

Die Zukunft des Vertriebs hat neu begonnen - „Goodbye, Class Room“

04.09.2017, 09:13 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Braincatcher - A division of KP2 Holding GmbH*

Presseagentur: *kommUNIKATION-mv*



Siegfried Kreuzer im Profil

„Ein Methoden-Training im Class-Room ist einfach nicht mehr zeitgemäß, sagen Siegfried Kreuzer und der große Bob Miller.

Kürzlich hat Siegfried Kreuzer also den Marktführer der methodischen Vertriebsstrainings - Miller Heiman - verlassen.

Wer aber denkt, er setzt sich jetzt zur Ruhe, der hat sich gewaltig geirrt. Für die meisten ist es keine Überraschung, dass er den Kopf schon wieder voller Ideen hat. Ideen, die sich natürlich rund um den Vertrieb und die Organisation drehen. Dabei hat er keinen geringeren Mitstreiter an seiner Seite als - den großen Bob Miller.

Herr Kreuzer, wie fühlt es sich an, wenn man eine Familie verlässt, der man 28 Jahre angehört hat?

Kreuzer: Das Gefühl ist vielfältig und schwer beschreibbar. Es war ja ein langer Prozess - über 5 Jahre hinweg. In 2012 kam Sam Reese, der damalige CEO von Miller Heiman, auf mich zu und klopfte quasi an, ob es eine Möglichkeit gäbe die KP2 GmbH zu übernehmen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wusste ich, dass dieser Tag X einmal kommen würde. Wie es sich heute am Tag X anfühlt? Wehmütig, melancholisch und traurig - aber zeitgleich euphorisch, die alten und eingefahrenen Wege verlassen zu können. Glücklicherweise haben es mir alle Beteiligten bei Miller Heiman -auf allen Ebenen - relativ einfach gemacht, diese Entscheidung zu treffen. Fazit: Die Euphorie überwiegt.

Was waren Ihre größten Erfolge beziehungsweise Ihre größten Niederlagen in den letzten Jahren als Verantwortlicher dieser Erfolgsgeschichte?

Kreuzer: Oh, Erfolge - gibt es tatsächlich unendlich viele. Als ich im Januar 2005 mit meiner kleinen „One-Man-Show“ KP2 antrat, machte Miller Heiman gerade mal 250.000 Euro Umsatz in Europa. Das sind pro Jahr so um die 180 Vertriebler im Class Room Training. Alleine mein erster Jahresumsatz in 2005 war 380.000 Euro - und wir durchstießen somit zusammen bereits die 500.000 Euro Mauer. Ab 2006 war KP2 dann „Partner of the year“ - für insgesamt sieben Jahre in Folge. In 2013 erreichte der Jahresumsatz der KP2 GmbH ca. 6 Millionen US\$ in Europa und Miller Heiman steuerte in UK nochmals 4 Millionen Euro dazu.

Wenn Sie nach Kundenerfolgen fragen, dann kann ich Ihnen viele Highlights aufzählen. Die Namen dazu darf ich allerdings nicht nennen, aber in der Hightech-Branche waren unsere Jahresvolumen im Durchschnitt zwischen 200.000 bis 300.000 Euro pro Trainingsphase! Der größte Abschluss gelang mir persönlich im Übernahmejahr: Es war ein 2,8 Millionen US\$ Vertrag mit einem Unternehmen aus der Büromittel-Branche.

Misserfolge? Da muss ich wirklich nachdenken. Eigentlich nur intern. Nach der Übernahme ist es mir gelungen, das externe Feld weiterhin gut zu bestellen. Intern habe ich die Herausforderung unterschätzt. Da sind mir einige sehr gute Mitarbeiter dann leider „entflohen“. Das hätte man(n) bestimmt besser machen können – zumindest im Nachhinein gesagt, wo man bekanntlich immer klüger ist.

Herr Kreuzer, warum nun diese Entscheidung?

Kreuzer: Ich brauchte nach all den Jahren - und vor allem, weil die Entscheidungen heute ohne mich getroffen werden - erst einmal Abstand. In dem Prozess des Abstandnehmens habe ich sehr viel nachgedacht. Und irgendwann, wenn man gedanklich weit außerhalb der Komfortzone ist, dann fällt es einem oft wie Schuppen von den Augen. Es waren zuerst diese Gedanken: Ist das was wir hier machen noch das Richtige? Wie messen wir unseren Erfolg? Was hat sich entscheidend verändert? Wie schnell? Wohin?

Da war dann dieser Geistesblitz, diese Erkenntnis: Das Methoden-Training, das auch ich über Jahrzehnte so vehement vertreten und angepriesen habe ist „out“. Es ist einfach nicht mehr zeitgemäß. Wenn ich die letzten zehn Jahre Revue passieren lasse, dann haben sich zwei Dinge dramatisch verändert. Sicherlich auch mit unserem Zutun. Ohne unsere Arbeit der letzten 10-20 Jahre wäre diese Entwicklung so nicht eingetreten oder zumindest wesentlich langsamer.

Und dann kam Bob Miller ins Spiel?

Genau. Meine Idee ließ mich nicht mehr los. Und wie so oft in der Vergangenheit, konsultierte ich meinen Freund Bob Miller dazu. Es folgten unzählige Telefonate, E-Mails und drei persönliche, mehrtägige Treffen in Kalifornien. Bob war schnell überzeugt. Auch er hatte - wie er mir gegenüber offen zugab schon lange Zweifel - ob das, was er vor 40 Jahren „erfunden“ hatte, heute noch so Bestand und Gültigkeit hat. Gemeinsam entwickelten wir dann die Grundlage für neue Konzepte.

Was ich mir nie erträumen konnte, trat dann ein. Der große Bob Miller fragte mich, ob wir es nochmals gemeinsam

angehen sollten. Die Idee zu „millerkreuzer.com“ war geboren. Grundlage war, wie immer, die Veränderung im Markt. Und wir, so sind wir überzeugt, sind mit unserer Erkenntnis dieser Veränderungen wieder einmal am Puls der Zeit.

Was hat sich nun genau verändert?

Es ist zum einen das Wissen und die Erfahrung der HR Abteilungen, speziell in der Personalentwicklung. Wie sich diese Abteilung zum Thema Vertrieb und Organisation entwickelt hat, ist wirklich beeindruckend. Heute reden wir absolut auf Augenhöhe.. Vor 10 Jahren wurden bei unseren Ansätzen noch die Köpfe in der Personalentwicklung ungläubig geschüttelt. Heute werden wir herausgefordert. Das ist einfach Klasse, macht viel mehr Spaß und erfordert ganz einfach eine andere Vorgehensweise.

Auf der Vertriebsleiterebene hat sich eine ähnliche Entwicklung eingestellt. So waren die Vertriebsleiter vor 10 Jahren meist die besten Verkäufer. Heute werden sie glücklicherweise oft perfekt ihrer Rolle gerecht: Nämlich, Menschen zu führen und zu entwickeln. Die Performance der Vertriebsleiter „per se“ ist enorm gestiegen.

Und was lernen wir nun daraus?

Vor allem die Veränderung bei den Vertriebsleitern sehe ich persönlich als den größten Wettbewerb zum Methoden-Training. All die Jahre haben wir mit dem Methoden- und Class-Room-Training doch nur den Job der Vertriebsleiter gemacht! Wir waren deren verlängerter Arm und wenn wir weg waren, dann waren die Herren meist auf verlorenem Posten.

Wenn aber die Vertriebsleitung nun endlich da angekommen ist, wo sie sein soll - nämlich im Coaching und in der Mitarbeiterführung im Vertrieb - dann können diese Führungskräfte auch das eigentliche Methoden-Training umsetzen. Und zwar im Job! Derjenige Trainingsanbieter, der sich dazu nicht verändert, ist schneller vom Markt als er heute glaubt.

Und was heißt das konkret für die ganzen Trainer und sogenannten Berater?

Kreuzer: Die Trainer, die weiterhin im Class-Room mit dem Vertriebsteam an der Basis arbeiten möchten, werden als solches langsam verschwinden.

Die Berater werden in erster Linie die Vertriebsleiter coachen und vor allem Ergebnisse mit ihnen gemeinsam produzieren. Da liegt der Schlüssel der Zukunft und vor allem des Erfolges. In der Vergangenheit war ich ein 100%iger Verfechter der Idee „Methodology first“. Ein CRM erst nach der Methode einzuführen, war für mich gesetzter Standard. Dazu denke ich jetzt diametral. Heute propagiere ich das „CRM first“ - und zwar richtig. Vor allem im Opportunity und Account Management müssen die richtigen (CRM)Prozesse und Felder definiert werden – ebenso wie im Trichtermanagement die perfekten, kundenzentrierten Prozesse und Stufen.

Nun wird die „Go Live“ Situation genutzt, die Mitarbeiter - und das ist ein ganz, ganz wichtiger Aspekt - in EINEM Veränderungs-prozess auf das neue CRM System einzuweisen. In dieser Übernahme des CRM wird die Methode integriert sein - und der Vertriebsleiter wird in seiner definierten Funktion, diese mit seinen Leuten automatisch und intuitiv verwenden.

Heute ist es oft so, dass der Methodenanbieter NACH der CRM Einführung kommt und die Leute dann bereits vom ersten Veränderungsprozess müde sind. Schlimmstenfalls wird der holprige Prozess bei der CRM Einführung gleich auf die Methode projiziert - und sie haben dann schon fast keine Chance mehr. Eine - eigene oder auch offene - Methode von Anfang an spezifisch ins CRM mit einzupflegen, und dann die Vertriebsleiter und Führungsebene richtig zu coachen, das wird in den nächsten Jahren der richtige Weg sein.

Was, wenn eine Firma bereits ein CRM System hat, was ja heute fast öfter der Fall ist? Dann läuft es als Update beziehungsweise Re-Design ganz genauso wie oben beschrieben ab. In der Tat wird es dann aber auch ein zweistufiger Prozess: einmal CRM und nun das Re-Design. Aber besser so als nie!

Fällt dann nicht ein komplettes Business Modell der Trainingsanbieter weg?

Kreuzer: Da fällt mir ein Gespräch aus dem Jahr 2013 mit Sam Reese, dem damaligen CEO von Miller Heiman, ein.

Wie saßen in einem Starbucks in Denver und er fragte mich, wie ich das Unternehmen langfristig verändern würde.

Ich sagte, ich würde die IP von Miller Heiman freigeben und dafür nichts mehr in Rechnung stellen. Den Revenue Stream könnten wir dann auf Implementierung und vor allem die Produktion von Ergebnissen und die Erfolgskontrolle verlagern. Und erst dann würden wir wirkliche messbare Ergebnisse erzielen können und uns vom Trainingsanbieter zum sogenannten „Trusted Adviser“ wandeln. Und nebenbei, so erklärte ich Sam, machen wir den kompletten Methoden-Wettbewerb platt. Diese Idee war damals seiner Zeit voraus... Heute bin ich überzeugt davon, dass dies der nächste Schritt sein muss.

Wer wird diesen Schritt wagen?

Kreuzer: Ich weiß es nicht - aber ich erwarte von den Großen, dass sie weiter an den „alten Zöpfen“ festhalten werden. Es gibt allerdings einen „Anbieter“, der diesen Schritt gar nicht wagen muss, weil genau da erst startet. Für ausgewählte Kunden und Interessenten bin ich gerne bereit, deren bestehendes oder neues CRM System, genauso zu planen -und mich, wie gesagt, am Ergebnis messen zu lassen. Danach arbeiten wir mit der Führungsriege zur perfekten Einführung.

Die ersten Umsetzungen werden bereits gemeinsam von Bob Miller und mir geplant. Bob ist genauso überzeugt vom Konzept sowie davon, dass der alte originale Miller Heiman-Weg nicht mehr der optimale ist für viele Unternehmen. Und wenn Bob Miller selbst das für richtig empfindet, dann ist es wie ein Ritterschlag für mich und meine Idee. So ist es unglaublich einfach und macht wieder so richtig Spaß! Wohin das alles führen wird, ist noch nicht ganz sicher...

Eines ist jedoch sicher: Es bleibt auf jeden Fall spannend, wenn Siegfried Kreuzer und Bob Miller „mitspielen“...

Portrait

Über Siegfried Kreuzer

Siegfried Kreuzer war der Erfolg nicht in die Wiege gelegt. Am 3. Mai 1958 wurde er im oberpfälzischen Freihung geboren. Als Sohn einer sechsköpfigen Arbeiterfamilie stammt er aus einfachsten Verhältnissen. Aber er hatte Talent und ging seinen Weg: Nach einer elektro-technischen Ausbildung führte ihn in seine berufliche Laufbahn in den Vertrieb. 1988 wechselte zur Firma Artesyn Technologies Inc. Plötzlich war er „zu Hause in der Welt“. Innerhalb weniger Jahre wurde er vom „Key Account Manager“ zum „Global Account Manager“, „Geschäftsführer Deutschland“, „Vice President Sales“, „General Manager Europe“ sowie zum Mitglied im „Board of General Managers“. Siegfried Kreuzer wurde in den Aufsichtsrat der Artesyn Austria AG berufen und vertrat das Unternehmen dort bis zu seinem Ausscheiden.

In seiner Ära bei der Firma Artesyn sowie danach als „General Manager Europe“ bei der Synqor Inc., legte er seinen Schwerpunkt in erster Linie auf die Verbesserung der Produktivität innerhalb der ihm unterstellten Vertriebsorganisationen. Als „Miller Heiman Certified Client Associate“ führte er diese Prozess-Methodik mit sehr großem Erfolg in beiden Unternehmen ein.

2004 verwirklichte er schließlich seinen Traum vom eigenen Unternehmen: Siegfried Kreuzer gründete die KP2 GmbH. Vertrat als weltweit größter Alliance-Partner den Marktführer der Strategischen Verkaufsprozesse – Miller Heiman – in Zentral- und Osteuropa. KP2 zählte inzwischen 14 festangestellte Mitarbeiter und 15 Partner als Prozess-Berater in Europa, sowie ein umfassendes internationales Partner-Netzwerk für globale Einsätze.

2013 übernahm die Miller Heiman Inc. In einer freundlichen Übernahme die Geschäfte und Assets der KP2 GmbH und Siegfried Kreuzer gestaltete bis Ende 2015 den Transfer mit größtem Erfolg. 2015 schied er als Geschäftsführer aus dem operativen Geschäft aus und agierte seither als Berater für die Miller Heiman Group.

Ab September 2017 wird sich Siegfried Kreuzer wieder endgültig dem zuwenden was er am liebsten und erfolgreichsten macht, der Transformation von Vertriebsorganisationen hin zur Weltklasse.

Siegfried Kreuzer ist außerdem Coach und Dozent, Speaker sowie Keynote-Speaker aus Leidenschaft – mit Überzeugung. Mit seinen Reden motiviert, inspiriert und fasziniert er sein Publikum. Seine Kernkompetenzen dabei sind Themen rund um die Vertrieboptimierung: Innovationen im Vertrieb, Führen und Team, Positionierung im Wettbewerb, Vertrieb der Zukunft u. v. m.

Sein Motto? „Heute schon das tun, woran andere erst morgen denken – denn nur beständig ist der Wandel!“ (Heraklit)

Bio Bob Miller

Bob Miller coaches executive sales leaders and their people. This is his calling and what he has done for almost a half-century. The crazy part? He is as passionate about sales and coaching sales people today as he was when he founded Miller Heiman, Inc., the world's premier Sales Performance organization, in 1975..). Some have said, he is the best-known sales coach on planet Earth.

As the founder, he personally developed the renowned programs at the core of their business: Strategic Selling, Conceptual Selling, Successful Large Account Management, and Executive Impact.

As Miller Heiman, Inc. grew into an international presence, he had the opportunity and privilege to personally conduct sales seminars and coach sales managers and their people on every inhabited continent for companies.

As an author, he has published four best-selling business books which have been translated into many different languages and have sold an aggregate of over two million copies worldwide.

Strategic Selling® (1985) Revised 2004

Conceptual Selling® (1987) Revised 2005

Successful Large Account Management® (1991) Revised 2005

The 5 Paths to Persuasion® (2004)

Currently, he works with a select group of clients who are committed to implementing a Disruptive Leadership Model.

News-ID: 966570 • Views: 1197 (Stand: 17.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/966570/Die-Zukunft-des-Vertriebs-hat-neu-begonnen-Goodbye-Class-Room.html>