



NEGORA

KOLUMNI marraskuu 2012

Neuvotteluvirheiden välttäminen (osa 2)

Kaikki neuvottelijat tekevät virheitä. Tyhmyyttä sen sijaan on toistaa niitä ja olla oppimatta niistä. Olen aikaisemmin kertonut neuvotteluvirheistä, jotka tutkitusti ovat yleisimpiä. Edellistä listaa on syytä jatkaa.

Asiat paperille. Suulliset lupaukset ja sopimukset pitävät yleensä, varsinkin jos on hyvät neuvottelusuhdet tai sopimuksen arvo ei ole kovin suuri. Isot asiat on suomalaisen käytännön mukaan kaikissa tapauksissa pantava paperille ja nimet alle.

Tuntematta syntyjä syviä keskusjärjestöjen käymistä neuvotteluista koskien kolmea palkallista koulutuspäivää kaikille, näyttäisi siltä, että neuvottelijat ”unohtivat” merkitä tämän pykälän itse raamisopimukseen. Asiasta oli vain maan hallituksen lupaus rahoittaa osapuolten sopimaa järjestelmää. Osapuolet neuvottelivat sitten jälkikäteen, mutta mitään sopimusratkaisua ei syntynyt. Järjestöpuolella pettymys oli tietenkin suuri, mutta EK saattoi vedota siihen, ettei kirjallista sitoumusta ollut. Toinen esimerkki: Eräs kuntasektorin pääluottamusmies väitti talousjohtajan suullisesti luvanneen paikallisissa neuvotteluissa lisärahaa palkkoihin 0,5 milj. euroa. Lupausta ei ollut paperilla ja se kiistettiin, niinpä pääluottamusmies johti joukkonsa ulosmarssiin talousjohtajan ”petoksen” vuoksi. Pääluottamusmies ei ollut ymmärtänyt, etteivät yksittäiset viranhaltijat voi päättää kunnan rahoista.

Lisäksi on muistettava, ettei koskaan ei saa olla niin kiire, ettei ehdi suullisesti kerrata ja käydä läpi omin sanoin, mitä on sovittu.

Vastapuolen neuvotteluvoiman yliarvioiminen ja oman neuvotteluvoiman aliarvioiminen. Molempiin on helppo syyllistyä. Monet tutkitut psykologiset seikat saavat meidät kokemaan olevamme altavastaja (työnantaja vs. työntekijä tai esimies vs. alainen, korkeammin koulutettu vs. vähemmän koulutettu, iso firma vs. pieni firma jne.). Tutkimusten mukaan n. 80 %:ssa tapauksia altavastajakokemus on vain tunne. Tämän tunteen syntyessä tulisi avoimesti keskustella itsensä kanssa ja kysyä, mistä tämä tunne syntyy ja onko sillä mitään tekemistä esillä olevassa neuvottelutilanteessa. On myös syytä muistaa, että jos joku haluaa neuvotella, hänellä on mielestään enemmän voitettavaa neuvottelemalla kuin olemalla neuvottelematta.

Aika-ansa eli deadline. Jos omalla osapuolella on kiire tai ajanpuute verrattuna vastapuoleen, on oma osapuoli joutumassa aika-ansaan ja voi joutua tekemään nopeita päätöksiä kiireen ja paineen vallitessa. Aikapaineessa tekee myös helposti myönnytyksiä enemmän kuin on tarkoitus, jotta neuvottelutulos ei vaarantuisi. *"Kyllä tämänkin sopimuksen kanssa voi elää"*, on tyyppinen jälkikommentti ja synninpäästö itselle.

Ajan suhteen on aina tasattava punnukset. On etsittävä sellainen takaraja, jonka psykologinen vaikutus on molemmille sama. Aikaraja-taktiikka on yksi vanhimmista ja tehokkaimmista painostustaktiikoista.

Vaatimusten ja tavoitteiden sekoittuminen. Esitetty vaatimus (ehdotus) ei ole sama kuin neuvottelutavoite. Tämä on tärkeä käsitteellinen ero. Jokaisen vaatimuksen takana on jokin tavoite eli intressi. Vaatimusten pitäisi pohjimmiltaan olla intressien synnyttämiä. Vaatimusten esittäminen on aina hyvin helppoa, kun taas omien (tai vastapuolen) todellisten tavoitteiden hahmottaminen ja niiden julkituominen voi olla vaikeata. Aina ei edes omia intressejä (tai vastapuolen) ole pohdittu eikä selkeytetty riittävästi. Hyvä esimerkki on ns. muutosturvasta neuvottelemisen. Neuvottelut lähtivät käyntiin työntekijäpuolen vaatimuksella, jonka mukaan irtisanovan työnantajan olisi maksettava irtisanomisrahaa. Neuvottelutulosta ei syntynyt. Kun osapuolet lopulta pääsivät yhteiseen käsitykseen siitä, mitä tavoitteita (työllistymistä ja uuden työpaikan löytämistä) neuvotteluilla tuli edistää, saatiin sopu. "Irtisanomissakko" olisi ollut kelvottomin keino tavoitteiden toteuttamiseksi.

Vaatimukset voivat helposti olla mahdottomia, mutta jos ne voidaan kytkeä todellisiin tarpeisiin ja intresseihin, ne usein muuttuvat mahdollisiksi - ehkä toisen muotoisiksi, mutta kuitenkin tavoitteiden suuntaisiksi.

Eero Heimolinna
neuvotteluvalmentaja

Joulukuun kolumni: Mitä juristin tulee tietää neuvotteluista.

Suunnitellessanne vuoden 2013 neuvottelukoulutusta muistakaa kysyä Negoralta.

Tyytyväisyystakuu! Mikäli kuulijakunta sattuisi olemaan tyytymättömään koulutukseen, emme laskuta kuin matkakustannukset.

PS. jos haluat tietää enemmän ja syvällisemmin po. aiheesta, Negora Oy tietää ja kertoo mielellään.

www.negora.fi

eero.heimolinna@gmail.com

040-5041875