



Forhandlingsfasen

Grunnkurs i forhandlingskompetanse

Leksjon 6

Når starter forhandlingene?

- Avgjøres i 3.2.1 møtet

- Etter at krav og tilbud er utvekslet (i excel-/word-filer eller i lønnsforhandlingsmodul)
- Vanligst: Fagforeningene krever først, så kommer tilbud fra arbeidsgiver etterpå.
- Krav 1 – tilbud 1 – krav 2 – tilbud 2 – fysiske forhandlinger
- Krav 1 – tilbud 1 – fysiske forhandlinger (med tilbud 2 over bordet)

Hva må vi ha kontroll på?

- Totalpotten/ramma (hvor mye er til fordeling i det enkelte lønnskapittel)? *Avgjøres på 3.2.1-møte*
- Pro rata til UDF (totalt og/eller på sektor/skole osv). *Det må vi regne ut selv.*
- Hva må vi ha for å være fornøyde? (Litt mer enn pro rata). *Det må vi regne ut selv.*
- Når tilbudene kommer fra arbeidsgiver:
 - Hva er lagt inn totalt til UDF - og med hvilken begrunnelse?
 - Fordelingen på våre medlemmer
 - Hvem får – og med hvilken begrunnelse?
 - Skjevheter?
 - Forskjellsbehandling?

Situasjonsbeskrivelse:

Organisasjonene har levert sine krav – i forhandlingsmodul eller på lister.

Arbeidsgiver har enten lagt ut sitt tilbud på forhånd eller vil presentere dette i møte.

Nå er dere innkalt til forhandlinger på kommunehuset...

Forhandlingsmøtet med arbeidsgiver

- Arbeidsgiver er flere personer enn oss →

Hersketeknikk som virker mot sin hensikt. Vi er uansett flinkere enn dem.

- Spis før møtet
- Vær høflig og TYDELIG
- Spør om det dere lurere på!
- Be om særmøter og diskuter arbeidsgivers forslag. Dere må ha anledning til å kunne ta stilling til nye momenter/forslag - og til å diskutere før dere selv fremmer nye forslag.
- Dere har aldri dårlig tid. Det er det arbeidsgiver som har.

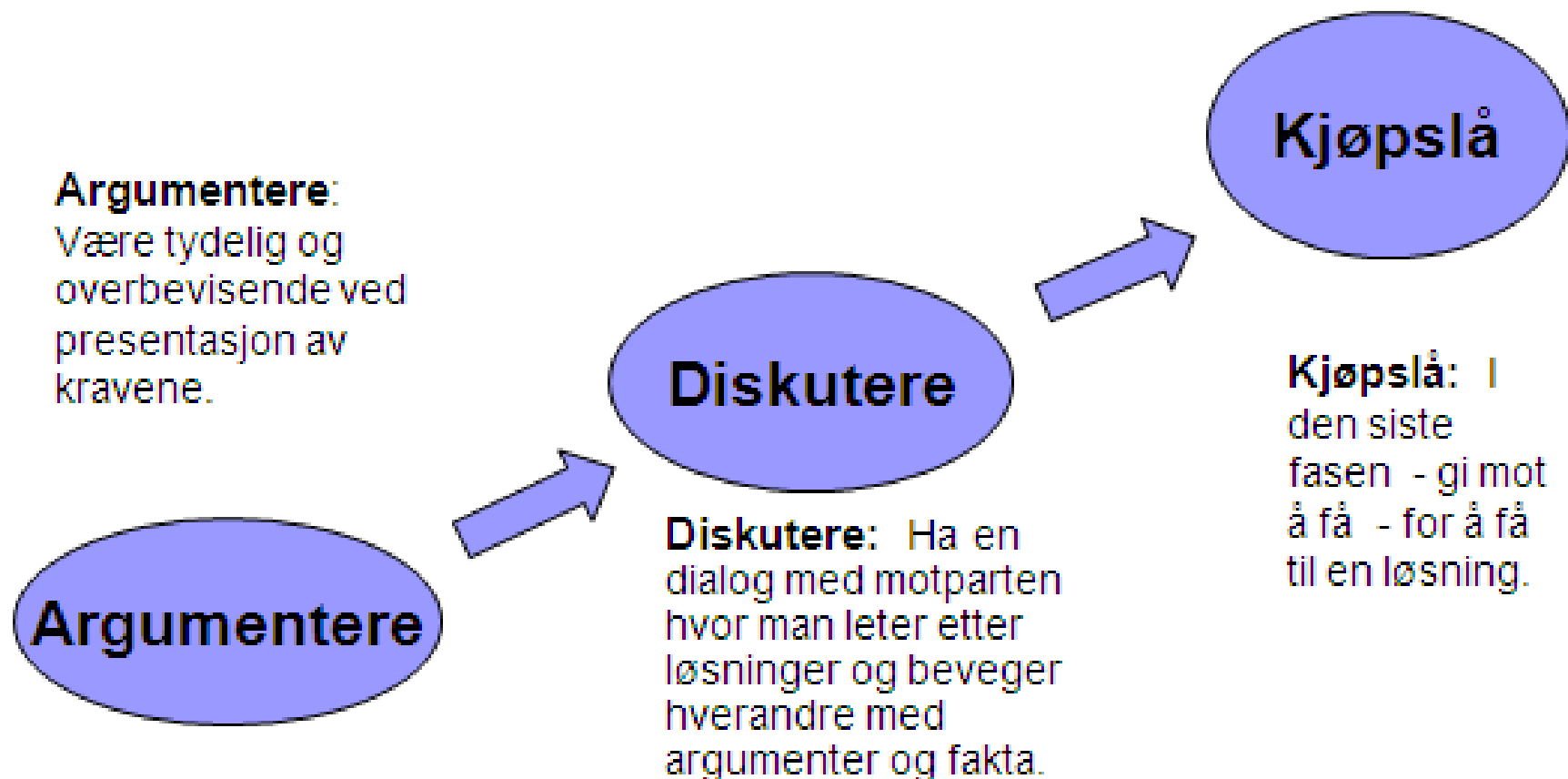
Etter å ha mottatt nytt tilbud over bordet: Ta et særmøte og vurder bl.a.:

- Har arbeidsgiver imøtekommet (noen av) våre krav?
- Hvor langt fra hverandre står man?
- Kan tilbudet og kravene forenes (sånn noenlunde)?
 - Kan de kombineres i en vinn-vinn løsning?
- Hvilke tilpasninger kan man foreslå for arbeidsgiver ift tilbudet for å nærme seg en løsning?
- Har arbeidsgivers tilbud utilsiktede/uheldige konsekvenser (som dere kan påpeke)?

Når dere kommer tilbake til forhandlingsbordet

- Tydeliggjør hvilke elementer i forslaget som er positive og akseptable – og takk for disse
- Tydeliggjør hvilke krav fra dere som er viktige – som ikke er imøtekommet – og gjenta hvorfor disse er viktige
- Kom med konkrete forslag til hvordan arbeidsgiver kan nærme seg Utdanningsforbundet
- Ikke aksepter at det bare er en mindre rest å forhandle om hvis arbeidsgiver har lagt ut store deler av potten

Forhandlingsfasen – trinn for trinn



Innrømmelser: Hvordan nærme seg motparten og skape bevegelse

- Gi heller flere små enn få store innrømmelser
- Ikke gi noe uten å få noe tilbake
- Gi betingede innrømmelser
 - Hvis arbeidsgiver går med på... så kan vi akseptere.....
- Finn ut hva som er viktigst for arbeidsgiver og vær tydelig på UDFs viktigste prinsipper
- Hver gang du gir noe – tydeliggjør at du har nærmet deg eller imøtekommet den andre.
 - Nå har vi strukket oss langt ved å godta arbeidsgivers krav om...
- Ved komplekse saker; start der det er mulig å bli enige

Hvordan respondere på forslag fra arbeidsgiver

- Ikke aksepter arbeidsgivers første tilbud som det endelige
- Ingenting – absolutt ingenting – bør gis bort gratis
- Hvis arbeidsgiver gjør en innrømmelse, tydeliggjør at dere har fanget opp denne. Det vil gjøre det vanskeligere å trekke denne tilbake seinere.
- Når den andre gir deg noe – så takk for det!

Når du sliter med å få gjennomslag

- Tydeliggjør hva som er dine hovedprioriteringer og vektlegg disse
- Tydeliggjør når du nærmer deg smertegrensen – og det kan være fare for brudd.



Ikke vær redd for å ta time out – be om særmøter

- Floker som oppstår i forhandlingsrommet må ofte løses utenfor
- Hvis dere har behov for å sjekke fakta – involver andre i delegasjonen
- Etter viktige utspill fra motparten – be om særmøte for å diskutere hvordan dere skal svare
- Når det virker fastlåst – eller du tror motparten bør snakke seg imellom – be selv om særmøte
- Et særmøte trenger ikke ta lang tid
- Hvis copiloten har fanget opp noe – så be om særmøte

Pause!

Case - særmøte

- UDFs viktigste krav er at kontaktlærertillegget heves med 5000 kroner (til samme nivå som nabokommunene), hvilket vil utgjøre 103 % av pro rata.
- Arbeidsgiver tilbyr 3000 kroner i økt kontaktlærertillegg og gruppetillegg på 3000 til alle i adjunkt-koden (som det er få av). Arbeidsgivers tilbud er nøyaktig 100 % av pro rata.
- Utdanningsforbundet har blitt bedt om å komme tilbake og revidere sine krav i lys av det tilbudet som er lagt fram.

Oppgave:

Lag en punktvis plan for hvordan dere skal respondere på arbeidsgivers tilbud videre i forhandlingene. Vær forberedt på å presentere denne i plenum.

Gode råd

- Fordel ansvarsområder (forhandlingsleder, tallknuser, observatør...)
- Skill mellom sak og person
- Ha tydelige prioriteringer
- Vær prinsipiell – men også løsningsorientert
- Oppsummer underveis for å skape klarhet og rydde unna mulige misforståelser; både når det gjelder innhold og prosess («Slik vi forstår det, er vi nå enige om... men uenige om...»)
- Ha Utdanningsforbundets overordna lønnspolitikk i bakhodet:
 - *Utdanningsforbundet skal alltid prioritere at lønnstillegg er kollektive, og baseres på objektive kriterier som oppfattes som rettferdige, forutsigbare, legitime og etterprøvbare. Kriterier for lønnstillegg skal bidra til å fremme faglig og profesjonell utvikling*