



Mediation

BEMIDDELING ARBEIDSCONFLICT + EXIT

Human Care  Mediation

Mediation en bemiddeling bij arbeidsconflicten

Voor het oplossen van een arbeidsconflict kan bemiddeling helpen.

HumanCare-Mediation helpt met de inzet van een bemiddelaar/mediator om de samenwerking te herstellen, belemmeringen weg te nemen bij re-integratie in het arbeidsproces en bij beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden.

- Herstel van samenwerking/onderlinge verhoudingen
- Re-integratie
- Exit-mediation

Maak het bespreekbaar

Mediation biedt uitkomst voor het oplossen van geschillen die arbeidsgerelateerd zijn. Het betreft de bemiddeling tussen werknemer en leidinggevende/organisatie of werknemers onderling. Op tijd bespreekbaar maken van de problemen kan verdere escalatie en onnodige stress voorkomen. Tussenkost van een goede mediator helpt de communicatie weer op gang en geeft ieder de ruimte om zijn kant van de zaak te belichten.

De mediator bewaakt het evenwicht en zorgt voor een veilige setting. Er kan in goed overleg worden gewerkt aan oplossingen die ieders belang dienen.

Soms is het nodig om even los van de wederpartij met de mediator te kunnen praten; we noemen dit gesprekken in caucus. In onderling overleg wordt bepaald of er caucus gesprekken nodig zijn en wanneer dit het geval is wordt caucus voor betrokken partijen ingezet. De caucusgesprekken zijn vertrouwelijk en geven gelegenheid om zaken rustig op een rijtje te zetten, wat doorgaans mediationproces ten goede komt.

Hieronder staat de definitie van arbeidsconflict en de toelichting hierop aangehaald zoals beschreven in de STECR-werkwijzer arbeidsconflicten.

STECR-definitie arbeidsconflict

Twee individuen, één individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwardsboomt of ergert. Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden.

STECR-toelichting:

Deze definitie houdt in dat één van de partijen bij een arbeidsverhouding – min of meer eenzijdig- een probleem de status van arbeidsconflict' kan geven. De kenniskring hecht eraan te benadrukken dat, los van de werknemer in kwestie, arbeidsconflicten veelal geleidelijk ontstaan en bijvoorbeeld door miscommunicatie en/of (een) bepaalde leidinggevende stijl(en) verder kunnen escaleren. Het is belangrijk daaraan vroegtijdig aandacht te besteden.

HumanCare-Mediation sluit aan op de STECR werkwijzer arbeidsconflicten en ondersteunt bij het oplossen van knellende situaties (in de aanloop naar) een arbeidsconflict met de volgende interventies:

- *Personal (conflict)Coaching*
- *(Pendel)bemiddeling*
- *Mediation*

Personal (conflict)coaching biedt uitkomst bij het voorkomen en/of verhelpen van een arbeidsconflict; de coachee (degene die zich laat coachen) wordt een klankbord geboden en geholpen om de situatie te ontrafelen en in perspectief te zien. De uitkomst van de coaching kan zijn dat het arbeidsconflict wordt voorkomen of alsnog door de coachee zelf opgelost; een uitkomst kan ook zijn dat coachee er klaar voor is om problemen met wederpartij(en) via (pendel)mediation aan te pakken.

Pendelmediation wordt ingezet als de mediator gevraagd wordt om een brug te slaan naar wederpartij(en); de mediator neemt dan contact op met de andere partij(en) en bemiddelt tussen partijen afzonderlijk om tot een vergelijk te komen. Soms gaan partijen dan alsnog met elkaar contact opnemen om er verder zelf uit te komen of wordt via de ingeslagen weg met pendelbemiddeling het geschil opgelost. In andere gevallen neemt de bereidheid toe om elkaar in een mediationbijeenkomst te treffen en zaken face tot face op te lossen

Mediation komt te pas in geval de partijen besprekingen willen hebben onder begeleiding van de mediator in een gezamenlijke mediationbijeenkomst. Naast de bemiddeling van kwesties binnen de arbeidsorganisatie kan het ook zakelijke mediation betreffen van de arbeidsorganisatie met externen zoals freelancers, leveranciers, klanten en overige mensen, bedrijven of instanties waarmee (medewerkers van) de arbeidsorganisatie in geschil zijn.

Mediation kan geschillen helpen oplossen.

Voorkom verdere escalatie

De mediation richt zich grotendeels op:

- Het verhelderen van standpunten
- Het in beeld brengen van ieders belangen
- Het oplossen van de problemen.

Vaak is het zinvol om vroegtijdig een geschilbemiddeling te starten, om oplopende spanning en escalatie te voorkomen. Via bemiddeling/mediation blijkt vaak herstel van de arbeidsrelatie mogelijk; soms is het nodig om de werkcontext te veranderen of te bespreken op welke manier een nieuwe rol of positie binnen of buiten de organisatie zal plaatsvinden. Indien er gesproken moet worden over de beëindiging van de arbeidsrelatie, dan is ook dit mogelijk via de z.g.n. Exit-mediation.

Exit-mediation

Met in achtneming van wederzijdse belangen helpt de exit-mediator om overeenstemming te krijgen over de wijze, de termijn en de condities waaronder beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden. Mediator verwerkt de uitkomsten van de mediation via een format in een beëindigingsovereenkomst, die tot besluit door de partijen ondertekend wordt.

Nadat het signaal is gegeven dat een beëindiging van de samenwerking/het dienstverband (door één of beide partijen) beter of wenselijker is, kan ertoe worden besloten om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan via exit-mediation. Een weloverwogen besluit na voldoende overwegingstijd over en weer leidt tot een definitieve melding om uit elkaar te gaan. Partijen gaan onder begeleiding van de mediator met elkaar in gesprek om de werkzame periode zo goed mogelijk af te hechten. Nadat er overeenstemming is bereikt over de wijze waarop, de termijn en de condities worden de afspraken van partijen door de mediator in een beëindigingsovereenkomst vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

Meestal zijn er eerdere pogingen geweest om herstel van de samenwerking of re-integratie in 1^e en 2^e spoor te ondernemen; indien er langs die weg geen of onvoldoende resultaat is behaald rest er veelal geen andere uitweg dan afscheid nemen. Een hard eenzijdig afscheid via de rechter geeft naast hogere kosten vaak een wrang en onbevredigend gevoel. In mediation is er plaats voor goed overleg en is het mogelijk om elkaar recht in de ogen te kijken nadat zaken goed zijn geregeld en emoties een plek kunnen krijgen.

In voorbereiding op de exit wordt goed afgestemd over verwachtingen en de eventuele inzet van derden/adviseurs. Doorgaans zijn er al eerdere gesprekken geweest; als dit niet het geval is start de mediation met separate intakes met partijen. Doorgaans wordt er daarna in één lange sessie van een dagdeel gewerkt aan een passende uitkomst, waarbij alle mensen en middelen die daarvoor nodig zijn binnen bereik worden gehouden. Partijen brengen zelf te bespreken items in en Mediator draagt een format aan waarin de noodzakelijk te bespreken items aan bod komen zodat er geen belangrijke zaken over het hoofd worden gezien. Doorgaans start degene die gemeld heeft het dienstverband te willen beëindigen met een eerste voorstel, waarna over en weer met korte pauzes en eventuele caucus-gesprekken met mediator zaken worden uitgewerkt. Nadat er overeenstemming is bereikt werkt mediator de beëindigingsovereenkomst uit, waarna partijen de beëindigingsovereenkomst tekenen. Een wettelijke bedenktijd van 14 dagen staat standaard opgenomen in de overeenkomst. Mediator sluit de mediation na de bedenktijd af met een officieel beëindigingsbericht per e-mail waarna de mediation definitief is afgerond.

Een ontslagprocedure via de kantonrechter is vaak een onvoorspelbare, tijdrovende en kostbare procedure. Met exit-mediation is er voor partijen snel duidelijkheid te verkrijgen over hun positie en met minder kosten tot een voor beiden acceptabele oplossing te komen.

Neem [contact](#) op voor meer informatie of een vrijblijvende kennismaking.