

## Projekt revitalisering af lokal løndannelse.

Titel:

Fælles forhandleruddannelse



### Baggrund

Et af resultaterne fra OK15 er, at der skal arbejdes med at revitalisere lokal løndannelse. Der har i Region Midtjylland været afholdt et stormøde, samt efterfølgende to arbejdsgruppe møder, med henblik på at komme op med forskellige forslag til at revitalisere lokal løndannelse. Et af disse forslag var at nedsætte en projektgruppe, der skal komme med forslag til konkrete projekter der kan godkendes i HMU. Herefter skal de godkendte projekter fremsendes til koncern HR, for at blive samlet i et katalog over forslag til revitalisering af lokal løndannelse.

Dato 09.05.2016

Ulrich Olsen

Tlf 78470216.

ulrols@ps.rm.dk

Side 1

I psykiatri og social er vi blevet enige om at udarbejde et projekt om en fælles forhandleruddannelse. Den fælles forhandleruddannelse dækker over at det er en uddannelse for både arbejdsgiver og arbejdstager. Det vil sige at begge parter deltager på lige fod og side om side på uddannelsen. Uddannelsen tager som sagt udgangspunkt i forhandlinger, men har som indledende del også fokus på de nye vilkår der er gældende for både arbejdstager og arbejdsgiver. De seneste år er økonomien blevet strammere og strammere, samt både forlodsfinansiering og udmøntningsgaranti er væk. Hvad er mulighederne så i de lokale lønforhandlinger. Det er nogle af de nye vilkår som uddannelsen skal prøve at klæde deltagerne på til.

### Formål:

Formålet med projektet "fælles forhandleruddannelse" er tosidet. For det første skal det give deltagerne ny viden om de vilkår der er gældende i dag. For det andet skal det give deltagerne, både ledelse og tillidsrepræsentanter nogle færdigheder der fremmer parternes fælles forståelse for de vilkår og betingelser, der er gældende i forhandlingssituationen, for derigennem at skabe det bedste grundlag for en konstruktiv forhandling. Udfordringen er ofte, at ledelse og TR ikke er klædt lige godt på til forhandlingen. Det ender ofte ud i skuffede parter på begge sider.

En sideeffekt af uddannelsen er, at de forhandlingsteknikker man tilegner sig på uddannelsen, kan bruges i alle arbejdssituationer hvor A og B siden skal nå til enighed.

## Beskrivelse af projektet

Som udgangspunkt tænkes uddannelsen gennemført på følgende måde:

Uddannelsen kan gennemføres på 2 dage.

Første dag er en indføring i de praktiske og aftalemæssige rettigheder, pligter samt kutymer der er i forhold til lokal løndannelse. Herunder råderum, forhandlingspligt, budgetter, forlodsfinansiering, tilbageløbsmidler, udmøntningsgaranti, etc.

Det foreslås at dagen er en kombination af gennemgang af praktik, og diskussioner i grupper. Der kan med fordel lægges et par dage ind imellem dag et og to, hvor der kan læses noget forhandlingsteori, som forberedelse til dag to.

Dag to er en kombineret teori og praktik dag, hvor kursisterne bliver undervist i forhandlingsteknikker, og arbejder i grupper hvor man prøver forskellige teknikker af..

Projektgruppen havde oprindeligt valgt tre dage, men endte med kun at tage to dage, da det er mere overskueligt og nemmere at planlægge med, for både ledere og TR. Det vil sige at der er større sandsynlighed for at begge parter kan deltage i to dage, i stedet for tre.

## Økonomi

Der er søgt om at få del i centrale midler fra koncern HR, som kan bruges til undervisning, forplejning, samt eventuelt lokaler.

RM har fået lov til at bruge 250.000 fra forhandlingsfællesskabet. Før deadline ultimo juni kan man ikke sige en eventuel fordeling af projektmidler.

Der er fra PS søgt om 200.000 kr. Det økonomiske grundlag for at gennemføre uddannelsen vil være tilskud fra den centrale pulje. Da PS har været igennem en større spareproces, er der ikke afsat midler i budgetterne til at gennemføre en sådan uddannelse. Det ses derfor ikke som et alternativ at gennemføre uddannelsen med brugerbetaling.

Da der ikke umiddelbart er kompetencer i PS regi, der kan undervise i forhandlingsteknikker, skal der hyres eksterne undervisere ind. Der vil i højere grad, være mulighed for at HR afdelingen sammen med en repræsentant fra en faglig organisation kan undervise i råderum, pligter og rettigheder ift. lokal løndannelse. Vi forestiller os således at der kombineres en arbejdstager og en arbejdsgiver delt indgangsvinkel på denne del.

Det vurderes at man med fordel kan gennemføre uddannelsen en til to gange i første omgang. Således er der mulighed for, at dem der ikke kan komme på i første runde, kan hoppe på i anden runde. Gennemførelsen afhænger ligeledes af den økonomi der bliver tildelt.

Der kan også arbejdes på en mere langsigtet plan, hvor man kører uddannelsen en gang om året, fremadrettet. Denne løsning kan give problemer ift. at skaffe deltagere nok, samt et økonomisk mellemværende, da projektpengene nok ikke rækker hertil.

Det er vurderingen at man på et hold, kan håndtere ikke mere end ca. 30-40 deltagere af gangen.

### **Deltagere**

Det er tanken at både ledere, og tillidsrepræsentanter skal kunne deltage på uddannelsen sammen. Her tænkes alle TR samt, ledere fra AL og OI ned til laveste ledelsesniveau.

Det er ønskværdigt at afsnit/afdelinger eller områder der melder sig til samlet, kommer af sted de samme dage.

### **Succeskriterier**

Succeskriteriet er, at der både deltager TR og ledere side om side på uddannelsen og at begge sider oplever bedre lønforhandlinger fremadrettet.

### **Tidshorisont for gennemførelse af projektet**

Tidligste start tidspunkt vil være ultimo september 2016, da tilbagemeldingen om muligheden for eksterne midler først foreligger primo august.

### **Evalueringsprocessen**

Efter hvert kursus, ift. indhold og udbytte