

Goede zakelijke mediation bij een arbeidsconflict



Bij mediation gaat het om conflictbemiddeling. Het kan een oplossing bieden voor conflicten waarbij rechtstreekse onderhandelingen niet goed mogelijk zijn. Twee of soms meer partijen die een conflict hebben, praten met elkaar onder begeleiding van een onafhankelijke mediator. Dit moet zonder juridische procedures een oplossing opleveren. Zakelijke mediation kun je onder andere inzetten bij een arbeidsconflict.

Zakelijke mediation bij arbeidsconflicten kan onder andere gaan over het functioneren van een werknemer, een re-integratietraject of de samenwerking tussen een werknemer en leidinggevende. De mediation kan zich richten op het einde van de arbeidsrelatie, maar ook op een beter vervolg.

Met mediation kun je de arbeidsrelatie op een betere wijze beëindigen

Nut van zakelijke mediation bij een arbeidsconflict

Met zakelijke mediation bij een arbeidsconflict voorkom je dat een conflict meteen een juridische inzet krijgt, waarna alleen een rechtszaak nog uitkomst biedt. Ook bespaar je tijd en geld als je zonder een vaak langdurige juridische procedure het conflict kunt beëindigen. Verder kun je met de werknemer een oplossing bereiken die voor jullie beiden bevredigend is.

Daarnaast kun je met mediation de arbeidsrelatie op een betere wijze beëindigen dan via de rechter of eventueel zelfs een goed vervolg geven. Wat bijdraagt aan een oplossing is de vertrouwelijkheid waardoor partijen vrijer kunnen spreken en de ruimte die ze krijgen om inzicht te verwerven in elkaars positie en emoties. Ook biedt mediation de mogelijkheid tot maatwerkafspraken.



Met mediation bereik je niet altijd een oplossing. Als er na mediation evengoed nog een juridische rechtsgang nodig is, heeft de mediation extra geld gekost.

Weigeren van mediation

Hoewel mediation in principe vrijwillig is, kan het weigeren ervan negatieve gevolgen hebben. Een belangrijk punt is dat als er toch een rechtszaak volgt, rechters meewegen of beide partijen genoeg moeite hebben gedaan om het vertrouwen te herstellen via onder andere mediation.

Weiger je als werkgever mediation, dan loop je het risico dat je een (hogere) billijke vergoeding moet betalen bij een juridische beëindiging van de arbeidsovereenkomst of dat je ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Daarnaast mis je de mogelijkheid om het arbeidsconflict op een andere manier op te lossen dan via het beëindigen van de arbeidsrelatie. Ook krijg je bij een directe rechtsgang te maken met kosten voor de rechtszaak, die behoorlijk kunnen oplopen als het een langdurige rechtszaak wordt.

Ook werknemers die mediation weigeren, lopen meerdere risico's, namelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst of geen of een lagere ontslagvergoeding. Daarnaast kun je, als het om een re-integratietraject gaat met mediation, onder voorwaarden stoppen met de loonbetaling aan de werknemer als deze niet meewerkt aan de mediation. Hierbij moet dan wel duidelijk zijn dat die mediation van belang was voor een goede re-integratie.

Voorkom onduidelijkheid over wie de kosten van de mediation draagt

Drie fasen

Een goede mediation vraagt om veel aandacht tijdens drie fasen waarin je mediation kunt opdelen: een beginfase, communicatiefase en afrondende fase. Deze komen hieronder aan de orde.

Beginfase: keuze mediator

Voorkom onduidelijkheid over wie de kosten van de mediation bij het arbeidsconflict draagt (vaak is dat de werkgever). Maak daarvoor vooraf duidelijke afspraken. Kies vervolgens een mediator die gespecialiseerd is in arbeidszaken en bij voorkeur ook over juridische kennis op dit terrein beschikt. Dat is vanwege het eventueel opstellen van [een vaststellingsovereenkomst \(tool\)](#) als jij en de werknemer besluiten uit elkaar te gaan.

Als de mediator daarvoor de juridische kennis in huis heeft, voorkomt dit dat je apart een jurist moet inhuren. De mediator moet daarnaast ervaring hebben met het vinden van praktische oplossingen. De werknemer moet als andere partij ook inspraak hebben bij de keuze van de mediator. Beide partijen moeten voldoende vertrouwen in de mediator hebben om het conflict op te kunnen lossen.

De mediator moet onafhankelijk zijn en mag geen belang hebben bij het vinden van een bepaalde oplossing. Hij beslist niet over de oplossing, maar ondersteunt de partijen bij het helder krijgen van hun echte belangen en verschaft waar nodig inzichten op basis van zijn ervaring.

Ga verder na of het om een geregistreerde mediator gaat. Nederland kent twee private registers om de kwaliteit en werkwijze van aangesloten mediators te waarborgen. Het betreft het MfN- (Mediatorsfederatie Nederland) en het ADR-register.

Mediators zijn in Nederland niet verplicht om zich te registreren

Daarnaast is er een register voor internationale mediation, het IMI-register (International Mediation Institute). De aangesloten mediators moeten zich houden aan opleidingseisen, een theorie- en praktijkexamen afleggen en hun kennis en vaardigheden op het gebied van mediation bijhouden. Mediators zijn in Nederland niet verplicht om zich te registreren. Kies een geregistreerde mediator omdat je dan meer verzekerd bent van kwaliteit.

Willen jij en de werknemer gebruikmaken van de diensten van een mediator, dan kunnen jullie een mediationovereenkomst tekenen met daarin de afspraken over de gang van zaken bij de mediation. Het is belangrijk dat hierin staat dat beide partijen zich constructief opstellen en de besproken zaken [geheimhouden \(artikel\)](#). Dit voorkomt het risico dat ze vertrouwelijke informatie niet geheimhouden of tegen elkaar gebruiken in een eventueel juridisch vervolg. Over het algemeen zal een dergelijke bepaling standaard zijn opgenomen in een mediationovereenkomst.

Communicatiefase: goede communicatie tijdens de mediation

Een valkuil bij zakelijke mediation bij een arbeidsconflict kan zijn dat partijen onvoldoende inzicht hebben in de eigen belangen en deze niet goed kunnen verwoorden. De mediation kan dan geen bevredigende uitkomst opleveren. Ook als partijen niet open communiceren kan dat ervoor zorgen dat de mediation mislukt.

Een ander risico op communicatiegebied is dat partijen blijven praten over hun standpunten in plaats van over de eigenlijke inhoud en belangen. Dit kan een duurzame, effectieve oplossing van het conflict in de weg staan. Een kundige mediator houdt dergelijke zaken in de gaten en leidt ze in goede banen. Je doet er echter goed aan hier zelf ook alert op te zijn. Let er tijdens de mediation verder op dat de mediator geen oplossing afdwingt. Hij mag het gesprek alleen begeleiden.

Verder kunnen overhaaste beslissingen tot problemen leiden. Onder druk kunnen partijen akkoord gaan met oplossingen waarvan ze de gevolgen niet goed overzien. Voorkom dus haastige beslissingen van zowel jezelf als de werknemer. Daarnaast kan er sprake zijn van onrealistische verwachtingen. Het is daarom belangrijk dat jij en de werknemer een realistische kijk hebben op wat jullie via mediation kunnen bereiken.

Afrondende fase: duidelijke schriftelijke afspraken

Van belang bij zakelijke mediation bij een arbeidsconflict is dat de partijen en mediator de oplossing en de bijbehorende voorwaarden [goed op papier zetten \(tool\)](#) en ondertekenen met hun handtekening. Alleen dan zijn de tijdens de mediation gemaakte afspraken bindend. Daarnaast moeten de afspraken bij het op papier zetten, duidelijk geformuleerd zijn. Is dat niet het geval, dan dreigt het risico van nieuwe geschillen of zelfs een voortzetting van het conflict.

Besluiten jij en de werknemer bij de mediation de arbeidsrelatie te beëindigen, dan kan dat in de vorm van een vaststellingsovereenkomst. Het ondertekenen van een vaststellingsovereenkomst kan nadelig uitpakken als die niet aan alle juridische eisen voldoet. Het is daarom belangrijk dat je een mediator hebt ingeschakeld die over voldoende juridische kennis beschikt (zie eerder). Vraag anders om advies bij een jurist voordat je de vaststellingsovereenkomst ondertekent.

De communicatie tussen partijen en met de mediator moet goed verlopen

Verschillende stappen goed zetten

Het is om meerdere redenen aan te bevelen om eerst mediation in te zetten bij een arbeidsgeschil voordat je naar de rechter stapt. Van belang is wel om de verschillende stappen die erbij horen goed te zetten. Dat betekent in het begin een gezamenlijke keuze voor een ervaren mediator met wie beide partijen een klik hebben. Daarna moet de communicatie tussen de partijen en met de mediator goed verlopen. Tot slot zijn duidelijke afspraken nodig die juridisch kloppen en die schriftelijk zijn vastgelegd en zijn ondertekend.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl