

Når du skal forhandle med medarbejderne

Susanne Teglkamp, er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Hun har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som underviser og managementkonsulent.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.tegkamp.dk



Som leder går man sjældent rundt til daglig og forhandler med medarbejderne. Almindeligvis løses opgaverne i en dialog og i samarbejdets ånd. Men der er en gang imellem hvor man som leder skal ud i en forhandling med medarbejderne og det er langt fra alle ledere, der er klædt på til det.

Hvornår skal vi typisk være klar til en forhandling?

Der er nogle klassiske situationer, hvor der som regel foregår en eller anden form for forhandling med medarbejdere. Det drejer sig eksempelvis om:

Ansættelser

Du har holdt samtaler og har fundet den medarbejder, du rigtig gerne vil tilbyde jobbet. Nu skal du til at forhandle en aftale på plads. Og dilemmaet er jo, at du gerne vil have kandidaten til en fornuftig pris og at det helst skal være nogenlunde på niveau med, hvad tilsvarende ansatte får i løn og personalegoder.

Lønforhandling

I de fleste virksomheder er der en tid på året, hvor der er lønforhandlinger – også i din. Du har ikke meget at gøre godt med og samtidig kan du høre, at flere af dine medarbejdere er i gang med at forberede sig til lønforhandlingerne og det er formentlig ikke små krav de har.

Organisationsændringer

I har lavet en større organisationsændring og det betyder, at der er en del medarbejdere der skal flyttes rundt og samtidig have nye opgaver. Du skal have en samtale med hver enkelt medarbejder for at få den nye organisation på plads. I virkeligheden ender det ofte i en forhandling omkring opgaver og vilkår og måske endda et løntillæg for at påtage sig nye opgaver.

Ovenstående er alle eksempler på situationer, hvor du skal være klædt på til at gennemføre en forhandling med dine medarbejdere.

Gode råd

En forhandling handler i høj grad om psykologi og indsigt i andre mennesker og hvad der driver dem. Men en god forhandling handler også om teknik. I det følgende får du et par gode råd, der kan være med til at forbedre din næste forhandling:

Benyt dig ikke af din overmagt

Som leder sidder du oftest med overtaget i en eller anden form. Men benytter du dig af at magtbalancen ikke er lige og forsøger at presse dit ønske til forhandlingsresultat igennem på trods af medarbejderens ønskes, så har du vundet forhandlingen her og nu, men du har tabt den på det lange sigt. En medarbejder, der føler at forhandlingsresultatet er trukket ned over hovedet, vil gå og være utilfreds, vil måske miste noget af motivationen, levere færre og dårligere resultater og vil måske ende med at søge væk.

Hvad er dit spillerum?

For at skabe to vindere i en forhandling kræver det, at du har en et ønske og en vilje om at nå et resultat, hvor begge parter er tilfredse. Du skal have gjort dit forarbejde og være helt klar over, hvad dit spillerum er, hvor langt du vil og kan gå og stadig selv være tilfreds med resultatet. Hvis du har et meget lille spillerum for forhandlingen, så fortæl det til medarbejderen, så du ikke skaber uholdbare forventninger til, hvad der kan komme ud af forhandlingen.

Forstå din modpart

Du skal kunne sætte dig ind i din forhandlingsmodparts argumenter og ønske til resultatet. Vær parat til at give noget. Hvis ikke du er parat til at flytte dig og give noget i en forhandling, så kan du være sikker på at din medarbejder heller ikke er det.

Sæt rammerne for forhandlingen

Det er altid en god idé at starte en forhandling med at "kridte banen af". Det vil sige, at du fortæller, hvad det er for en ånd, du ønsker forhandlingerne skal køre i og også hvor begrænsningerne er. Hvis der f.eks. er nogle områder, der ikke er til forhandling, så kan du lige så godt få det gjort helt klart med det samme.

Vær enige om, hvad der blev resultatet

Når du føler, at I er ved at nå til det endelige resultat i forhandlingen, så er det en god idé lige at ridse resultatet op, således at begge parter går fra hinanden og er helt enige om, hvad det er man har aftalt. Spørg også medarbejderen om han er tilfreds med resultatet. Hvis medarbejderen er frustreret og utilfreds, så har du ikke skabt et resultat, hvor begge parter føler sig som vindere.

En god forhandling har 2 vindere

Afslutningsvis er det vigtigste nok, at du husker på, at en god forhandling har 2 vindere. Den gælder også, når du forhandler med dine medarbejdere. Hvis I begge går fra forhandlingen og synes, at det var en fair forhandling og et fornuftigt resultat, så har det været en god forhandling, som i øvrigt gør det nemmere at forhandle med den samme medarbejder næste gang.

Rigtig god fornøjelse!