunden oder unterwegs – ein schneller und einfacher Zugang zu aktuellen Prämienständen über mobile Geräte wie Smartphones oder Tablets ist unverzichtbar. Dadurch können sie flexibel agieren und ihre Strategien entsprechend anpassen, was ihre Effizienz und Zielerreichung erhöht.

4. Einfache und klare Zielübersicht

Die erreichten Ziele einfach und klar darzustellen, ist notwendig, um Vertriebsmitarbeiter von komplizierten Tabellen und Berichten zu befreien. Ziele sollten zudem übersichtlich und verständlich präsentiert werden, damit High-Performer auf einen Blick erkennen, welche Leistungen noch erforderlich sind, um ihre Boni zu maximieren. Eine fokussierte und intuitive Darstellung hilft den Mitarbeitern, ihre Ziele effektiv zu verfolgen und ihre Arbeitsweise entsprechend zu optimieren. Ein Beispiel hierfür ist die in der Abbildung auf Seite 43 dargestellte Benutzeroberfläche einer Zielerreichungssoftware. Mit wenigen Klicks sind alle wichtigen Informationen abrufbar und übersicht-



© studiovision / Getty Images / Stock

lich dargestellt. Das betrifft die Werte der relevanten KPIs, die Zielerreichung gemessen an den gesetzten Zielen sowie die erreichten Prämien. So bleibt die Situation selbst beim Einsatz von Saisonkurven zur realistischen Zielplanung übersichtlich.

Eine farbliche Kodierung nach einem Ampelsystem unterstützt den Nutzer visuell, sodass die wesentlichen Informationen auch auf dem Smartphone sofort erfasst werden können. Um die Wirkung der aktuellen Daten zu verstärken und mehr Kontrolle an den Nutzer zu geben, gibt es eine Prognose-Funktion und einen integrierten Prämienrechner, mit dem die Frage „Was wäre, wenn ...“ sofort geklärt werden kann. Um volle Transparenz zu gewährleisten, sind zusätzlich alle relevanten detaillierten Abrechnungs-Reports im PDF-Format von der Übersicht aus jederzeit zugänglich. Ohne eine geeignete Software ist diese Transparenz und Motivationswirkung kaum zu erreichen.

5. Vielfältige und relevante Zielsetzungen

Eine breite Auswahl an Zielen, die sowohl quantitative als auch qualitative Merkmale abbilden, erhöht die Attraktivität variabler Vergütungsmodelle. Klassisch stehen quantitative Ziele im Fokus, da diese einfach zu messen und somit vermeintlich auch einfacher zu bewerten und zu belohnen sind. Unter Beachtung der bereits aufgeführten Faktoren ergibt es jedoch Sinn, auch qualitative Ziele miteinzubeziehen. Das kann eine persönliche Leistungsbeurteilung sein oder ein „Fleißziel“. Dazu gehören zum Beispiel

- Sauberkeit am Arbeitsplatz,
- CRM-Pflege oder
- Konzeptionen für Kunden.

Auch Projektziele, zum Beispiel einen neuen Standort zu eröffnen oder Aktivitätsziele, wie an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, fallen darunter. Zudem lassen sich neben individuellen Zielen auch Team- und Unternehmensziele formulieren und bewerten. Diese Ziele fördern eine Kultur des gegenseitigen Rückhalts. So lassen sich Leistungsträger ins Vertriebsteam integrieren. Auch im Vertretungsfall reduzieren gut gewählte Teamziele möglichen Provisionsfrust bei allen Beteiligten.

Eine Unternehmenskultur, in der Teamgeist gelebt wird und in der man sich mit dem Unternehmen identifiziert, bindet Mitarbeiter und wirkt magnetisch auf Bewerberinnen und Bewerber. So funktioniert erfolgreiches Employer Branding und sorgt für ein hohes Commitment auch bei begehrten Vertrieblern.

Variable Vergütung als Tür zum Vertriebs Erfolg

Richtig implementierte variable Vergütungsmodelle machen Unternehmen für leistungsstarke Vertriebsmitarbeiter besonders attraktiv. Die wichtigsten Faktoren sind dabei

- eine transparente und verständliche Zielsetzung,
- aktuelles Feedback sowie der
- flexible Zugriff auf Leistungsdaten.

Eine klare und einfache Darstellung, welche Ziele erreicht wurden, und die Berücksichtigung vielfältiger quantitativer

Abb. Beispiel für die Benutzeroberfläche einer Zielerreichungssoftware im Vertrieb



Quelle: Maxzie/News Innovativ GmbH

und qualitativer Ziele – sowohl individuell als auch teambezogen – bieten entscheidende Vorteile im „War for Talents“ der Vertriebsteams.

Mehr Transparenz bei Zielvorgaben

Moderne Softwarelösungen können Unternehmen dabei unterstützen, diese Strategien effektiv und effizient umzusetzen und so ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit im Vertrieb stärken. Zeitgemäße Softwaresysteme ermöglichen Vertriebsmitarbeitern und -führungskräften täglich aktuelle Übersichten zu Zielerreichung und Prämienhöhe über alle Ziele hinweg.

Um motiviert und fokussiert daran zu arbeiten, dass die incentivierten Aufgaben auch erreicht werden, ist vor allem für Leistungsträger eine jederzeit verfügbare und bestenfalls tagesaktuelle Darstellung von Zielerreichung und Prämie unerlässlich.



Verfasst von Stefan Rüttiger

Er ist seit 2009 Experte und Berater für die Umsetzung variabler Vergütungskonzepte, sowohl im eigenen als auch in zahlreichen externen Unternehmen bei der News Innovativ GmbH (<https://www.maxzie.de/>) in Miltenberg. E-Mail: stefan.ruettiger@news-innovativ.de



Dr. Jonas Berberich

Er ist Product Owner für die Software Maxzie (<https://www.maxzie.de/>) für variable Vergütung und Bonussysteme bei der News Innovativ GmbH in Miltenberg. E-Mail: jonas.berberich@news-innovativ.de



Vergütungsmodelle

Kieser, H. P.: Zehn Bausteine für eine motivierende variable Vergütung im Vertrieb, in: Kieser, H. P.: Variable Vergütung im Vertrieb, Wiesbaden 2023, <https://sn.pub/LF0bWA>

Eyer, E., Haussmann, Th.: Leistung und Vergütung – Vom Zielerreichungsgrad zum variablen Leistungsentgelt, in: Eyer, E., Haussmann, Th.: Zielvereinbarung und variable Vergütung, Wiesbaden 2021, <https://sn.pub/miww76>