Förbered förhandlingen

Vad är problemet?

Vilket problem behöver lösas i förhandlingen? Formulera problemet utan att blanda in en lösning. Ett neutralt formulerat problem gör det lättare att samtala om olika möjliga lösningar.

Exempel: "Hur kan den ökade arbetsbelastningen hanteras på ett hållbart sätt?" är bättre än "Hur får vi arbetsgivaren att anställa fler?"

Vilka är medlemmarnas intressen?

Vilka behov och önskemål ligger bakom medlemmarnas vilja att lösa problemet? Vad är viktigt för medlemmarna i den här frågan? Tänk på behov, önskemål och värden, till exempel arbetsmiljö, tid, ekonomi, trygghet och hälsa.

Fråga dig: Vad är viktigt för medlemmarna? Varför är ett visst utfall viktigt för dem?

Vilka intressen har arbetsgivaren?

Sätt dig in i arbetsgivarens situation. Vilka behov och intressen är viktiga för arbetsgivaren, och varför?

Fråga dig: Varför föreslår arbetsgivaren en viss lösning? Vad vill arbetsgivaren uppnå?

Vilka gemensamma intressen finns?

Finns det något som både medlemmarna och arbetsgivaren vill uppnå? Gemensamma intressen kan vara en nyckel till samarbete.

Vad är rätt och rimligt?

Utgå ifrån objektiva kriterier för att bedöma vilka lösningar som kan betraktas som rättvisa och rimliga för både medlemmarna och arbetsgivaren.

Fundera på: Finns det normer eller riktlinjer som kan ge vägledning? Kan du titta på liknande situationer, finns praxis, statistik, marknadsvärden eller andra kriterier som hjälper dig att se vad som är en rimlig lösning?

Förslag till lösningar

Fundera på flera möjliga lösningar, inte bara den lösning som först ligger närmast till hands. Vilka lösningsförslag kan vara möjliga?

Vad händer om ni inte kommer överens?

För att bedöma om ett lösningsförslag är bra nog behöver ni också tänka på vad som händer om ni inte kommer överens. Det kan se olika ut beroende på vilken typ av förhandling det gäller.

I en **inflytandeförhandling** har arbetsgivaren ofta rätt att gå vidare med sitt förslag även utan att ni är överens. Fundera då på vad som är viktigast för medlemmarna, kanske finns det någon del av beslutet eller genomförandet av förändringen som är extra viktig att påverka.

I en **kollektivavtalsförhandling** handlar det oftare om vad som gäller om inget nytt avtal träffas.

Fråga dig: Vad händer för medlemmarna om vi inte kommer överens, och är det bättre eller sämre än förslaget på bordet? Vad händer för arbetsgivaren om vi inte kommer överens?