

Arbeidsconflict of familieconflict?

Mediation wordt in arbeidsgeschillen steeds vaker ingezet. Bij de mediation in deze intervisie(r) gaat het echter niet alleen om een arbeidsconflict, maar speelt ook een familiekwesitie een rol. Hoe ga je daar als mediator mee om? En wat doe je als de mediation uiteindelijk op een voor jou onverwachte wijze eindigt? Cora van de Put blikt terug.

Door Cora van de Put-van Hooijdonk

Toen een verwijzer mij belde en aangaf dat ze een bijzondere vraag voor me had, was ik meteen een en al oor. ‘Wil jij voorgaand aan een gezamenlijk gesprek in een mediationstraject met de drie partijen afzonderlijk spreken? Ze kunnen namelijk nog niet met elkaar aan tafel.’

Nu start ik wel vaker, met name bij arbeidsconflicten, met intakegesprekken met betrokkenen, maar de bijzonderheid hier was dat ze elkaar zelfs niet tegen mochten komen. Volgens de verwijzer ‘zou dat niet goed gaan’. Omdat ik verder geen voorinformatie wilde krijgen, werden in overleg met de verwijzer drie afspraken gepland met een half uur ertussen op een locatie waar beveiliging aanwezig was. Een bode zou zorgen voor de ontvangst en zou de partijen laten plaatsnemen in een wachtruimte waar ik hen op zou halen.

De verwijzer had betrokkenen al duidelijk gemaakt dat het bij mediation toch echt de bedoeling is dat partijen met elkaar gaan communiceren. Daar waren partijen zich van bewust, maar kennelijk was het nu nog te vroeg.

Afzonderlijke gesprekken

Medewerkster Tanja kwam samen met haar echtgenoot als eerste voor het intakegesprek. De echtgenoot opende het gesprek met de mededeling dat de leidinggevende van zijn vrouw niet als gesprekspartner werd gezien omdat zij als de grote boosdoener werd ervaren. Sterker nog, ze was het niet eens waard om mee te praten, aldus de echtgenoot. De werkgever moest maar iemand naar het mediationstraject sturen die écht namens het bedrijf kon spreken en het probleem kon oplossen. Tevens werd door de echtgenoot van Tanja meteen op tafel gelegd dat de derde belanghebbende, die behalve collega ook tante van de medewerkster bleek te zijn, al helemaal geen gesprekspartner was. Met haar aan tafel gaan was uitgesloten. In de beleving van Tanja speelden haar leidinggevende en haar tante onder één hoedje en werd er alles aan gedaan om haar het werken onmogelijk te maken. Het tweede intakegesprek voerde ik met de leidinggevende. Zij

gaf aan dat het voor haar onacceptabel was dat ze roosters zó op moest stellen dat de twee collega's (en familieleden) elkaar niet tegen zouden komen. Daarbij kwam dat Tanja onvoldoende zou functioneren. Voor haar was er maar een oplossing: exit voor Tanja.

Als laatste sprak ik de collega/tante van Tanja. Zij wilde graag met plezier werken en wilde eigenlijk helemaal niet bij het arbeidsconflict tussen werkgever en Tanja betrokken worden. Het conflict met haar nichtje Tanja was een privéaangelegenheid en had volgens haar geen invloed op het arbeidsconflict dat zich tussen Tanja en de werkgever afspeelde.

Exit als oplossing

Ik schatte in dat met z'n allen aan tafel gaan, te veel van het goede zou zijn. Dus stelde ik voor om te starten met gesprekken tussen de werkgever en Tanja. Immers, de baan van Tanja stond behoorlijk onder druk. Aan de oproep van de echtgenoot van Tanja werd gehoor gegeven; de leidinggevende die ik eerder had gesproken kwam samen met de directeur. Tanja vond het behoorlijk spannend omdat ze heel graag een oplossing wilde voor een situatie die ze als behoorlijk ziekmakend ervoer. De echtgenoot kreeg vertrouwen door de aanwezigheid van de directeur.

De start ging moeizaam omdat de echtgenoot weigerde de leidinggevende een hand te geven. Ik gaf aan dat een hand geven helpt bij het respectvol omgaan met elkaar, maar ik bleek een roepende in de woestijn. Omdat de directeur snel ‘meters’ wilde maken werd de aandacht verlegd van de handdruk naar de inhoud.

Twee gezamenlijke gesprekken waren nodig om de pijnpunten en belangen (waarbij rechtvaardigheid voor Tanja erg belangrijk was en voor de werkgever de continuïteit op de werkvloer) op tafel te krijgen en naar elkaar toe uit te spreken dat exit de beste oplossing in deze situatie was. Beide partijen hadden globaal aangegeven hoe een beëindigingsovereenkomst er in hun ogen uit moest zien. We gingen uit elkaar met de afspraak

dat adviseurs zouden worden geraadpleegd en dat ze beiden binnen twee weken een schriftelijk voorstel aan de ander zouden doen. Reageren op elkaars voorstel zou uitgesteld worden tot ons gezamenlijk gesprek enkele weken later waarin het belangrijkste doel was te komen tot een concrete invulling van de beëindigingsovereenkomst.

Voorafgaand aan dit laatste gesprek was mijn inschatting dat overeenstemming geen probleem kon worden omdat beide voorstellen behoorlijk dicht bij elkaar zaten, maar daar zat ik mis. Tanja en haar echtgenoot wilde per se dat in de overeenkomst duidelijk werd gemaakt dat de schuld bij de werkgever

werd de beëindigingsovereenkomst opgemaakt en ondertekend. Tot mijn verrassing werd de eis om de schuldvraag te beschrijven losgelaten. Het stuk tekst waarin de kantonrechtersformule verwoord werd, verviel helemaal. Partijen beperkten zich tot het noemen van een geldbedrag. Dit was voor mij een bevestiging dat de oplossing echt uit partijen moet komen om draagvlak te hebben. In de vorige bijeenkomst was ik te *eager* geweest toen de oplossing zo dichtbij leek, maar partijen niet tot overeenstemming konden komen. Beide partijen waren nu tevreden met de inhoud.

Ze gingen liever naar de rechter. Wat jammer.

lag. En dat ging de werkgever echt te ver. Ik vroeg hen op welke wijze het voor beide partijen wel acceptabel zou kunnen zijn. Omdat dit niets opleverde, deed ik wat ik eigenlijk altijd doe. Namelijk vragen om alternatieve oplossingen. Toen deze niet kwamen, week ik af van mijn gebruikelijke werkwijze om mogelijke oplossingen door de partijen te laten benoemen door zelf nog een voorstel op tafel te leggen: de mogelijkheid om het hele stuk tekst waarin de kantonrechtersformule verwoord werd te laten vervallen en ons te beperken tot het noemen van een bedrag. Deze mogelijkheid werd meteen, zonder enige discussie, van tafel geveegd door de echtgenoot van Tanja. Ook zag ik nog een kans in een rekenfout van de werkgever in het voordeel van Tanja die wel benoemd was, maar in mijn ogen onvoldoende benut werd. Ook dit haalde niets uit. Ze gingen liever naar de rechter. Wat jammer. Ze waren zo dichtbij.

Natuurlijk was daar ook nog de collega/tante. Hoe hiermee om te gaan? Zowel de werkgever als Tanja bevestigden wat eerder al was opgemerkt. De collega/tante had geen bemoeienis met het arbeidsconflict van Tanja met haar werkgever. Maar wat te doen met het familieconflict? Zowel Tanja als haar tante gaven aan dat de tijd er niet rijp voor was om deze mediation te benutten voor de familieaangelegenheid. Voor de werkgever, die hier praktisch gezien last van had, was dit een bevestiging dat de gang naar de kantonrechter nog de enige optie was. Met een slecht gevoel rondde ik de mediation af.

Het weekend ging eroverheen en op maandag schreef ik aan alle betrokkenen het beëindigingsbericht van het mediationtraject.

Toch overeenstemming

Twee dagen later werd ik positief verrast. Het beëindigingsbericht was bij de werkgever en Tanja kennelijk een prikkel geweest om nogmaals te kijken naar elkaars voorstel. De gedachte dat ze na alle gedane inspanningen weer terug bij af waren, was toch niet bevredigend. Op dat moment was de tijd blijkbaar wel rijp voor beweging. Met een kleine aanpassing

Zelfevaluatie

Uiteraard was dat voor mij het moment om eens te reflecteren op de mediation. Voor mij kwamen twee leermomenten boven drijven. Ten eerste was daar die handdruk die niet werd gegeven. Ik heb het moment voorbij laten gaan en eigenlijk was ik heel blij dat alle aanwezigen gewoon doorgingen met waar ze voor gekomen waren. Toch zat het mij niet lekker. Respect is een waarde die voor mij bovenaan staat. Achteraf gezien had ik stil willen staan bij dit moment door de waarden tot onderwerp van gesprek te maken. Een gemiste kans. Het tweede leermoment zat aan het einde van het traject. Meestal geef ik partijen die niet tot overeenstemming lijken te komen altijd bedenktijd en vaak levert dit nog andere inzichten op. Nu deed ik dat niet omdat partijen op mij heel stellig overkwamen. De waarde van het geven van ruimte werd na enkele dagen duidelijk. Gelukkig nog niet te laat, maar toch. Altijd doen dus.



Over de auteur

Cora van de Put-van Hooijdonk is als NMI Gecertificeerd Mediator actief bij arbeidsconflicten, bestuursrechtelijk geschillen (met name op doorverwijzing van de rechtbanken) en bemiddelingen tussen artsen en patiënten. Zij is de ontwikkelaar van MediationCouR®.