

# Kundenveranstaltungen optimal vorbereiten

Der Erfolg von Kundenveranstaltungen steht und fällt mit der Auswahl der Gäste. Stellen Sie sicher, dass das Angebot und die Botschaft richtig ankommen.

Die Zeiten, in denen Kundenveranstaltungen und Events in erster Linie zur Selbstdarstellung genutzt wurden, sind vorbei. Typische Ziele von Kundenveranstaltungen sind beispielsweise...

Lesen Sie mehr auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1 – Damit Sie bekommen, was Sie verdienen



Warten Sie nicht auf den Geldregen. Mehr Gehalt gibts üblicherweise nur, wenn Sie von sich aus aktiv werden.

Schließlich wollen Sie ein ganz besonderes Produktpaket zum Bestpreis verkaufen: Ihre Kenntnisse, Ihre Fähigkeiten, Ihre Erfahrung. Erstaunlicherweise, so die Trainerinnen, fällt das selbst erfolgreichen Vertriebsfrauen oft schwer. „Geht es um die eigene Person, schlägt anerzogenes Verhalten durch“, sagt Christiane Behrens. „Frauen lernen früh ihr Licht unter den Scheffel zu stellen und harmonieorientiert zu handeln.“ Wer aber gutes Geld für gute Leistung will, muss das Gegenteil tun: Machen Sie klar, wo Ihr Mehrwert für Ihre Firma liegt.

## Spielen Sie Ihre Trümpfe aus

Natürlich scheiden private Motive für die Bitte um eine Gehaltserhöhung komplett aus: Ob Sie ein Haus oder Schulden abzahlen müssen, interessiert Ihren Chef nicht. Ihr Gehalt ist der Preis für Ihre Leistung. So rücken Sie diese ins rechte Licht:

**Schritt eins** Tragen Sie vor dem vereinbarten Gesprächstermin zusammen, was für Sie spricht: Welche besonderen Erfolge haben Sie in den letzten Monaten erzielt, welchen Nutzen hatte die Firma davon? Haben Sie Fähigkeiten oder Kenntnisse, die dem Unternehmen bei aktuellen Vorhaben besonders nützlich sind? Tipp der Expertinnen: „Sorgen Sie dafür, dass andere es mitbekommen, wenn Ihnen etwas gut gelungen ist! Das kommt auch Chefs zu Ohren, stärkt Ihre Position und erhöht Ihren Wert.“ Ideal ist es, wenn Sie das Gehaltsgespräch in zeitlicher Nähe zu einem tollen Erfolg führen können. „Lassen Sie sich aber nicht vom Warten auf diese Idealkonstellation ausbremsen“, warnt Sybille Heinemann.

**Schritt zwei** Relevante Informationen sammeln. Dazu zählt alles, was Ihre Firma betrifft. Ein Beispiel: Es wirkt

kompetent, wenn Sie im Gespräch signalisieren, dass Sie sich damit befasst haben, welche wichtigen Kampagnen geplant sind und was Sie dazu beitragen können. Vorsicht, Indiskretionen, Klatsch und Gerede über Kollegen sind tabu. Ebenso wie Vergleiche („Herr X. bekommt ja bereits eine höhere Provision“).

Trotzdem sollten Sie ungefähr wissen, wie der Gehaltsspielraum in Ihrer Position aussieht. Falls Sie keine Bekannten und Kollegen fragen wollen oder können: Orientierungshilfe geben Gehaltsübersichten der Wirtschaftszeitschriften und Branchendienste. Diese Daten sind oft auch im Internet zu finden.

## Behalten Sie ein Ass im Ärmel

„Es ist hilfreich, das Gehaltsgespräch vorher durchzuspielen“, sagt Sybille Heinemann. Versuchen Sie sich in die Lage Ihres Gegenübers zu versetzen. Welche Argumente würden Sie überzeugen? Welche Gegenargumente würden Sie anführen – und was könnte Ihre Meinung vielleicht noch ändern?

Zentral für Ihre Vorbereitung: Definieren Sie genau, was Sie wollen. Welches Gehalt/welchen Provisionsanteil wollen Sie idealerweise erreichen? Wenn das nicht durchsetzbar ist, was streben Sie als Minimum an? Muss es unbedingt mehr Geld sein? „Auch Essensgutscheine, ein Sprachkurs oder eine Direktversicherung sind ein geldwerter Vorteil“, betonen die Expertinnen. Haben Sie alle Optionen durchdacht, sind Sie flexibler. Bleibt noch eine grundsätzliche Überlegung: „Wenn Sie bereits so frustriert sind, dass Sie mehr Geld nur noch als Schmerzensgeld empfinden, wechseln Sie besser den Job“, rät Trainerin Sybille Heinemann.

## Und planen Sie voraus

Gut vorbereitet haben Sie gute Karten. Dass alle Wünsche wahr werden, ist zwar nicht garantiert. Läuft das Gespräch aber anders als erwartet, können Sie dennoch etwas für sich herausholen. „Fragen Sie nach, was Ihr Vorgesetzter konkret von Ihnen erwartet“, raten Heinemann und Behrens. „So haben Sie die Möglichkeit einer Zielvereinbarung und können nach einer verabredeten Frist erneut vorstellig werden.“



Sybille Heinemann und Christiane Behrens, Führungs-Duo der Sybille Heinemann e. K. Personal- und Managementberatung, Magdeburg/Leipzig, spezialisiert auf Rekrutierung, Training, Coaching von Soft Skills. [www.heinemann-personal.de](http://www.heinemann-personal.de)