

Facilitering af forhandlinger

Hans Chr. Viemose

Rådgiver og mediator

hcv@hansviemose.dk

+45 23 42 40 10

www.hansviemose.dk

Hans Chr. Viemose

- Forhandling
- Proces
- Mediation/konfliktmægling

- Engageret i KaløVig Center, Den 7. Himmel, Resonans A/S og Kampus.nu

- Far til fire - og gift med deres mor: Gitte Vejlbj

I kan læse og se mere på www.hansviemose.dk



Standpunkter

Interesser



Resultat

Proces

Konstruktive forhandlinger

- God og effektiv **proces**
- Fokus på **parternes** legitimitet og interesser
- Et godt **resultat** for parterne og deres baglande
– nu og over tid

Effekten af konstruktiv forhandling

Forbedring af relationen

Mere "realistiske" og fyldige resultater

Mere fokuseret arbejde på færre emner

Større fokus på strategiske emner

Højere kvalitet i løsningerne – mere holdbare og anvendelige

Tekster mindre hysteriske og mere brugbare i dagligdagen for dem, aftalerne indgås for

Positiv effekt på øvrige samarbejdsfelter og implementering af løsninger

Greb i konstruktiv forhandling

Kommunikationsformer der fremmer enighed

Forhandling om forhandlingen

Fælles træning

Fælles dataindsamling

Talrige uformelle drøftelser

Idéudvikling som metode

Tidlighed, tydelighed og generøsitet

Fair processer for modparten

Fælles facilitatorer

www.hansviemose.dk

Etablering af positionen

Grundige forklaringer

Ned i tempo – for der er som regel stor utålmodighed

Igen og igen

Fælles og hver for sig ... eller omvendt.

Én grundlæggende spilleregul: begge/alle parters hjælper
... og én til: vandtætte skotter med mindre....

Forhandling om forhandlingen

Forholder sig til

- parterne
- processen
- resultaterne

Parterne

De direkte involverede og deres behov

Relationen mellem front og bagland

Relationen til øvrig omverden

Processen

Forholder sig bl.m.a. til

- behov og interesser
- tid og logistik
- nødvendig viden
- spilleregler
- kommunikation – internt & eksternt
- mødeledelse
- sikring af fremdrift og håndtering af hårdlås og kriser og uforudsete hændelser.

Resultatet

Forholder sig bl.m.a. til

- "Single text" – dokument -> høste undervejs
- Hvordan skrive endelig aftale
- Godkendelsesprocedurer
- Formidling og kommunikation – hver for sig og/eller fælles?
- Fortolkning
- Genoptagelse

Sigtuna-processen i SAS

Udgangspunkt: Ny strategiplan "S11" for SAS

Fokus på "Kulturel turnaround gennem kundeorientering og øget engagement".

Skabelsen af en ny samarbejds-, forhandlings- og konfliktløsningskultur.

En faciliteret proces

Start i Sigtuna, nov 07 -> konfirmering i Såstaholm, maj 08

Direkte involverede: 400-500 ledere og fagforeningsrepræsentanter fra ca. 40 faglige organisationer i SAS's skandinaviske selskaber.

Sigtuna-processen i SAS

Sigtuna 1: "Foreløbige principper" om Samarbejde og forhandling + enighed om at skulle udvikle konflikthåndtering

Seminarer i hvert enkelt selskab henover foråret 08.

Sigtuna 2: "Foreløbig" slettes og nyt afsnit om "håndtering af konflikter" tilføjes.