WNOP odcinek 112 – 19 grudnia 2017 r.

Jak negocjować podwyżkę pensji (lub awans) i jak przygotować się do rozmowy z szefem

Opis odcinka: http://jakoszczedzacpieniadze.pl/112

To jest podcast „Więcej niż oszczędzanie pieniędzy” – odcinek 112. Dzisiaj rozmawiamy o tym jak wynegocjować podwyżkę pensji.

Cześć i dzień dobry! Witam Cię w 112. odcinku podcastu "Więcej niż oszczędzanie pieniędzy". Ja nazywam się Michał Szafrański i w tej audycji przedstawiam konkretne i sprawdzone sposoby pomnażania oszczędności, opowiadam jak rozsądnie wydawać pieniądze i jak odważnie realizować swoje pasje i marzenia. Jeśli tylko szukasz odrobiny stabilizacji finansowej i emocjonalnej w swoim życiu, to ten podcast jest dla Ciebie.

Dzień dobry! Dzisiaj rozmawiamy o tym, jak wynegocjować podwyżkę w pracy. Moim gościem – już po raz drugi – jest zawodowy negocjator Wojtek Woźniczka.

Od razu powiem, że jeśli ktoś chce dowiedzieć się więcej o Wojtku i podstawach negocjowania, to zachęcam do wysłuchania 96. odcinka podcastu. Dotyczył on co prawda negocjowania zakupu mieszkania, ale zasady tam przedstawione wykorzystuje się w podobny sposób przy negocjacji wynagrodzenia.

Poprzedni podcast z Wojtkiem po prostu „rozwalił system” i w ogóle mnie to nie dziwi. Ma on łącznie ponad 176 tys. odsłuchań – łącznie jako podcast i film na YouTube. To czyni nasze nagranie najpopularniejszym podcastem w całej historii. Otrzymałem też wiele próśb, aby ściągnąć Wojtka ponownie. A więc oto jest…

Podcast w przededniu nowego roku. Idealny czas (zresztą tak jak każdy inny) żeby pójść do szefa i porozmawiać o podwyżce.

Zapraszam mocno do wysłuchania naszej rozmowy.

Michał Szafrański: Cześć, Wojtek.

Wojtek Woźniczka: Cześć, Michał.

Michał: Przedstaw się, proszę, Słuchaczom: przypomnij, kim jesteś i co robisz, bo, nie ukrywajmy, jesteś tu już drugi raz.

Wojtek: Jestem już drugi raz i dziękuję za zaproszenie. Zajmuję się negocjacjami w dużej mierze na rynku nieruchomości, dlatego nasz pierwszy podcast dotyczył głównie tego. W książce, którą napisałem, poświęcam czas trzem dużym tematom negocjacyjnym. Pierwszy z nich to nieruchomości, drugi – negocjowanie pensji, czyli wspieranie ludzi, którzy zamierzają

negocjować ją albo w obecnej pracy, albo na rozmowie kwalifikacyjnej, trzeci – branża motoryzacyjna, aczkolwiek mniej jestem w niej obecny, natomiast można tam wynegocjować np. kilkanaście tysięcy złotych przy zakupie auta.

Michał: Dziś będziemy opowiadali o podwyżce, o tym, jak wywalczyć sobie więcej pieniędzy od swojego szefa w miejscu, w którym pracujemy obecnie. Więc temat fajny. Od razu nadmienię, że wystąpiłeś w 96. odcinku mojego podcastu, który okazał się najpopularniejszy ze wszystkich, bo samych jego odsłuchań jest ok. 97-98 tys., a dodatkowo na YouTubie kolejne 78 tys. Pamiętam, że w poprzednim odcinku powiedziałeś, że każdy może negocjować z Tobą cenę książki. Czy dużo było takich osób?

Wojtek: To jest taki pomysł na sprzedaż. Dostaję bardzo dużo informacji zwrotnej i bardzo Wam za to dziękuję. Otrzymałem już prawie 2000 wiadomości, jest ok. 1500 osób negocjujących. W naszym ostatnim podcaście powiedziałem, że tylko 15% ludzi negocjuje. I bardzo wiele osób wzięło sobie do serca, żeby tę statystykę poprawić. Akurat do drugiej książki robiłem badania ankietowe, jak negocjują Polacy na podstawie moich negocjacji. I tam było bodajże 1400 przypadków, co stanowi 62% osób kupujących książkę, czyli niecałe 40% ludzi nie negocjuje, tylko klika w przycisk „Kup teraz”. Jednak wcześniej jedynie 15% negocjowało, tak więc Czytelnicy bloga odrobili zadanie domowe.

Natomiast jeszcze raz Wam podziękuję za informację zwrotną. Daliście mi masę pozytywnej energii. Nie sądziłem, że ten podcast wywrze tak pozytywne wrażenie. Michał, dziękuję również Tobie, bo gdyby nie Ty, to by się to nie zadziało.

Czasem dostaję też takie śmieszne informacje. Ktoś pisze do mnie maila, że zaspał przeze mnie do pracy, bo miał posłuchać tylko 15 minut, ale nie dało się przerwać. I to jest fajne. Cieszę się, że ludziom podobała się bardzo przystępna forma książki oraz moja filozofia win-win. Uważam, że nie uczymy się negocjować po to, żeby zrobić komuś krzywdę, a same negocjacje można potrenować zanim kupi się książkę. I szczególnie cieszy mnie to, że bardzo dużo osób trafia nie tyle z podcastu, co z poleceń. Więc to jest ekstra.

Michał: Wiedza była pierwszorzędna. Poza tym liczba osób, które wystąpiły więcej niż raz w tym podcaście, jest bardzo krótka. Dziś powiemy o tym, jak, kolokwialnie mówiąc, załatwić sobie podwyżkę u szefa, ale być może również o tym, jak załatwić sobie awans. I teraz pierwsze pytanie: czy rzeczywiście konieczne jest awansowanie, żeby zarabiać więcej?

Wojtek: Pracowałem w kilku dużych firmach na etacie i niestety czasem spotykałem się z taką sytuacją, w której był wartościowy pracownik, np. pracownik sprzedaży, ale firma miała tak skonstruowany system wynagradzania sprzedaży, że jedynym sposobem, żeby zapłacić mu więcej, było awansowanie go.

Michał: Tak zwana drabinka wynagrodzeń.

Wojtek: Tak. *„W tej konkretnej kategorii zaszeregowania nie ma już możliwości, żebyś więcej zarabiał na danym stanowisku, więc zrobimy z ciebie menedżera”*. I niejednokrotnie takie osoby

zgadzały się na to. W coachingu holistycznym mówi się, że nie zbadały sobie ekologii tego celu, inaczej mówiąc: nie zrobiły sobie bilansu.

Większość z nas, myśląc o awansie, myśli sobie: „*Super, będę więcej zarabiał, będę dyrektorem*”, ale mało kto patrzy też na tę ciemną stronę. I ja widziałem takie osoby skrzywdzone awansem. Co prawda więcej zarabiały, ale być może nie odnajdywały się w nowych obowiązkach albo to nie było dla nich. Jak ktoś jest dobrym sprzedawcą i jak go to kręci, to niech to robi. Jak ktoś jest dobrym programistą, to nie musi być kierownikiem zespołu. I tu jest bardzo ważne pytanie, które zadałeś: czy awans jest potrzebny, żeby więcej zarabiać? To zależy od organizacji. Ale możemy też podejść do tego zupełnie inaczej, czyli poszukajmy tych pieniędzy gdzie indziej.

Weźmy pod uwagę następujące pytanie: **jeśli awansuję, to co ważnego dla siebie osiągnę?** Kiedyś zapytałem o to pewnego chłopaka, który był handlowcem, pracował w swoim małym regionie na południu Polski. Przyszedł do mnie, żeby zaplanować awans. Chciał być dyrektorem sprzedaży i mieć wszystkich handlowców pod sobą. I zadałem mu jedno ważne pytanie: „*Co ważnego dla siebie osiągniesz, jak to dostaniesz? Po co chcesz to zrobić?*”. „*Dla pieniędzy*” – odpowiedział. I jak drążyliśmy dalej ten temat, to okazało się, że poza pieniędzmi nic innego go nie interesowało. On nie chciał mieć władzy, prestiżu. Pragnął tylko i wyłącznie więcej zarabiać. I tu mi przyszła z pomocą zbitka pewnych pytań fachowo nazywana „pytaniami kartezjańskimi”, które można zadać sobie samemu po to, żeby poszukać tych pieniędzy gdzie indziej, nawet nie awansując.

Ja zapytałem go: „*To abstrahując teraz od tego celu, że nie zostajesz tym szefem, to co robisz dziś, a mógłbyś robić tego więcej, żeby mieć trochę więcej pieniędzy do dyspozycji?*”. Dlaczego takie pytanie? Może się okazać, że ta osoba ma jakieś hobby, które może zmonetyzować. Może się okazać, że poza swoją pracą robi coś jeszcze, np. jest instruktorem jakiegoś tańca. Głównie chodzi o monetyzowanie swoich zainteresowań. I co trzeba zrobić? Trzeba sobie wypisać te wszystkie rzeczy. I ta osoba to zrobiła.

Kolejne pytanie, które trzeba sobie zadać: „*Co dzisiaj robię, a powinienem robić mniej niż do tej pory?*”. Bo to może pochłaniać koszty, czas. I jak sobie wypiszemy te dwie rzeczy, to jesteśmy gotowi do tego, żeby zadać sobie pytanie, na które wcześniej nie byliśmy gotowi, czyli: „*Czego nie robiłem jeszcze nigdy, a mógłbym zacząć robić, nie awansując, ale robić coś innego jeszcze, co da mi te pieniądze?*”. Łatwo będzie odpowiedzieć na to pytanie, jeśli odpowiedzieliśmy na dwa poprzednie. Czwarte pytanie: „*Co powinienem przestać robić do zera?*”, czyli w ogóle wyrzucić ze swojego życia. Okazuje się, że jest masa takich rzeczy, chociażby w nawykach żywieniowych.

Michał: Czyli to nie dotyczy tylko pracy?

Wojtek: Tak, to dotyczy całego życia i poszukiwania tych dodatkowych pieniędzy gdzie indziej. I ostatnie pytanie z tej zbitki brzmi: „*Co od tej pory mógłbym robić inaczej, niż robiłem do tej pory*?”. A kiedy najlepiej zadać sobie takie pytania? Zaraz po tym, jak zbadamy tę ekologię celu.

Podam to na przykładzie. Zapytałem się tego chłopaka: „*To, co osiągniesz, to te pieniądze, ale jakie są zagrożenia, co negatywnego może się wydarzyć?*". I on mówi: „*Będę musiał jeździć po całej Polsce*". „*A masz małe dzieci?*" – pytam. „*No mam*" – odpowiada. „*To jak to będzie?*" – dopytuję. On odpowiada: „*No wiesz, będzie problem, bo wtedy żona będzie sama, będzie miała więcej obowiązków*". I bardzo szybko okazało się, że ten cel wcale go nie kręci.

Jak on wypisywał sobie te rzeczy, to okazało się, że jest zapalonym wędkarzem, jest zarejestrowany na różnych forach, nie tylko polskich, ale i norweskich. I założył sklep internetowy, w którym pomagała mu żona. Był dalej handlowcem, nie musiał jeździć po całej Polsce i załatwiał sobie tych swoich klientów gdzieś blisko, miał limitowany czas pracy, a jednocześnie rozkręcał swój biznes. Więc chodzi o to, że nie zawsze konieczny jest awans, aby osiągnąć więcej pieniędzy. Natomiast jeśli sobie uświadomisz, że tak naprawdę nie chcesz być szefem i nie musisz koniecznie awansować czy czegoś zmieniać, to poszukasz tych pieniędzy gdzie indziej – to jest prostsze i szybsze.

Michał: Nie chciałbym w naszej rozmowie skupiać się na benefitach pracowniczych. Był taki artykuł na blogu, do którego odeślę w notatkach do tego odcinka podcastu, gdzie pisałem szczegółowo, jakie mogą być te benefity, jak je wyceniać, jak dowiadywać się, czy to jest naprawdę coś, co jest warte tego, żeby to mieć, bo może się okazać, że niektóre benefity są taką zapchajdziurą. Zależy mi na tym, aby powiedzieć, jak zwiększyć tę podstawę, czyli to, co jest miesiąc w miesiąc wpłacane na nasze konto.

Wojtek: Te benefity przydadzą nam się na pewnym etapie naszej rozmowy. Będziemy walczyć, mierzyć wysoko, ale jeśli to nie wyjdzie, to o co innego możemy walczyć? I wtedy te benefity wrócą, ale głównym clou powinno być właśnie negocjowanie wynagrodzenia podstawy.

Michał: Czy Ty uważasz, że da się negocjować podwyżkę wszędzie, czy są może takie branże, w których może być trudno? Pierwsze, co przychodzi mi do głowy, to osoba pracująca w Biedronce. Prawdopodobnie są tam jakieś widełki. Ale są też takie stanowiska jak urzędnik w administracji państwowej, gdzie ta drabinka płac jest po prostu z góry określona.

Wojtek: Może każdy, ale będzie musiał zmienić pracę. Ale ja skupię się na dwóch opcjach. Pierwsza to system wynagradzania. Bo są takie firmy, których system wynagradzania jest tak skonstruowany, że ciężko jest walczyć o podstawę ze względu na to, że możesz sobie wypracować wielokrotność tej podstawy np. prowizją. I to tu będzie trudniejsze. Nie chcę, aby podcast dążył do tego, co robić, aby więcej sprzedawać, mieć więcej klientów i na nich więcej zarobić dla firmy. My się skupimy na tej samej podstawie. Więc ten temat zostawmy, bo jeśli chcesz więcej zarabiać, to więcej sprzedawaj – prosta rzecz.

Druga grupa to urzędnicy firmy państwowej, cała budżetówka. I spora grupa Słuchaczy może być w takiej sytuacji. Pracowałem kiedyś w dużej firmie państwowej, więc poznałem trochę ten temat. I te budżety podwyżkowe są niewielkie, ale są. Z reguły dzielone są uznaniowo. I pojawiają się dwie ścieżki: jedna mówi: „*Znajomi królika*". Ja żyję w świecie idealnym. Wydaje mi się, że naprawdę sami mamy dużą sprawczość. I odniosę się do mojego przykładu. Będąc w takiej firmie, zauważyłem, że jest cała masa ludzi, którzy już nie wierzą. I jeżeli nie wierzą i

pracują od 8 do 16, to jak nagle pojawią się tacy, którzy wierzą, to zaczną na tym tle mocno się wyróżniać. I jeśli będzie tzw. inflacyjna podwyżka, która dzielona jest jakimś tam kluczem, to wtedy mamy największą szansę, że ją dostaniemy. Czyli mimo tego, że nie czujesz możliwości otrzymania większego wynagrodzenia, to jak się pojawi taka możliwość, to i tak musisz być tym, który się bardziej wyróżnia. Więc jeżeli ktoś już dostanie, to na pewno ten, który zasługuje.

I jest jeszcze druga rzecz, której nie przeskoczymy, czyli tzw. plecy. Załóżmy, że jesteśmy urzędnikami i jest konkurs na szefa. Ty wygrywasz. I ja idę sobie pobiegać do parku, biegnę, biegnę i spotykam naszego kolegę Franka, który mówi: „*Wiesz co Wojtek, Michał wygrał*”. „*No wygrał, był lepszy*” – odpowiadam. On na to: „*Co ty, przecież to siostrzeniec wiceprezesa*”. I teraz co ja sobie pomyślę? Wygrał, bo ma plecy. I pytanie: czy to przekonanie będzie mnie ograniczać czy wspierać? To zależy. Jeżeli ktoś siedzi w takim marazmie, to pomyśli: „*Skoro nie mam pleców, to nic nie robię*”. Ale jeżeli powie: „*Skoro awansują ci, co mają plecy, to muszę sobie zrobić plecy*”. To brzmi głupio, bo wspieramy pewną patologię, ale głową muru nie przebijesz.

Michał: Ale działanie też może sprowadzać się do tego, że akceptujesz tę sytuację w tym miejscu, a być może robisz wszystko, aby za chwilę znaleźć się w innym.

Wojtek: I to jest kolejny krok: jak już nie, to idziesz tam, gdzie bardziej jest się docenianym.

Michał: Zacznijmy najpierw od tych złotych zasad: jakie są główne zasady dotyczące negocjacji podwyżki?

Wojtek: Prazasada wszystkich zasad: wygrany-wygrany. Ta zasada w tej konkretnej sytuacji i w moim rozumieniu mówi o tym, że jeżeli chcesz dostać podwyżkę, to musisz też coś dać, druga strona też coś musi uzyskać. To nie jest tak, że my uprawiamy ten minimalizm i nagle chcemy wywalczyć podwyżkę. To, o czym my powiemy, to przygotowanie Słuchaczy do tego, żeby jednak popracowali nad tą podwyżką, żeby drugiej stronie dali argumenty, że warto, że chcieliby, żeby wyglądało to tak modelowo, że idziesz do swojego szefa albo on przychodzi do Ciebie i mówi: „*Dobra, wiem, po co przyszedłeś, dostaniesz*”. Brzmi to jak w idealnym świecie, ale jak dobrze to poprowadzimy, to tak będzie. To tak powinno wyglądać. Więc ta zasada win-win mówi o tym, że musisz włożyć trochę więcej pracy niż standardowo, bo trzeba sobie to wywalczyć.

Michał: Chciałbym podkreślić, że nie ma co się oszukiwać. Prawda jest taka, że wygrywają u szefów ci, którzy rzeczywiście dowożą rezultaty, jakkolwiek by nie były mierzone.

Wojtek: Wystarczy odpowiedzieć sobie na pytanie: gdybym sam był szefem, gdyby to była moja firma, to na jakiej podstawie bym oceniał. Znam wielu rekruterów, z którymi czasem współpracuję i się konsultujemy, którzy mówią, że są dwa filary: wiedza merytoryczna i wynik, czyli konkretny efekt. I żeby było win-win, to musisz mieć i tę wiedzę, i jednocześnie dowozić ten wynik - czyli dostaniesz, ale też musisz coś dać.

Druga zasada, ona będzie dla nas trochę prowokatywna, ja to nazywam lekką ingracjacją. Ingracjacja to jest termin, który wywodzi się z XIV w., Niccolò Machiavelli pisał o tym w traktacie politycznym, czyli wkradanie się w cudze łaski celem uzyskania czegoś na przyszłość.

Michał: Inaczej lizusostwo.

Wojtek: Absolutnie nie promujemy tu lizusostwa, ale niestety musimy promować robienie sobie dobrej relacji z szefem, która czasem wymaga tej niewielkiej ingracjacji. I w każdych negocjacjach jest jedna zasada: ingracjacja za pomocą pochwał jest zbyt czytelną manipulacją. Czyli jeżeli powiesz: „*Szefie, jaki ty jesteś mądry, jak świetnie to wymyśliłeś*”, to szef nie jest idiotą, on powie: „*O co ci chodzi? Co chcesz?*”, „*Weź lizusie, spadaj*”. Szefowie tego nie lubią.

Michał: Nie każdy słaby szef nie lubi lizusów.

Wojtek: Ale mówimy o tych dobrych szefach. Ale jeżeli mamy historię, w której tę ingracjację zrobimy w bardziej wyrafinowany sposób, czyli docenimy wiedzę szefa, który np. wymyślił jakiś fajny projekt, jeśli my tak uczciwie powiemy: „*Wiesz co, gdzie się tego nauczyłeś, bo ja też chciałbym się tego nauczyć*”, to to będzie mniej czytelne, a druga osoba poczuje się dobrze, bo ma tę wiedzę. I docenianie wiedzy jest OK, ale nie przeginałbym z innymi rzeczami.

Michał: Nie docenianie osoby, ale docenianie jej zasług.

Wojtek: Zasług, konkretów, faktów. Czasem wyrażenie ciekawości: „*Jak to zrobiłeś?*”, „*Jak załatwiłeś ten kontrakt, że tak wyszło?*”, jest zdecydowanie lepszą ingracjacją. Nie na zasadzie, że szef jest fantastyczny, najlepszy itp., ale dopytywanie, interesowanie się, bo chcesz się tego nauczyć od niego. I taka delikatna ingracjacja może się przydać.

Michał: Bo pokazujemy się jako takie osoby, które są zainteresowane poprawianiem siebie. Kogo lubimy? Tych, którzy idą do przodu.

Wojtek: I takich chcemy mieć w zespole. Twórz efekty, które docenią twoi przełożeni, ale też przełożeni twoich przełożonych. Nie zawsze twój przełożony decyduje o wszystkim, być może robi to jego szef. I musisz być na tyle aktywny, żeby wychodzić poza zespół, czyli żeby zgłaszać się do projektów widzianych gdzieś wyżej. A już najlepiej jest, gdy prezes firmy pochwali szefa departamentu za coś, co ty zrobiłeś. Czyli ty dowiozłeś coś, wszyscy wiedzą, że to ty, ale to twój szef dostaje za to pochwałę. Jeśli będzie uczciwy, to o tym wspomni, ale dostał to dzięki tobie. Jednym słowem trzeba tworzyć te efekty, czyli zgłaszać się do projektów zewnętrznych.

I **zasada 4P – pominięcie przygotowania (mentalnego, operacyjnego) przesądza o porażce**. Rozumiem to tak, że jeżeli rozmawialiśmy kiedyś o negocjowaniu mieszkań, to tamto przygotowanie było niezwykle istotne, ale ono działało na krótko przed negocjacjami.

Natomiast tutaj, jak negocjujemy awans i podwyżkę, to przygotowanie będzie trwało około pół roku przed pójściem na rozmowę. To jest bardzo długi czas. Więc ten proces będzie trwał, ale nie tak, że dziś zacznę coś robić, a za dwa dni pójdę o podwyżkę.

Michał: Czyli jest to przygotowanie mentalne. Gdybyś miał je rozłożyć na elementy, to jak to wygląda?

Wojtek: Przygotowanie mentalne, punkt pierwszy: odwaga. Napisałeś kiedyś taki wpis o tym, że bardzo często ludzie nie wywalczają sobie podwyżki, ponieważ nie mają odwagi, żeby o nią zapytać.

Michał: Wolimy status quo, wolimy tę sytuację, gdyż ona jest dla nas bezpieczniejsza.

Wojtek: Kiedyś w internecie widziałem taki mem. Jeden kolega pyta się drugiego: „*Jak jest?*”, a ten drugi przeklął i dodał:„ *Ale stabilnie*”. Wolimy tę stabilizację, bo jest pewna, bo jest taka nasza. Dla mnie ta odwaga składa się z trzech składowych. Po pierwsze: jak ja przyszedłem do tej firmy? Skąd się w niej wziąłem? Czy musiałem wywalczyć to stanowisko, czy ta firma sama mnie ściągnęła? Czy jestem już dobrym specjalistą, który ma markę, renomę na rynku? Doświadczenia zwiększają twoją odwagę.

Druga rzecz: sama odwaga cywilna do pójścia i powiedzenia: „*Chcę podwyżkę*”.

Michał: Co dla wielu jest bardzo, bardzo trudne.

Wojtek: Jak ktoś pracuje kilka lat i nigdy tego nie zrobił, to nam się może wydawać to łatwe.

Michał: I nie ma nigdy dobrego pretekstu do tego.

Wojtek: Bo np. jest zbyt skromny, zrobił coś, co jest super, a mówi: „*A wiesz…*”.

I po trzecie: odwaga, która wynika z mojego przekonania na temat mojej wartości obecnie. I to będzie poszukiwanie tzw. BATNA, czyli alternatywy. Polega to na tym, że samo jej poszukiwanie już wzmacnia twoją pewność siebie, bo np. chodząc na inne rozmowy kwalifikacyjne, dostajesz dużo informacji zwrotnej, ale jesteś bardziej pewny siebie, bo ci nie zależy.

Michał: A kto wygrywa zawsze w negocjacjach?

Wojtek: Ten, komu mniej zależy.

Michał: To jest to, co ja zawsze powtarzam Czytelnikom i Słuchaczom podcastu, że w zasadzie przynajmniej raz na pół roku powinni chodzić na rozmowy kwalifikacyjne gdzieś na zewnątrz. Nawet jeśli nie myślimy o podwyżce, jesteśmy zadowoleni z pensji, którą mamy dzisiaj, to przynajmniej raz na pół roku warto chodzić na rozmowy kwalifikacyjne na zewnątrz po to, by budować to mocne poczucie pewności siebie.

Wojtek: I dodałbym tu jedno: wrzucić swoje CV na portale kariery i najlepiej chodzić wtedy, gdy do ciebie zadzwonią.

Michał: Wtedy kompletnie nam nie zależy.

Wojtek: I wtedy jeszcze bardziej budujesz pewność siebie. Mnie ludzie często pytają: „*OK, Wojtek, ale jak ja mam np. podać wysoką kwotę albo niską, jak np. chcę kupić samochód, mieszkanie, to jak ja mam to przemóc w sobie?*”. Ja odpowiadam: „*Słuchaj, znajdź sobie 3 ogłoszenia tego mieszkania albo tego samochodu, pojedź na te 3 ogłoszenia, ale to mają być takie, których ty nigdy nie chcesz kupić. Przychodzisz, walisz tę niską cenę, bo nie chcesz tego kupić*”.

Michał, mam fajne ćwiczenie na tę odwagę, chciałbym je zrobić z Tobą. Powoduje ono obśmianie obaw. I być może części z Was to się przyda, szczególnie tym, którzy myślą, że poszliby do tego szefa, ale po prostu się boją. W głowie są różne demony, dana osoba zastanawia się, czy jest wystarczająco dobra, czy ma wystarczające kompetencje, wiedzę, a może nie teraz, ale za pół roku.

Michał, wyobraźmy sobie, że jest taka sytuacja: chcesz iść po podwyżkę, ale obawiasz się. Ja zadaję Ci następujące pytanie: Co się najgorszego może wydarzyć, jak jednak przemożesz się i pójdziesz po tę podwyżkę?

Michał: Druga strona powie, że to jest zły czas albo że nie ma szansy, aby otrzymać podwyżkę. A najgorsze to jak np. się obrazi, bo być może ja nie zasługuję, aby otrzymać podwyżkę.

Wojtek: Załóżmy, że zrobiłeś to i poszedłeś, zapytałeś, powiedział Ci, że to nie jest czas, i obraził się. Co wówczas może najgorszego się wydarzyć?

Michał: Będzie źle na mnie patrzył, szukał pretekstu, aby się do mnie dowalić, będzie chciał mnie zwolnić z pracy.

Wojtek: Co się najgorszego może wydarzyć, gdy będzie szukał tych pretekstów, znajdzie je i gdy będzie chciał Cię zwolnić?

Michał: Zwolni mnie i nie będę miał pracy.

Wojtek: Jak Cię zwolni i nie będziesz miał pracy, to co się wówczas najgorszego wydarzy?

Michał: Może się okazać, że nie będzie mi tak łatwo znaleźć kolejnej pracy. Pamiętam te scenariusze, które stawiałem sobie, gdy brałem kredyt hipoteczny. I to kończyło się na myślach typu: nie mam pracy, nie spłacam rat kredytu hipotecznego, więc zabiorą mi mieszkanie i wyląduję z rodziną pod mostem…

Wojtek: A co się najgorszego może wydarzyć, gdy wylądujesz pod mostem?

Michał: Spalę się ze wstydu, zapadnę się pod ziemię, zabiję się i będę się wstydził.

Wojtek: Może jest coś gorszego niż wstyd?

Michał: Poczucie, że zawiodę rodzinę.

Wojtek: A fizycznie?

Michał: Ląduję w jakimś domu dla bezdomnych.

Wojtek: A jak tam wylądujesz, to co najgorszego może się wydarzyć?

Michał: Zadźgają mnie i wtedy umrę.

Wojtek: A jakie jest prawdopodobieństwo, że te wszystkie najgorsze rzeczy zajdą po sobie po kolei i umrzesz?

Michał: Zerowe.

Wojtek: I to pytanie ma na celu obśmiać tę obawę.

Michał: Czyli że ta obawa jest bardzo mała przy tych rzeczach, które wyeskalowaliśmy, w co ona może się przerodzić.

Wojtek: I ważne, by uświadomić sobie, że jest tyle gorszych rzeczy, które mogą się wydarzyć. Ale jeśli ktoś mi teraz nie uwierzył, że to jest do obśmiania, to OK, zadam kolejne pytanie. Załóżmy, że w to wszystko wierzysz, to jak możesz się zabezpieczyć na każdym z tych etapów, żeby to się nie zdarzyło? Czyli mówisz: „*Szef się na mnie obrazi*”, więc w jaki sposób możesz poprowadzić rozmowę, aby się nie obraził. „*Szef mnie zwolni*” – jak możesz się zabezpieczyć, żeby Cię nie zwolnił? „*Moja rodzina będzie miała problem*” – jak możesz zabezpieczyć ich już teraz, aby nie było problemu?

Rozmawialiśmy wcześniej o tym poszukiwaniu innych źródeł otrzymywania pieniędzy. Przecież możesz sobie zabezpieczyć mieszkanie na wynajem. Więc jeśli nie masz tej odwagi, to albo obśmiej tę obawę, a jeśli zidentyfikujesz te punkty krytyczne, to już je zabezpiecz, np. polisa, dodatkowy dochód, inwestowanie w nieruchomości, może ktoś wesprze Cię w inny sposób. Albo doczekaj do końca kredytu, żeby nie zabrali ci tego mieszkania.

Zdecydowanie szybciej, prościej i łatwiej jest po prostu wycenić się na rynku, chodzić na te rozmowy. I budować BATNA, czyli *best alternative to negotiated agreement* – najlepsza alternatywa na wypadek, gdyby negocjacje z twoim obecnym szefem zakończyły się fiaskiem. I od razu dopowiem, bo już pewnie wielu Słuchaczy zadaje sobie pytanie: „*OK, dobra, ale czy ja mam na rozmowie używać tego argumentu: chcę podwyżkę, bo mam inną ofertę?*”. Nie na pierwszej rozmowie. Nie grać, nie szantażować. Nie szantażujmy swoich szefów. Idźmy tym procesem, który chcemy pokazać. Będzie wystarczający. Jeśli nie, to w ostateczności można tego użyć. Ale chodźmy na te rozmowy, żeby budować pewność siebie, by mieć alternatywę w pewnym momencie, ale nie po to, żeby nią grać na pierwszej rozmowie.

Michał: Dodam, że zdarzyło mi się prowadzić takie rozmowy ze swoim szefem, w których wykazywałem się pełną transparentnością. To zdarzało się nie w bezpośrednich rozmowach o podwyżkę, tylko w międzyczasie. Czyli z mojej perspektywy to było takie przygotowywanie gruntu. Nie był to formalny szantaż, ja z niczym nie przychodziłem, tylko wspominałem szefowi: „*Wiesz co, zdarzyło się coś takiego, wezwali mnie na taką rozmowę, całkiem fajne warunki, tak to wyglądało. Ja nie chcę zmieniać pracy*”. Ale to dawało pewien sygnał i stanowiło takie przygotowanie operacyjne.

Wojtek: BATNA przygotowujemy po to, żeby czuć się pewniej. Nie gramy nią na początku. Natomiast jeżeli już będzie źle, podbramkowa sytuacja, to wtedy wyciągamy ten argument. Ale tego też nie robimy na pierwszym spotkaniu. Myślę, że prawie nigdy, aby tylko zostawić jakąś furtkę. Oprócz BATNA jest jeszcze WATNA, czyli *worst alternative to negotiated agreement*, czyli najgorsza alternatywa na wypadek, gdyby negocjacje zakończyły się fiaskiem. I standardowo WATNA nie jest dla nas, tylko dla drugiej strony.

Michał: Przejdźmy do przygotowania operacyjnego.

Wojtek: Przygotowanie operacyjne buduje tobie bardzo silną pozycję negocjacyjną. Zacznijmy od celu i widełek. Co jest twoim celem? I tu jest dość prosty schemat, bo tak naprawdę musisz się wycenić na rynku. Jak to zrobić? Są na to dwie proste metody. Pierwsza metoda to ogólnodostępne w internecie portale, miejsca, gdzie można to sobie zweryfikować. Ty wspominałeś o stronie zarobki.pracuj.pl, ale jest też portal wynagrodzenia.pl. Ja swego czasu na wynagrodzenia.pl wypełniłem taką ankietę dla siebie, dla swojego stanowiska, gdzie w zamian za jej wypełnienie otrzymałem dostęp do takiego skróconego raportu, w którym była informacja: skoro zarabiasz tyle i tyle na tym rynku, to mediana jest taka i taka. I tam było napisane, co można zrobić, aby zwiększyć swoją wartość, np., że z dwoma językami obcymi to zarabiają trochę więcej. To jest fajne, bo może ci pokazać operacyjnie, co powinieneś przygotować.

Druga metoda to własny research. Nie bójmy się gdzieś na portalach kariery czy w tego typu miejscach napisać do ludzi. Ty w jednym z wpisów mówisz, że często ludzie się Ciebie pytają, ile mógliby zarobić na takim i takim stanowisku w Warszawie. Bardzo szybko dowiedziałeś się tego i pomogłeś człowiekowi. I pytanie: o ile mogę zawalczyć, o ile się mogę podnieść. Najlepiej by było, gdyby miało się znajomych rekruterów, bo oni mają takie dane. *„Rynek płaci takie widełki”* i to jest zdecydowanie najlepsze. Ale jak nie masz takich możliwości, to pozostaje własny research. I wiadomo, na rozmowie o pracę musimy te widełki poszerzyć.

Michał: To teraz strategia i później argumentacja.

Wojtek: Pierwsza rzecz: strategia – jak w mojej ocenie wygląda modelowa strategia. Otóż w mojej ocenie ona jest taka, że pół roku wcześniej zaczynamy podejmować pewne działania, które mają nam dać argumenty. I później my je podejmujemy, robimy działania przednegocjacyjne, czyli uzyskujemy od swojego szefa potwierdzenie naszej wartości, co jest niezwykle ważne. I dopiero później jest ta rozmowa, a zanim na nią pójdziemy, to idziemy na te inne rozmowy, żeby zdobyć tę BATNA i mieć coś, co nas będzie wspierać. Strategia jest taka: najpierw przygotowujemy się i dajemy argumenty, później idziemy na taką rozmowę

trochę oceniającą, żeby dostać pozytywny feedback, później trenujemy rozmowy ewentualnie z innymi pracodawcami i dopiero wtedy idziemy na tę finalną rozmowę. To jest oczywiście model.

Michał: Dlaczego ten proces powinien trwać około pół roku?

Wojtek: Bo musisz zbudować pewne rzeczy, argumenty, a niektóre wymagają trochę czasu. Pierwszym argumentem jest **wiedza merytoryczna**, którą musisz mieć, a która ma być lepsza niż średnia w zespole. W związku z tym musisz mieć czas, żeby ją nabyć. Musisz się trochę bardziej postarać. Najszybszym sposobem w mojej ocenie jest wdrażanie nowych pracowników. To jest bardzo ważna rzecz, którą trzeba robić, czyli **przejmuj na siebie rolę wdrażania nowych pracowników**. Dlaczego? Ponieważ po pierwsze – budujesz wiedzę, bo oni mają mnóstwo pytań, ty musisz to sprawdzać, bo nie wszystko wiesz z doświadczenia, i stajesz się coraz lepszy. Po drugie – nigdy nie uczymy się tak szybko, jak ucząc innych ludzi czegoś. Musisz być lepiej przygotowany, by kogoś czegoś nauczyć. Po trzecie – najczęściej role wdrażania nowych pracowników na swoich barkach ma szef. On z reguły komuś to deleguje, ale jak nie ma komu, to musi to robić sam. W związku z czym, jeśli zdejmiesz to z jego barków, to on nie będzie chciał, aby z powrotem to do niego wróciło. Więc ucieszy się, że ma kogoś takiego, kto wdraża tych nowych pracowników. I ilu takich może przyjść, w jakim okresie czasu? Zdobycie tej wiedzy to jest kilka miesięcy.

Michał: Jak zaproponować szefowi, że będziemy wdrażać nowych pracowników?

Wojtek: Ja akurat miałem o tyle to uproszczone, bo interesowałem się uczeniem innych. Zawsze mówiłem, że moja mama jest polonistką, w związku z czym mam do tego predyspozycje i lubię ludzi wdrażać. Można też w taki sposób, że przychodzisz do szefa i mówisz, że chciałbyś sobie przypomnieć te najważniejsze procedury, a najłatwiej ci będzie, jak będziesz miał kogo tego nauczyć. Albo zrobić takie coś za coś, czyli powiedzieć: „*Słuchaj, ja bym chciał tego nowego pracownika, bo on będzie u mnie w zespole, a chciałbym żeby odciążył mnie z jednej rzeczy i ja mu trochę tego oddam*”. Pokazujesz szefowi takie „Django” (jak w filmie „Django”), czyli że na czymś ci zależy, a na tym wcale ci nie zależy, ale dodatkowo dostajesz coś innego. Mówisz, że nowy pracownik pomoże ci gdzie indziej, a tak naprawdę zdobywasz swój cel.

Michał: Przyszedł mi pomysł na miękkie podejście do tego tematu, np. to, żeby wyjść z inicjatywą, że opowiesz o czymś zespołowi. Bo to jest taki pierwszy krok: jeszcze nie dostałem nikogo pod skrzydła, ale pokazuję się jako osoba, która chce się dzielić swoją wiedzą. I **robisz prezentację na jakiś temat**, np. jak wyglądają moje techniki sprzedażowe. Czyli robisz coś, co szkoli zespół, ale już wychodzisz z tą inicjatywą, że jesteś lepszy od tych wszystkich „szaraków”, którzy się wiedzą nie dzielą.

Wojtek: I wtedy możesz kontynuować. Skoro jesteś lepszy, to naturalne jest, że to ty jesteś pierwszy do podwyżki. Więc jak najbardziej. Kolejną rzeczą jest to, że żeby dać argumenty szefowi, to **bierzesz na siebie działania, których nikt inny nie chce robić**. Każdy z nas ma taki moment, kiedy szef mówi: *„jest raport do zrobienia dla centrali”*, 10 osób siedzi i nie ma ochotnika, niestety wtedy musisz się zgłosić. Bo jeżeli nikt tego nie zrobi, to szef będzie

musiał kogoś wyznaczyć, nie daj Boże sam to zrobić, więc Ty zdejmiesz mu ten ciężar. *„Jak to dobrze, że ten Szafrański się zgłosił”*. Michał to dostaje, wszyscy go lubią, a Ty jednocześnie robisz coś, co jeśli Ciebie później zabraknie, będzie dużym problemem. I to jest kolejny argument, który budujesz sobie przez te pół roku.

Następnie: **daj argument twojemu szefowi jeszcze przed jego szefem**. Czyli znowu działania „poza”. Zbudowanie tego też wymaga czasu. Najlepiej jest zgłaszać się do projektów strategicznych dla firmy. Strategiczny projekt, grasz pierwsze skrzypce, jesteś osobą, która w tym projekcie jest gdzieś mocno osadzona. To wymaga wysiłku, ale on się zawsze opłaca. Po pierwsze zobaczą Cię wyżej, a po drugie twój własny szef Cię bardzo doceni, bo on nie ma problemu. Bo on mówi: „*Michał, musisz wyznaczyć kogoś, bo z każdego zespołu ktoś idzie*”. Ty się zastanawiasz: „*Rany, kogo ja wyznaczę?*”. A tu taki Woźniczka mówi: „*Weź mnie, weź mnie*”.

Michał: To jest taki fajny wytrych do takiego wewnętrznego awansu pomiędzy zespołami. Uzyskujesz szanse na to, żeby znaleźć się w ciekawszym miejscu w firmie, bo skoro dałeś się poznać innym szefom ze względu na to, że to jest projekt ogólnofirmowy, to może się okazać, że nagle jesteś przedmiotem takiej konkurencji między szefami, że przychodzi ktoś do kogoś i mówi: „*Słuchaj, tego Szafrańskiego czy tego Woźniczkę to ja potrzebuję u siebie*”.

Wojtek: I to jest twoja BATNA. To jest druga świetna BATNA, którą masz, bo Ty nie musisz mieć BATN-y „inna firma”, to może być BATNA „ta sama firma i zespół”, ale jakoś musisz ją sobie zbudować. I to jest ten moment, w którym fajnie się ją buduje. Ale to wymaga czasu. I kolejna rzecz to moje ulubione zdanie, które strasznie lubię – to jest powiedzenie, które sobie wymyśliłem. Otóż jeżeli twój szef ma dzisiaj w miarę święty spokój, wszystko mu działa, może sobie wyjść wcześniej z pracy, a ty się zwolnisz i on dalej będzie miał święty spokój, to znaczy, że jest za wcześnie, aby iść po podwyżkę.

Michał: Tak, bo nie jesteś niezbędny.

Wojtek: I on nie ma bólu. Gdybyś był szefem, to co cię obchodzi to, że twój pracownik ma kredyt hipoteczny. To cię nie interesuje. Nie interesuje cię, że jemu urodziło się dziecko. Bo to nie jest twój ból. A co nim będzie? Jeżeli on wysyła raporty do centrali, których ja nienawidzę robić i nagle jego braknie, to na mnie spadnie. Więc musisz sobie wypracować ze 2-3 takie czynności, w których będziesz niezastąpiony i które obciążyłyby twojego szefa. Czyli jego WATNA, twój konkretny argument, ale jednocześnie bardzo silny ból. Bo jest prosta odpowiedź na pytanie: co ludzi bardziej motywuje do działania? Korzyść czy ból? Na pewno ból. Czasem pytam sprzedawców na treningach: „*Co sprawi, że klient kupi twój produkt?*”. Oni mówią: „*Prestiż, władza, zysk, oszczędność*”. – „*A co jak go coś boli?*”. – „*No to wtedy wyda na pewno pieniądze*”. My tego bólu nie dajemy szefowi, ale on jak zacznie myśleć o utracie nas, to powinien mieć duży ból.

Michał: Nie pamiętam, gdzie to czytałem, ale w inwestowaniu jest tak samo: czy nas napędzają wysokie stopy zwrotu, czy ryzyko straty? I wbrew pozorom okazuje się, że to strata jest tym czymś, co nas napędza.

Wojtek: Na drugim roku studiów ekonomicznych w książce „Makroekonomia” czyta się, że ludzie są w stanie powetować kilka butelek szampana, jak jest dobrze, by zasypać te dołki, żeby zabezpieczać tyły. I to są takie najważniejsze argumenty, dlatego to musi trwać ten czas. Ale jest jeszcze jedna ważna rzecz, która w tym czasie powinna się zmieścić – twoje demony. W podcaście o negocjowaniu ceny mieszkania mówiłem o demonach sprzedającego. Tutaj też jest sprzedający. Ty sprzedajesz swoją pracę. Demony przy mieszkaniu to było trzecie piętro bez windy, patologiczny sąsiad itd. A teraz pytanie: jakie są twoje demony tutaj? Bo ty musisz się z nimi zmierzyć na długo wcześniej, zanim pójdziesz na rozmowę. Bo szef cię wypunktuje jednym strzałem, np. *„bo ty nie znasz angielskiego”* i koniec. I te demony musisz sobie zdiagnozować. OK, mam awansować, ale tam już jest rozmowa z zarządem, a zarząd jest z Holandii. To ten angielski jest trochę za słaby. Więc co mogę, to robię. Idę na kurs, doszlifowuję sobie to, być może walczę, aby mieć jakieś dofinansowanie ze strony firmy, ale gdzieś te demony muszę wykluczyć. Oczywiście są też takie demony, których nie przeskoczysz, np. przychodzisz do tej firmy, bo nie miałeś innej opcji, bo byłeś na bezrobociu i szef ci to wypomni, że ci zaufał, tyle zrobił dla ciebie.

Więc przeciwwagą tych demonów, których nie możesz zmienić, musi być twoja BATNA – zwiększanie pewności siebie poprzez inne opcje, które masz. A we wszystkich innych trzeba działać i nadrabiać braki. Oczywiście są też takie proste techniki, np. **technika przeramowania**. Przykładowo ktoś ci mówi: „*Ale ty nie znasz angielskiego*”, więc mówisz taką techniką: „*Tak, nie mam najlepszego angielskiego w zespole i właśnie dlatego robię raporty, których nikt nie chce robić*”, czyli żeby łatwo odbić piłeczkę. Mimo wszystko nie wdawałbym się w takie polemiki, bo trzeba mieć to mocno wytrenowane. Więc musisz przetrenować scenariusz, czyli głównie skup się na odpowiadaniu na hejt: „*Nie mamy budżetu*”, „*Ja wcale nie uważam, że jesteś dobry*”, „*Słuchaj*, *ale inni robią więcej*” – i odpowiadasz.

Konkurencja: kto jest moją wewnętrzną konkurencją do awansu i podwyżki? I tu się sprawdza ta delikatna ingracjacja, że wiedza merytoryczna, o której mówiliśmy – pierwszy filar, drugi – wyniki, które możesz mieć, i trzeci – delikatna reguła lubienia. Czyli jeżeli nie ma innych, o których nie mówimy, typu „wujek wiceprezesem”, ale jesteśmy na równym poziomie.

Zawsze jest tak, że jak masz porównywalnych dwóch kandydatów, to wybierzesz tego, którego bardziej lubisz. Kiedyś znałem takiego szefa promującego bardziej tych ludzi, którzy byli gorsi od tych lepszych kandydatów tylko dlatego, że on był fanatykiem piłkarskim, kibicował jednemu z klubów i oni też kibicowali. Oczywiście przy bardzo dużych dysproporcjach merytorycznych to wiadomo, nikt nie jest idiotą, ale to też potrafi być bardzo silne, więc musimy nad tym popracować.

Michał: Wszystko może nas odróżniać, każdy detal. Podam przykład z czasów, kiedy grałem jeszcze w kręgle. Mój trener zawsze mi powtarzał: „*Ty nie musisz być najlepszy na świecie, Ty musisz być lepszy w danej grze, w danym momencie o jeden punkt od zawodnika, który jest drugi, bo jak staniesz na pudle, to nie ma znaczenia, jaka była odległość między pierwszym a drugim miejscem*”. Nie chodzi o to, by sobie wypruwać flaki non stop, tylko żeby rzeczywiście w konkretnej rozgrywce tak sobie przygotować grunt, żeby wszystko się zgadzało, nawet te najdrobniejsze elementy.

Wojtek: Głównie w kontekście konkurencji. Bo oczywiście nie mówimy o tym, żeby wykosić konkurencję, aby nikt nie dostał podwyżki. Gdyby każdy tak myślał, to byśmy się kanibalizowali i nic by z tego nie było.

Michał: Nie oszukujmy się, w co niektórych miejscach, takie działania jak „wyścig szczurów” występują.

Wojtek: Więc żeby się w nim odnaleźć, to trzeba mieć z tyłu głowy tę konkurencję. Jeśli nie jesteśmy w stanie nadrabiać merytoryką i wynikiem, to tą delikatną ingracjacją. Ale powtarzam, granica lizusostwa jest nie do przekroczenia.

Michał: Tak, i to nie może być meritum, zawsze ta merytoryka jest kluczowa.

Wojtek: Kolejna rzecz w mojej strukturze to **klauzula nadzwyczajności**. Jest to taka sytuacja, którą podam na przykładzie. Po moim treningu negocjacji ktoś do mnie dzwoni i mówi: „*Wojtek, dzięki tobie zaoszczędziłem 20 tys. zł na kupnie mieszkania, ale straciłem przez ciebie ostatnio deala, bo za bardzo negocjowałem. Druga strona dała mi dobry deal, ja się nie zgodziłem, chciałem coś jeszcze, oni się obrazili i sprzedali komuś innemu*”. Przełóżmy to na nasze podwórko. Czasami jest tak, że założymy sobie, że chcemy zarabiać te 2-3 tys. więcej i tak bardzo skupimy się na tym, że nie widzimy innych ważnych aspektów. I np. aspektem jest to, że ktoś pozwoli mi pracować przy jakimś projekcie z osobami opiniotwórczymi.

Michał: Albo z ekspertami, od których będę mógł się czegoś nauczyć.

Wojtek: Albo oni mnie gdzieś pociągną, albo nie zauważymy tego, że dostanę bardzo ambitne zadanie, które jest bardzo wysoko wyceniane na rynku pracy. Ważne jest, żeby przed pójściem po podwyżkę wypisać sobie tę klauzulę: *„jeśli nie uzyskam pieniędzy, to coś innego, co chcę dostać”*. Ale nie samochód, tylko chodzi mi bardziej o pozafinansowe czynniki, które mogę sobie wywalczyć, jak mi nie wyjdzie.

Michał: Przykładem tego jest to, że wiele osób działa w taki sposób, że jeżeli nie uda im się wynegocjować wynagrodzenia, to coś alternatywnego, np. możliwość pracy w domu przez 1-2 dni w tygodniu, czyli de facto wykonuję tę samą pracę, ale samo to, że nie muszę się przemieszczać do firmy, jest fajne, daje jakąś elastyczność. Mogę odpuścić trochę z wymagań finansowych, dlatego że dostałem coś innego, co też ma swoją wartość.

Wojtek: Można powiedzieć, że powinieneś mieć te widełki właśnie w ten sposób zrobione, że maksymalnie mierzę o co? O zwyżkę podstawy, bo to jest najtrudniejsze do przeskoczenia dla szefa.

Michał: To są koszty stałe firmy.

Wojtek: To jest maks, ale są inne rzeczy m.in. te, o których wspominałeś, które będą gdzieś tam niżej, ale OK, my walczymy o maksa. Więc podsumowując: cel i widełki, czyli wycena siebie, strategia, czyli te pół roku i pytanie: „co będę w tym czasie po kolei robił?” Argumenty: czyli branie na siebie rzeczy, których nikt nie chce, szkolenie nowych pracowników,

zwiększanie wiedzy, pokazywanie szefowi szefa, zgłaszanie się do tych projektów. Wykluczenie demonów, zwalczanie ich albo poprzez chodzenie na rozmowy, albo konkretne działania. Klauzula nadzwyczajności, konkurencja, czyli te delikatne ingracjacje, ale jednocześnie można zrobić jakąś synergię. Jak widzisz, że ktoś jest w czymś dobry, to można znaleźć wspólny front, że zawalczymy obaj i wtedy wszyscy mogą wygrać, będzie win-win-win. Firma wygra, bo dwóch najlepszych pracowników będzie zadowolonych, zmotywowanych. A co jak się obaj zwolnią?

Michał: To jest oddzielny wątek o w tych rzeczach, które mogą być na szali. Ale sama deklaracja, że będę pracował przez jakiś czas, nawet niespisana lojalka, np. *umowa dżentelmeńska* z naszym szefem, uzgodnienie – nie niedopowiedziane, tylko powiedziane – typu: *„OK dostaję teraz podwyżkę, ale deklaruję ci, że nie przyjdę wcześniej niż za rok po kolejną, ale przez ten rok możesz liczyć na to, że będę tu pracował”*.

Wojtek: W dużym biznesie, jak sprzedaje się dużą firmę, to bardzo często warunkiem kupna jest to, że zostajesz. Przychodzi do Ciebie jakiś fundusz i mówi: *„Kupuję „Jak oszczędzać pieniądze”, ale pan musi dalej tu siedzieć*”, bo bez Ciebie to nie ma sensu. I to tak naprawdę powinno się płynnie dziać w tym pół roku przed spotkaniem.

Załóżmy, że to robisz, że widać te wyniki, zebrałeś argumenty, masz to. I co dalej? Wydaje się, że już warto iść na rozmowę, ale to jeszcze nie ten etap. Ja uważam, że trzeba zrobić jeszcze jedną bardzo ważną rzecz: wyraźnie uzyskać od szefa potwierdzenie, że po pierwsze – on to widzi, po drugie – konkrety, po trzecie – on sam się przekonuje, że jesteś naprawdę świetnym pracownikiem.

Michał: Czyli to jest weryfikacją tego, że to, co robimy, przynosi te rezultaty, których pragnęliśmy, ale chcemy też wiedzieć, że one są zauważalne przez naszego szefa.

Wojtek: Wrócę do tego odwróconego pytania odnośnie negocjowania z nowym pracodawcą: „*Co w moim CV sprawiło, że mnie zaprosiliście na spotkanie?*”. Jeśli ta druga strona zaczyna o tym opowiadać, to po pierwsze przekonuje się sama, po drugie dostajemy to, na czym jej zależy. I możemy drążyć i odpowiadać przez pryzmat tego.

Wróćmy do negocjowania tutaj, musimy uzyskać ten sam efekt. Czyli muszę iść do szefa i uzyskać to, żeby on powiedział te wszystkie rzeczy. Kiedy to zrobić? Najłatwiej podczas jakiejś rocznej rozmowy, oceny pracowniczej. Duże korporacje to mają.

Michał: Załóżmy, że pracuję w firmie, w której tego nie ma…

Wojtek: To wtedy najlepiej w nieformalnej atmosferze, czyli jakieś integracyjne spotkanie, piwko czy coś. Dlaczego? Bo tu nie o to chodzi, że my przychodzimy i mówimy: „*Dzień dobry, chciałbym uzyskać informację zwrotną*”. Bardziej chodzi o to, że my przychodzimy i mówimy: „*OK, słuchaj, chciałbym pogadać, bo pracuję już tyle czasu, w zasadzie nieczęsto jest szansa, żeby pogadać o mojej pracy. Jak ją oceniasz?*” – takie otwarte pytanie. A wiesz, że dobrze musi oceniać, bo naprawdę przez te pół roku harujesz jak głupi.

Michał: A co jak padnie: „*A co, chcesz podwyżkę?*”.

Wojtek: Możemy odpowiedzieć: „*O kurcze, zaskoczyłeś mnie taką deklaracją, a są jakieś przewidziane?*”. I już możesz robić grunt. I dalej: „*Ale generalnie ja bym spróbował ją uzyskać, no nigdy mi tego nie mówisz, wiesz, ja się motywuję informacją zwrotną. Jak ty to oceniasz?*”. Albo konkret. Wiesz, że dobrze zrobiłeś dany projekt, ale mówisz: „*Słuchaj, zrobiliśmy ten projekt… bo tam szef coś mówił… a ty jak go oceniasz?*”. Tak żeby zminimalizować ryzyko, o którym Ty mówisz. Pierwsze pytanie może być zbyt ogólne, więc odnieśmy się do konkretu: „*Ty, słuchaj, pozyskałem tego klienta, ale mam takie poczucie, że mogłem tam zrobić coś lepiej, a ty jak to oceniasz?*”. – „*Kurde, facet, zrobiłeś super, co mogłeś jeszcze lepiej zrobić?*” *Super, że go pozyskałeś*”.

Michał: Czy tylko pozytywne rzeczy, czy zostawiać pole na takie negatywne dyskusje? Bo Ty mówisz przez pryzmat pozyskania klienta, co jest pozytywne, ale co jeśli: *„jest ten projekt, realizujemy go, co można było zrobić lepiej?”*

Wojtek: Jeżeli to jest już działanie, które dzieje się zanim my za parę tygodni pójdziemy na rozmowę o podwyżkę, to unikałbym dawania pretekstu, że nie jest tak do końca dobrze. Natomiast jeśli to jest odpowiednio wcześniej, to można.

Michał: Bo wtedy będzie się można właśnie w tym podsumowaniu, w takiej luźnej rozmowie też do tego odnieść: „*Powiedziałeś mi wcześniej, że mógłbym poprawić to i to, ja to zrobiłem, powiedz mi, czy to jest OK, czy nie*”.

Wojtek: Tak, na kolejnym spotkaniu można to wdrożyć. Natomiast jeśli to jest takie spotkanie, że od pół roku haruję jak wół i teraz chcę iść na inne rozmowy, ale jednocześnie chcę uzyskać od ciebie informacje zwrotną, to lepiej powiedzieć to w sposób pozytywny, np.: „*Słuchaj, szef mnie chwalił, ale ty mi w sumie nic nie mówiłeś*”, albo otwarcie: „*A jak oceniasz moje zaangażowanie?*”, „*Szkolę nowych pracowników, jak to oceniasz, bo ja nie wiem, czy warto, abym ich szkolił, czy może ktoś inny by się tym zajął*”. Tu trzeba uważać, szef nie jest idiotą. To, że on sobie pomyśli: „*Oho, będzie jakaś rozmowa o podwyżce*”, a jej nie będzie, to i tak da mu do myślenia. Bo ty zapytasz o tę informację zwrotną, powiesz: „*A to dzięki, super, zmotywowałeś mnie*”, koniec rozmowy. Chodzi o to, żeby to gdzieś wybrzmiało.

Jeżeli twój szef mówi ci cały czas, że super, że to zrobiłeś, wdrożyłeś, to nie musisz tego robić. Dostajesz, więc notuj sobie, kiedy co powiedział. Natomiast jeśli w ogóle tego nie ma, to trzeba to zrobić. Jak nie ma oceny pracowniczej, to nie siliłbym się na to w biurze, bo można usłyszeć: „*Ty, ale nigdy mnie o to nie pytałeś, więc o co ci chodzi?*”, tylko gdzieś tam przy piwku: „*Ty, słuchaj, bo żadnej informacji zwrotnej nie mam, tyle pracuję, biorę na siebie…*”.

I załóżmy, że to uzyskałeś, masz ten efekt, dostałeś dwa, trzy zdania, czyli jest OK, jest pozytywnie. I co dalej? Trzeba potrenować trochę te chodzenie na rozmowy. Jak najlepiej potrenować? Napisać sobie scenariusze na takiej zasadzie: odbiorę telefon, jak do mnie zadzwonią. Ja zawsze mówię ludziom tak: jak ktoś dzwoni i pyta się, czy jest aktualne CV, to żeby nie mówić, że jest aktualne, tylko powiedzieć: *„Teoretycznie tak”*. Co znaczy „teoretycznie”? Pewnie żadnej umowy w nowej firmie ten kandydat nie podpisał, ale coś jest

na rzeczy. „*Ale czy może pan przyjść na spotkanie?*”. „*Tak, mogę, wie pan, tu mamy już jakieś ustalenia, ale nic wiążącego*”. I to jest świetne zdanie. Jak sprzedajesz samochód i pytają się: „*Czy to jest aktualne?*”, odpowiadasz: „*Teoretycznie tak, mamy jakiegoś kupca, ale on jeszcze nie podpisał żadnych dokumentów, do poniedziałku ma się zdecydować, jak pan zdąży wcześniej, to OK. Nie podjąłem jeszcze decyzji*”. Czyli „teoretycznie” oznacza, że nie podjąłeś jeszcze decyzji, nic nie podpisałeś, więc możesz rozmawiać. To bardzo fajny myk, który można zastosować. Potrenujmy to, napiszmy scenariusz. I druga rzecz, napiszmy sobie scenariusz na rozmowę i potrenujmy.

Michał: To kluczowe pytania, o których już kiedyś pisałem, zalinkuję do nich. To kwestia przećwiczenia.

Wojtek: I poćwiczyliśmy, pochodziliśmy po tych rozmowach. I teraz będzie dość newralgiczny punkt, bo pozostało już niewiele czasu. Chodzisz na rozmowy o pracę i trzeba bardzo uważać, żeby nie spalić sobie jakichś potencjalnych kontaktów, bo nie możesz za długo w niepewności trzymać tę drugą stronę w procesie. Oczywiście masz jakieś odczucia po rozmowie. Więc jak rozmowa przeszła dobrze, jak widać było, że cię chcą, to oni już w jakiś tam sposób ci to zasugerują. Bo jak idziesz na tę pierwszą rozmowę o podwyżkę, to nie musisz mieć gotowego „glejtu” – podpisanej umowy. Ważne, abyś miał to poczucie pewności siebie, że spokojnie sobie poradzisz. I tak, idziesz na te dwie, trzy rozmowy o pracę, dowiadujesz się, że jesteś pożądany. Możesz w jakiś sposób grać na zwłokę, czyli np. wymyślić historię, że np. masz tam jeszcze umowę lojalnościową albo chcesz dokończyć projekt, nie chcesz zostawiać rozgrzebanych spraw.

Michał: Nie chcesz zostawiać pracodawcy na lodzie, co jest dla nowego pracodawcy jak złoto, bo on chce mieć takich ludzi.

Wojtek: I ugrać trochę tego czasu. I skoro przygotowałeś już to wszystko, to trzeba iść teraz do szefa. I to, co się wydarzy, nie ma tak dużego znaczenia, bo ma je to, co wydarzyło się wcześniej, czyli przygotowanie.

Nie uczestniczyłem w wielu takich rozmowach, gdyż jak negocjowaliśmy mieszkanie, to ja tam byłem fizycznie, ale nie mogłem już pójść z kolegą na jego rozmowę o podwyżkę. Ale tu też jest kilka niuansów, które możemy zrobić dobrze albo źle.

Michał: Jak w ogóle ustawić się z szefem na rozmowę o podwyżce, jak do niej bezpośrednio doprowadzić?

Wojtek: Mamy kilka opcji. Pierwsza mówi: zgłoś wcześniej, że chcesz rozmawiać o podwyżce. Opcja druga: nic nie mów, tylko zrób to z zaskoczenia. Proponowałbym pewnego rodzaju hybrydę. Najpierw odpowiedziałbym na pytanie: kiedy wybrać ten moment. Wiadomo, żebyście mieli odpowiednie miejsce, aby była możliwość porozmawiania spokojnie, by wam nikt nie przeszkadzał.

Ważniejsze jest jednak odpowiednie osadzenie takiego spotkania na osi czasu. A kiedy jest dobry moment? Najlepiej przed wydarzeniami, w które ty jesteś mocno zaangażowany jako ta

osoba niezastąpiona, np. przychodzi nowy pracownik, wiesz, że za 10 dni zacznie i ktoś będzie musiał go wdrożyć. Albo przychodzi jakieś podsumowanie roku i ty co roku robisz jakieś raporty do centrali. Albo będzie jakaś promocja, a ty jesteś obcykany w tym produkcie i wiadomo, że promocja skupi się na tobie. I nawet zostałeś podany do centrali, że masz jechać na szkolenie, które ma cię do tego przygotować. Tylko nie przeginajmy tu, żeby to nie wyglądało jak szantaż. Ale generalnie dobrze jest wybrać jakiś moment przed czymś ważnym, co się bez ciebie nie obejdzie.

Jak przygotować szefa? Opowiem o tym na podstawie historyjki. Kiedyś byłem świadkiem zmiany systemu wynagradzania w jednej firmie. Tam było ok. 200 osób, które miały dostać informację od dyrektora, że zmieni się system, który miał być gorszy niż do tej pory, że mniej było podstawowej pensji, a bardziej wynagrodzenie było uzależnione od wyniku, a nie wszyscy przepadają za tym, aby więcej robić. Z perspektywy organizacji to jest pożądane, bo dzielisz się większym zyskiem, ale z perspektywy ludzi przyzwyczajonych do wysokiej podstawy, nie do końca. I pamiętam jedną rzecz, która została mistrzowsko rozegrana.

Puszczono plotkę, poprzez którą ludzie mieli być przygotowani do tego, że system drastycznie zmieni się na dużo, dużo gorszy. Przygotowali ich wręcz na najgorsze. I później podczas komunikowania o tym systemie szef wręcz powiedział: „*Słuchajcie, chodziły pewne plotki, spodziewaliście się tego, że będzie wycięte to i to, a wprowadzone to i to. I pewnie część z was o tym słyszała*”. Zrobił pauzę, po czym dodał: „*Nie będzie tego*”. Wszyscy ulga. Po czym dokończył: „*Zarząd stwierdził, że wprowadzanie tego jest bez sensu, nie chcemy waszej demotywacji, system się zmieni, ale nie tak*”. Czyli wprowadzanie w stan „co się wydarzy”, trochę odpuszczam, ale generalnie i tak swoje uzyskuję.

Michał: Słuchacze muszą mieć tego świadomość, że firmy i zarządy też swoje gry rozgrywają. To nie jest tak, że mamy jakieś warunki, jest nam dobrze w danej chwili i nawet nie chcemy podwyżki, zachowujemy to status quo, że zawsze tak będzie. Nie! Ponieważ firmy też kombinują. I to w pewnym sensie jest gra.

Wojtek: Jest. I ja uważam, że przygotowanie do negocjacji o podwyżkę jest jak stwierdzenie: „*chcesz pokoju, gotuj się do wojny*”. Że zawsze musisz być czujny i przygotowany. Chciałbym wrócić do tego, od czego zaczęła się ta moja historia, ten wniosek, ta hybryda, czyli jak temu szefowi powiedzieć, że chcemy podwyżki. Uważam, że skuteczne jest coś takiego, że nie mówimy mu, że chcemy pogadać o podwyżce, że mamy ważną sprawę, spotkajmy się już w tym momencie, tylko przygotowujemy go trochę wcześniej, mówiąc: „*Słuchaj, chcę porozmawiać z tobą o bardzo ważnej kwestii*”, ale nie mówisz o czym.

Michał: A jak szef od razu zapyta jakiej?

Wojtek: „*Wiesz… dotyczy to mojej pracy, przyszłości w firmie itd.*”. Dlaczego? Żeby on trochę się wystraszył, że chcesz pogadać o odejściu. I później jak na spotkaniu, rozpoczniesz rozmowę…

Michał: … a jeszcze jak zrobisz to w krytycznym momencie…

Wojtek: Że za trzy tygodnie rusza projekt, wdrożenie paru nowych osób, ty jesteś tą perełką, która ma to zrobić. „*Michał, muszę z tobą porozmawiać. To ważna rzecz dotycząca przyszłości mojej pracy, ale to nie jest kwestia na taką rozmowę w przelocie, w kuchni czy na telefon. Kiedy znajdziesz dla mnie pół godziny?*”. I od razu możesz narzucić dwa terminy: „*Będę dzisiaj tutaj, później będę na delegacji. Wolałbyś po mojej delegacji czy przed?*”. Czyli mocno, stanowczo i zdecydowanie, ale bez szczegółów. Jak będzie dopytywał, to zbywaj go, że nie chcesz o tym teraz rozmawiać, bo to jest większy temat, aby wzbudzić niepokój, a jednocześnie później wyciągnąć go z tego niepokoju. I jak to wyjdzie (a z reguły wychodzi), to szef się jednak zdenerwuje, znajdzie ten termin i się spotkamy, to mamy sukces.

Gorzej jak szef unika nas i zbywa. W takim wypadku komunikowałbym się też pisemnie, mailowo: „*Bardzo cię proszę o wyznaczenie terminu*”, z takimi mocniejszymi już słowami, i odnoszeniem tego do siebie: „*Jest to dla mnie niezmiernie ważne, żebyś wyznaczył termin, w którym na pewno się spotkamy*”. Bo to, co jest w mailach, zostaje. I jeżeli nie daj Bóg później, zagrozisz odejściem, a przełożony twojego przełożonego zaprosi cię na rozmowę i powie: „*Ale panie Michale, o co chodzi, nic pan nie zgłaszał, projekt rusza za trzy tygodnie, przecież pan nam tego nie może zrobić*”. A ty mówisz: „*Ale panie dyrektorze, ja przepraszam, próbowałem umówić się na rozmowę od 3 miesięcy*”. Mówiąc brzydko, robisz sobie dupochron. Natomiast musisz tego szefa przymusić, w ostateczności to na partyzanta, czyli jak 3-4 razy nie poskutkowało, to łapiesz go i prowadzisz do konferencyjnej, bo „*chcę pogadać*”.

Pytanie: od czego zacząć, o co walczyć? To jest ta strategia, o której mówiłem wcześniej. Podstawą jest: mierz wysoko. Przy nieruchomościach wspominałem, że dobrze jest najpierw poprosić drugą stronę, żeby podała, co może zaproponować. Przy negocjowaniu pensji nie bardzo. Ty musisz być konkretny. Nie pójdziesz do szefa i nie powiesz: „*Chcę podwyżkę, zaproponuj mi ile*”. Ja odwołałbym się do momentu, w którym zaczynałem pracę, albo jak nie zaczynałem, to do tego, w którym zacząłem brać na siebie więcej, odwołałbym to do momentu, w którym jesteśmy teraz. Czyli: „*Słuchaj, wziąłem udział w takim i takim projekcie, robię to i to, wcześniej tego nie robiłem*”. Pokazanie konkretnej różnicy, co zrobiłeś więcej, na ile to jest wyceniane, jaki to jest wynik, np. procentowy, „*I w związku z tym przychodzę do ciebie, aby porozmawiać o podwyżce, chciałbym porozmawiać, bo myślę, że to jest dobry moment. Wziąłem na siebie więcej, myślę, że zapracowałem sobie na tę podwyżkę*”. I tu już obserwujesz jakąś reakcję. I mogą się zdarzyć różne rzeczy. Co mogę usłyszeć?

Michał: „*Wojtek, świetnie, że przychodzisz, tylko to jest zły moment*”.

Wojtek: „*OK, z jakiego powodu?*”.

Michał: „*Te plany już ustaliliśmy w sensie, kto, co i dlaczego. Gdybyś do mnie przyszedł dwa miesiące temu, to byłaby szansa, a teraz to spotkajmy się za rok*”.

Wojtek: „*Czyli musiałbym czekać rok na ewentualną podwyżkę*”.

Michał: „*W zasadzie tak, budżet jest zalokowany*”.

Wojtek: „*Czyli nie ma już pieniędzy*”.

Michał: „*Tak*”.

Wojtek: „*To zastanówmy się, w jaki sposób poszukać tych pieniędzy*”.

Michał: „*Też bym chciał znaleźć te pieniądze, masz jakieś pomysły?*”.

Wojtek: „*Myślę, że jakieś mam. Czyli rozumiem, że w ogóle nie ma opcji rozmowy o wzroście podstawy*”.

Michał: „*Na chwilę obecną nie ma takiej opcji*”

Wojtek: „*To zastanówmy się, co ja ze swojej perspektywy mógłbym…*”. I teraz co możesz wyciągnąć? Jak jesteś przygotowany, to sobie poradzisz. Jeśli nie zmiana podstawy, to np. premii. Czyli masz budżet premiowy, za chwilę są te premie, chcę większą. Umówmy się na konkretną większą premię. Dwa – przeliczmy te 12 miesięcy, czyli np. chciałeś zarabiać tysiąc złotych więcej, w związku z czym 12 tys. zł ci zabraknie przez ten rok, więc: „*Słuchaj, chcę wywalczyć sobie podwyżkę, tysiąc złotych więcej*”. I też obserwujesz reakcję, bo może szef pomyślał, że chcesz 5 tys. więcej, ale on mówi: „*Sorry, nie da się, budżet*”. W takim razie „*To jest 12 tys. zł, tyle przez ten rok nie dostanę, więc zastanówmy się, w jaki inny sposób te 12 tys. zł mogę dostać?”*. Premia, nagroda specjalna. Być może zasponsorowanie przez budżet jakichś HR-ów, jakiegoś ważnego szkolenia, certyfikatu, kursu. Najprostsza rzecz, a jednocześnie bardzo rzadko przez ludzi stosowana: samochód służbowy – to tysiąc złotych miesięcznie. Czyli poszukać innych sposobów i cały czas walczyć o przyszłość. Bo może się okazać, że nie znajdziesz, a nie chcesz się zwalniać, to OK, to *„Usiądźmy i napiszmy coś, np. że za rok nie dostanę 1000 zł tylko 1200 zł. Daj mi to na piśmie”*. Aczkolwiek to jest dość ryzykowne, bo szef się może zmienić, może sobie wychować następcę, trzeba walczyć głównie tu i teraz. To jest taka BATNA BATNA, jak już nic innego nie zadziała.

Zastanówmy się jeszcze nad innymi ściemami itp. Bo jedną mamy: nie ma budżetu. Co jeszcze szef może powiedzieć?

Michał: Szef może zapytać: „*Dlaczego uważasz, że powinieneś dostać podwyżkę?*”.

Wojtek: A jeśli Was coś zaskoczy na tej rozmowie, to powiedzcie, że jesteście zaskoczeni. Powiesz: „*Kurcze, zaskoczyłeś mnie teraz tym, co powiedziałeś! Przecież byłem dwa tygodnie temu u ciebie i powiedziałeś mi, że to robię dobrze, to i to, a teraz już uważasz, że niedobrze pracuję?*”. No sorry, nie da się.

Michał: To jest ten element przygotowania i pytanie czy dobrze odrobiliśmy pracę domową. Dlatego mówiłem, że 10-15% to jest sama rozmowa, bo dzięki temu w ręku szefa nie będzie żadnych argumentów, które powodowałyby, że tej podwyżki nie może dać. To jest kwestia tego, czy to jest sprawny wyga, który nas zagnie słownie. Jeżeli już to wszystko odrobiliśmy, jeżeli przychodzimy w momencie, w którym rzeczywiście on może poczuć jakiś ból w przypadku naszego odejścia, to nie zaszkodzi mu wprost o tym powiedzieć.

Wojtek: Czyli wystawić na ten ból.

Michał: Nawet jeżeli on mówi: „*Dlaczego miałbyś dostać tę podwyżkę?*”, to można powiedzieć: „*Skoro przechodzimy do konkretów, to jest taka sytuacja: rok temu nie robiłem tego, tego i tego, a kasę taką miałem, a w tej chwili prawda jest taka, że jeżeli tworzenie takich raportów miałoby spaść na ciebie, to pewnie musiałbyś zatrudnić sobie osobę. Zobacz, nikt inny w zespole nie chciał tego robić i tak będziesz musiał za to zapłacić. Czy uważasz, że to będzie tysiąc złotych miesięcznie?*”. Do tego potrzeba bardzo silnego przekonania, poczucia własnej wartości i odwagi, ale jeżeli tę pracę domową mamy odrobioną, to siła argumentacji jest zawsze po naszej stronie. Nadal mówimy o tym najgorszym scenariuszu, że szef się rzuca.

Wojtek: Najlepszy pracownik do niego przychodzi, a on go punktuje!

Michał: Bo w większości przypadków przychodzi się do takiego szefa i on czeka tylko na jedną informację: „*Ile?*”.

Wojtek: Nawiążę do tego, co powiedziałeś przed sekundą odnośnie takich strzałów, które on mógłby w twoim kierunku wyprowadzić. To jest trochę samobójstwo. Nikt normalny tak nie robi. Raczej energia będzie taka, żeby wziąć ciebie na litość. Tego bym się bardziej obawiał. Że on powie: „*Jezu, Michał, przychodzisz teraz, kiedy za trzy tygodnie mamy ten…*”. Z tym się częściej spotykałem. Wracali do mnie ludzie, których przygotowywałem do awansu, i mówili: „*Zaczął mnie brać na litość*”.

Michał: Oni wtedy miękną, ponieważ nie są przygotowani na ten scenariusz. Będąc taką osobą, bardzo prosto jest z tego wybrnąć. Skoro na dzień dzisiejszy jest taka sytuacja, to wracamy do tematu za miesiąc.

Wojtek: „*Zrobię to jeszcze dla ciebie, wdrożę tych nowych ludzi, zrobię ten projekt, ale…*”. I już się nie wymigasz.

Jeszcze jedna rzecz, która przyszła mi do głowy. Często jest tak, że szef mówi: „*Sorry, to nie jest w mojej kompetencji, ja muszę to ustalić z regionalnym*”. OK, to ustalmy, o czym rozmawiamy. Przykładowo możesz powiedzieć: „*Regionalny wie, że jestem dobrym pracownikiem, bo wcześniej na etapie przygotowania się pokazałem. I generalnie dam ci dobre argumenty*”. Możesz zamienić to na pytanie: „*Aha, rozumiem, że problemem jest regionalny, to zastanówmy się, jak można sobie z nim poradzić*”.

W trudnych sytuacjach, zamiana na pytanie z reguły jest dobrym wyjściem. Czyli ktoś mówi: „*Nie mam budżetu na podwyżki*”, więc: „*Rozumiem, że jak znajdziemy pieniądze gdzie indziej, to będziemy sobie w stanie jakoś pomóc”*. Ktoś mówi: „*Muszę porozmawiać z regionalnym*”, zamiana na pytanie: „*Aha, czyli rozumiem, że dobrze by było, gdybyśmy przygotowali ci dobry grunt pod rozmowę z regionalnym*”. Więc zamiana na pytanie jest dobra.

Jest jeszcze taka fajna technika, chociaż w praktyce różnie wychodzi. Wyobraźcie sobie, co byście odpowiedzieli szefowi w sytuacji, w której kompletnie nie musielibyście przejmować się jego reakcją, a później ubierzcie to w lepsze słowa. Szef mówi: „*Nie mamy kasy*”, a ty

mówisz tak: „*Weź mi tu nie ten… bo zrobiliśmy tu biuro za kilka baniek, a ty mówisz, że nie mamy kasy*”.

Michał: To jest przygotowanie i to są konkrety, np. siła argumentacji, neon kosztował 35 tys. zł, to tak jakbyś mi dał podwyżkę o 3 tys. miesięcznie.

Wojtek: To jest ta technika, o której mówiłem: „*Cecha odwrócona i właśnie dlatego…*”. I jak szef ciebie zaatakuje, to ty nigdy mu nie potwierdzaj. On powie: „*Ale ty nie znasz angielskiego*”, a ty powiesz, że nie znasz, więc już potwierdzasz. Możesz powiedzieć: „*Tak, nie jestem najlepszym anglistą w zespole*”. Szef powie: „*Nie umiesz programować w tym języku…*”. Ty: „*Tak, nie jestem jedyną z trzech osób na 20 w zespole, które to potrafią, ale w zamian za to robię to, to i to*”. Więc zawsze możesz tak odbijać. Natomiast ja uważam, że dobrą energią jest: *„Mamy wspólny problem”*, więc jakikolwiek hejt ze strony szefa jest problemem, który musimy wspólnie rozwiązać. I inwestujemy w przyszłe spotkanie. Myślę, że to na pierwszym spotkaniu się nie rozwiąże. To z reguły wymaga dwóch, trzech spotkań, natomiast wyartykułowaliśmy to, co chcemy.

Michał: Często jest też tak, że nie kończy się na pierwszym spotkaniu, chociaż temat na pierwszym spotkaniu jest zamknięty. Szef z założenia nie może nam się za szybko zgodzić na różne rzeczy, bo to by oznaczało, że następnym razem przyjdziemy po to dużo szybciej. Więc to jest ta zasada z negocjacji: nigdy nie zgadzaj się na pierwszą propozycję, po drugie: wszyscy muszą czuć się wygrani. W pewnym sensie, szef może czekać na ten moment, kiedy przyjdziemy po podwyżkę, bo są takie sytuacje. Żadna firma nie daje podwyżek, jeżeli ktoś o nie nie poprosi.

Wojtek: Chyba że tak silnie budujesz ból szefa, że on prewencyjnie powie ci, że ma dla ciebie podwyżkę. Dobry szef wie, że to nie jest wychowawcze.

Michał: Dlatego tak czy siak musimy przyjść, a jeżeli szef chce nam dać podwyżkę, to nie powinien robić tego tak szybko.

Wojtek: W poprzednim podcaście mówiłem, że jak za szybko się zgodzi, to ty mentalnie przegrasz.

Michał: Bo prawdopodobnie będziesz uważał, że przyszedłeś po zbyt małą kwotę. Skoro zgodził się dać ci 1500 zł więcej tak szybciutko, to pewnie na 3 tys. też by się zgodził.

Wojtek: Historia z programistą oraz ta z kupnem samochodu, o czym opowiadałem w poprzednim podcaście. Była historia, gdzie przez telefon zgodziłem z handlarzem na 5 tys. I przyjechałem na miejsce, a on mówi: „*Kolega się pospieszył, my z kolegą obejrzeliśmy i to nie jest OK*”.

Ja tylko podsumuję ważną rzecz. O co walczyć? Zaczynamy od podstawy, bo to jest najtrudniejsze – mierz wysoko. Później walczymy o inne możliwości, np. większą premię czy jakiś zmienny składnik pensji, może nie 10% możesz dostać co kwartał, tylko 30%, bo to idzie z innego budżetu – z premiowego. Trzecia rzecz: walczymy o świadczenia pozapłacowe. Na

początku mówiłem o piątce pytań (co robię, mogę robić więcej itd.), całkiem dobrą strategią jest powiedzieć: „*OK, nie ma pieniędzy, rozumiem, ja będę pracował dalej za tę sama kasę, ale bez piątków, cztery dni w tygodniu*” albo: „*Będę pracował za tę sama kasę, ale w piątki pracuję z domu*”. Czyli zrobię sobie furtkę, aby monetyzować inne moje działania, pasje itp., ale oczywiście walczę o kasę w przyszłości, a szefowi daję do zrozumienia, że coś za coś. Oczywiście zawsze jest ryzyko, że jeśli nie uzyskałeś podwyżki podstawy, a uzyskałeś cokolwiek innego, to ty w dalszym ciągu musisz być tym, który zgłasza się do tych trudnych zadań. Bo jak już uzyskałeś podwyżkę podstawy, to już nie musisz tak ostro cisnąć. Ale to jest ta rzecz – benefity. Ja uważam, że samochód służbowy jest świetnym benefitem, bo to jest 1000-1200 zł miesięcznie.

Michał: I z zerowym ryzykiem. Gdybyśmy auto kupili sami, to jest jakieś tam ryzyko.

Wojtek: Można też cisnąć, żeby stworzyć jakiś system. Firma może nie ma grupowego ubezpieczenia zdrowotnego, no to zróbmy je. Można lobbować, poszukać rozwiązań, np. przynieść gotowca: „*Słuchaj, byłem w firmie X i oni mają takie pakiety, gdybyśmy wzięli 30 osób, to wyjdzie 50 zł.*”.

Michał: Dla ciebie szefie to będzie lepiej, bo sobie w koszty wrzucisz.

Wojtek: Mało tego, zrobimy to dla innych osób, zminimalizujemy ryzyko, że chcesz przyjść po podwyżkę. I to, żebyś miał czas na inne rzeczy, abyś mógł coś robić zdalnie, oszczędzi ci to czas dojazdu do pracy.

Michał: Mówiliśmy jeszcze o tej BATNA, czyli ta ostateczna sytuacja?

Wojtek: Niestety, czasem po prostu nic nie zadziała. Albo nie wyszło w ogóle, albo notorycznie cię szef zbywa. Widzisz, że to już nie ma sensu. Więc jest ten moment, aby zagrać BATN-ą. I co robimy? Spotykamy się znowu i mówimy: „*Słuchaj, zmieniła się sytuacja, bo wiesz, że ja nie szukam żadnej innej pracy, mi tu jest dobrze, lubię tę pracę. Nie szukałem żadnej pracy, ale zadzwonili, namieszali mi w głowie, dostałem inną ofertę. Tak naprawdę powiem ci wprost: chodzi tylko o kasę, po prostu chodzi o kasę. Co możemy z tym zrobić?*”. Taka ostatnia szansa. Ja uważam, że jak dobrze wypracowaliśmy to przygotowanie, to jak wcześniej nie dał podwyżki, to teraz zrobi wszystko, żeby pomóc, chyba że faktycznie nie może: „*Stary, sorry, nic nie mogę, nawet nie dam ci szansy na przyszłość. To trudno, marnujesz się w tej firmie*”. Aczkolwiek możesz to sprawdzić na etapie przygotowania, są podwyżki, ludzie je dostają, to nie ma takiej opcji, ale to jest ten moment, w którym gramy już tą BATN-ą, ale nie szantażujemy, tylko „*mam problem, rozwiążmy go, zastanówmy się*”. Jak zadziała to zadziała, jak nie, to masz nawet gotową promesę.

Michał: Podawać, ile nam zaproponowali?

Wojtek: I tu jest szkoła falenicka i otwocka – mówiliśmy o tym przy negocjowaniu mieszkania. Jedna mówi: dowiedz się, co druga strona może zaproponować, a druga: podaj to, co ci druga strona daje. Myślę, że w przypadku negocjowania wynagrodzenia możemy z tego skorzystać.

Michał: Ja też uważam, że warto podawać, gdyż jeżeli poszliśmy na negocjacje i na rozmowy kwalifikacyjne do innych firm, bez presji związanej z tym, że chcemy tam dostać pracę, to prawdopodobnie wynegocjowaliśmy bardzo dobre warunki. Jeżeli wynegocjowaliśmy bardzo dobre warunki, to siłą rzeczy trudno będzie spełnić je w miejscu, w którym pracujemy, gdzie zarabiamy istotnie mniej. W związku z tym rzucamy kwotę, którą nam zaproponowano, ale nie z taką intencją, że tylko za taką kwotę zostaniemy, tylko od razu dajemy do zrozumienia, że my jednak wyceniamy to, co mamy, czyli komfort, relacje itd.

Wojtek: …zgodzę się za mniej.

Michał: I znowu piłka w drugą stronę.

Wojtek: Punkt odniesienia jest.

Michał: Tam mi zaproponowano tyle, zastanów się, ile możesz mi dać.

Wojtek: Wpadłem jeszcze na jeden pomysł, który sam na sobie przetestowałem. Jest jeszcze jeden sprytny trik, jak można sobie „dorobić” w obecnej pracy, ale to bardziej dotyczy ludzi, którzy gdzieś jeżdżą w delegacje. Ponieważ jest taka możliwość, że można wykorzystywać prywatny samochód do celów służbowych. Chodzi o kilometrówkę. Pamiętam, jak swego czasu ją rozliczałem, to było chyba 85 gr za kilometr. Jak masz małego diesla, który pali ci 4 litry na setkę i robisz trasę z Krakowa do Warszawy i z powrotem za 120 zł, a to będzie 600 km, to będzie 500 zł. Więc w to wchodzi też amortyzacja tego auta. Ale gdybyś miał jakieś tanie w utrzymaniu auto, to może się okazać, że na tym samochodzie dorobisz 1000-2000 zł miesięcznie, jeżdżąc do klientów jako handlowiec. Więc mówisz wtedy: *„OK, nie mogę dostać samochodu, nie ma pensji, to ja zamiast pociągiem będę jeździł własnym samochodem, a wy mi płaćcie”*. Na to też jest inny budżet. Oczywiście robisz do tego ewidencję, są do tego narzędzia zgodne z prawem. Przypomniało mi się to, bo ja tak miałem. Ktoś mi oferował więcej, ja nie chciałem iść do tej firmy, zgodziłbym się za mniej, więc zgodziłem się za mniej, ale jednocześnie dołożyłem sobie tą kilometrówką, czyli jakby tym zarabianiem na samochodzie. Nigdy nie liczyłem tego tak skrupulatnie.

Michał: Ale samochód i tak miałeś, eksploatacja Cię kosztowała. Ubezpieczenie i tak byś zapłacił, przeglądy.

Wojtek: Ewentualnie możesz sprzedać stary samochód i wziąć nowy w najem, więc nie interesują cię przeglądy, serwis, a finansujesz sobie wynajem – bo jest z reguły niższy niż leasing – kasą z kilometrówki. I twoim dodatkiem jest to, że masz fajny, duży komfortowy samochód, a wcześniej jeździłeś małym.

Michał: Wykazałeś się jako etatowiec dużą przedsiębiorczością.

Wojtek: Jak widać jest dużo możliwości, ale wszystko zaczyna się od przygotowań.

Michał: W dużych firmach jest dużo budżetów, do których można się dobrać, np. szkoleniowe.

Wojtek: Inne budżety niż podwyżkowy.

Michał: Absolutnie nie jestem zwolennikiem pożyczek – bo np. są różne programy, które umożliwiają pożyczenie pieniędzy za zero, czyli oddaje się je bez żadnych odsetek.

Wojtek: Przedsiębiorczość plus zadanie sobie tych pięciu pytań: *„czego mogę robić więcej?”*. I nagle bach, mam dodatkowe 50 tys. zł. Przecież mogę zrobić jakiś podnajem. Mogę zainwestować też w jakieś mieszkanie, które mam po babci, włożyć pięć dych i wynajmować je na krótki termin. Ja jestem zwolennikiem tego, że lepiej mieć 5% z modelki niż być tą modelką. Mam kilka źródeł dochodów i mocno je dywersyfikuję. Zakładam, że lepiej czerpać z tych źródeł, bo zdecydowanie BATNA-ę masz silniejszą i jesteś pewny siebie. Jak ci coś nie wyjdzie, trudno.

Michał: Jak ci na jednym froncie nie wyjdzie, to masz drugi, i przeżyjesz z tego. Na zakończenie mam Twoją książkę *Negocjuj, czyli jak zwyciężać w codziennych sytuacjach*. O tej książce mówiłeś w poprzednim odcinku podcastu, ale wiem też, że szykujesz następną.

Wojtek: Pewnie wiele osób zna już tę książkę, bo sporo osób ją kupiło, za co Wam dziękuję, że daliście mi szansę. Dziękuję Wam za to, że dalej ją polecacie. I teraz powiem, o co chodzi z *Negocjuj 1* i *Negocjuj 2*. Ta pierwsza książka to jest podręcznik. Opisuję w niej całą swoją filozofię negocjacji na przykładach od A do Z, czyli trochę tego, o czym dziś mówiliśmy, ale głównie właśnie w tej strukturze tego przygotowania mentalnego, operacyjnego i różne rodzaje negocjacji. Wszystkie techniki, które uważam, że warto zastosować, są w pierwszej książce. To jest podręcznik-elementarz.

Natomiast co się okazało? Ja po pierwszej książce dostaję bardzo dużo informacji zwrotnych, że to, co ludziom najbardziej podoba się w książce *Negocjuj 1*, to po pierwsze to, że jest napisana prostym językiem, bardzo fajnie i szybko się ją czyta, to wchodzi do głowy i łatwo zastosować. Po drugie, że w *Negocjuj 1* są przykłady praktyczne, co ludzi najbardziej kręciło. W związku z tym wymyśliłem sobie, że napiszę *Negocjuj 2*, które oprę tylko na przykładach. I ta druga książka ma podtytuł: *Czego nauczyłem się negocjując dla siebie i dla innych*. I w *Negocjuj 2* jest opisanych kilka dużych historii negocjacyjnych w pewnej strukturze, czyli fabuła, która opisuje, co się wydarzyło, co z perspektywy czasu moglibyśmy zrobić lepiej i czego nauczyłem się dzięki tej historii. I ja to robię w ten sposób, że najpierw opowiadam historię, a potem pokazuję ludziom, co uważam, że z perspektywy czasu zepsułem, żeby pokazać, że tych negocjacji człowiek uczy się przez całe życie i cały czas to udoskonalamy. Jest siedem, osiem takich historii, które opisane są właśnie w ten sposób, z nieruchomości jest najwięcej. Jest zakup mieszkania, dokładam też nowe techniki, np. wizualizacji, których nauczyłem się przez przypadek, negocjując dla kogoś. Dokładam zakup i sprzedaż mieszkania, bo dostałem informację, że w pierwszej książce było trochę mało na ten temat.

To, co dziś zrobiliśmy, rozpisuję na przykładzie koleżanki, której pomagałem. Bardzo duży rozdział poświęcony jest zakupowi domu. Sporo osób do mnie o to pisało. Ja generalnie wszystkim odradzam kupowanie domu, bo to jest duże pasywo i nie opłaca się tego robić, chociaż sam mam swój. Ale jest ogromny rozdział na ten temat, ponieważ tam są

niesamowicie ważne techniczne rzeczy. Geologia gruntu, media, dostępy – tam jest masa ważnych rzeczy i ja to bardzo mocno rozkładam na czynniki pierwsze. Pokazuję też historie nieetycznego negocjowania, czego nie robić. Jest historia, która pokazuje, czego nigdy nie robić w negocjacjach, bo to zawsze obróci się przeciwko Wam.

I jest pięć rozdziałów bonusowych. Bonusowe są takie, w których ludzie napisali: „*Wojtek, a z budowlańcami teraz jest masakra, więc powiedziałbyś, jak z tymi budowlańcami lepiej negocjować, bo w tej pierwszej książce napisałeś, ale teraz budowlańcy to mają tak, że jak się nie podoba, to na drzewo*”. I wymyśliłem świetny patent na budowlańców, jak z nimi negocjować, żeby coś uzyskać. Jest też bonusowy rozdział o tym, jak negocjują Polacy. Trochę to opisałem na blogu, jak 450 osób zanegocjowało, a w książce jest analiza ponad tysiąca negocjacji. I opisuje, co ludzie robili, czego nie. To jest też ciekawe, bo mimo że my o tym mówimy i trafiają do mnie głównie ludzie z podcastu, to dalej popełniają te same błędy, np. ktoś do mnie pisze: „*Proponuję ci…*”, i od razu rzuca kwotę, zamiast napisać: „*Wojtku, ile tak realnie chcesz za tę książkę?*”. Tylko część ludzi tak pisze.

Michał: Do mnie też piszą po tym podcaście, chcąc negocjować cenę mojej książki, chociaż ja mówię, że możesz negocjować ze mną wszystko poza ceną – to jest moja strategia negocjacyjna. Dostaję bardzo skrupulatne wyliczenia, dlaczego ta książka powinna kosztować tyle i tyle.

Wojtek: Do mnie piszą, abyśmy obie książki dali wspólnie w pakiecie. Ja odpisuję, że ze mną można negocjować, z Michałem trochę gorzej. Powiem jeszcze dwie ciekawostki. Jedna jest taka, że zamieściłem dodatkowo rozdział bonusowy, „Moja filozofia wolności finansowej”, ale takiej w mojej głowie. Znam Twoją filozofię, która jest bardzo restrykcyjna, bo zabezpieczasz pewne rzeczy. Znam też filozofię np. Piotra Hryniewicza, a ja pozycjonuję się w trochę innym miejscu i przedstawiam tę wizję innym ludziom.

Proponuję niemal wszystkim dedykację. Mieliśmy taki problem z PayU, że zamiast zaczytywać dane do wysyłki, to zaczytywały się dane rachunku bankowego. Czyli jeżeli Michał Szafrański założył sobie w Radomiu rachunek bankowy mając 18 lat, a teraz mieszka w Warszawie, to ja dostawałem adres do wysyłki do Radomia, więc 2-3 książki poszły w złe miejsce. I później pisałem takiego maila do ludzi, żeby dać im coś w zamian, więc proponowałem im dedykację: „*Przepraszam, mieliśmy mały problem z PayU, więc proszę o potwierdzenie adresu do wysyłki, a przy okazji zapytam: czy dodać dedykację?*”. I ludzie zaczęli bardzo pozytywnie reagować na tę dedykację i że „*sam Wojtek do mnie napisał, jeszcze numer telefonu podał*”.

Michał: Dziś miałem dwa przypadki, że z dwoma osobami dyskutowałem mailowo, które nie mogły uwierzyć, że to ja osobiście odpisałem im na maila.

Wojtek: I zauważyłem, że to jest świetna strategia. I od tej pory każdemu wysyłamy takiego maila. Mówię o tym, ponieważ w momencie, kiedy pojawi się druga książka, to portal będzie już inny i będzie służył bezpośrednio do sprzedaży książki. Pokazuje to, jak niewiele można ludziom dać, żeby naprawdę coś fajnego od nich dostać. I nawet ludzie mi pisali: „*Panie Wojtku, albo to jest ściema, że wam ten portal nie działa, albo to jest prawda, a jeśli to jest ściema, to naprawdę świetny zabieg*”.

I trzecia rzecz, na którą ktoś mi kiedyś zwrócił uwagę, to to, że ja wykosiłem zupełnie rynek wtórny sprzedaży *Negocjuj*. Każda książka jest specjalnie podpisana dla danej osoby. Głupio sprzedać książkę na Allegro np. dla Michała. Ile tych Michałów się tam znajdzie? Ja to zrobiłem nieświadomie, ale faktycznie ludzie do mnie piszą, że to jest takie działanie znakujące książki. To tak, jakbym e-booka imiennie znakował i wiem od kogo ewentualny ebook w obiegu pochodzi. Oczywiście nie mam nic przeciwko temu, aby ludzie handlowali tą książką. Niech ona idzie w świat.

Michał: Kiedy książka będzie gotowa?

Wojtek: Ona jest niemalże gotowa. Kończymy już ostatni rozdział, redakcja już praktycznie się kończy, teraz opracowujemy okładkę. Przedsprzedaż powinna ruszyć 24 listopada, wysyłki przed Mikołajkami.

Michał: Gdzie będzie można ją kupić?

Wojtek: Strona negocjujizwyciezaj.pl będzie dalej funkcjonować. Stworzyłem też takie miejsce dla inwestorów nieruchomości, nazywa się to świat inwestora – www.swiat-inwestora.pl. Tam mamy literaturę, szkolenia, usługi, chcemy zamieścić wszystko, co według nas inwestorów może przydać się ludziom do inwestowania w nieruchomości, i książka tam będzie. Będzie dostępna również w pakietach, np. na Święta. Są też inne książki negocjacyjne, bo ja nie uważam, że mam monopol na wiedzę.

Michał: Dzięki za kolejną rozmowę. I zdecydowanie umawiamy się na trzecią. Najpierw damy Słuchaczom ponegocjować podwyżkę i awanse w firmach, w których są. A myślę, że warto odrębnie zrobić ten temat, o którym dzisiaj nie mówiliśmy, czyli rozmowy i negocjacje w nowym miejscu pracy.

Wojtek: Tak, bo tam struktura jest inna, inne „myki”.

Michał: Nie mamy się czym wykazać wprost, a jednocześnie będzie dużo pytań, na których możemy się wyłożyć. Są takie pytania, które mają pokazać, jaki mamy ogólnie stosunek do pracy, i są pytaniami wprost, ale po naszych odpowiedziach możemy rożne rzeczy ocenić.

Wojtek: Jest taki trik, ktoś się ciebie pyta: „*Jakie pan ma wady?*”. Ja odpowiadam: „*Czasami za bardzo mi zależy*”.

Michał: Dzięki wielkie Wojtek, cieszę się, że byłeś. Do zobaczenia następnym razem.

Wojtek: Dzięki za zaproszenie po raz drugi, dziękuje, że to oglądacie, że lajkujecie i wysyłacie dalej, mam nadzieję, że to nie ostatni raz.

Michał: Dzięki!

Wojtek: Hej!

Dzięki wielkie Wojtek!

Książkę Wojtka *„Negocjuj! czyli jak zwyciężać w codziennych sytuacjach”* polecałem już przy okazji 96. odcinka podcastu. Niestety książki *„Negocjuj 2, czyli czego nauczyłem się, negocjując dla siebie i dla innych”* ja jeszcze nie mogę polecać. Po prostu jej jeszcze nie przeczytałem. Ale z pewnością wkrótce po nią sięgnę. Namiary na obie znajdziecie w notatkach do tego odcinka podcastu - http://jakoszczedzacpieniadze.pl/112

To już ostatni odcinek przed Świętami Bożego Narodzenia i przed Nowym Rokiem 2018. I chociaż pewnie będziecie zaraz kombinować, jak by tu wywalczyć podwyżkę, to chcę Wam jednocześnie uświadomić, że ewentualna porażka w takich negocjacjach wcale nie oznacza jakiegoś wielkiego dramatu. Chcę Wam złożyć przedświąteczne życzenia, ale zanim to zrobię, to zacytuję Wam taką mądrość internetową – takie słowa, które uświadamiają, w jak luksusowej sytuacji mimo wszystko jesteśmy żyjąc w Polsce, jako Polacy. Zacytuję po prostu, bo warto to siebie od czasu do czasu przypominać:

„Jeżeli masz jedzenie w lodówce, ubranie na grzbiecie, dach nad głowa i łóżko do spania... to jesteś bogatszy niż 75% ludzi na świecie.

Jeśli masz pieniądze w banku i trochę drobnych w portfelu... to należysz do 8% najbogatszych ludzi na świecie.

Jeżeli obudziłeś się rano bardziej zdrowy niż chory... to masz się lepiej niż milion ludzi którzy nie przeżyją tego tygodnia.

Jeżeli nigdy nie doświadczyłeś niebezpieczeństw wojny, samotności więzienia, tortur i głodu, to jesteś w lepszym położeniu, niż 500 milionów ludzi na świecie.

Jeżeli możesz chodzić do kościoła bez strachu nie obawiając się aresztowania, tortur lub śmierci... to masz więcej szczęścia niż miliard ludzi na tym świecie.

A jeżeli możesz przeczytać transkrypt tego odcinka podcastu, to jesteś szczęśliwszy niż dwa miliardy ludzi, którzy w ogóle nie umieją czytać.”

I to jest tak, że my często nie uświadamiamy sobie tego, jak wiele już posiadamy. Jak wiele mamy tak naprawdę przyczyn do radości. I z okazji tych Świąt, chcę Wam życzyć bardzo dużo pozytywnej refleksji, takiej radosnej zadumy, że mamy jednak całkiem wiele i to nawet, jeśli wydaje nam się, że dotykają nas jakieś duże problemy. Wdzięczność i docenienie – to są te słowa, których szukałem. Myślę, że dobrze to czuś i chcieć dopuszczać do siebie taką myśl, że jest całkiem dobrze. Bo jak mamy takie podejście, to dużo łatwiej się przez życie idzie, i wiemy, że wszystko co wywalczymy, jest po prostu wielkim bonusem, wielkim szczęściem w naszym życiu. Dodatkiem do tego co już wcześniej mieliśmy.

A poza tym życzę świetnie spędzonych Świąt w miłej, rodzinnej atmosferze oraz udanego wejścia w Nowy Rok.

Dziękuję Ci już za wspólnie spędzony czas i życzę skutecznego przenoszenia Twoich celów finansów na wyższy poziom. Do usłyszenia już w 2018 roku!