

Du er leder

Case: Løntillæg ved ansættelse

Skolen er en lille skole, med 20 lærere i alt, inklusive TR.

Poul er 48 år, en erfaren lærer, og han har taget en del efteruddannelse i at undervise elevgrupper med særlige behov, som skolen i de seneste år har set en stigning i. Til samtalen gav Poul udtryk for at han håbede på et tillæg for sin viden.

Der har været afholdt jobsamtaler og det er besluttet at Poul skal ansættes. Lønnen er endnu ikke forhandlet.

Du er som ledelse klar over, at det kan være nødvendigt at give Poul et rekrutteringstillæg for at kunne tilbyde en attraktiv løn. Du er også klar over, at det kan medføre øgede lønforventninger hos de øvrige medarbejdere og det er der ikke økonomi til på skolen.

Du har bedt om et møde med TR om løn for Poul. Formålet med mødet er at få så meget viden som muligt forud for en aftale om et rekrutteringstillæg.

Før mødet sætter ledelsen sig sammen og finder de spørgsmål, de ønsker afklaret med TR på mødet. Det kan for eksempel være:

- Hvordan ser I på muligheden for at give Poul et tillæg?
- Hvordan vil lærerne reagere på at Poul får et tillæg?
- Har Poul henvendt sig til jer/lederne med hans lønforventninger?
- Hvilke andre spørgsmål kunne der være?

Observatør instruks på bagsiden

Observatørrollen:

Ved hver forhandling er der to/tre fra gruppen, der er forhandlere. Resten af gruppen skal observere forhandlingen og lægge mærke til, hvad der hæmmer forhandlingen, og hvad der fremmer forhandlingen.

I skal notere, hvad I oplever. I skal også notere andre elementer, når I opdager, at noget fremmer eller hæmmer forhandlingen.

Det kan være: Stemningen mellem forhandlerne, kropssprog, lytteevne, og hvad I ellers observerer.

Det er jeres egen side af bordet, I skal observere.

Hold øje med:

Kommunikationsstile: Bruger forhandleren tryk og/eller træk? Hvordan kommer det til udtryk? Hvilken effekt har det på forhandlingen?

Forhandlingsstile: Hvordan opleves forhandleren? Hvordan kommer det til udtryk? Hvordan påvirker forhandlingsstilen forhandlingen?

Feedback til forhandlerne:

Giv først forhandlerne mulighed for at reflektere over, hvad de oplevede.

- Hvad var svært?
- Hvad gik godt (det skal der være mere af fremover)?
- Hvad virkede dårligt (og skal undgås i næste forhandling)?
- Hvordan var det at forhandle?
- Andet?

Derefter supplerer observatørerne med deres observationer.

Husk:

Feedback skal være en hjælp.

Feedback skal være klar og beskrivende – giv mange eksempler.