

Die 5 größten Unternehmens-Fehler ...



Vi SCHOEN VERHANDLUNGSIINSTITUT

... bei Gehaltsverhandlungen und wie sie vermieden werden.

In einer immer kompetitiver werdenden Arbeitswelt, in der das Ringen um qualifizierte Fachkräfte zunehmend in den Mittelpunkt rückt, sind effektive Gehaltsverhandlungen entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens. Jedoch unterlaufen Unternehmen häufig Fehler, die nicht nur kostenintensiv sind, sondern auch die Unternehmenskultur und die Mitarbeiterbindung beeinträchtigen können. Hier sind fünf der häufigsten Fehler bei Gehaltsverhandlungen und Strategien, wie sie vermieden werden können.

1. Fehler: „...und was ist Ihre Gehaltsvorstellung?“

Diese scheinbar harmlose Frage ermöglicht es Bewerbern, den Ausgangspunkt der Verhandlungen zu bestimmen, was oft zu höheren Gehaltsforderungen führt. Anstatt Bewerber zuerst nach ihrer Gehaltsvorstellung zu fragen, sollten HR-Verantwortliche einen klaren, auf Marktdaten basierenden Gehaltsvorschlag nennen, um realistische Erwartungen zu setzen.

2. Fehler: Nur den Favoriten einladen

Das ausschließliche Einladen des favorisierten Kandidaten zu Gehaltsverhandlungen schwächt die Verhandlungsposition des Unternehmens. Durch das Einbeziehen mindestens eines weiteren Kandidaten in den Verhandlungsprozess können Unternehmen ihre Optionen offenhalten und eine bessere Verhandlungsgrundlage schaffen.

3. Fehler: Mangelnde Flexibilität

Festgefahrene Strukturen und starre Gehaltsmodelle schränken die Handlungsfähigkeit von HR ein. Flexible Leistungsangebote, wie Boni oder Zusatzleistungen, können attraktive Alternativen zu Gehaltserhöhungen darstellen und sollten in Gehaltsverhandlungen mehr berücksichtigt werden.

4. Fehler: Kultureller Bias - Jeder verhandelt gleich

Die Annahme, dass internationale Kandidaten, unabhängig von Ihrem kulturellen Hintergrund,

gleich verhandeln, führt oft zu Missverständnissen und ineffektiven Ergebnissen. Ein bewusstes, kultursensitives Verhandeln kann die Bindung internationaler Talente fördern und den Unternehmenserfolg auf dem globalen Markt sichern.

5. Fehler: Die Nennung einer Gehaltsspanne

Wenn HR eine Gehaltsspanne bekannt gibt, orientieren sich Kandidaten oft am oberen Ende dieser Spanne. Also wirkt eine Gehaltsspanne in der Praxis wie ein Gehalt am oberen Ende der Skala. Um den Verhandlungsspielraum zu bewahren, sollten Unternehmen stattdessen von Beginn an klare und realistische Gehaltsrahmen setzen und diese konsequent vertreten.

Abschluss:

Durch das Vermeiden dieser häufigen Fehler können Unternehmen nicht nur ihre Kostenstruktur optimieren, sondern auch eine fairere und transparentere Gehaltsstruktur schaffen, die talentierte Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen bindet.