

VAN ledenbijeenkomst 15 juni 2020 (ZOOM)

De bijeenkomst waar bijna de helft van ons ledenbestand aan deelnam, werd geopend door onze voorzitter. Zij introduceerde Dick Allewijn, die zijn interactieve bijdrage 'Arbeidsmediation, een bijzonder vak' had gedoopt.



Dick is al ruim 20 jaar MfN registermediator met een algemene praktijk, met name in geschillen bij de overheid. Hij is lid van het College van Beroep van de Stichting Tuchtrechtspraak Mediators. Is oud-rechter en niet in de laatste plaats emeritus-hoogleraar mediation aan de VU. De eerste en tot nu toe enige hoogleraar mediation in ons land.

Dick omschrijft een arbeidsconflict als een 'hobbel in een arbeidsverhouding' en benoemt een aantal bijzondere aspecten van arbeidsmediations. Het is meestal een issue van scheiden of blijven. De 'formele macht' van de werkgever op grond van de arbeidsrelatie. De vereiste vrijwilligheid wordt soms als relatief ervaren, dit kan met name schuren de strategische inzet van mediation. De vertrouwelijkheid is een belangrijk thema, bijvoorbeeld als betrokkenen aandringen op verslaglegging over verloop en einde van de mediation. Juridisch is er verder onderscheid tussen de mediationovereenkomst tussen betrokkenen, en de opdrachtrelatie met werkgever die doorgaans betaalt. Volgens Dick Allewijn is terecht in het VAN profiel voor de arbeidsmediator ingebed, dat een gespecialiseerde mediator kennis nodig heeft van zowel het arbeidsrecht, de organisatieleer alsook van conflictenleer. Arbeidsverhoudingen zijn in Nederland sterk juridisch gereguleerd.

Bovendien kent een arbeidsmediation ook enkele 'eigen gebruiken'. Zoals daar zijn:

- Vaak afzonderlijke intake
- Betaling door de werkgever (*wie betaalt, bepaalt?*)
- Providers, repeatplayers, interne mediators
- Beperking in aantal uren
- 'Doelmediation' (re-integratie, exit)
- Gespecialiseerde mediators

(Ervaren) machtsverschillen in arbeidsmediation kan leiden tot een patroon van dictator/slachtoffergedrag. Dan geldt: *empower them both!* Er kan sprake zijn van warm (emotioneel) conflictgedrag en ook van koud (zo zijn de regels nu eenmaal) conflictgedrag. In een geëscaleerd conflict voelen beiden zich slachtoffer van de ander, ook het gevoel van machteloosheid speelt vaak bij beide betrokkenen.

Vervolgens kregen we een aantal thema's waar deelnemers in break-out rooms met elkaar over van gedachten konden wisselen, om daarna plenair een of twee onderwerpen verder uit te diepen

- Het fenomeen repeat player/one-shotter
- De rol van providers
- Het eigen belang van de mediator (relatiebehoud)
- Hoe komt de keuze voor mediation tot stand?
- Hoe komt de keuze voor de mediator tot stand?
- Hoe wint en behoudt de mediator het vertrouwen van beide partijen?
- De afzonderlijke intake, de ratio daarvan, de kansen daarvan en de risico's daarvan
- De mediation met een tevoren vastliggend doel ("exit", "re-integratie")
- De rol van inhoudskundigheid
- Het machtsverschil en de snelle juridisering

Terug vanuit de break-outs in de plenaire sessie, bleek dat veel fraaie onderwerpen zich lenen voor verdere uitdieping. Van de *voors* en *tegens* van voorgesprekken en de noodzaak tot het opbouwen van een vruchtbare werkrelatie met de cliënten, via de rol van de advocaat/partijadviseur aan tafel tot de dynamiek rondom de interne (organisatie)mediator. Ter aansluiting heeft Dick Allewijn nog gereflecteerd op de in ontwikkeling zijnde wetgeving.

Enkele citaten uit de presentatie:

- *Mediator, wat zegt je middenrif?*
- *Mediation is het begeleiden van betrokkenen naar waar zij willen zijn.*
- *Het enkele feit dat advocaten aan tafel zitten, helpt je in de diagnostiek volgens Glasl*
- *Het profiel van de VAN arbeidsmediator voorziet terecht in kennis op 3 cruciale aspecten:*
 1. *Het (arbeids)recht*
 2. *Organisatiekunde*
 3. *Conflictologie*

Tenslotte nog over de machtsbalans in een arbeidsmediation:

- | Mediation conform MfN | Arbeidsmediation in praktijk |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Twee partijen hebben belang bij een oplossing van een kwestie• Ze komen er samen niet uit en verkennen de mogelijkheid van mediation• Ze kiezen samen op de vrije markt van mediators een mediator om hen te begeleiden naar een win-win oplossing• Dit model veronderstelt een zekere machtsbalans | <ul style="list-style-type: none">• Twee partijen hebben belang bij een oplossing van een kwestie• Het recht of een protocol schrijft arbeidsmediation voor• Werkgever neemt de regie bij de keuze voor een mediator en betaalt (meestal)• Werknemer benadeelt zijn rechtspositie als hij daar niet in meegaat• Op deze manier komt het machtsverschil mee naar de mediationtafel → lastig om daar weer evenwicht in te brengen. |

Het was een leuke en bijzonder informatieve sessie, die wat de onderwerpen betreft nog veel langer door had kunnen gaan. Het voornemen is dan ook om vervolg van deze bijeenkomst plannen. Wij zien er naar uit.