

Marion Troczynski
Peter Troczynski

Verdienst du schon, was du verdienst?

Gehaltsverhandlungen
souverän führen –
Ein Praxisleitfaden
für erfolgreiche Gespräche



Springer Gabler

Verdienst du schon, was du verdienst?

Marion Troczynski · Peter Troczynski

Verdienst du schon, was du verdienst?

Gehaltsverhandlungen souverän
führen – Ein Praxisleitfaden für
erfolgreiche Gespräche



Springer Gabler

Marion Troczynski
Hünxe, Nordrhein-Westfalen, Deutschland

Peter Troczynski
Hünxe, Nordrhein-Westfalen, Deutschland

ISBN 978-3-662-69743-6 ISBN 978-3-662-69744-3 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-69744-3>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer-Verlag GmbH, DE, ein Teil von Springer Nature 2024

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jede Person benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des/der jeweiligen Zeicheninhaber*in sind zu beachten.

Der Verlag, die Autor*innen und die Herausgeber*innen gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autor*innen oder die Herausgeber*innen übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Christine Sheppard

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer-Verlag GmbH, DE und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Vorwort

Dieser Text wurde von Marion und Peter Troczynski verfasst und ist in der Du-Form gehalten, um eine persönliche und direkte Ansprache zum Leser herzustellen.

Zudem sind Gleichberechtigung, Integration und Inklusion für uns wichtige Werte. Wir stehen für Vielfalt und Chancengleichheit. Wir haben uns für die Texte die Freiheit genommen, das Gendern zu vermeiden. Die hier genutzte Sprachform soll als inklusive Form der Anrede verstanden werden und bezieht sich auf alle Geschlechter. Sie beinhaltet auch keine Wertung, sie hat lediglich redaktionelle Gründe.

Einleitung

Die Fähigkeit zur Verhandlung ist zweifellos eine der gefragtesten Fertigkeiten in unserem beruflichen und privaten Leben. Verhandlungsführung ist jedoch kein instinktiver Prozess. Erfolgreiche Verhandlungen erfordern sorgfältige Vorbereitung und ein tiefes Verständnis der Verhandlungspartner und ihrer Bedürfnisse. Eine effektive Verhandlungsvorbereitung setzt voraus, dass sowohl ein fundiertes Methodenwissen als auch ausgeprägte Fähigkeiten im Beziehungsmanagement vorhanden

sind. Diese beiden Aspekte ergänzen einander und tragen dazu bei, die Vorbereitung auf Verhandlungen effizienter zu gestalten.

Gehaltsverhandlungen sind offensichtlich für viele Menschen eine stressige und unangenehme Angelegenheit. Eine der größten Ängste bei Gehaltsverhandlungen ist die Angst vor der Ablehnung. Die Vorstellung, dass die Forderung nach einer Gehaltsanpassung mit einem „Nein“ beantwortet werden könnte, schüchtert den einen oder die andere sehr schnell ein.

Ein weiterer Faktor, der Unwohlsein auslöst, ist ein Mangel an Selbstbewusstsein. Einige Menschen zweifeln an ihren Fähigkeiten und sind unsicher, ob sie tatsächlich eine Gehaltsanpassung verdienen. Dieser Mangel an Selbstvertrauen führt häufig dazu, dass sie sich selbst unterbewerten. Die Unsicherheit über den eigenen Wert in der Branche und Position kann verschiedene Ursachen haben, zum Beispiel mangelnde Transparenz bei Gehaltsstrukturen oder fehlende Vergleichsmöglichkeiten.

Auch diese Ungewissheit führt häufig zu Selbstzweifeln, die sich negativ auf das Selbstvertrauen und die Motivation auswirken. Ungenügende Verhandlungsfähigkeiten und eine mangelnde Vorbereitung stellen eine große Unsicherheit dar, denn Gehaltsverhandlungen erfordern spezielle Fähigkeiten, die nicht jeder beherrscht.

Die Sorge um die Beziehung zum Arbeitgeber ist ein weiterer emotionaler Aspekt. Einige Arbeitnehmer befürchten, dass das Fordern einer Gehaltsanpassung ihre Beziehung zum Arbeitgeber beeinträchtigen könnte. Sie möchten keine Spannungen oder Konflikte auslösen.

Trotz dieser Ängste und Unsicherheiten ist es wichtig zu erkennen, dass Gehaltsverhandlungen ein wesentlicher Bestandteil der eigenen beruflichen Entwicklung sind. Mit der richtigen Vorbereitung, Bildung und Selbstbewusstsein können Menschen erfolgreichere Verhandlungen führen und das Gehalt erzielen, das sie verdienen. In diesem Buch werden wir genauer auf diese Aspekte eingehen und Lösungen für eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung aufzeigen.

Keine falsche Bescheidenheit

In einer sich ständig wandelnden Welt, die von dynamischen Veränderungen geprägt ist, nehmen Gehaltsverhandlungen eine zentrale Rolle in der individuellen beruflichen Entwicklung ein. Die sich entfaltende

Dynamik des Arbeitsmarktes, verbunden mit maßgeblichen wirtschaftlichen Faktoren wie Tarifverhandlungen, Inflation und Wirtschaftswachstum, beeinflusst maßgeblich die Verhandlungsspielräume und -strategien von Arbeitnehmern. In diesem Buch gehen wir auf die vielschichtige Landschaft der Gehaltsverhandlungen ein und stellen sie in den Kontext der aktuellen Realität.

Die Herausforderungen, die die sich ständig wandelnde Arbeitswelt mit sich bringt, erfordern ein tiefgreifendes Verständnis der komplexen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Tarifverhandlungen setzen dabei den Ton für branchenspezifische Standards, während die Inflation die Kaufkraft beeinflusst und das Wirtschaftswachstum zugleich neue Chancen eröffnet. Dieses Buch bietet praxisnahe Einblicke in die Kunst der Gehaltsverhandlung inmitten dieser vielschichtigen Herausforderungen.

Wir beleuchten nicht nur bewährte Strategien für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen, sondern zeigen auch, wie Sie diese Verhandlungen als Instrument für Ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung nutzen können. Darüber hinaus beleuchten wir die Bedeutung von Soft Skills und psychologischen Faktoren in diesem Prozess.

Dies ermöglicht ein umfassendes Verständnis für die Verhandlungsdynamik und fördert eine pragmatische Herangehensweise.

In einer Ära, in der Gehaltsgespräche nicht mehr allein im begrenzten einstelligen Prozentbereich verharren, sondern Raum für Gehaltsanpassungen in zweistelliger prozentualer Höhe bieten, wird die Bedeutung eines selbstbewussten und strategischen Verhandlungsansatzes immer drängender. Nutze dieses Buch als kraftvolle Inspirationsquelle, die dazu ermutigt, die eigene berufliche Leistung und den individuellen Marktwert mit einer realistischen Perspektive zu betrachten und entschlossen nach einer angemessenen Entlohnung zu streben.

Wir sind fest davon überzeugt, dass falsche Bescheidenheit angesichts dieser dynamischen Entwicklungen nicht mehr zeitgemäß ist. Stattdessen ermutigen wir dazu, Selbstbewusstsein und Selbstkenntnis als kraftvolle Werkzeuge einzusetzen. Es ist an der Zeit, die eigenen Fähigkeiten und Erfolge selbstbewusst in den Fokus zu rücken, um eine gerechte finanzielle Anerkennung zu erreichen.

Dieses Buch geht über herkömmliche Ratgeber hinaus und setzt sich zum Ziel, Gehaltsverhandlungen nicht nur als Mittel zur reinen finanziellen Verbesserung zu betrachten, sondern sie auch als strategisches Instrument zur gezielten Karriereentwicklung einzusetzen. Es ermutigt dazu, das volle Potenzial von Selbstbewusstsein und Kenntnis in der Verhandlungsdynamik zu entfalten, um langfristige berufliche Ziele zu verwirklichen.

Entdecke die faszinierende Welt der Gehaltsverhandlungen, verstehe die komplexen Zusammenhänge und entwickle daraus maßgeschneiderte Strategien.

In dieser Ära des Wandels ermöglicht Selbstbestimmung den Schlüssel zu einer erfüllten und erfolgreichen beruflichen Zukunft.

Was du aus diesem Buch lernen kannst

In ‚Verdienst du schon, was du verdienst?‘ laden wir dich ein, einen genaueren Blick auf dein berufliches Potenzial und deine finanziellen Ziele zu werfen. Dieses Buch, das auf der Erfahrung von mehr als 35 Jahren Verhandlungsführung, Trainings, Coachings und Vorträgen basiert, bietet nicht nur wertvolle Erkenntnisse, sondern auch praktische Anleitungen, um das Einkommen zu erreichen, dass du wirklich verdienst. Es ist eine unschätzbar wertvolle Ressource, die dir eine breite Palette von Kenntnissen und Fähigkeiten vermittelt, um erfolgreicher in Gehaltsverhandlungen zu sein.

Betrachte es als einen umfassenden Leitfaden, der dich durch jeden Schritt des Verhandlungsprozesses führt. Du wirst nicht nur wertvolle Erkenntnisse gewinnen, sondern auch praktische Anleitungen erhalten, um das Einkommen zu erreichen, dass du wirklich verdienst. Wir möchten dieses Buch nachdrücklich empfehlen, da es dir dabei hilft, deine Verhandlungsfähigkeiten zu entwickeln.

Durch das Erlernen grundlegender Techniken und Strategien machst du den ersten Schritt, um Selbstvertrauen aufzubauen. Gleichzeitig wirst du befähigt, deine Interessen wirkungsvoll zu vertreten. Nutze diese Ressource als Schlüssel, um nicht nur herauszufinden, was du verdienst, sondern auch gezielt darauf hinzuarbeiten und so den Weg zu einem erfüllten und finanziell belohnten Berufsleben zu ebnen.

In diesem Buch erhältst du nicht nur praktische Beispiele und Checklisten, sondern auch wertvolle Einblicke aus realen Erfahrungen, die dir helfen, dich optimal auf deine Gehaltsverhandlungen vorzubereiten. Durch die Anwendung dieser Erkenntnisse auf deine eigenen Verhandlungen kannst du effektiver agieren und bessere Ergebnisse erzielen. Zusätzlich wirst du ein tieferes Verständnis für die psychologischen Aspekte von Verhandlungen entwickeln und lernen, wie du erfolgreich mit unterschiedlichen Gesprächspartnern umgehen kannst.

Das Buch enthält auch eine Auswahl an Fragebögen, die dir dabei helfen, wichtige Aspekte deiner beruflichen Situation zu reflektieren und deine Ziele zu definieren. Für die Beantwortung der Fragen empfehlen wir die Verwendung eines Notizblocks oder eines Notizbuchs, um deine Gedanken und Überlegungen festzuhalten. So kannst du die Fragebögen effektiv nutzen und gezielt an deinen Verhandlungsstrategien arbeiten.

Darüber hinaus sensibilisiert das Buch für Geschlechtergerechtigkeit und ermutigt Frauen, selbstbewusster in Gehaltsverhandlungen aufzutreten. Es unterstreicht die Bedeutung von Gehaltsverhandlungen für die langfristige Karriereplanung und finanzielle Zufriedenheit.

Wir wünschen dir viel Erfolg bei deiner nächsten Gehaltsverhandlung.

Marion Troczynski
Peter Troczynski

Inhaltsverzeichnis

Teil I Die Psychologie der Gehaltsverhandlung

1	Warum die Gehaltsverhandlung wichtig ist und worauf du achten solltest	3
1.1	Einführung	3
1.2	Dein Mindset – Wie deine Einstellung deine Gehaltsverhandlungen beeinflusst	6
1.2.1	Die Macht der Gedanken	7
1.2.2	Die Gedankenspirale und der Einfluss auf unsere Denkmuster und unser Handeln	8
1.2.3	Worauf du in deiner Gehaltsverhandlung achten musst	12
1.2.4	Ein positives Mindset ist die Grundlage zum Erfolg	13
	Literatur	14
2	Unterschiedliche Verhandlungsstrategien – unterschiedliche Vorgehensweisen	15
2.1	Intuitive Verhandlungsstrategie	16
2.2	Kompromissorientierte Verhandlungsstrategie	20

2.3	Zusammenarbeitende oder Win-win-Verhandlungsstrategie	24
2.4	Unsere Empfehlung	28
3	Was du über deine Verhandlung wissen solltest	31
3.1	Die erste Herausforderung – Dein Selbst-Profiling	33
3.2	Die zweite Herausforderung – Deine Emotionen	37
3.3	Die dritte Herausforderung – Deine Angst vor Ablehnung	39
3.4	Auch aus Ablehnungen kannst du lernen	42
 Teil II Die Verhandlungsvorbereitung		
4	Die Vorbereitung und ihre Bedeutung	47
5	Was für die Vorbereitung deiner Gehaltsverhandlung wichtig ist	51
5.1	Jetzt geht es um dich	51
5.2	Recherchiere deinen Marktwert	54
5.3	Berücksichtige Veränderungen in deiner Branche	57
5.4	Gehaltsvergleiche müssen sein	58
5.5	Deine Netzwerkkontakte können auch sehr hilfreich sein	59
5.6	Arbeitgeber/Firmeninformationen	60
5.7	Zusatzleistungen sind immer eine mögliche Alternative	62
5.8	Die Auswirkung von Erfahrung und Qualifikation in Gehaltsverhandlungen	63
5.9	Berücksichtige auch die aktuelle wirtschaftliche Situation	64
6	Die Fragenkataloge	67
6.1	Gehaltsverhandlungs- und Karriereentwicklungsfragebogen	69
6.1.1	Zielbereich 1 – Gehaltsanpassung und finanzielle Ziele	70

6.1.2	Zielbereich 2 – Karriereentwicklung und berufliche Ziele	73
6.1.3	Zielbereich 3 –Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden	75
6.2	Fragebogen zur Markwertanalyse	77
6.3	Fragebogen zur Selbstwertanalyse für Gehaltsverhandlungen	79
6.4	Fragebogen zu beruflichen Qualifikationen für die Gehaltsverhandlung	82
6.5	Fragebogen zur Zielbestimmung für die Gehaltsverhandlung	83
6.6	Fragebogen zur Definition von Alternativen und Optionen	86
6.7	Du musst nicht alle Fragebögen nutzen	88
7	Ein wichtiges Werkzeug – Erfolgstagebuch vs. Erfolgsportfolio	91
7.1	Warum ein Erfolgstagebuch wichtig für deine Verhandlung ist	92
7.2	Das Erfolgsportfolio ist genauso wichtig	96
8	Wann ist der passende Zeitpunkt für deine Verhandlung?	101

Teil III Kommunikation und die Macht der Worte

9	Wie Sprachmuster Gehaltsverhandlungen beeinflussen	109
9.1	Eine Einführung	110
9.2	Die Macht der klaren Kommunikation	111
9.2.1	Das konjunktive Sprachmuster und weshalb es nicht für eine Gehaltsverhandlung geeignet ist	112
9.2.2	Auch ein diplomatisches Sprachmuster bringt dich weiter	114

9.3	Techniken für erfolgreiches Verhandeln deines Gehalts	118
9.4	Das PAR-Prinzip	119
9.5	Die nutzenorientierte Argumentation	123
9.5.1	Beispiele nutzenorientierter Argumentationen für Projektmanager und Sachbearbeiter	126
9.5.2	Beispiele nutzenorientierter Argumentationen für Assistenten, Buchhalter und kaufmännische Angestellte	128
9.6	Der Nutzen dieser Argumentationsform	131
9.7	Die zukunftsorientierte Argumentation – eine weitere Technik	132
9.7.1	Der Nutzen dieser Argumentationsform	133
9.7.2	Die Macht selbstbewusster Aussagen	135
9.7.3	Der Nutzen selbstbewusster Aussagen	136
10	Damit musst du immer rechnen – Gründe, dir eine Gehaltsanpassung zu verweigern	139
10.1	So kannst du dich auf die Ablehnung vorbereiten	141
10.2	Ein erster Rahmen für deine Gesprächsstruktur	151
10.3	So vermittelst du deine Forderung	154
10.3.1	Die Wunschzahl	156
10.3.2	Die Gehaltsspanne	157
10.3.3	Die Ankertechnik	158
10.3.4	Unsere Empfehlung: die Methode Gehaltsspanne – Ankertechnik	161
 Teil IV Tipps und Anregungen zur praktischen Umsetzung		
11	Begründungen für eine Gehaltsanpassung, die du unbedingt vermeiden solltest	165

12 Auch auf deinen Gesprächspartner solltest du dich vorbereiten	175
12.1 Eine Einführung in das Thema Persönlichkeitsmerkmale	176
12.2 Unterschiedliche Persönlichkeitsmodelle	177
12.2.1 Der dominante Typ	178
12.2.2 Der initiative Typ	182
12.2.3 Der stetige Typ	186
12.2.4 Der gewissenhafte Typ	190
Literatur	193
13 Noch drei wichtige Tipps	195
13.1 Achte auf den richtigen Zeitpunkt	195
13.2 Geduld und Ausdauer	196
13.3 Schriftliche Vereinbarungen	197
14 Sieben Regeln zum Abschluss	199
15 Unsere Anmerkung zur geschlechterspezifischen Thematik im Verhandlungsumfeld	203
16 Anleitungen zur Umsetzung	211
16.1 Anleitung zur Umsetzung des ersten Teils	211
16.2 Anleitung zur Umsetzung des zweiten Teils	212
16.3 Anleitung zur Umsetzung des dritten Teils	214
16.4 Anleitung zur Umsetzung des Kap. 11	215
16.5 Anleitung zur Umsetzung des Kap. 12	216
16.6 Anleitung zur Umsetzung des Kap. 13	218
16.7 Anleitung zur Umsetzung des Kap. 14	218
Weiterführende Literatur	221

Über die Autoren



Marion und Peter Troczynski blicken auf über 35 Jahre Erfahrung im Bereich Verhandlungen zurück und unterstützen Unternehmen und Organisationen dabei, ihre Verhandlungsziele zu erreichen. Mit ihrer Spezialisierung auf die Kunst des Verhandelns haben sie einen beeindruckenden Kundenkreis aufgebaut, zu dem namhafte Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen gehören.

In ihrem neuen Buch „Verdienst du schon, was du verdienst“ teilen Marion und Peter Troczynski ihr umfangreiches Wissen und bie-

ten wertvolle Einblicke zur Verbesserung der Gehaltsverhandlungen. Marion Troczynski ist für die Recherche und Aufbereitung von Verhandlungsdaten verantwortlich und arbeitet eng mit dem Trainerteam zusammen, um die Schulungsinhalte kontinuierlich zu optimieren und praxisnah zu gestalten.

Peter Troczynski bringt über 35 Jahre erfolgreiche Berufserfahrung mit. Er hat hunderte von Vorträgen, Seminaren, Trainings und Coachings für tausende Teilnehmer durchgeführt und verfügt über umfassende praktische Erfahrung aus zahlreichen Verhandlungen mit unterschiedlichen Zielsetzungen in verschiedenen Unternehmensbereichen. Er ist Autor mehrerer Bücher zur Verhandlungsthematik.

Dieses Buch ist ein umfassender Leitfaden für alle, die ihre Verhandlungskompetenzen speziell im Bereich Gehaltsverhandlungen verbessern möchten. Es bietet praxisnahe Strategien, erprobte Techniken und konkrete Anleitungen, um in Gehaltsverhandlungen erfolgreich zu sein.

„Verdienst du schon, was du verdienst“ ist ein unverzichtbares Werk für jeden, der seine Gehaltsverhandlungen erfolgreich abschließen und seine Verhandlungsfähigkeiten auf ein neues Niveau heben möchte.

Teil I

Die Psychologie der Gehaltsverhandlung



1

Warum die Gehaltsverhandlung wichtig ist und worauf du achten solltest

1.1 Einführung

Gehaltsverhandlungen sind für dich ein entscheidender Teil deiner beruflichen Entwicklung und können einen erheblichen Einfluss auf deine finanzielle Situation, deinen beruflichen Status und besonders für dein Selbstwertgefühl haben.

Eine angemessene Bezahlung ist nicht nur eine Frage der finanziellen Belohnung, sondern auch eine Anerkennung deiner Leistungen und Fähigkeiten. Die positiven Auswirkungen von Gehaltsverhandlungen auf dein Wohlbefinden und deine Lebensqualität sind offensichtlich und besonders erstrebenswert. Ein angemessenes Gehalt kann dazu beitragen, dass du dich wertgeschätzt und motiviert fühlst, was sich positiv auf deine Arbeitsleistung und deine Zufriedenheit im Job auswirkt. Es kann auch zu einem besseren Lebensstandard führen, der dir mehr finanzielle Sicherheit und Freiheit bietet. Darüber hinaus kann ein höheres Gehalt dein Selbstwertgefühl stärken, dein berufliches Ansehen steigern und dir neue berufliche Möglichkeiten eröffnen.

Allerdings sind Gehaltsverhandlungen weitaus komplexer, als sie auf den ersten Blick erscheinen mögen. Abgesehen von den erwarteten Zah-

len und Fakten für deinen Vertrag spielen psychologische Faktoren eine entscheidende Rolle in diesem Prozess. Um erfolgreich zu verhandeln, bedarf es nicht nur einer fundierten Kenntnis der Marktgegebenheiten und einer soliden Vorbereitung auf das Gespräch selbst, sondern auch ein Verständnis für die psychologischen Dynamiken, die dabei eine Rolle spielen. Die Psychologie der Gehaltsverhandlung bezieht sich auf die Art und Weise, wie wir denken, fühlen und kommunizieren, wenn es um die Festlegung unserer Vergütung geht.

Die psychologischen Aspekte von Gehaltsverhandlungen

Die psychologischen Aspekte von Gehaltsverhandlungen sind vielschichtig und können einen erheblichen Einfluss auf den gesamten Verhandlungsprozess haben. Wenn du mit deinem Arbeitgeber zusammenkommst, um über dein Gehalt zu verhandeln, treffen zwei Parteien mit unterschiedlichen Interessen aufeinander. Auf der einen Seite steht dein Arbeitgeber, der bestrebt ist, die Kosten niedrig zu halten und das Budget der Firma zu schonen. Auf der anderen Seite stehst du als Arbeitnehmer, der sich nach einer angemessenen Vergütung für seine geleistete Arbeit sehnt.

In diesem Spannungsfeld kommen verschiedene psychologische Faktoren zum Tragen, die den Verhandlungsprozess beeinflussen können.

Ein positives Mindset ist für Gehaltsverhandlungen mit deinen Vorgesetzten aus mehreren Gründen äußerst wertvoll. Erstens stärkt ein positives Mindset dein Selbstvertrauen, was entscheidend ist, um selbstbewusst und überzeugend aufzutreten. Zweitens hilft dir ein optimistisches Denken dabei, die Verhandlung als Chance zu betrachten, anstatt als Konfrontation. Das ermöglicht eine konstruktive Herangehensweise, um eine für beide Seiten vorteilhafte Lösung zu finden.

Positiv eingestellte Personen werden oft als glaubwürdiger wahrgenommen, was dazu beitragen kann, dass deine Vorgesetzten eher bereit sind, deine Argumente und Forderungen ernst zu nehmen. Zudem fördert ein positives Mindset Flexibilität und Kreativität bei der Suche nach Lösungen. Das wird dir helfen alternative Wege finden, um deine Interessen zu vertreten und gleichzeitig die Bedürfnisse des Unternehmens zu berücksichtigen.

Eine positive Einstellung während der Verhandlungen kann auch dazu beitragen, die Beziehung zu deinem Vorgesetzten zu stärken, auch wenn es zu keiner unmittelbaren Einigung kommt. Eine gute Beziehung ist wichtig für die zukünftige Zusammenarbeit und kann langfristig zu positiven Ergebnissen führen. Insgesamt trägt ein positives Mindset dazu bei, eine erfolgreiche und respektvolle Verhandlungsumgebung zu schaffen, in der beide Seiten offen für Diskussionen sind und gemeinsam nach Lösungen suchen können.

Ein positives Mindset führt automatisch zu einer positiven Selbstwahrnehmung, die dir das Selbstvertrauen und die Entschlossenheit gibt, deine Forderungen überzeugend zu vertreten. Indem du dir deiner Fähigkeiten und deines Werts für das Unternehmen bewusst bist, kannst du selbstbewusst auftreten und deine Ziele mit Nachdruck verfolgen.

Im Gegensatz dazu können Selbstzweifel oder ein geringes Selbstwertgefühl deine Verhandlungsfähigkeit beeinträchtigen. Wenn du dir nicht sicher bist, ob du deine Forderungen durchsetzen kannst, neigst du möglicherweise dazu, Zugeständnisse zu machen oder dich unterzuordnen. Zweifel werden immer deine Fähigkeit beeinträchtigen, klare und überzeugende Argumente vorzubringen, wodurch du deine Verhandlungsposition schwächst.

Insgesamt ist die Kenntnis der Psychologie in Gehaltsverhandlung von großer Bedeutung, da sie die Grundlage für effektive Verhandlungen bildet. Sie beeinflusst, wie du dich selbst präsentierst, wie du mit Emotionen umgehst und wie du deine Verhandlungsstrategie gestaltest.

Wenn du diese psychologischen Aspekte verstehst und beherrscht, hast du bessere Chancen, deine beruflichen Ziele zu erreichen und angemessen vergütet zu werden.

Kurz gesagt, die Kenntnis und Anwendung der Psychologie kann den Unterschied zwischen einer erfolgreichen Gehaltsverhandlung und einer verpassten Gelegenheit ausmachen.

1.2 Dein Mindset – Wie deine Einstellung deine Gehaltsverhandlungen beeinflusst

In den nächsten Kapiteln wirst du dich mit der Recherche und Marktwerthanalyse beschäftigt, die dir wichtige Erkenntnisse liefern, die für deine Gehaltsverhandlung von großer Bedeutung sind.

Es sind die ersten Schritte, für eine erfolgreiche Vorbereitung auf deine Gehaltsverhandlung. Die gewonnenen Erkenntnisse liefern wertvolle Informationen, die deine Verhandlungsposition stärken.

In diesem Kapitel werfen wir einen Blick auf deine Einstellung oder dein Mindset. Von Optimismus bis Pessimismus, von Selbstvertrauen bis Selbstzweifel – wir werden aufzeigen, wie deine Denkmuster und Überzeugungen den Verlauf der Verhandlung maßgeblich beeinflussen können.

Ein positives und ein negatives Mindset unterscheiden sich grundlegend in ihrer Auswirkung auf unser Leben, unsere Einstellungen und unsere Handlungen. Ein positives Mindset ist gekennzeichnet durch Optimismus, Selbstvertrauen und die Fähigkeit, Herausforderungen als Chancen zu sehen. Es geht darum, Lösungen zu finden, anstatt sich von Problemen entmutigen zu lassen. Ein positives Mindset ermöglicht es uns, die Welt um uns herum positiv wahrzunehmen und motiviert uns dazu, hart zu arbeiten, um unsere Ziele zu erreichen.

Auf der anderen Seite ist ein negatives Mindset von Pessimismus, Selbstzweifeln und einer Tendenz zum Opferdenken geprägt. Menschen mit einem negativen Mindset neigen dazu, sich auf die negativen Aspekte einer Situation zu konzentrieren und sich von ihren Ängsten und Sorgen überwältigen zu lassen. Sie sehen Probleme als unüberwindbare Hindernisse und fühlen sich oft machtlos, etwas dagegen zu tun.

Insgesamt hat ein positives Mindset eine transformative Kraft, die uns hilft, erfolgreich zu sein und ein erfülltes Leben zu führen, während ein negatives Mindset uns daran hindert, unsere Ziele zu erreichen und unser Glück zu finden. Es liegt an uns, bewusst zu wählen, welches Mindset wir kultivieren möchten, da dies einen entscheidenden Einfluss auf unser Leben und unsere Zukunft hat.

1.2.1 Die Macht der Gedanken

Das, was wir über uns selbst, andere Menschen und die Welt denken, also unser Mindset, hat Auswirkungen auf unser Handeln.

Ein Beispiel, das sicher jeder schon mal erlebt hat oder nachvollziehen kann: Wer von sich denkt: „*Das schaff ich nicht*“ geht anders in eine Verhandlung als jemand, der verinnerlicht hat: „*Das bekomme ich hin, das schaffe ich.*“ Die starke Kraft der Gedanken lässt solche Gefühle und Glaubenssätze zur gefühlten Realität werden.

Beispiel von fünf positiven Gedanken vor Eintritt in die Gehaltsverhandlung

„Ich bin fest davon überzeugt, dass meine Fähigkeiten und Leistungen einen wertvollen Beitrag zum Erfolg des Teams und des Unternehmens geleistet haben.“

„Ich bin optimistisch hinsichtlich meiner beruflichen Entwicklung und sehe diese Gehaltsverhandlung als Chance, meine Wertschätzung für meine Arbeit zu demonstrieren und meine finanziellen Ziele zu erreichen.“

„Ich bin überzeugt, dass eine angemessene Vergütung nicht nur meine Motivation steigern, sondern auch meine Bindung an das Unternehmen stärken würde, da ich langfristig zu seinem Erfolg beitragen möchte.“

„Ich bin zuversichtlich, dass wir eine Win-win-Situation finden können, in der meine Gehaltsvorstellungen mit den Zielen und Möglichkeiten des Unternehmens in Einklang gebracht werden können.“

„Ich bin bereit, aktiv an Lösungen mitzuarbeiten und bin offen für einen konstruktiven Dialog, um gemeinsam eine faire und angemessene Vergütung zu finden, die meine Leistungen und Erfolge angemessen anerkennt.“

Beispiel von fünf negativen Gedanken vor Eintritt in die Gehaltsverhandlung

„Ich bin mir nicht sicher, ob ich eine Gehaltsanpassung verdient habe, da meine Leistungen vielleicht nicht ausreichend waren.“

„Ich befürchte, dass ich keine Gehaltsanpassung erhalten werde, da das Unternehmen möglicherweise nicht genug finanzielle Ressourcen hat.“