



Lokale forhandlinger – Prosess og forhandlingsskikk

Kurs for folkehøgskolene 27. september 2012

Bjørn Sævareid

Noen misforståelser om forhandlinger

- Den andre er bare motstander
- Forhandlinger handler bare om å vise makt
- Forhandlinger handler om å få rett
- Forhandlinger handler om å vinne over den andre
- Forhandlinger handler om å lure den andre
- Forhandlinger skaper urettferdighet
- Forhandlingene finner sted i løpet av en dag eller to.

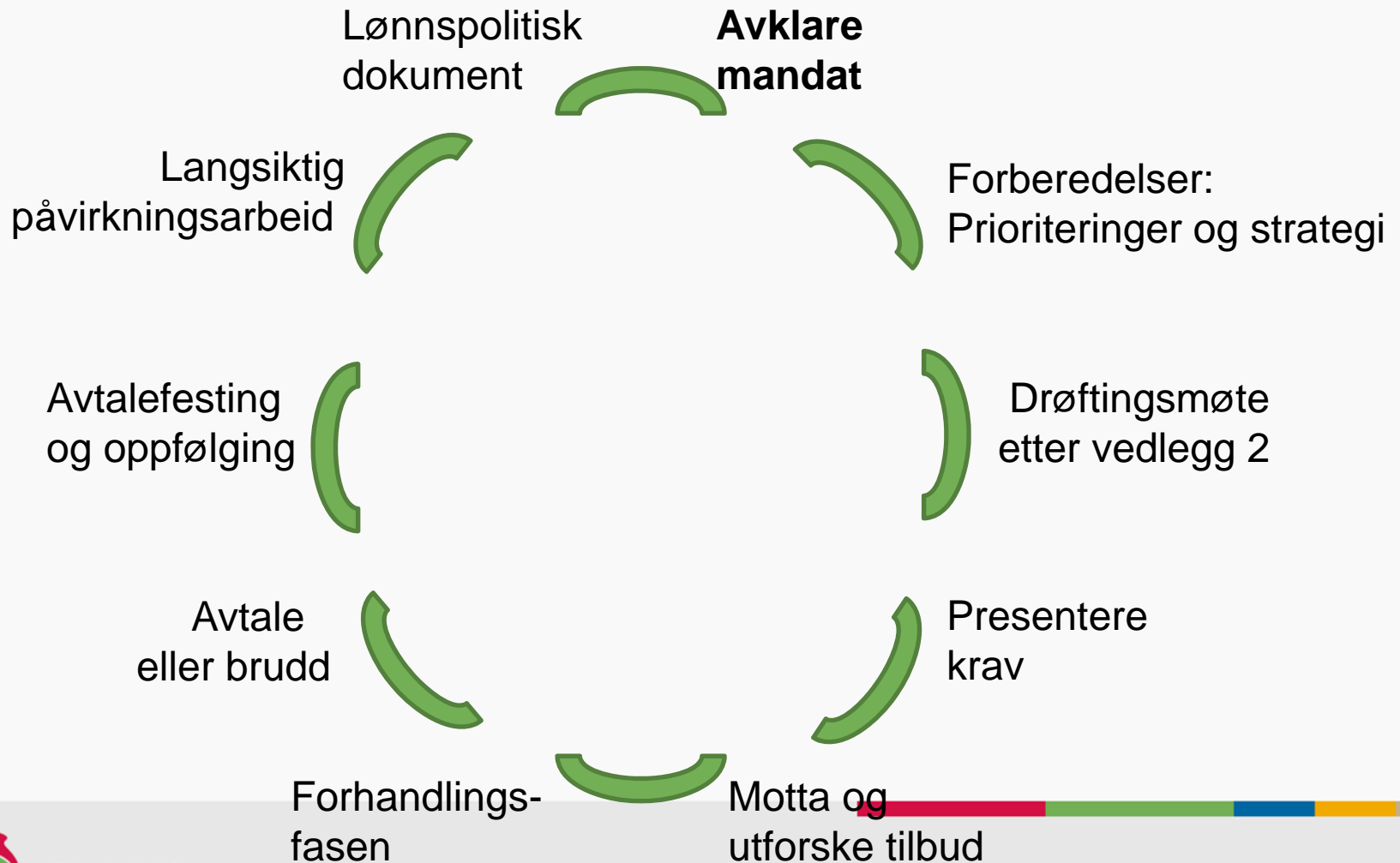
Forhandlinger handler grovt sett om to ting:

1. Kan du og jeg finne en løsning som gjør at vi begge to kommer bedre ut av det enn om vi ikke finner fram til en avtale?
2. Hvordan skal løsningen være – hvordan skal fordeler og ulemper fordeles? Hva må vi gi hverandre og hva får vi tilbake?

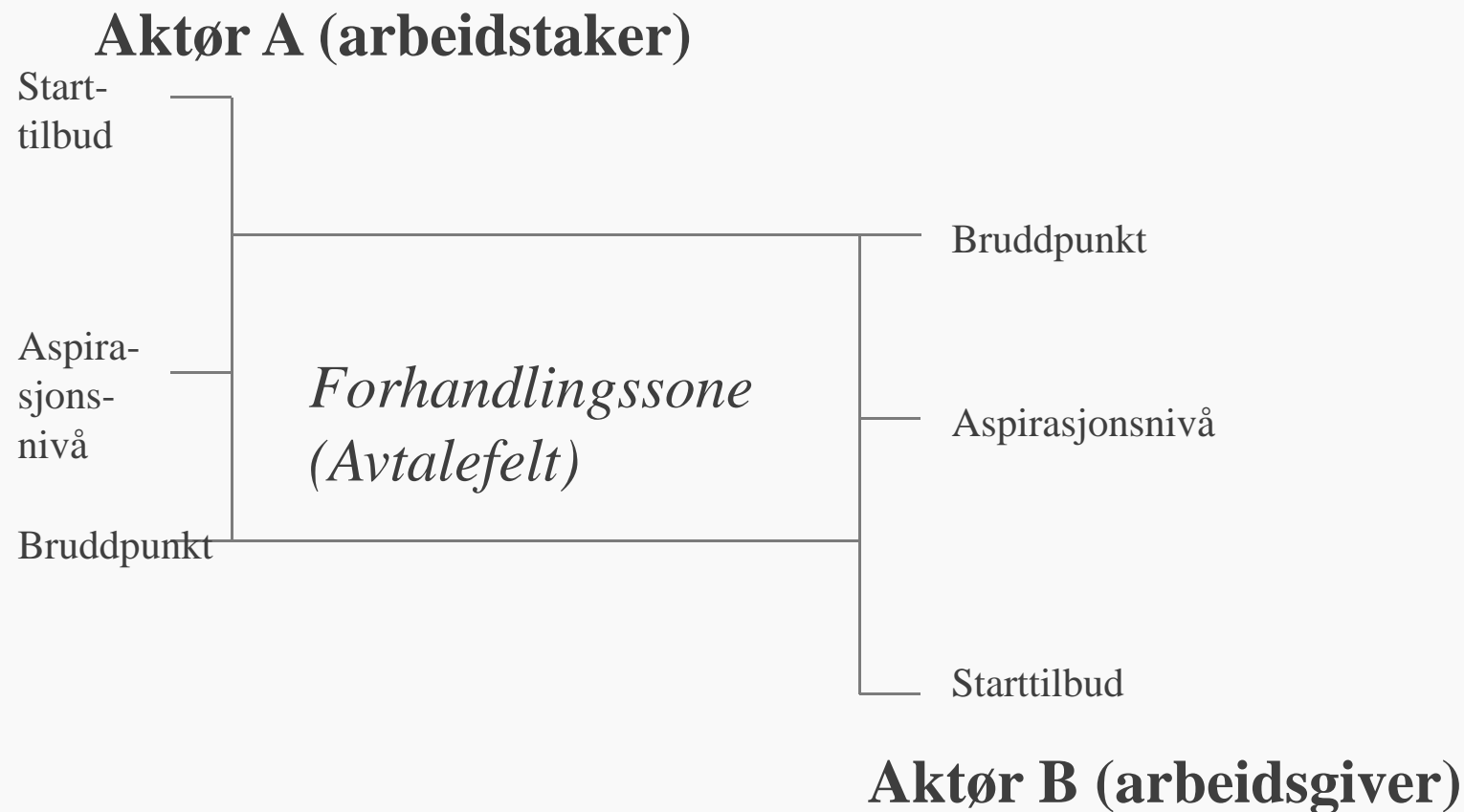
Grunnlag for lokale forhandlinger

- Landsoverenskomstens kap 4.4
- Landsoverenskomstens vedlegg 2

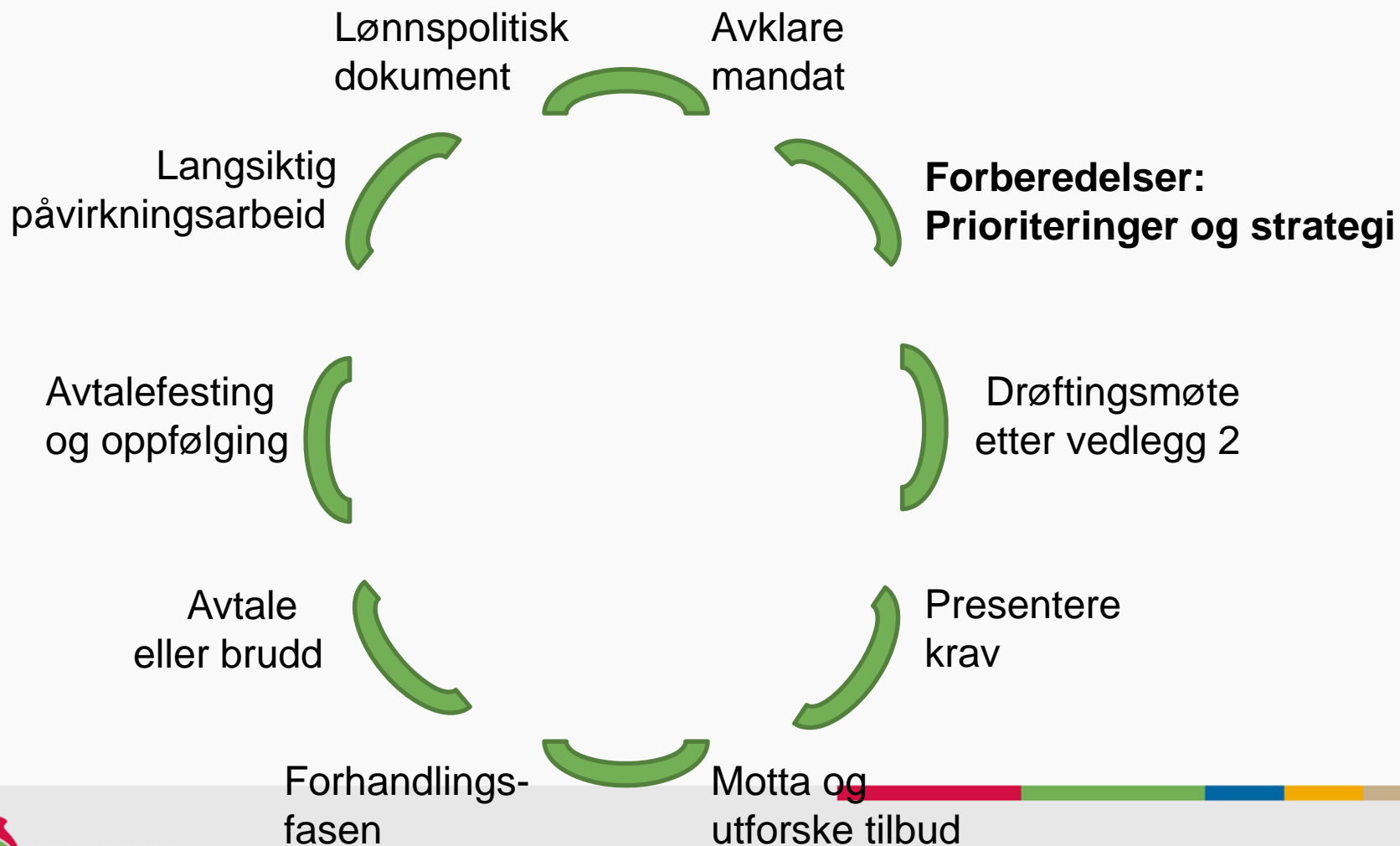
Forhandlingsprosessen starter med å avklare mot egne medlemmer



Vellykkede forhandlinger krever et avtalefelt



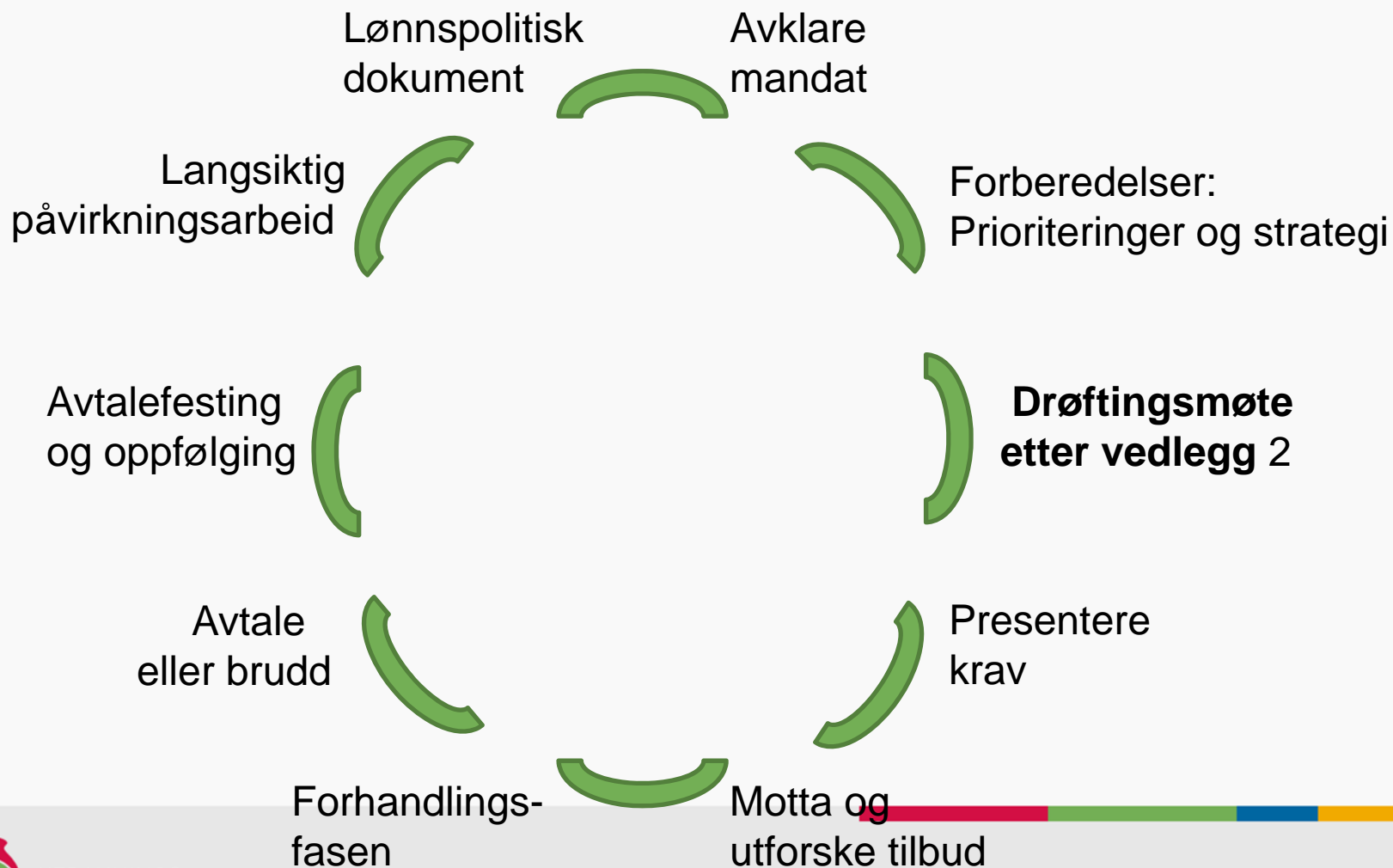
Prioriteringer og strategier



Forberedelse til drøftingsmøte etter vedlegg 2

- Forhandlingsdelegasjonene på begge sider utarbeider sine prioriteringer
- Hvilke prioriteringer og avklaringer ønsker vi i drøftingsmøte etter vedlegg 2
-

Drøftingsmøte etter vedlegg 2



Drøftingsmøte etter vedlegg 2 legger premisser for forhandlingene

- Her sendes det viktige signaler fra både arbeidsgiver og de ulike fagforeningene
 - Få fram dine hovedprioriteringer i de kommende forhandlingene
 - Bruk lønnspolitisk dokument som en referanse
 - Fang opp signaler fra arbeidsgiver og fagforeningen – som kan være nyttig seinere
 - Vær tydelig og med gode begrunnelser
 - Bygg bro mellom motpartens og din argumentasjon

Referatet er et viktig dokument

- Drøftinger etter vedlegg 2 er ikke drøftinger etter HA
 - Arbeidsgiver kan ikke bruke styringsretten
- Det skal lages referat
 - Enigheter: følges opp i forhandlingene
 - Uenigheter skal framgå
 - Referatet skal godkjennes av deltakerne
- Blir det brudd, vil den sentrale behandlingen legge stor vekt på hva som står i referatet når uenigheten behandles

I drøftingsmøtet skal du også tenke på

- Bidra til dialog – framfor å understreke motsetninger
- Dette er ikke tid og sted for å opponere mot lokale lønnsforhandlinger som sådan
- Opptre saklig – legg vekt på fakta
- Vær forberedt!
- Bidra til å skape en god tone og et godt klima
- Vis deg interessert gjennom å lytte til de andre
- Hils!
- Vær formell – tydeliggjør rollene.

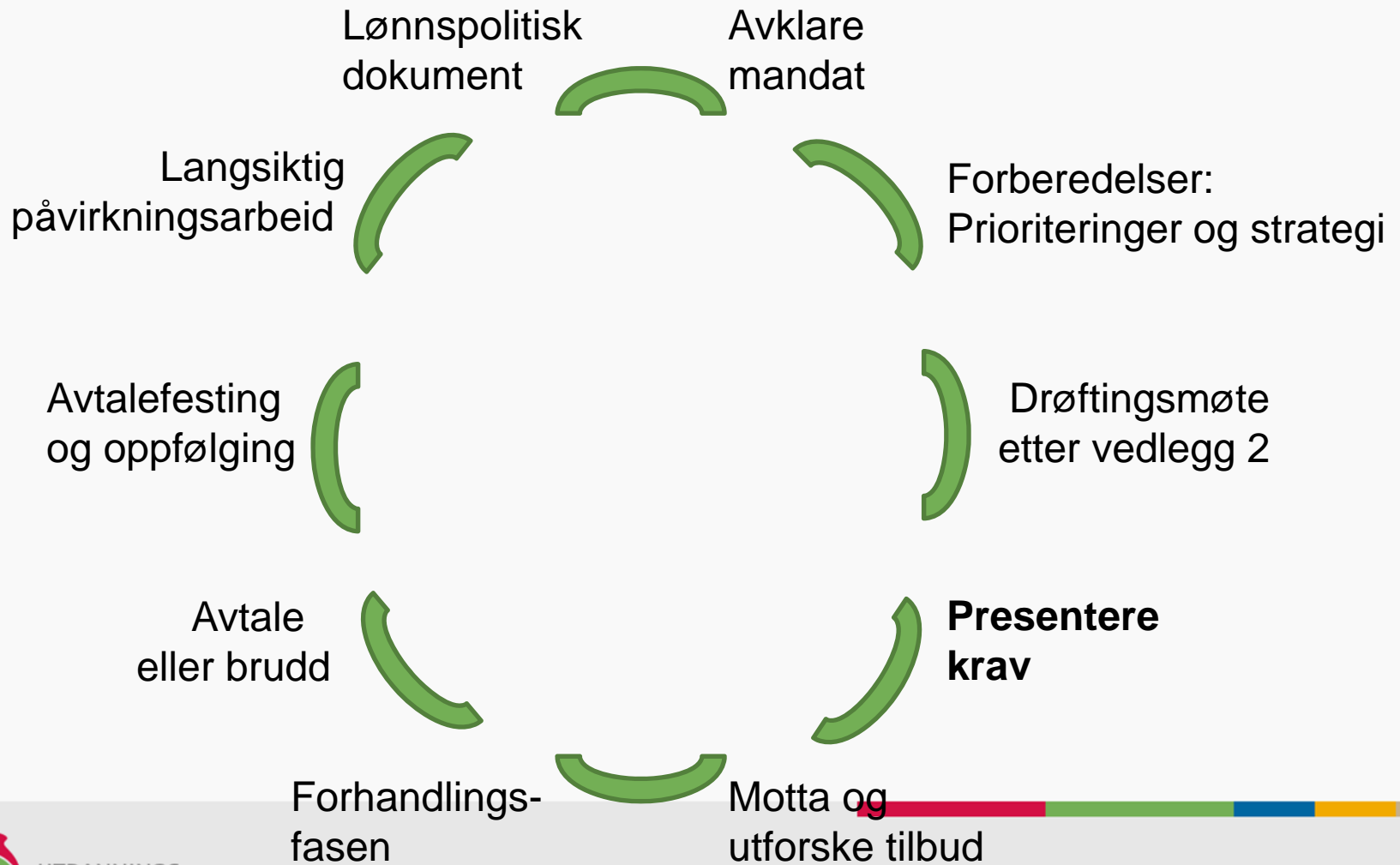
Etter drøftingsmøtet og kravsinnhenting bør du gå gjennom strategien på nytt

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

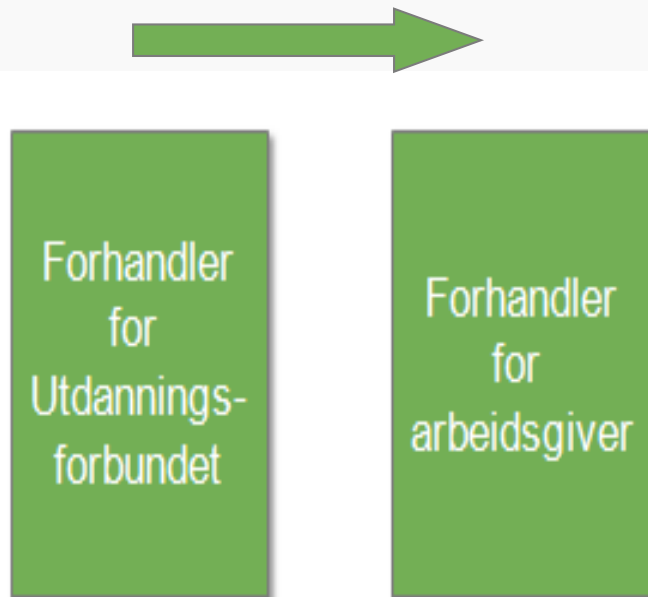
Bruk tid til å bearbeide og utforme krav

- En bør bearbeide og utforme krav/tilbud på bakgrunn av:
 - Lokal lønnspolitikk og drøftingsmøte etter vedlegg 2
 - Utdanningsforbundets lønnspolitikk
 - Føringer og anbefalinger i det sentrale oppgjøret
 - Forslag fra klubbmøte/styret
 - Forhandlingsdelegasjonens egne oppfatninger
 - Signaler fra motparten
- Vurder omfanget av kravene

Presentere krav



Hvordan presentere egne krav mot arbeidsgiver?

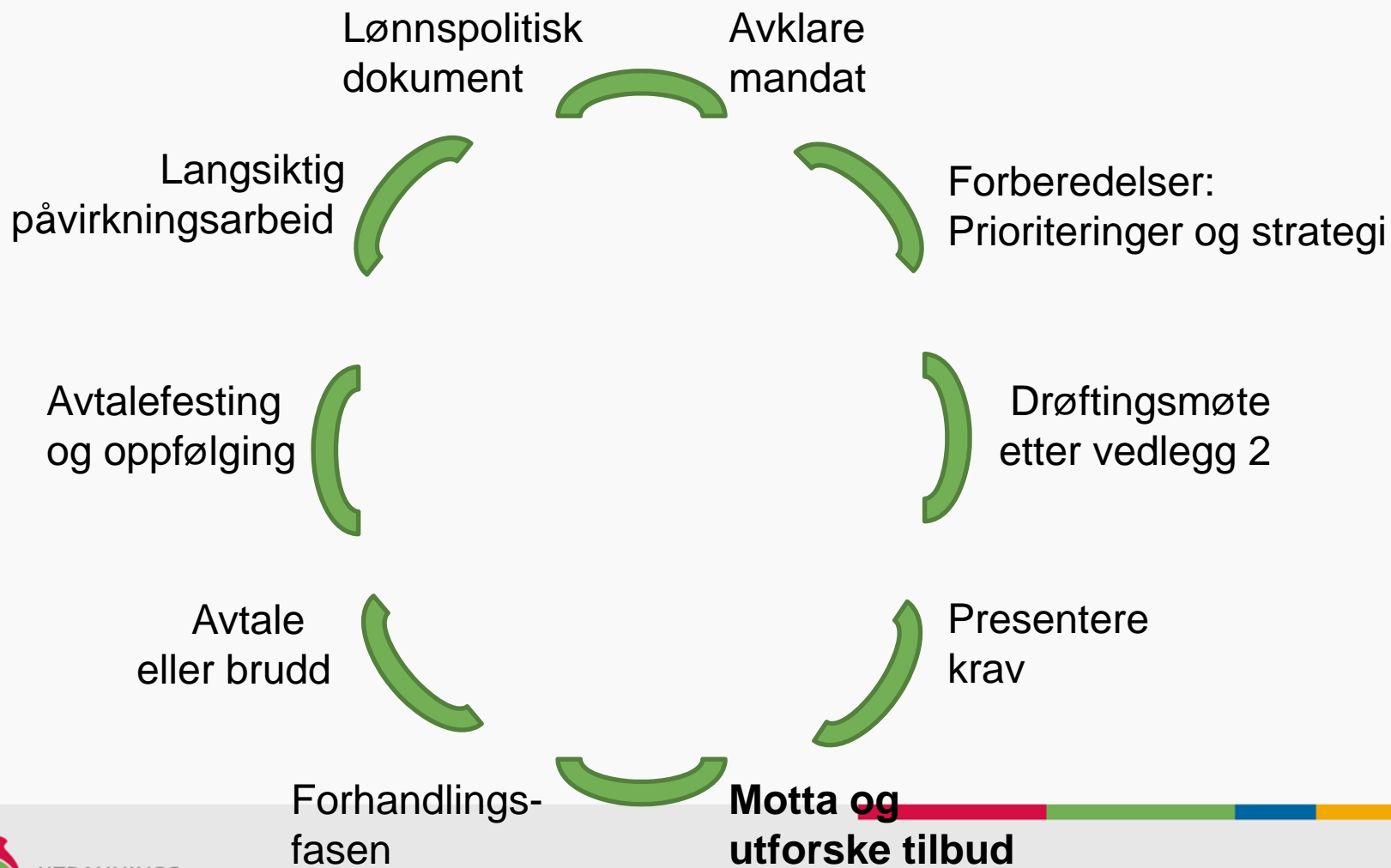


- Vær tydelig på hovedprioriteringer – men uttrykk de som prioriteringer – ikke som en fastlåst posisjon
- Vær nøye med å belegge kravene med argumenter og fakta
- Kan du bruke motpartens prioriteringer og signaler og bygge en bro til din argumentasjon?
- Gi motparten kravene skriftlig – men gi en muntlig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

3 klassiske feil ved presentasjon av kravene

- For store eller for små krav
- For mange eller for utydelige krav
- For dårlig argumentasjon eller dokumentasjon bak kravene

Motta og utforske tilbud



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

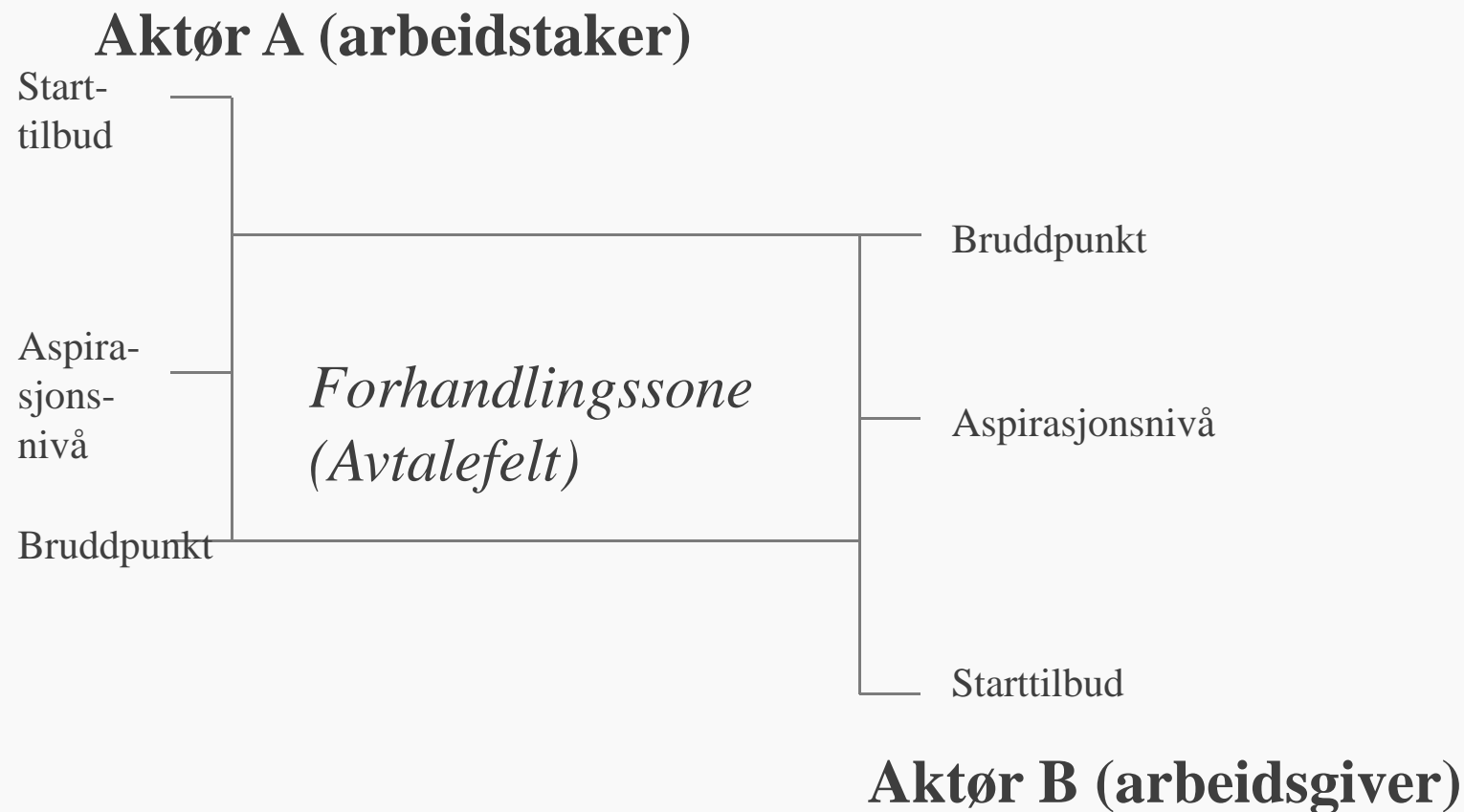
Ikke gå ned i skyttergraven – selv om du er uenig

- 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

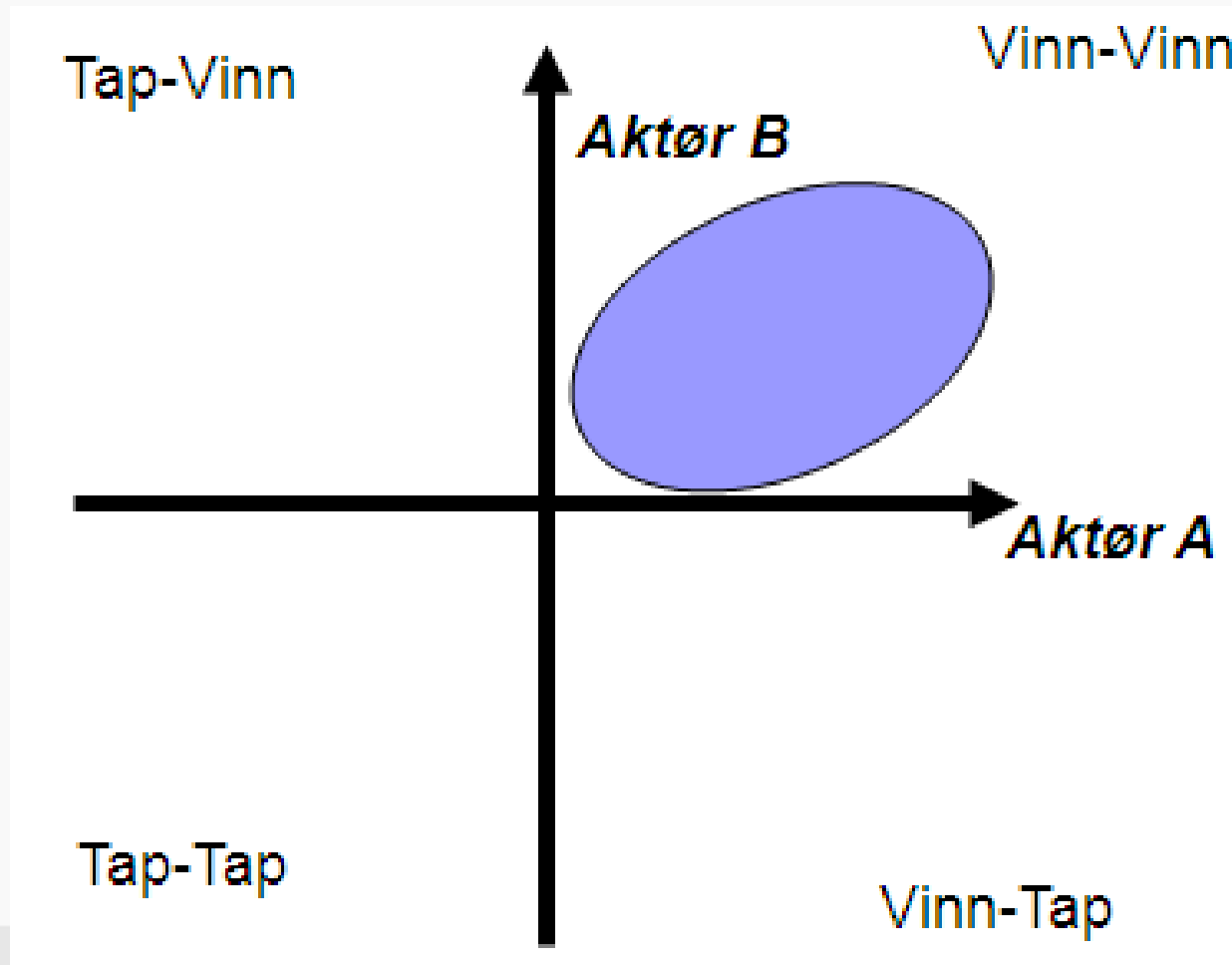
Forhandlingsfasen



Vellykkede forhandlinger krever et avtalefelt



Søk etter Vinn-Vinn løsninger



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.....så.....
- Søk omformuleringer og tilpasninger slik at begge når sine mål og får gjennomslag for det som er viktig for partene
- Hver gang du gir noe – tydeliggjør at du har nærmet deg eller imøtekommet den andre

Hvordan nærme seg motparten og skape bevegelse

- Gi innrømmelser som har liten betydning for deg men stor betydning for den andre
- Identifiser konsekvensene av de ulike innrømmelsene både for deg selv og motparten før du gir disse
 - Når du først har gitt en innrømmelse er det vanskelig å trekke den tilbake
- Oppsummer underveis; både når det gjelder innhold og prosessen
- Ved komplekse saker; start der det er mulig å bli enige

Hvordan respondere på forslag fra motparten

- Ikke aksepter motpartens første tilbud som det endelige
- Sett en pris på motparten forslag og hva det koster deg
- Hvis motparten ønsker noe fra deg, bør det koste dem noe
- Ingenting – absolutt ingenting – bør gis bort gratis
- Hvis motparten 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

Sannhetens øyeblikk: Avtale eller brudd?

Lønnspolitisk dokument

Avklare mandat

Langsiktig påvirkningsarbeid

Forberedelser: Prioriteringer og strategi

Avtalefesting og oppfølging

Drøftingsmøte etter vedlegg 2

Avtale eller brudd

Presentere krav

Forhandlingsfasen

Motta og utforske tilbud

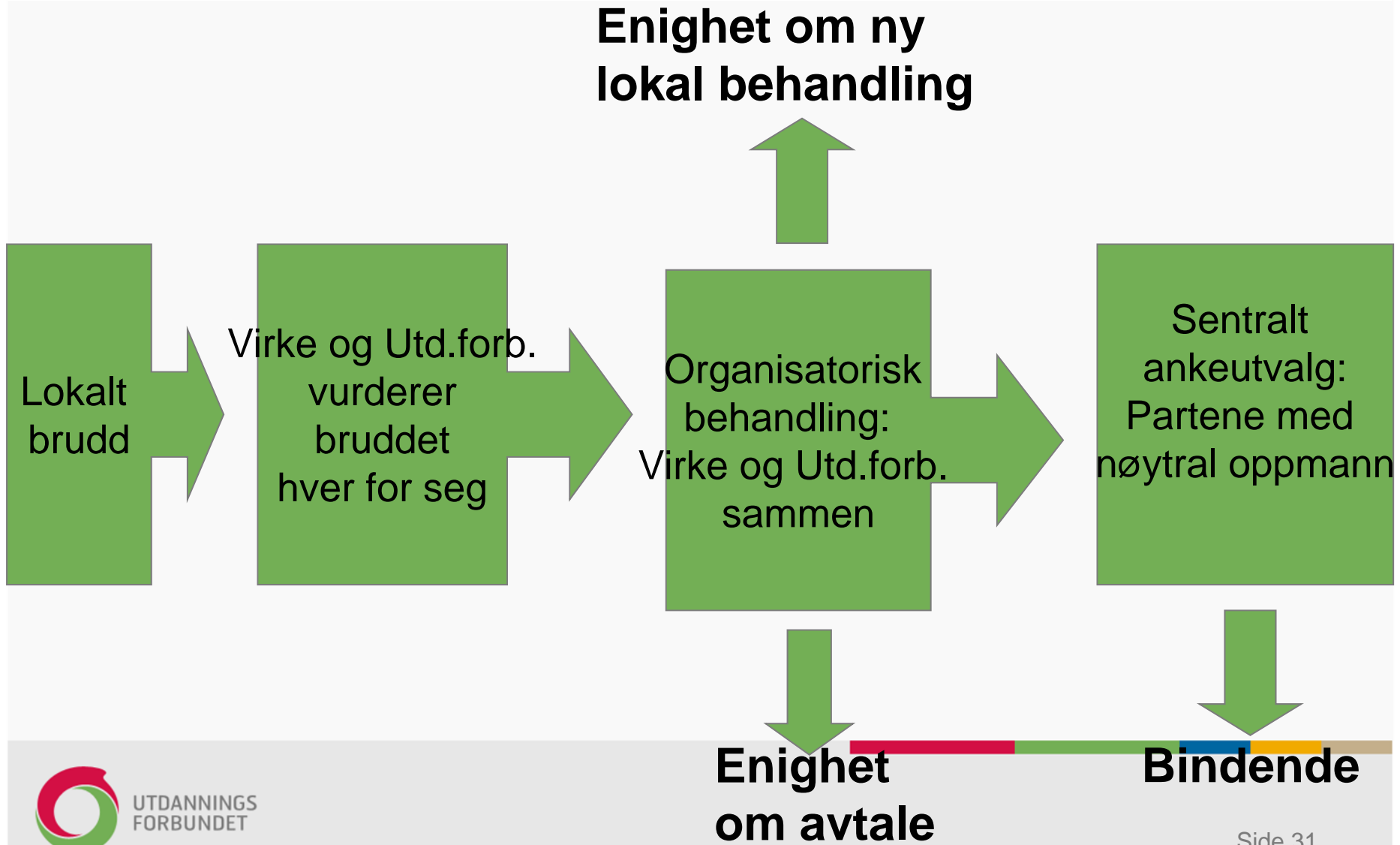
Slutte forhandlingene og få en avtale

- I den siste fasen er det kjøpslåing som gjelder
- Gi mindre innrømmelser for å få noe igjen. Knytt disse til motinrømmelser.
- Og til slutt: "Hvis dere gjør det, så har vi en avtale"
 - Få en siste konsesjon. Tydeliggjør hva som skal til for at man blir enig.
- Våg å bruke stillhet – det kan skape bevegelse
- Tydeliggjør hva man har blitt enig om gjennom oppsummering
 - Be om kommentarer eller innvendinger hvis man ikke har oppfattet ting riktig
 - Sett dette opp som skriftlige punkter som begge parter kan lese og kommentere

Så nærmer det seg –
det smertefulle øyeblikket:
Skal vi bryte eller skal vi
akseptere dette aller siste tilbudet?

Gjør en realistisk vurdering av hva som kan oppnås ved brudd sammenlignet med hva som kan oppnås ved å inngå avtale

Hva skjer hvis du bryter?

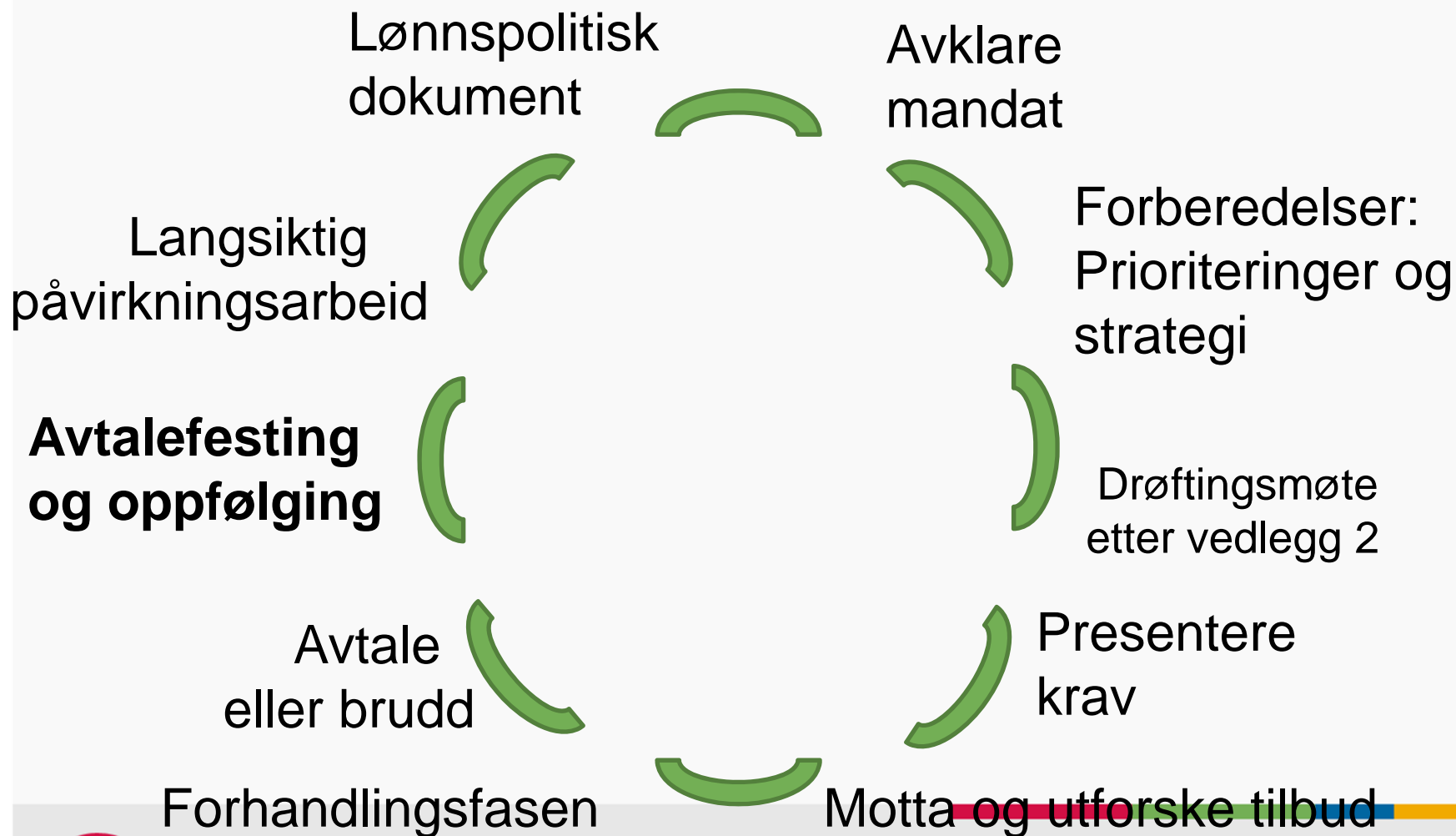


Når du er usikker skal du vurdere:

- Hva kan oppnås ved et brudd som ikke kan oppnås ved en avtale?
- Er det viktigste å oppnå lønnsjustering for medlemmene, eller er det viktigere å markere lønnspolitiske standpunkter overfor arbeidsgiver?
- Hvor langt er organisasjonen lokalt villig til å ta ansvar for en forhandlingsløsning fremfor å overlate ansvaret for løsningen til de sentrale parter eller ankeutvalget?

**Du bør alltid kontakte NF eller NKF før du bryter
for å få deres råd**

Avtale og oppfølging av resultatet



Felles lønnspolitikk kan ikke presses fram ved makt.

Partene må se seg tjent med en omforent lønnspolitikk .

Til slutt tre gode råd

- Vær godt forberedt
- Vær godt forberedt
- Vær godt forberedt