

## Newsletter Nr. 21

Juli 2011



### **Herzlich willkommen!**

*Der 21. Newsletter steht ganz im Zeichen der Buchbesprechung. Zwei Bücher zu ganz unterschiedlichen Themen werden besprochen. Das eine Buch gibt Tipps für erfolgreiche Verhandlungen. Das andere Buch ist ein Arbeitsbuch und zeigt einen strukturierten Weg zum passenden Beruf auf.*

*Der Termin der Talents Jobmesse in München nähert sich. Deshalb finden sich auch diesmal letzte Informationen zu der im August stattfindenden Messe in diesem Newsletter. Interessieren Sie sich für einen Beratungstermin mit mir auf der Talents, können Sie mich unter [angela.resch@career-vision.eu](mailto:angela.resch@career-vision.eu) kontaktieren.*

*Ihre Angela Resch*

## Verhandlungen erfolgreich meistern

*Buchbesprechung und Gedanken zum Thema von Angela Resch*

### **Verhandeln im Grenzbereich heißt das Buch von Matthias Schraner aus welchem ich einige Aspekte in diesem Newsletter vorstellen möchte.**

Matthias Schraner, Autor des Buches Verhandeln im Grenzbereich war über Jahre als Polizist im Bereich der Drogenfandung und bei Geiselnahmen tätig. So bieten die Praxisbeispiele aus seinem Arbeitsalltag, eindrucksvolle und sehr bildliche Strategien für Verhandlungen im Grenzbereich. Auch wenn eine Gehalts- oder eine Verkaufsverhandlung nicht unbedingt im Grenzbereich liegen muss, bietet dieses Buch interessante Verhandlungsstrategien an.

#### **Analyse der Position und der Motive**

Schraner gliedert sein Buch in sieben Gesetze für Verhandlungen, aus denen ich einige Aspekte kurz vorstellen möchte. Als erstes Gesetz und Basis dient die Analyse des Verhandlungspartners. Dem Leser wird schnell klar, dass Wissen um den Verhandlungspartner Macht in der Verhandlung bedeutet. Um gewappnet in die Verhandlung zu gehen, ist es zum einen wichtig herauszufinden, was für ein Mensch mein Verhandlungspartner

ist. Die Körpersprache, also die Mimik, Gestik und die Sprache können hier als Ansatzpunkt dienen. Besonders die Mimik, die eine sehr ursprüngliche und in der Evolutionsgeschichte sehr alte Form der Kommunikation ist, kann schwer beeinflusst werden. So lässt sich über die Mimik sehr schnell die tatsächliche Verfassung des Verhandlungspartners feststellen. Inkongruente Kommunikation in der der Gesprächspartner lächelt, aber mit zorniger Stimme redet, wäre hier ein Beispiel.

Zum anderen bekomme ich viele Informationen über meinen Verhandlungspartner durch gezielte Fragen und aktives Zuhören.

Das grundsätzliche Interesse der Analysephase ist es, die Positionen des Verhandlungspartners zu ergründen. Die Position ist nach Schraner ein Standpunkt mit Forderungen, die ein Verhandlungsführer nach außen vertritt. Die Position des Verhandlungspartners kann erfragt werden. Verhandlungen haben es so an sich, dass die Posi-

tionen der Verhandlungspartner teilweise oder komplett gegensätzlich sind. Wird also auf der Ebene der Positionen verhandelt, kann eigentlich keine Einigung erzielt werden..

Es ist also wichtig hinter die Positionen zu schauen. Hinter den Positionen, so Schraner, stehen die Motive. Wichtig ist demnach zu erfahren, aufgrund welcher Motive unser Verhandlungspartner eine Position inne hat. Durch gezieltes Hinterfragen können wir zu den Motiven vordringen und versuchen die Verhandlung für alle Beteiligten abzuschließen. Auf der Basis der Motive kann es bei Verhandlungen mit unterschiedlichen Positionen demnach zu einer Lösung kommen.

Nehmen wir einen jungen Mitarbeiter, der das Gespräch mit seinem Vorgesetzten sucht, um eine Gehaltserhöhung durchzusetzen. Die Position des Mitarbeiters, die er nach außen vertritt, ist also ganz klar das Ziel mehr Geld zur Verfügung zu haben. Als Vorgesetzter wünsche ich mir einen zufriedenen Mitarbeiter, muss aber auch die Folgen, also zum Beispiel die erhöhten Kosten, abwägen. Ziel des Vorgesetzten kann also bedeuten, für mehr Geld auch mehr Leistung zu bekommen. Um eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung zu erhalten, muss also hinter die Positionen geschaut werden.

Die Bedürfnispyramide nach Maslow kann als Hilfe dienen, um die Motive besser kategorisieren zu können. Warum möchte der Mitarbeiter mehr Geld? Muss der Mitarbeiter mit der Gehaltserhöhung Grundbedürfnisse erfüllen, bleibt nur eine monetäre Gehaltserhöhung. Lösung für beide Seiten könnte sein: Mit mehr Geld kann er seine Grundbedürfnisse erfüllen und sich jetzt ohne Sorgen voll auf die Arbeit konzentrieren und bringt somit mehr Leistung. Spielen aber auch Prestige und Anerkennung z.B. bei Kollegen oder Nachbarn eine Rolle, könnte statt Geld, ein Firmenwagen der richtige Mehrwert sein. Stelle der Vorgesetzte aber fest, dass es nicht nur das Gehalt, sondern auch der Status als Motiv eine Rolle spielt, dürfte neben einer Gehaltserhöhung auch eine Beförderung

## Inhalt

### Im Brennpunkt:

Verhandlungen erfolgreich meistern.

### Jobmessen:

Talents - Die Jobmesse 2011 ([www.talents.de](http://www.talents.de))

### Buchbesprechung:

Ihr Weg zum passenden Beruf  
Erfolgreich mit Portfolioarbeit

Seminare und Karriereberatung mit Angela Resch:  
[www.career-vision.eu/termine.htm](http://www.career-vision.eu/termine.htm)

Bewerbungsberatung und Lebenslaufcheck unter  
[www.career-vision.eu/karriere-check.htm](http://www.career-vision.eu/karriere-check.htm)

oder Aufgabenerweiterung wichtig sein. In diesem Fall geht die Gehaltserhöhung auch wiederum mit einem Mehrwert für den Arbeitgeber einher. Also entsteht eine Win-Win-Situation, zu der später noch mehr gesagt wird.

