

Ny konfiguration i byggeriet

■ Et nyt it-system til producenter af typehuse i træ skal forbedre konkurrenceevnen i en tid, hvor branchen er præget af hård konkurrence og økonomisk krise. Bag systemet står Factotech og Byggeriets Innovation, der på en konference den 5. november i Horsens. Typehusfirmaerne HP3 og Friefeldt Huse, der begge har været med i udviklingsprocessen, har implementeret og tester i øjeblikket første version af systemet. Den endelige udgave af systemet forventes at være klar til drift ved udgangen af 2008. jc

Mindre Martin Professional

■ Den danske producent af avanceret belysning til blandt andet diskoteker, Martin Professional, mærker nu også den verdensomspændende økonomiske krise. Virksomheden har netop afskediget 27 timelønnede medarbejdere på sin fabrik i Frederikshavn. Dermed når beskæftigelsen ned omkring 500 medarbejdere. For et år siden var der næsten halvandet hundrede medarbejdere mere. Reduktionen skyldes lavere efterspørgsel på de europæiske markeder, mens det går bedre i USA. jc

Ny færgerute til Norge

■ Rederiet Fjord Line vil åbne en ny færgerute mellem Hirtshals, Stavanger og Bergen. Rederiet venter, at den nye rute vil kunne nå et årligt passagerantal på cirka en kvart million. Ruten får efter planen fire ugentlige afgang. For ganske kort tid siden besluttede et andet norsk rederi, Kyst Link, at stoppe sin rute mellem Hirtshals og Sydnorge. Det største norske rederi i Hirtshals er fortsat Color Line, der en kort periode også har været det eneste rederi med ruter mellem Hirtshals og Norge. jc

Ledere svigter deres egne lønforhandlinger

FORHANDLINGSTAKTIK.

Danske ledere er elendige til at forhandle. Ikke mindst, når det gælder deres egen løn. Få de gode råd om, hvordan du bliver klædt på til din næste lønsamtale.

■ Af Ulla Gunge Hansen

Når virksomhedens leder skal ind til topchefen for at forhandle sin egen løn, er der rigtig stor risiko for, at han kommer til at klare sig virkelig dårligt. Danske ledes forhandlingskompetencer kan nemlig ligge på et ganske lille sted, og det rammer dem, når de skal tilkæmpe sig en god løn. Det fortæller administrerende direktør Keld Jensen fra MarketWatch, en international konsulentvirksomhed med speciale i blandt andet forhandlingsteknik.

»Lederne har simpelthen ikke forhandlingskompetencer. Blandt mange ledere er kompetencen selvært, og hvis de har fået undervisning i forhandling, viser det sig oftest, at der er tale om kurser på to eller tre dage, som har været en del af deres uddannelse. Det betyder også, at de har det svært til deres egne lønsamtaler,« siger Keld Jensen.

MarketWatch har i samarbejde med Handelshøjskolen i København fået udarbejdet en undersøgelse blandt 3.600 ledere, der viser, at de generelt er svage udi forhandlingens kunst.

Bliver ekstra følsomt

Ledernes inkompetence gør også forhandlingerne langt mere følsomme.

»Når man forhandler, bliver man følelsesmæssigt involveret. Men er

man inkompetent, fylder det endnu mere. Det handler jo om psykologi, og hvis man ikke får, hvad man synes, man er værd, så føler man sig vraget,« siger Keld Jensen.

Et af problemerne, når parterne sidder bænket ved forhandlingsbordet, er, at lederen selv ikke er fantasifuld nok i sit oplæg.

»Det er alt for få komponenter, der kommer i spil til forhandlingen. I mange forhandlinger er man for fokuseret på at bare at få flere penge. Men så bliver det tit et nulsumspil, hvor arbejdsgiveren skal give 1.000 kroner mere uden at få mere for pengene,« siger Keld Jensen.

For eksempel vinder både leder og arbejdsgiver ved en aftale, der går på, at lederen skal have en uddannelse, der måske vil koste lederen selv 40.000 kroner. Arbejdsgiveren vil kunne trække skatten fra det beløb, og samtidig få en dygtigere medarbejder. Imens vil lederen slippe for først selv at skulle tjene de mange penge, som der i øvrigt skal betales skat af.

Forbered forhandling

I det hele taget kan lederen blive langt bedre rustet ved at forberede sig mentalt på en lønsamtale, fortæller Keld Jensen:

»Du må for eksempel aldrig træde ind i en forhandling, uden på forhånd at kende din målsætning. Lige så vigtigt er det at kende sin smertegrænse, hvor man rejser sig og går, hvis man ikke får, hvad man gerne vil have. Og tænk igennem, hvilken løn, du får i forhold til, hvad du vil kunne få andre steder.«

Definér variable

Tænk også over, hvilke løntyper, der kan komme i spil ud over bare kolde kontanter.



»Det kan være en uges mere ferie, bredbånd derhjemme, avisabonnement eller andre ting. Find ud af, hvad værdien af de ting er for dig, og hvor meget mere, du skulle have i løn for selv at kunne bære det,« råder Keld Jensen.

Planlæg tid og sted

Mange lønforhandlinger bliver iføl-

ge Keld Jensen lidt stedmoderligt behandlet.

»Det bliver tit til venstrehandsforhandlinger torsdag klokken 16 inden du skal hjem. Sæt ordentlig tid af til det.«

Planlæg også, hvor I skal sidde, rent fysisk.

»Tænk over, om I skal sidde på chefens kontor, eller om I kan vælge

»Alt for mange er ubevidst inkompetente i forhandling. Men man kan meget nemt købe en god bog om det, og så blive langt bedre,« fortæller adm. direktør i MarketWatch, Keld Jensen. Foto: PR

et mere neutralt område,« siger Keld Jensen.

Luk aftalen

Forhandling er baseret på kommunikation, og man kan risikere at gå forbi hinanden. Bed derfor arbejdsgiveren om at nedfælde, hvad I er blevet enige om - og hvad I ikke er nået til enighed om.

»På den måde er man sikker på, at man har forstået tingene på samme måde, og man får afsluttet forhandlingerne ordentligt,« siger Keld Jensen.

ulha@erhvervsbladet.dk

Danmarks største ledelses- og HR-arrangement - hent ny viden og inspiration

**PERSONALE
LEDELSE
HR I PRAKSIS
2008 | NORDJYLLAND**

5. og 6. november kl. 9.00 - 17.00

- For ledere på alle niveauer i små, mellemstore og store virksomheder - private, institutionelle og offentlige
- Unikt, jordnært konferenceprogram: Over 30 sessioner - 100 indlægsholdere
- Stor specialmesse for ledelse og Human Resources - 80 udstillere

Se konferenceprogram og udstillerliste på www.akkc.dk/personaleledelse2008

Entré ved indgangen til hele konferenceprogrammet og messen:
En dag 500 kr. (inkl. moms), begge dage 800 kr. (inkl. moms).
Fakturering kan ske mod forevisning af legitimisation.
Evt. tilmelding: ehe@akkc.dk eller se www.akkc.dk/personaleledelse2008

Aalborg Kongres & Kultur Center

Partnere: Spar Nord • NORDJYSKE Medier • Aalborg Kommune • Region Nordjylland • Aalborg Portland • Center for virksomhedsudvikling • Lederne Himmerland • LO Aalborg • Martin Professional • LOGSTOR • Den Europæiske Socialfond (EU)

EKSTRA: UNIK PRÆKONFERENCE

4. november 2008 kl. 9.00

Hent ny viden og inspiration hos en af verdens mest toneangivende ledelsesguruer

Rosabeth Moss Kanter

Professor, Dr., Harvard Business School, USA*

Financial Times om hendes bog Change Masters:
"Rosabeth Moss Kanter er forfatter til den mest betydningsfulde bog i det tyvende århundrede om forandringsledelse".

The Times november 2007:
"... Kanter er blandt de 50 mest magtfulde kvinder i verden..."

Konferencen indledes af toplederne:

- Jette Egelund, Owner & Chairman, VIPP A/S.
- Kurt K. Larsen, Chairman of the Supervisory Board, DSV A/S.
- Anders Thorup, Vice President, HR & Communication, Aalborg Portland A/S.

Partner: Aalborg Universitet Deltagegebyr: 1.200 kr. (inkl. moms).
Tilmelding: ehe@akkc.dk eller tlf. 9935 5566

*Professor, Dr. Rosabeth Moss Kanter, the Ernest L. Arbuckle Professor of Business Administration, Harvard Business School