



Projektdeckblatt

Projekt:

Bau- und Umbaumaßnahmen auf einem Hof in Großharris
Führungskräfte-Training mit Pferden

Träger:

Frau Böger

Handlungsfeld der IES:

Wirtschaft

Richtlinie/ Maßnahmecode:

Dorftentwicklung 322

Kosten:

70.000,00 €

Fördersumme:

52.500 € (45%), davon 28.875,00 € aus dem
Grundbudget, Rest GAK

Kofinanzierung:

Eigenmittel

Bemerkungen:

Businessplan zur Gründung einer selbständigen Tätigkeit als Persönlichkeits- und Führungskräftetrainerin mit Pferden

Gründerin:

Yvonne Böger
Dipl. Met., Kommunikationstrainerin,
Reitpädagogin

Anschrift:

Dorfstr. 42
24241 Blumenthal

Telefon:

0177-5015226

Mail:

yvonne.blumenthal@gmx.net

www.pferdefluestertrainermanager.vpweb.de

Datum:

Dezember 2010

Großharris Harris

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I Auf einen Blick...	1
1. Geschäftsidee	2
1.1. Pferde als Co-Trainer	3
1.2. Vorteil Outdoor Training	5
1.3. Aufbau eines Trainings	6
1.4. Unternehmensziele	7
2. Gründerprofil	8
2.1. Fachliche und persönliche Voraussetzungen	8
2.2. Branchen Erfahrungen	10
2.3. Kontakte und Referenzen	10
3. Wettbewerbssituation und Marketing	11
4. Risikoanalyse	12
5. Standort	12
6. Finanzwirtschaftliche Analyse	13
6.1. Umsatz und Rentabilitätsvorschau	13
6.2. Gewinn für die Deckung des Lebensunterhaltes	15
6.3. Kapitalbedarf für Investitionen und Gründungskosten im ersten Jahr	16
II Anhang	
Lebenslauf	
Zeugnisse, Zertifikate	
Mietvertrag	
Kaufvertrag Resthof Großbarrie	
Expose Resthof Großbarrie	
Steuerklärungen	
Kostenvoranschlag Photovoltaikanlage	
Kostenvoranschlag Heizungsanlage	
Kostenvoranschlag Entfernung Güllebehälter und Siloplatten	
Kostenvoranschlag Kamin Seminarraum/ Wohnhaus	
Kostenvoranschlag Fenster	

I Auf einen Blick...

Gründerin:	Yvonne Bigger, Diplom Meteorologin Kommunikationstrainerin und Reitpädagogin, geb. am 11.05.1973, geschieden, 2 Kinder
Gründungsvorhaben:	Persönlichkeits- und Führungskräfte Training mit dem Medium Pferden
Rechtsform:	Einzelunternehmen
Firmenname:	Bukephalos- Motivieren, Ziele setzen, Führen, Entscheiden
Homepage:	www.pferdefluesterfluennermanager.vpweb.de
Start:	01.05.2010
Standort:	Hörn 4, Großbarrie
Gesamtkapitalbedarf: (inkl. Privatanteil)	529.226€

1. Geschäftsidee

Vor dem Hintergrund lebenslangen Lernens aufgrund der Komplexität unserer derzeitigen Umwelt steigt die Bedeutung von unterschiedlichen Weiterbildungsmaßnahmen in der beruflichen Praxis wie auch im privaten Leben.

Vor allem an Führungskräfte werden besonders hohe Anforderungen gestellt. Sie müssen in der Lage sein, sich differenziertes Fachwissen anzueignen in Verbindung mit Fähigkeiten, diese differenzierten Kenntnisse interaktiv einsetzen zu können. Führungskräfte sollen ihre Mitarbeiter zum einen bei der Erreichung aufgabenbezogener Ziele unterstützen, zum anderen Ansprechpartner bei der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sein, in erster Linie aber sollten sie eine emotionale Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen schaffen.

Im Jahr 2007 hatten in Deutschland nach einer Studie der Gallup Organization 82% der Mitarbeiter eine geringe bis keine emotionale Bindung an ihren Arbeitsplatz, was einen immensen wirtschaftlichen Schaden zur Folge hat.

Das breite Mittelfeld stellen diejenigen dar, die nur eine geringe (69%) emotionale Bindung an ihren Arbeitsplatz verspüren. Diese Mitarbeiter leisten nur Dienst nach Vorschrift und sind im Prinzip wechselbereit, wenn sich die Chance auf einen vermeintlich besseren Arbeitsplatz bietet.

Kritisch zu betrachten sind die Mitarbeiter, die keine emotionale Bindung an ihren Arbeitsplatz haben. Sie zeigen Verhalten, die gegen die Interessen der Unternehmen verstoßen, wie z.B. Mobbing, höhere Fehlzeiten und Begünstigung von Kundenabwanderungen. Diese Mitarbeiter sind unglaublich mit ihrer Arbeitssituation und lassen dies auch Kollegen wissen (Gefahr durch Ansteckungseffekt).

Aber wie komme es so weit kommen? Wie ist es möglich, dass das einseitige Wirtschaftswunderland Deutschland in dieser Studie unter allen untersuchten Ländern eine besonders schlechte Stellung einnimmt?

Der Gründe liegen gar nicht so weit entfernt. Sie liegen darin, wie Betriebswirtschaft und Management bei uns klassisch verstanden werden: Zahlen, Maschinen, Produkte und Unternehmensstrukturen. Also objektive und messbare Größen. Die Unsicherheitskomponente Mensch kommt in der Betriebswirtschaftslehre und den Managementtheorien nicht vor und sie geben auch keine Antwort auf die Frage, wie man Mitarbeiter führt. Damit lassen sie einen entscheidenden Faktor im Unternehmenserfolg außer Acht.

Wenn Konzerne also ihre Identität und Mission neu finden müssen, wenn kleine und mittlere Betriebe ihre Nischen und Chancen entdecken oder neu gestalten sollen, wenn das Betriebsklima verbessert werden soll, dann ist es mit ein paar Motivationstricks zur Manipulation der Mitarbeiter nicht mehr getan. Dazu sind die Führungskräfte notwendig, die wissen, welche ungläubliche Kraft in authentischem Auftreten liegt, in Offenheit, Vertrauen, Konzentration auf das Gegenüber und das augenblickliche Thema; sie finden mit ihrer Ausstrahlung Beachtung, Respekt und Vertrauen und erreichen somit eine emotionale Verbundenheit der Mitarbeiter, was zu herausragende Erfolge führt.

Aus diesem Grund werden mittlerweile bei vielen Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen nachgefragt, die in erster Linie nicht mehr nur die Weiterentwicklung von fachlichen und methodischen Fähigkeiten fördert, sondern besonders auch die sozialen und persönlichen Stärken. Dabei gibt es sicherlich viele Methoden.

Aber warum nicht ein Führungsverhalten von denen lernen, die es seit Jahrhunderten erfolgreich ausüben?

Genau das bieten meine pferdegestützten Seminare. Die Teilnehmer lernen durch die Führung von Pferden in kürzester Zeit die erfolgreiche Führung von Mitarbeitern. Diese Seminare garantieren Erlebnisse der besonderen Art. Denn hat man einmal persönlich spüren dürfen wie es sich anfühlt, wenn ein 700kg Pferd auf klare, respektvolle und partnerschaftliche Botschaften reagiert, kann man diese Erfahrung jederzeit abrufen und im zwischenmenschlichen Miteinander einfließen lassen.

1.1. Pferde als Co-Trainer

Pferde haben eine sehr effiziente und deutliche Sprache. Das Unglaubliche an dieser Sprache ist, dass sie universal ist. Dagegen benötigen wir Menschen, die wir von allen Geschöpfen auf dieser Erde das phänomenale Gehirn besitzen, oft Hilfe, um miteinander kommunizieren zu können.

Die Sprache der Pferde ist eine Körpersprache und die Körpersprache wiederum spielt eine wichtige Rolle dabei, wie wir welche Informationen von anderen empfangen. Überraschender Weise kommt den Worten in unserer Interaktion mit anderen Menschen keine besondere Bedeutung zu. Die nonverbale Kommunikation sendet nicht nur in die Welt der Pferde und der meisten anderen Tierarten, sondern auch zwischen den Menschen die stärksten Signale aus.

Wir Menschen reagieren zu 80% auf der nonverbalen Ebene.

Gedanken, Haltung, Gestik, Mimik, Atmung, Blickkontakt, Bewegung im Raum, Distanz und Nähe, Respekt und Vertrauen: all diese Elemente zusammen machen den Gesamteindruck einer Person aus. Von der ersten Sekunde an. Auch wenn Sie noch kein einziges Wort gesprochen haben und sie entscheiden, ob wir den anderen überhaupt als gegenüber wahrnehmen, ihm zuhören und als glaubwürdig einstufen.

Pferde sind die idealen weil ehrlichen Trainer. Sie können nicht lügen und geben einem sofort Feedback auf jede Aktion. Sie spiegeln ganz natürlich unsere innere Einstellung, unseren körperlichen Ausdruck sowie unser intuitives Führungs-, Verhandlungs- und Entscheidungsverhalten und sie folgen und vertrauen, wenn vom Menschen Klarheit, Kongruenz und Eindeutigkeit ausgehen.

Menschen hingegen, besonders Mitarbeiter im Unternehmen, sind meist nicht so ehrlich. Aus Angst vor Sanktionen sagen sie, wenn sie falsch behandelt werden, häufig gar nichts oder tun so, als ob sie mitzögen, bringen sich aber anschließend nur mit verminderter Energie in die Arbeit ein.

Die Teilnehmer von pferdegestützten Seminaren werden in den praktischen Übungen durch die natürliche und schonungslose Ehrlichkeit der Pferde sehr gefordert. Hier kann eine hohe Spannbreite des emotionalen Erlebens stattfinden. Sie reicht von Momenten des unerwarteten Glücks - bei gutem Gelingen der Übung - bis zur absoluten Hilflosigkeit oder Aggression beim Teilnehmer - wenn das Pferd beispielsweise die Bemühungen der Führungskraft mit völliger Ignoranz quittiert.

Dieser Punkt des starken emotionalen Erlebens ist sehr erwünscht, denn hierdurch werden die Basis und die Atmosphäre einer wirklichen Offenheit und Bereitschaft zur Veränderung geschaffen. Die tiefen Empfindungen der Teilnehmer machen das Training mit den Pferden so einzigartig und effektiv.

In meinen Seminaren nutze ich das natürliche Verhalten der Pferde nach Führung zu suchen und den Führenden immer wieder in Frage zu stellen. Diese Eigenschaft zwingt uns dazu, unsere Aufmerksamkeit auf hohem Niveau zu halten und unser Verhalten selbstkritisch zu betrachten. Ein wichtiger und für den Lernprozess sehr wichtiger Unterschied zwischen Pferden und Menschen ist, dass Pferde nicht nachtragend sind. Sie entscheiden in jedem Augenblick immer wieder neu, ob es sich für sie lohnt, menschliche Führung zu akzeptieren oder nicht. Mitarbeiter sind hingegen oft über Jahre eingeschmüpft, wenn man sie nur ein einziges Mal falsch angefasst hat, und vermindern dann auf Dauer Ihre Einsatzbereitschaft.

Die Begegnung mit dem Pferd erfolgt vom Boden aus auf einem abgegrenzten Platz, auf dem das Pferd und der Teilnehmer sich selbst frei bewegen und miteinander in Kontakt kommen. Für dieses spielerische Lernen mit Pferden sind keinerlei Vorkenntnisse erforderlich. Damit man aber auch ohne vorherige Pferdeerfahrung von der Begegnung mit den Pferden bestmöglich profitieren kann, wird in vorbereitenden Übungen das nötige "Handwerkzeug" erarbeitet. Nach der Pferdearbeit gibt es Gelegenheit in der Reflexionsphase die Erfahrung und Erlebnisse mit den Pferden durch sich selbst und durch die Gruppe auszuwerten, zu vertiefen und auf Alltagssituationen zu übertragen.

1.2. Vorteil Outdoor Training

Das Training mit Pferden findet als erlebnis- und erfahrungsorientiertes Outdoor Training statt. Hierbei steht entgegen dem klassischen Lernweg (Denken - Einsicht -Handeln) am Anfang zunächst die Handlung, es folgt das Nachdenken über die Konsequenzen des eigenen Handelns und schließlich die Überzeugung bzw. Einsicht. Denn erst durch die Handlung, einhergehend mit einer unmittelbaren Rückmeldung, werden Erfahrungen gemacht, die Konsequenzen des eigenen Handelns erlebt und dadurch eine nachhaltige Verhaltensänderung herbeigeführt. Durch Outdoor Trainings kann eine sehr viel höhere Bereitwilligkeit erreicht werden, neue Wege zu gehen und Veränderungsprozesse zu akzeptieren. Sie steigern die Team- und Kontaktfähigkeit und beinhalten eine höhere Motivation und Offenheit der Teilnehmer

Gegenüber der Arbeit mit Pferden haben Seminare mit Rollenspielen, auch wenn die Szenarien so dicht wie möglich an der Führungspraxis angelehnt sind und die Teilnehmer davon überzeugt sind, dass diese Echt-Situationen ähneln, zwei entscheidende Nachteile:

1. Die Teilnehmer bringen immer ihre eigene Problemsicht auf Führung in das Rollenspiel mit ein. So werden häufig die Fragen der Feedbackgeber diskutiert und nicht auf die Fragen des Teilnehmers fokussiert, der gerade im Mittelpunkt der Übung stehen sollte. Manche Teilnehmer überzeichnen und karrieren die Situation oder versuchen aus einem falschen Hilfeverständnis heraus, die Situation zu glätten und Konflikte auszuweichen. Dies zögert den Trainingserfolg heraus und ist oft wenig effizient.

2. Häufig wird falsches als angemessenes Führungsverhalten trainiert. Es ist also so, als würde man Fußballspielern zunächst einen unangemessenen Spielzug trainieren und anschließend die falsche Taktik besprechen lassen.

Geübt wird das Falsche, bestätigt wird das was man kann und was doch unangemessen ist. Das Falsche prägt sich ein. Selbst wenn die Rollenspiele dann wiederholt werden, um es besser zu machen, ist der Lerneffekt eingeschränkt, weil man nicht weiß, warum die anderen Mitspieler sich nun anders verhalten, im schlechtesten Fall muss man noch argwöhnen, dass sie es nur tun, um dem Teilnehmer oder Seminarleitung ein Erfolgslebnis zu verschaffen. Dadurch wird das Training ineffektiv.

1.3. Aufbau eines Trainings

Folgende Aufführung zeigt einen Ablauf eines 2-tägigen Führungskräftetrainings zum Thema „Authentisch Führen“.

Es ist zu beachten, dass dieser Ablauf nur beispielhaft gewählt ist und darauf verzichtet wurde, jeden Trainingsablauf im Einzelnen darzustellen.

Das Training sollte idealerweise an zwei aufeinander folgenden Tagen stattfinden.

Ablauf/ Uhrzeit	Inhalt	Ziel
1. Tag		
9.00- 9.45	Vorstellung, Erwartungen, Seminarablauf	Kennen lernen, Vertrauen, Offenheit
9.45-10.15	Übung 1, Beobachten und Beurteilen	Wahrnehmungsfähigkeit
10.15-11.15	Reflexionsphase	eigenes Selbst- u. Stimmungsmanagement
11.15-11.00	Übung 2, Fahren durch Vertrauen	Konzentrationsfähigkeit, persönliche Ausstrahlung, Glaubwürdigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Führungsverhalten
16.00-17.00	Reflexionsphase	Sammeln neuer Erkenntnisse
17.00	Ausklang des ersten Tages	Erfahrungsaustausch

2. Tag

9.00-10.00	Einstieg	Ausdauern
10.00-12.00	Übung 3, Positionierung	Kommunikationsfähigkeit, persönliche Ausstrahlung
12.00-13.00	Reflexionsphase	Glaubwürdigkeit
14.30-16.00	Übung 4, Join up, Follow up	Sammeln neuer Erkenntnisse
14.30-16.00	Reflexionsphase	Motivationsfähigkeit, Überzeugungskraft, Durchsetzungsvermögen
16.00-18.00	Abschluss	persönl. Ausstrahlung, Kommunikationsfähigkeit, Führungsverantwortung
		Sammeln neuer Erkenntnisse
		individueller Wissenstransfer für den Unternehmensalltag
		Terminvereinbarung für ein persönliches Coachinggespräch

1.4. Unternehmensziele

In den ersten Jahren ist geplant pferdegestützte Grund- und Aufbau Seminare schwerpunktmäßig für Führungskräfte und diejenigen, die es erfolgreich werden möchten, anzubieten.

Neben Einzel- und Gruppentrainings gehören auch Teamtrainings zum Angebot, diese können als Ein- oder Zweitagesseminar gebucht werden.

Bei Mehrtagesveranstaltungen stehen Übernachtungsmöglichkeiten in unmittelbarer Nähe zur Verfügung.

Bei den Gruppentrainings ist eine Teilnehmerzahl von 4-6 Personen ideal. Der Preis pro Teilnehmer und Tag beträgt 450€. Darin enthalten ist die Teilnahme am Seminar inkl. Unterlagen und Videoanalyse, Getränke, Snacks und ein Mittagessen.

Ziel im ersten Jahr sind 1-3 Tagesseminare pro Monat mit 4 Teilnehmern, 3 Teamtrainings mit ca. 10 Teilnehmern und 3 Zweitagesseminare mit 4 Teilnehmern.

In den 2 Folgejahren werden durch Akquise und Empfehlungen durchschnittlich 4 Eintagesseminare pro Monat, 6 Zweitagesseminare und 4-5 Teamtrainings im Jahr erwartet.

Die Methode und vor allem die Erkenntnisse aus derartigen Trainings eignen sich auch hervorragend zur Ermittlung von Softskills im Recruiting oder als AC-Baustein. Diesen Teilbereich von Bewerbungsverfahren möchte ich in den nächsten 2-3 Jahren mit in mein Angebot aufnehmen.

2. Gründerprofil

2.1. Fachliche und persönliche Qualifikationen

Aufgrund meines starken Interesses an der Naturwissenschaft habe ich mich nach dem Abitur für ein Studium der Meteorologie an der Universität Kiel entschieden.

Meine praktische Tätigkeit während des Studiums absolvierte ich beim geophysikalischen Dienst der Bundeswehr, die einjährige Diplomarbeit habe ich in der freien Wirtschaft bei einem privaten Anbieter für Wettervorhersage geschrieben. Aufgrund der dort gewonnenen Erfahrungen hat mich nach dem Abschluss die selbständige Tätigkeit gereizt und so wurde ich bereits im Jahr 2000 erfolgreich freiberuflich bei der Deutschen Ärzte Finanz tätig.

Hauptaufgabe war die finanz- und betriebswirtschaftliche Beratung, die Niederlassungsplanung und die Vermittlung von Versicherungen und Finanzierungen im Heilberufsbereich.

In dieser Zeit habe ich an unterschiedlichen Weiterbildungen zu Fachthemen wie auch an umfangreichen Seminaren zur Mitarbeiterführung, Rhetorik- und Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung teilgenommen.

Bis zum Frühjahr 2009 hatte ich die Verantwortung für 5 Mitarbeiter/innen, habe mich dann aber aus familiären Gründen für einen Verkauf meines Kundenstammes entschieden, um mich ganz um meine zwei Kinder kümmern zu können, geb. 2003 und 2005.

Mein ganzes Leben lang hatte ich Umgang mit Pferden, nicht nur privat sondern auch beruflich als Reitpädagogin. Dabei durfte ich von ihnen lernen, was man mit einer fast lautlosen Körpersprache und mit dem Wissen, was mein Gegenüber bewegt, alles erreichen kann.

Das steigende öffentliche Interesse an dem respektvollen und gewaltfreien Umgang mit Pferden, rühmreich verbreitet durch Monty Roberts, zeigt die Bereitschaft vieler Menschen, wieder ihrem natürlichen Menschenverstand (natural horsemanship) Vertrauen zu schenken.

So erging es auch mir und die Idee für Bukephalos wurde geboren. Ich fragte mich, was Mitarbeiter und Kunden wirklich bewegt und welcher Unternehmer, welche Führungskraft diese Frage eigentlich beantworten kann? Was bedeutet ein würdiger, respektvoller und aufrichtiger Umgang mit den Mitarbeitern für ein Unternehmen? Warum wird gerade Kritik von Mitarbeitern an ihre Führungskräfte als Tadel aufgefasst? Kritik ist Feedback und eine Anfrage an die Führung. Kritik fordert keine Verteidigung, sondern sollte der Beginn eines Dialogs sein, in dem einer den anderen ernst nimmt und wertschätzt. Das ist es, was man von den Pferden lernt. Sie reagieren als Feedbackgeber unmittelbar, schonungslos, frei von Vorurteilen und sozialer Erwünschtheit, ohne intellektuelles Gehabe und Höflichkeit.

Aber wie kann man angehenden und erfahrenen Führungskräften diese Erkenntnisse verdeutlichen? Mit Trainern, die das gemeine sagen und das gesagte leben: Pferde.

In meinem Besitz befinden sich drei Pferde, die ich in natürlichen Herdenverband halte, eine Grundvoraussetzung für eine natürliche Reaktion. Gerade durch artgerechte Haltung und Umgang zeigen sie ihre eigene "Persönlichkeit" mit Veranlagungen und Neigungen, so dass der Kontakt mit jedem Pferd sich immer neu und spannend gestaltet, wie auch jeder Kontakt zu Mitarbeitern.

Pferde haben ganz unterschiedliche Talente- wie Menschen auch. Nicht immer sind die Talente an dem Stall ablesbar, aus dem ein Tier kommt. Auch bei Mitarbeitern sind die Talente nicht unbedingt an der beruflichen Ausbildung erkennbar, die sie absolviert haben.

Meine Pferde sind unterschiedlich in Rasse und Geschlecht, aber verständnisvoll und partnerschaftlich eingegriffen, trainiert und ausgebildet worden und haben daher keinen Grund, sich gegen Menschen zu wenden oder sich unter Angst den zuweilen unverständlichen Aktionen oder Reaktionen des Menschen zu widersetzen.

2.2. Branchenerfahrungen

Mein erstes Rhetorik- und Kommunikationsseminar, jedoch ohne Pferde als Co-Trainer, habe ich im Jahr 2004 als Akquisementrument zur Neukundengewinnung durchgeführt.

Danach folgten zahlreiche Veranstaltungen und Seminare im Rahmen meiner selbständigen Tätigkeit bis zum Jahr 2009, meist in Zusammenarbeit und im Auftrag der medizinischen Fakultät der Universität Kiel und Lübeck. Regelmäßig gehörten Bewerbungsseminare, Niederlassungsseminare, Mitarbeiterführungsseminare, Finanzwirtschaftliche Seminare und Kommunikationsseminare dazu.

In Kontakt mit einem pferdegestützten Seminar bin ich erstmalig im Jahr 2009 als Teilnehmerin gekommen und ließ mich sofort von der stark emotionalen Wirkung, der sehr guten Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit überzeugen. Mein Interesse war so groß, dass ich mich intensiv mit dieser Art des Trainings beschäftigte und mich und meine Pferde zum Trainer ausbildete.

Im Sommer 2010 habe ich dann mit ehemaligen Kollegen aus der Finanzdienstbranche das erste Seminar als Trainerin durchgeführt, sozusagen als Test für meine Fähigkeiten und die meiner Pferde, mit sehr großem Erfolg. 3 weitere Ein-Tages Seminare mit 2-4 Teilnehmern folgten und daraus resultierend auch schon Anfragen zu Aufbauseminaren im Jahr 2011.

2.3. Kontakte und Referenzen

Durch meine langjährige Tätigkeit im Finanzdienstleistungsbereich habe ich mir persönliche Kontakte zu bundesweit ansässigen Banken und Versicherungen aufbauen können. So besteht ein starkes Interesse an meinen Seminarangeboten von der Deutschen Ärzte Finanz für Ihre angehenden Führungskräfte und zukünftige Service-Center Leiter, geplant ist für 2011 eine Incentive Veranstaltung mit 3 tägigem Outdoor Training. Auch fanden schon Gespräche mit der AXA Krankenversicherung, AXA Lebensversicherung und der Neue Leben Versicherungsgruppe statt. Großes Interesse besteht darüber hinaus von dem Universitätsklinikum Schleswig-Holstein, Medizinische Fakultäten.

Durch zahlreiche gemeinsame Niederlassungsseminare mit der Deutschen Apotheke- und Arztelebank Kiel, Lübeck und Hamburg und der Deutschen Bank Lübeck sind mir auch hier alle relevanten Kontakte für das Platzieren meiner Seminarreihe im internen Weiterbildungsplan der genannten Banken persönlich bekannt.

Kontakt habe ich ebenfalls schon zu der Sparkassen Akademie S.-H., der Provinzial Kiel und der Genossenschaftsakademie in Rendsburg aufgenommen.

3. Wettbewerbssituation und Marketing

In Schleswig-Holstein gibt es nur einen Mitbewerber, der seine Seminare über das Osterberg Institut in Niederkleveez anbietet. Weitere Anbieter in örtlicher Nähe finden sich nicht, der nächste Mitbewerber ist erst wieder im südlichen Hamburger Raum ansässig.

Das Interesse an erlebnisorientierten Outdoor Trainings wächst stetig und die Nachfrage nach pferdegestützten Seminaren ist auch in einem Flächenland wie Schleswig-Holstein vorhanden, die Angebote aber vergleichbar sehr gering und bei den meisten potentiellen Kunden gar nicht bekannt, da sie nach meinen Recherchen nicht aktiv beworben werden.

Eine meiner Stärken liegt in der Akquise. Diese in Kombination mit einer aktiven Bewerbung meiner Unternehmensleistungen ist die Grundlage für eine erfolgreiche Platzierung meiner Seminare und Trainings bei Kunden.

Neben den bestehenden persönlichen Kontakten muss zum dauerhaften Unternehmenserfolg noch weitere Akquise und Werbung betrieben werden. Unverzichtbar ist sicherlich eine professionell gestaltete Homepage, auf der potentielle Kunden den ersten Eindruck von mir und meinem Unternehmen, dem Angebot, dem Standort und natürlich auch den Preisen erfahren können. Die Homepage ist zurzeit in der Bearbeitung und ab Januar 2011 nutzbar, die Kosten betragen hierfür einmalig 300€ und dann monatlich 5€.

Für Akquisezwecke sind Visitenkarten und Flyer bereits vorhanden und dem Businessplan beigelegt. Potentielle Kunden finden sich in fast allen Bereichen, privat wie auch beruflich.

Im Umkreis von 50km zum Seminarstandort befinden sich mehrerer Weiterbildungsakademien, Versicherungen, Banken und private Unternehmen, Universitäten und öffentliche Einrichtungen.

Ich empfinde den persönlichen Kontakt mit den Entscheidungsträgern als unerlässlich.

Aus diesem Grund vereinbare ich bei der Neukundengewinnung im ersten Schritt immer einen persönlichen Termin mit dem/der Verantwortlichen für Aus- und Weiterbildung. In diesem Termin bietet sich die Möglichkeit, meine Seminare und Trainings effektiv anbieten und eventuelle Fragen und Unsicherheiten vor Ort klären zu können.

Diese Vorgehensweise hat sich in der Vergangenheit bewährt, daher ist weitere Werbung wie z.B. in Zeitschriften, gerade auch aus Kostengründen nicht angedacht.

Für die Kundengewinnung steht in erster Linie also der persönliche Kontakt nach einer telefonischen Terminvereinbarung. Über Plattes sind die Kosten für Telefon mit ca. 50€ monatlich einschätzbar, Fahrkosten belaufen sich auf ca. 200€ im Monat.

4. Risikoanalyse

Denkbares Risiko für mein Unternehmen ist auf der einen Seite das gesundheitliche Risiko, d.h. der Verlust meiner Arbeitskraft, auf der anderen Seite das finanzielle Risiko durch eine zu geringe Nachfrage meines Angebotes. Zum Schutz meiner Arbeitskraft ist es in erster Linie sehr wichtig, sich an die sicherheitsrelevanten Umgangregeln mit Pferden zu halten, darüber hinaus habe ich eine private Berufsunfähigkeitsabsicherung.

Sollte wider Erwarten das Seminar und Trainingsangebot nicht den finanziellen Erfolg bringen, kann ich jederzeit wieder im Vollerwerb beruflich für die Deutsche Ärzte Finanz tätig werden und dadurch meine Kosten decken.

5. Standort

Neben einer guten Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes ist eine weitere Grundvoraussetzung eine abgeschlossene ruhige Umgebung, ansonsten kann die erforderliche Offenheit bei den Teilnehmern und Pferden nicht erreicht werden. Die Seminare finden in Großharrig auf einem sehr gepflegten und anspruchsvollen Resthof statt. Der Ort befindet sich in 6km Entfernung zum Zentrum von Neumünster und 10 km Entfernung zur A7.

Ab Januar 2011 ist geplant, dass sich der Hof in meinem Besitz befindet und damit ideale äußere Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen, dies schließt eine Reithalle bzw. einen Reipplatz ein, einen möglichen schnellen und direkten Zugriff auf die Pferde, ein separater Seminarraum für den theoretischen Teil wie auch die jeweils an die Übungen anschließenden Reflexionsphasen, ebenso für die Bewirtung ist ausreichend Platz vorhanden.

6. Finanzwirtschaftliche Planung

6.1. Umsatz und Rentabilitätsvorschau

Für den erwarteten Umsatz wurden in Tabelle 1 folgende Annahmen gemacht: in den Monaten Mai bis September können 3 Tagesseminare mit jeweils 4 Teilnehmern erwartet werden, bei einem Preis pro Tag und Teilnehmer von 450€ ergeben sich Einnahmen von 27.000€.

Zusätzlich plane ich für die Monate Oktober, November und Dezember 5 Tagesseminare mit durchschnittlich 4 Teilnehmern ein, dies führt zu Einnahmen von 9.000€. Zweitagesseminare erwarte ich 3 mal mit 10.800€ Einnahmen und zwei Teamtrainings a 3.900€. Insgesamt ergibt dies für das erste Jahr einen Umsatz von 54.000€. Nach Abzug der betrieblichen Kosten bleibt ein erwarteter Gewinn aus selbständiger Arbeit für das Jahr 2011 von 13.465€.

Im zweiten Jahr der Gründung ist für die Monate April bis Oktober mit durchschnittlich 4 Tagesseminaren und 4-6 Teilnehmern zu rechnen, dies ergeben 43.200€, für die Monate November bis März durchschnittlich 2 Tagesseminare mit 4 Teilnehmern, dies ergeben 18.000€.

6 Zweitagesseminare sind im 2. Jahr realistisch anzunehmen, ergeben 21.600€, 20.400€ erziel ich zusätzlich aus 5 Teamtrainings, d.h. im Jahr 2012 ergibt sich ein Umsatz von 103.200€ und damit ein Gewinn aus selbständiger Arbeit von 61.1016€.

Für das dritte Jahr der Gründung erwarte ich ein Umsatzplus zum Vorjahr von 12.000€, also 3.-5. zusätzlich durchgeführte Seminare.

In Tabelle 2 sind weitere Einnahmen auf Honorarbasis bei der Deutschen Ärzte Finanz aufgeführt. Angenommen wird eine stundenweise Tätigkeit zur Absicherung des finanziellen Risikos in der Gründungszeit. Diese Tätigkeit kann jederzeit nach Bedarf angepasst werden.

Umsatz und Rentabilitätsvorschau:

Beträge in Euro (ohne Umsatzsteuer) Monate im Jahr der Gründung	1. Jahr		2. Jahr		3. Jahr	
	12	12	12	12	12	12
Erwarteter Umsatz	54.000,00 €	103.200,00 €	115.200,00 €			
Betriebliche Kosten						
Raumkosten:						
Summe Raumnebenkosten (Heizung, Strom)	50,00 €	50,00 €	50,00 €			
Pferdehaltungskosten:						
Futtermkosten	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €			
Pacht (4,5 ha)	2.160,00 €	2.160,00 €	2.160,00 €			
Instandhaltungskosten Koppel/Stall			300,00 €			
Tierarzt/Schmied	1.200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €			
Summe Pferdehaltungskosten	5.160,00 €	5.160,00 €	5.460,00 €			
Werbungskosten:						
Marketing	200,00 €	200,00 €	100,00 €			
Reisekosten / Messen / Weiterbildung		1.000,00 €	1.500,00 €			
Bewittung Seminaranteilehmer	1.800,00 €	3.600,00 €	4.000,00 €			
Summe Werbungskosten	2.000,00 €	4.800,00 €	5.500,00 €			
Büro						
Bürobedarf	120,00 €	140,00 €	160,00 €			
Telefon / Fax / Internet / Handy	900,00 €	900,00 €	900,00 €			
Porto	150,00 €	180,00 €	200,00 €			
Summe Bürokosten	1.170,00 €	1.220,00 €	1.260,00 €			
Steuerberater / Buchhaltung	800,00 €	800,00 €	800,00 €			
Beträge (wie z. B. IHK)	200,00 €	400,00 €	600,00 €			
betriebliche Versicherungen (HF, RS)	870,00 €	870,00 €	870,00 €			
Kredit PV Solarstromanlage, Zinsen u. Tilgung	2.721,60 €	2.721,60 €	2.721,60 €			
Kredit Hofställe, Zinsen u. Tilgung	21.925,00 €	21.925,00 €	21.925,00 €			
Finanzierungs- LV	4.167,48 €	4.167,48 €	4.167,48 €			
- Summe betriebliche Kosten:	39.084,08 €	42.084,09 €	43.403,48 €			
= Gewinn vor Steuern	14.915,91 €	61.115,91 €	71.796,52 €			
Einkommensteuer	1.470,67 €	18.458,62 €	23.391,01 €			
= Gewinn nach Steuern	13.445,24 €	42.657,29 €	48.405,51 €			

Tabelle 1

6.2. Gewinn für die Deckung des Lebensunterhaltes

Nicht nur die betrieblichen Kosten sondern auch die privaten Kosten müssen jederzeit bezahlt sein. In Tabelle 2 erkennt man, dass sich die privaten Einnahmen und Ausgaben decken, sogar noch ein Betrag zur freien Verfügung bleibt. Für das Jahr 2011 bedeutet dies, dass sich die betrieblichen Kosten durch die betrieblichen Einnahmen abdecken lassen und das gleiche gilt auch für den privaten Teil.

Gewinn für die Deckung des Lebensunterhalts:

	pro Monat	pro Jahr
Lebensunterhalt (Lebensmittel, Kleidung, Energiekosten etc.)	1.000,00 €	12.000,00 €
+ Soziale Absicherung		
Rentenversicherung	268,97 €	3.227,64 €
Berufsunfähigkeitsversicherung	140,64 €	1.687,68 €
Private Krankenversicherung	321,19 €	3.854,28 €
Sparverträge Kinder	100,00 €	1.200,00 €
+ Sonstige vertragliche Verpflichtungen sonstige Versicherungen (KFZ, Wohngebäude, Hausrat, PHF)	65,14 €	785,00 €
privater Kredit		
+ Rücklagen (Krankheit, Urlaub, etc.)	200,00 €	2.400,00 €
	100,00 €	1.200,00 €
Einkommen		
Deutsche Ärzte Finanz, Honorarbasis	700,00 €	8.400,00 €
Sonstige Einkommen (Kindergeld, Unterhalt)	1.468,00 €	17.616,00 €
Miete Lebenspartner, Beteiligung Wohnkosten	400,00 €	4.800,00 €
Einnahmen PV Solaranlage	549,61 €	6.595,32 €
= Summe der privaten Einnahmen	3.117,61 €	37.411,32 €
= Summe der privaten Ausgaben	2.195,94 €	26.351,28 €
= Mindestgewinn Kapitalbedarf	-921,67 €	-1.060,04 €

Tabelle 2

7.3. Kapitalbedarf für Investitionen und Gründungskosten im ersten Jahr

In Tabelle 3 sind die Gesamtkosten aus betrieblicher und privater Investition für das Jahr 2011 zusammengefasst.

Kapitalbedarf für Investitionen und Gründungskosten

im ersten Jahr:

Langfristige Investitionen:	
Grundstück / Gebäude	310.000,00 €
Umschreibungskosten, Makler, etc.	35.000,00 €
Bau- bzw. Umbaumaßnahmen: + gewerbliche Umbaumaßnahmen	70.000,00 €
Seminarraum inkl. Heizung	13.000,00 €
Entfernung Güllebehälter/Stioplatten	25.500,00 €
Roundpen, überdacht	6.500,00 €
Reitplatz / Einzäunungen	18.000,00 €
Pferdestall	12.000,00 €
Schlepper	
+ private Umbaumaßnahmen	3.000,00 €
Einbau Kamin Wohnbereich	22.000,00 €
Ausbau Dachgeschoss Kinderzimmer	
Summe langfristige Investitionen	515.000,00 €

Antragspositionen

fallen nicht mehr an, da schon im Mai 2010 getätigt

Tabelle 3

Anlage 1 zum Antrag vom

Kostenplan

a) förderfähige Kosten (netto)	
1) Baukosten Seminarraum	61.403,51 €
2) Entfernung Güllebehälter	11.403,51 €
3) Baukosten Roundpen	22.368,42 €
4) Baukosten Reitplatz	5.701,75 €
5) Baukosten Pferdestall	15.789,47 €
Zwischensumme	116.666,67 €

b) nicht förderfähige Kosten	
Mehrwertsteuer für 1	8.596,49 €
Mehrwertsteuer für 2	1.596,49 €
Mehrwertsteuer für 3	3.131,58 €
Mehrwertsteuer für 4	798,25 €
Mehrwertsteuer für 5	2.210,53 €
Schlepper	12.000,00 €
Zwischensumme	28.333,33 €

Gesamtkosten	145.000,00 €
---------------------	---------------------

Gliederung der Kosten nach: Planung

- Personal
- Investitionen (baut.)
- Baunebenkosten
- Investitionen (außer baut.)
- nicht investiv
- Sachkosten
- Sonstige

Finanzierungsplan

	Gesamt	2011	2012	2013
a) der förderfähigen Kosten				
1.) Eigenleistung		64.166,67 €		
2.) beantragte Zuwendung (Förderquote = 45 %)		52.500,00 €		
3.) Dritte				
Zwischensumme	0,00 €	116.666,67 €	0,00 €	0,00 €
b) der nichtförderfähigen Kosten				
1.) Eigenleistung		28.333,33 €		
2.) Dritte				
Zwischensumme	0,00 €	28.333,33 €	0,00 €	0,00 €
Gesamtfinanzierung	0,00 €	145.000,00 €	0,00 €	0,00 €

davon 55%, also 28.875 €, aus dem Grundbudget, Rest GAK

gewerbliche Umbaumaßnahmen:

Seminarraum:	
Schließen der Güllekanäle	2.000,00 €
Estrich/Fliesen	5.000,00 €
Mauerarbeiten	1.500,00 €
WC/Dusche	3.500,00 €
Fenster	14.000,00 €
Türen/Feuerschutztüren	3.000,00 €
Elektrik/Steckdosen/Beleuchtung	7.000,00 €
Energieberater	600,00 €
Heizungsanlage	30.000,00 €
Kamin	2.500,00 €
Sonstiges	900,00 €

Gesamt 70000

Entfernung Güllebehälter/Siloplatten 13.000,00 € Angebot der Firma Meyer-Eggers, Bordi
 Roundpen, überdacht, 18m Durchmesser, 25.000,00 € Angebot der Firma Pferde-Hahn, Neumit
 Pferdestall, Boxen 18.000,00 € Angebot der Firma Grauel, Kropp

Projektauswahlkriterien/ Bewertungsmatrix

1. Grundlegende Eingangskriterien	Bewertung 0/ 1	
Förderfähigkeit gemäß den Bestimmungen der EU, des Bundes und des Landes	1	100%
Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen (Baurecht, Naturschutzrecht u.ä.)	1	100%
Wirtschaftliche Tragfähigkeit	1	100%
Übereinstimmung der Aktivitäten mit den im ZPLR förderfähigen Maßnahmen	1	100%
Übereinstimmung mit den Zielen und der Entwicklungsstrategie der AktivRegion	1	100%
Übereinstimmung mit mindestens einem der Handlungsfelder	1	100%
	6 möglich	Summe: 6
2. Allgemeine Kriterien	Bewertung 0 bis 7	
Projektträger aus der Region und mit ausreichender Erfahrung zur Durchführung des Projektes	4	
Klare Projektkonzeption bezüglich Zielstellung, Inhalte, Zeitplanung, Finanzierung	3	
Modellcharakter und Multiplikatoreffekt, innovativität	4	
Projekt leistet einen Beitrag zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Region	3	
Mittel- bis langfristige Tragfähigkeit (Finanziell und strukturell) nach Ablauf der Förderung	3	
Räumliche oder inhaltliche Netzwerkbildung	2	
Kreis übergreifende Zusammenarbeit	0	
Sektor übergreifende Zusammenarbeit	2	
Förderung der Kommunikation und/oder der Qualifizierung	4	
Einbeziehung von Klimaschutz Gesichtspunkten in die Projektkonzeption	1	
Einbeziehung der demographischen Entwicklung in die Projektkonzeption	0	
	77 möglich	Summe: 26

3. Stärkung des <u>Wirtschaftsstandortes</u> und Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen auch für besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes		Bewertung 0 bis 5	
a) Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel			
Unterstützung von Klein- und mittelständischen Unternehmen		5	
Wir wollen die Wirtschaftsbetriebe bei der Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels unterstützen		1	
Wir wollen die Betriebe bei der Anpassung an die Auswirkungen des demographischen Wandels unterstützen		2	
Wir wollen die Interessenvertretungen unserer Wirtschaft koordinierend unterstützen		0	
Wir wollen unsere Region für Wirtschaftsbetriebe attraktiv halten		4	
Wir wollen besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes bei der Durchführung von Projekten berücksichtigen		0	
		30 möglich	Summe: 12
b) Land- und Forstwirtschaft			
Wir wollen Regionale Wirtschaftskreisläufe für Land- und Forstwirtschaftliche Produkte initiieren		0	
Wir wollen die nachhaltige Biomasse-Produktion und -Nutzung zur Energieversorgung fördern		0	
Wir wollen die Land- und Forstwirtschaft bei der Suche nach alternativen Einkommensquellen unterstützen		0	
Wir wollen die vorhandene landwirtschaftliche Infrastruktur sinnvoll anpassen und ergänzen		3	
		20 möglich	Summe: 3
c) Tourismus			
Wir wollen die Tourismus-Akteure bei der notwendigen verstärkten Kooperation unterstützen		0	
Wir wollen die Position der Destination Holsteinische Schweiz im Land stärken		1	
Wir wollen die Tourismus-Akteure bei der Anpassung an die Tourismus-Strategie unterstützen		0	
Wir wollen die Betriebe bei der Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels unterstützen		1	
Wir wollen die touristischen Wege und Routen ausbauen und vermarkten		0	
Wir wollen ein attraktiver Natur- und Kulturerlebnisraum –auch für Naherholung- sein und bleiben		0	
Wir wollen besondere touristische Zielgruppen ansprechen		2	
Wir wollen die Holsteinische Schweiz als Sportregion stärken		1	
		40 möglich	Summe: 5

4. Erhalt und Verbesserung der Ökosysteme, <u>Naturräume</u> und natürlichen Ressourcen		Bewertung 0 bis 5	
Wir wollen aktiven Natur- und Umweltschutz betreiben (Unter Berücksichtigung der Bewirtschafter)		0	
Wir wollen Projekte zur Umweltbildung unterstützen		0	
Wir wollen Maßnahmen zum Erhalt der biologischen Vielfalt unterstützen		0	
Wir wollen aktiv zum Klimaschutz beitragen		0	
		20 möglich	Summe: 0
5. Erhalt und Förderung regionaler und überregionaler <u>Kultur</u> sowie ursprünglicher, ländlicher und dörflicher Strukturen		Bewertung 0 bis 5	
Wir wollen ein attraktiver Kultur-Erlebnisraum sein		0	
Wir wollen unsere Kirchen und Friedhöfe erhalten und touristisch in Wert setzen		0	
Wir wollen unsere Schlösser, Herrenhäuser und Güter aufwerten		0	
Wir wollen Standort hochkarätiger Kulturereignisse sein		0	
Wir wollen Maßnahmen zur regionalen Kultur und zum regionalen Brauchtum unterstützen		0	
Wir wollen unsere landwirtschaftliche und dörfliche Bausubstanz erhalten		5	
		30 möglich	Summe: 5
6. Verbesserung der Sozialen Funktionen und Erhaltung der Attraktivität der Region, besonders auch für ältere Menschen und Jugendliche		Bewertung 0 bis 5	
a) Soziales			
Wir wollen die Region seniorenfreundlich erhalten/machen und das Zusammenleben der Generationen fördern		2	
Wir wollen die Stärken des ländlichen Raums für die Erziehung und Bildung unserer Kinder nutzen		1	
Wir wollen besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes bei der Durchführung von Projekten berücksichtigen			
		15 möglich	Summe: 3
b) Verwaltung, Bürgergesellschaft			
Wir wollen eine moderne, effiziente, bürgernahe Verwaltung aufbauen		0	
Wir wollen die kommunale Bürgergesellschaft stärken und das bürgerschaftliche Engagement fördern		0	
		10 möglich	Summe:

c) Bildung			
Wir wollen den Bildungsstandort Holsteinische Schweiz nachhaltig sichern		4	
Wir wollen einen über das kognitive hinausgehenden Bildungsbegriff fördern		4	
	10 möglich	Summe:	8
d) Infrastruktur			
Wir wollen die (kommunale) Infrastruktur an die Herausforderungen der Zukunft anpassen		1	
Wir wollen das ländliche Kernwegenetz nachhaltig sichern (siehe gesonderte Auswahlkriterien)		0	
Wir wollen die Erhaltung der dörflichen Strukturen sichern bzw. die notwendigen Anpassungen vornehmen.		4	
	15 möglich	Summe:	5
7. Neue Herausforderungen		Bewertung	
a) Klimawandel		0 bis 5	
Wir wollen die Akteure in der Region bei der Anpassung an den Klimawandel unterstützen		0	
Wir wollen die negativen Einflüsse auf das Klima reduzieren		0	
Wir wollen die Bevölkerung für das Thema Klimawandel/ Klimaschutz sensibilisieren		0	
	15 möglich	Summe:	0
b) Erneuerbare Energien			
Wir wollen den Anteil erneuerbarer Energieformen am Gesamtverbrauch signifikant erhöhen		0	
Wir wollen neue Verfahren zur Gewinnung und Nutzung erneuerbarer Energien entwickeln		0	
Wir wollen die Bevölkerung für das Thema erneuerbare Energien sensibilisieren		0	
	15 möglich	Summe:	0
c) Biodiversität			
Wir wollen innovative Maßnahmen unterstützen, die einen Beitrag zum Erhalt bzw. Ausbau der Biodiversität leisten		9	
	5 möglich	Summe:	0

d) Wasserqualität			
Wir wollen innovative Maßnahmen unterstützen, die einen Beitrag zur Verbesserung der Gewässerqualität leisten		9	
	5 möglich	Summe:	0
	298 möglich		
Gesamtpunktzahl:		65	

Erläuterungen zur Handhabung:

1. Die Kriterien unter 1) müssen alle zwingend erfüllt sein, sonst kann das Projekt nicht gefördert werden
2. Die Kriterien unter 2) sind besondere Qualitätskriterien und sind deshalb in einer Skala von 0 (wird gar nicht erfüllt) bis 7 (wird in herausragender Weise erfüllt)
3. Die Kriterien unter 3) -7) beziehen sich auf die einzelnen Handlungsfelder und werden in einer Skala von 1-5 bewertet. Ein Projekt sollte in mindestens einem Handlungsfeld über 50% der möglichen Punkte erreicht haben, um grundsätzlich zur Förderung vorschlagbar zu sein.
4. Die Gesamtpunktzahl wird bei einem eventuellen Projekt-Ranking als Entscheidungshilfe mit heran gezogen.

Bemerkungen zum Projekt:

Die Maßnahme ist im Rahmen der Dorfentwicklung förderfähig.
 Durch das Projekt wird ein ortsbildprägender Hof in Großbarrie in seiner Substanz erhalten.
 Es handelt sich um eine private Maßnahme, die erhebliche Investition aus Privaten Mitteln sollte berücksichtigt werden.

Empfehlung der Geschäftsstelle: Förderung in beantragter Höhe

Datum: 14. März 2011

