



Førebuing, utforsking og kommunikasjon i forhandlingar

Grunnkurs i forhandlingskompetanse

Du skal vite hva du vil med 3.2.1 - møtet





Utforming og presentasjon av krava

Grunnkurs i forhandlingskompetanse
Leksjon 4

Forberedelsene: Du må prioritere og lage en strategi

Hva skal prioriteres for egen del?

- Hva MÅ vi ha – og hva er hyggelig å få?

Hva vil være viktig for arbeidsgiver?

- Hvilke mål og prioriteringer er uttrykt?
- Hvilke argumenter og fakta vektlegges?

Hvordan vil andre organisasjoner gå fram?

- Hva vil være de andre fagforeningenes prioriteringer og argumentasjon?
- Hvor er de konkurrenter og hvor kan de være allierte?

Hvordan skal vi argumentere for å vinne arbeidsgiver?

- Planlegg tydelige prioriteringer og argumenter for 3.2.1-møtet
- Innspel frå Sunnfjord

Forberedelsene: Dette må du også tenke på...

- Har du synspunkter på dagsorden, tidsforløp og -ramme, sted og prosedyre?
- Sørg for å ha tilgang til nødvendig ekspertise
- Forhandler du for å få til en løsning eller en markeringssak?
- Avklar mandat mellom lokallagstyret og forhandlingsdelegasjonen
- Avklar roller og oppgaver i forhandlingsdelegasjonen

Etter 3.2.1-møtet avteiknar landskapet seg



Etter drøftingsmøtet og kravsinnhenting bør du gå gjennom strategien på nytt

Hva skal prioriteres for egen del?

- Hva MÅ vi ha – og hva er hyggelig å få?
- Hva kan vi forhandle bort – hva kan vi gi?

Hva vil være viktig for arbeidsgiver?

- Hvilke mål og prioriteringer er uttrykt?
- Hvilke argumenter og fakta vektlegges?
- Hvilke innrømmelser vil være viktige for arbeidsgiver som vi kan gi for å møtes?

Etter drøftingsmøtet og kravsinnhenting bør du gå gjennom strategien på nytt



Hvordan vil konkurrentene gå fram?

Hva vil være de andre fagforeningenes prioriteringer og argumentasjon?

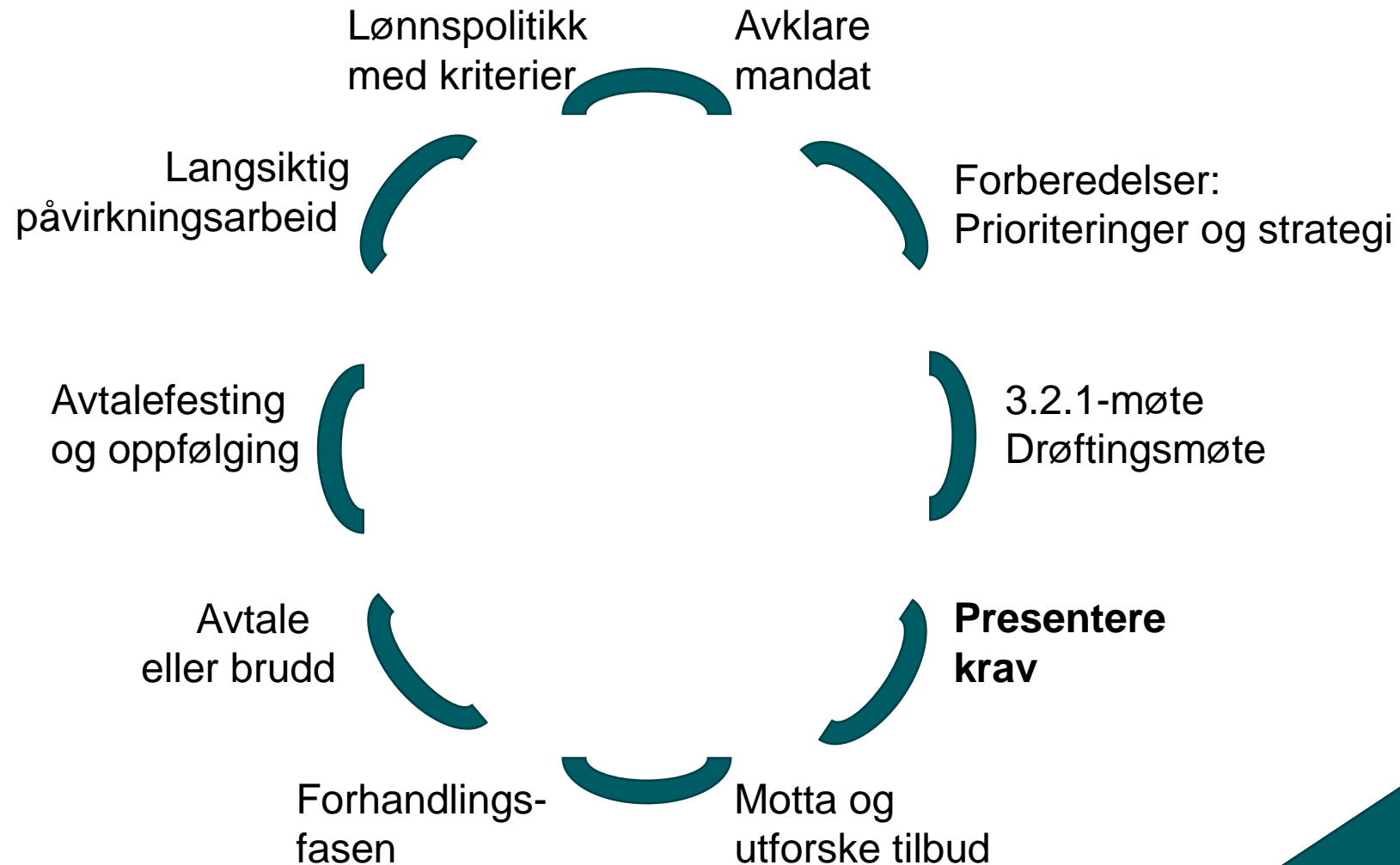
Hvor er de konkurrenter og hvor kan de være allierte?

Bør vi alliere oss med noen?



Hva er forhandlingsrommet – der løsningene trolig må ligge?

Presentasjon av kravene



3 klassiske feil ved utforming av kravene

For store eller for små krav

For mange eller for utydelige krav

For dårlig argumentasjon eller dokumentasjon bak kravene

Hvilke krav bør du stille?

- Krev mer enn du regner med å få – men ikke så mye at du mister kontrollen i forhandlingene
 - Du må ha noe å redusere på – hva er dette?
 - Kven skal prioritere: UDF eller arbeidsgjevar?
- Framstill krav som samlet overstiger pro rata - uten å nevne pro rata eksplisitt
 - Alternativ formulering: lokale forhandlingar skal ikkje forsterke mindrelønsutviklinga i skuleverket
- Pro rata kan være et godt internt mål på hvilken andel av totalpotten Utdanningsforbundet bør ha
- Framstill kravene som prioriteringer på bestemte grupper etter funksjoner, utdanning, kompetanse, ansvar m.m.
- Ikke still krav som du ikke kjenner kostnadene på

Hvordan presentere egne krav mot arbeidsgiver?

- Vær tydelig på hovedprioriteringer – men uttrykk de som prioriteringer – ikke som en fastlåst posisjon
- Vær nøye med å belegge kravene med argumenter og fakta
- Kan du bruke arbeidsgivers prioriteringer og signaler og bygge en bro til din argumentasjon?
- Gi arbeidsgiver kravene skriftlig – men gi en muntlig begrunnelse og overslag over kostnadene

Hvordan skape et godt forhandlingsklima?

Forhandlinger er litt høytid – opptre og kle deg deretter

Vær formell – bidra til å tydeliggjøre roller og setting

Sett tonen for forhandlingene

- Vær forretningsorientert
- Gå forholdsvis raskt til saken

Uttrykk god vilje

- Marker at du ønsker reelle forhandlinger for å finne fram til en løsning begge parter kan godta

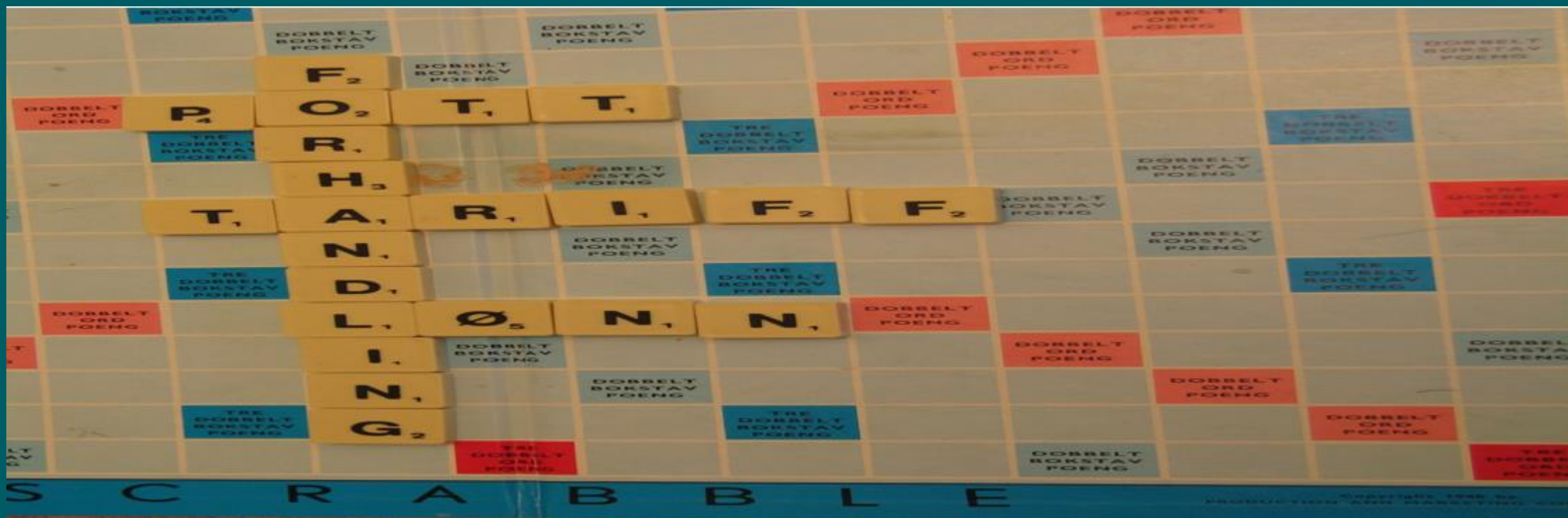
Vær opptatt av å lytte og utforske – ikke bare argumentere og påstå

Roller i eget forhandlingsteam

- Forhandlingsleder
 - Ansvar for prosessen både mot medlemmer, arbeidsgiver og internt i forhandlingsteamet
 - Fører (oftest) ordet i møter og er den som framsetter krav, argumenterer og gir innrømmelser
- Copilot i forhandlingene
 - Hovedoppgave å lytte, utforske, observere og analysere
- Ekspert på enkeltområde
 - Fyller ut lederen av forhandlingsteamet – når man får ordet.
- Regnemester og faktakjenner (kan være en bakspiller)

Roller og samspill i eget forhandlingsteam

- Best med 3-4 personer som representerer organisasjonen i selve forhandlingsmøtene – men kan ha bakspillere i tillegg
- Har man kompetanse på de viktigste forhandlingsfelter i delegasjonen?
- Bare forhandlingsleder kan gi innrømmelser og politiske kommentarer
- I møtene er det en fordel å la én person føre ordet, mens de andre utforsker og observerer – og kan bli gitt ordet av forhandlingsleder
- Ikke diskuter dere imellom foran motparten – be om særmøte



Utforskning og kommunikasjon i forhandlinger

Grunnkurs i forhandlingskompetanse
Leksjon 5

Så er det arbeidsgiver sin tur til å komme ut

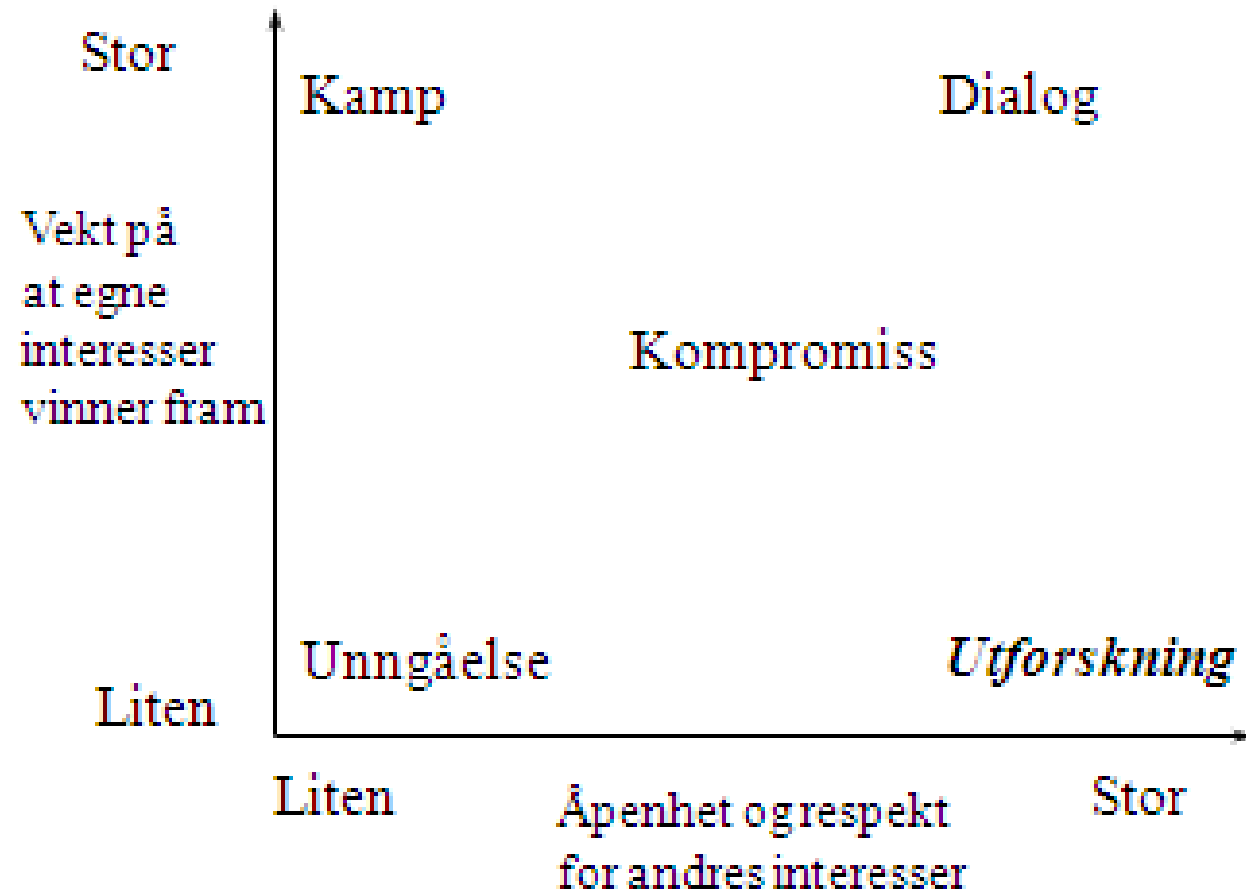


Dette er tidspunktet for å lytte og utforske

- Noen tror forhandlinger handler bare om å argumentere – det er vel så viktig å lytte og utforske.
- Dette er tida for å få arbeidsgiver ut i åpent lende – så du både kan avdekke svakhetene og se hvor løsningene kan ligge
- En klassisk feil i forhandlinger er å være for selvopptatt – bare tenke på hva man selv ønsker å si
- Forhandlinger handler om å *vinne den andre* – ikke vinne over den andre
 - Da må du også få tak på arbeidsgivers prioriteringer og argumenter – slik at du kan bygge bro

Innlegg frå Bergen

Vis interesse for arbeidsgiver – dette er ikke tida for å opponere



Ikke gå ned i skyttergraven – selv om du er uenig

- Vis interesse – vis at du lytter.
- Utforsk og still åpne spørsmål
 - Hold tilbake egne reaksjoner og motargumenter
- Få tak på hva som er de underliggende interessene bak tilbudet – hva er det viktig for arbeidsgiver å få til
- Hvilke signaler sender arbeidsgiver – om prioriteringer og hva som kan forhandles?
- Spør om argumentasjon og fakta for påstander som blir framsatt
- Innlegg frå Stord

Noen spørsmål for utforskning

- Hva ligger bak disse prioriteringene?
- Hva er begrunnelsen for dette?
- Hva ønsker dere å oppnå med dette?
- Hva innebærer dette?
- Kan dere utdype dette nærmere?
- Hva slags belegg har dere for dette?
- Hvordan forholder dette seg til lønnspolitisk plan?
- Hvordan anser dere at dette imøtekommer våre krav?

Dette bør dere få avklart når tilbudet legges fram:

- Hvor stor andel av potten er tilbudt oss?
- Hvor stor andel av potten er lagt ut totalt til hver av de andre fagforeningene?
- Hvordan forholder dette seg til den lokale lønnspolitikken?
- Hvordan har man valgt å møte våre krav?
- Er uorganiserte eller andre enn våre medlemmer inkludert i dette tilbudet?
- Er det noen arbeidstakere/medlemmer som ikke er omfattet av tilbudet?

Hvordan ta imot tilbudet

- Si takk for tilbudet og si at dere vil komme tilbake når dere har fått studert dette nøyere
 - Du trenger ikke å kommentere på tilbudet der og da
- Hvis arbeidsgiver har kommet dere vesentlig i møte – gi uttrykk for at dere setter pris på det
- Hvis dere ønsker – kan dere sende noen generelle signaler – uten at dere blir konkret