



VAN DAM

— ARBEIDSMEDIATION —

**Conflicten
oplossen
is beter dan
uitvechten.**

Probeer
het eens
met een
professionele
mediator.





Contact gegevens

Telefoonnummer

06 25 04 1551

E-mail

info@vandammediation.nl

Website

www.vandammediation.nl

Inleiding _____ 2

Mediation: beter dan een juridische oplossing _____ 2

Een mediator is altijd onpartijdig _____ 2

Een rechtzaak is duur _____ 2

Arbeidsconflict _____ 3

Arbeidsconflict als werknemer _____ 3

Arbeidsconflict als werkgever _____ 3

Mediation heeft vele voordelen _____ 4

Met elkaar door een deur of uit elkaar gaan? _____ 4

Arbeidsmediation _____ 5

Mediation op advies van de bedrijfsarts _____ 5

Mediation helpt _____ 5

De oplossingen _____ 6

Exit-mediation _____ 7

Exit-mediation als oplossing _____ 7

Hoe verloopt de exit-mediation? _____ 7

De vastellingsovereenkomst _____ 8

Alles in orde _____ 8

Wie ben ik? _____ 9

Mijn mediation stijl _____ 9

Mijn visie _____ 9

Mijn werkwijze _____ 10

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

*Goed dat u geïnteresseerd bent in arbeidsmediation.
U kiest ervoor om het conflict op te lossen.*

Mediation is altijd beter dan een juridische oplossing

Arbeidsmediation helpt om conflicten te voorkomen maar ook om bestaande conflicten op te lossen. Het is niet fijn om een conflict te hebben en al zeker niet op het werk. Een groot deel van ons leven brengen we door op het werk en hebben daar contacten met de leidinggevenden, met je collega's in het team of op de afdeling.

Ruzies komen echter overal voor, ook op het werk. Het is een goede zaak om ruzies niet te laten escaleren maar met elkaar in gesprek te gaan.

Een goed gesprek kan helpen en zorgt ervoor dat jullie begrip voor elkaar krijgen, dat jullie zelf tot een oplossing komen. Lukt het niet om met elkaar in gesprek te gaan dan kan ik als arbeidsmediator jullie daarbij helpen.

Een mediator is onpartijdig

Een arbeidsmediator is onpartijdig en stelt zich neutraal op en is er voor jullie samen.

Arbeidsmediation is een goede manier om problemen uit de wereld te helpen, en wordt steeds vaker toegepast. Het is zeker een betere manier dan het conflict te laten escaleren, niet meer met elkaar het gesprek willen aangaan en uiteindelijk in de rechtszaal te belanden.

Een rechtszaak is duur

In de regel is een rechtszaak duur, duurt lang, heeft een onzekere uitkomst voor beide partijen. Daarnaast zijn er bij een rechtszaak altijd verliezende partijen en wordt de relatie vrijwel altijd beschadigd.

Op de volgende pagina's vindt u een uitleg over arbeidsmediation, kort, bondig maar duidelijk.

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

Arbeidsconflict als werknemer

Heb je een arbeidsconflict als werknemer met je werkgever of leidinggevende? Aarzel dan niet het conflict op te lossen.

Een arbeidsconflict kan snel escaleren tot een hoogoplopende ruzie. De sfeer wordt er niet beter op. Het kan leiden tot ziekteverzuim waardoor je situatie er zeker niet beter op wordt.

Vaak adviseert de bedrijfsarts arbeidsmediation. De werkgever zal veelal het advies van de arbodienst opvolgen. Een professionele arbeidmediator kan helpen een oplossing te vinden.

Een oplossing gebonden? Dan ga je weer met plezier naar je werk.

Arbeidsconflict als werkgever

Heb je als werkgever of als leidinggevende een arbeidsconflict met een medewerker, probeer dat dan eerst zelf op te lossen.

Ga met elkaar in overleg. Lukt dat niet dan is het tijd om na te denken over het vervolgtraject, zoals mediation. Let op: ziekteverzuim is vaak het gevolg van escalatie van het conflict.

Er moet voldaan worden aan de (WvP) Wet verbetering Poortwachter. Verder overleg is niet meer mogelijk. De kosten lopen op door vervangend personeel in te zetten. De collega-werknemers moeten het wegvallen van de collega opvangen. Dat leidt tot extra werkdruk. Kortom een situatie die vraagt om een oplossing.

Een arbeidsconflict kan leiden tot daling van de productiviteit. Het verpest de sfeer tussen collega's op de werkvloer en geeft veel stress.

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

Mediation heeft vele voordelen

Mediation heeft vele voordelen ten opzichte van andere vormen van conflictbemiddeling. De traditionele vorm om conflicten op te lossen, bijvoorbeeld via een kantonrechter, kost vaak veel tijd en geld. De uitkomst is niet vooraf te bepalen, er is altijd een winnaar en een verliezer.

Weer met elkaar door een deur of gescheiden wegen?

Een aantal gesprekken, onder leiding van een mediator, kan al voldoende zijn om weer met elkaar door een deur te kunnen. Een arbeidsmediator is neutraal en onafhankelijk en zorgt dat betrokkenen in vertrouwelijkheid met elkaar kunnen praten. Alles wat besproken wordt blijft geheim.

Is er een oplossing door de betrokken partijen gevonden dan kan deze vastgelegd worden in een overeenkomst. Is er geen oplossing voor het arbeidsconflict gevonden dan kunnen partijen tot de conclusie zijn gekomen dat het wellicht beter is de wegen te scheiden. Er kan over gegaan worden tot exit-mediation.

Ook de exit-mediation wordt begeleid door de mediator. Werkgever en werknemer gaan in gesprek over de voorwaarden om de arbeidsrelatie te beëindigen. Eventueel bijgestaan door hun juridische adviseurs.

Is men het uiteindelijk eens over de voorwaarden dan kunnen de juridische adviseurs deze opnemen in een vaststellingsovereenkomst.

De betrokken partijen zullen deze na akkoord ondertekenen.

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

Mediation op advies van de bedrijfsarts

Een eerste afspraak met de bedrijfsarts wordt gemaakt. Je doet je verhaal. Er komt een advies: de bedrijfsarts constateert dat er wel beperkingen zijn maar dat deze gepaard gaan met een arbeidsconflict. Advies van de bedrijfsarts: een korte periode van rust en het daarna bespreekbaar maken met een onafhankelijke derde, een mediator.

Herken je dit? En dan?

De werkgever zal het initiatief nemen en komt met een naam van een mediator. Je gaat zelf ook op zoek naar een mediator. Uiteindelijk stemmen jullie in met een van de geselecteerde mediators. Misschien heb je al advies gevraagd bij een jurist, je werkgever misschien ook wel. Is dat een probleem? Nee, zeker niet. Zowel de werkgever als de werknemer hebben recht op juridische bijstand.

Ondanks dat je juridische bijstand hebt is het verstandig om toch het advies van de bedrijfsarts te volgen, arbeidsmediation.

Mediation helpt

Mediation helpt om een conflict bij te leggen, een oplossing te vinden, weer aan het werk te gaan. Een juridische procedure kan wel vele maanden duren. Naast de juridische kosten loopt het loon door. Vervangend personeel moet aangenomen worden. De collega's moeten het werk doen van de zieke werknemer. Er moet veel tijd geïnvesteerd worden in het re-integratie traject (Wet verbetering Poortwachter).

Toch vraag je je af: waar kan mediation toe leiden? Wat kan dat nou helpen? We komen er toch niet uit! Antwoord: er is altijd wel een oplossing te vinden. Mediation helpt om begrip voor elkaars standpunten te krijgen, om te weten wat je bezighoudt, om weer de toekomst positief tegemoet te kunnen zien, rust te krijgen.

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

De oplossingen

Wat zijn de oplossingen dan wel?

Nou, dat is geheel aan jullie.

Je komt eruit:

Je gaat weer aan het werk, de relatie is hersteld.

of

Je kiest, als dat mogelijk is, voor een herplaatsing binnen het bedrijf.

Alle afspraken worden vastgelegd.

Je komt er niet uit:

Het is duidelijk, jullie moeten uit elkaar, het gaat echt niet meer.

Via exit-mediation worden de afspraken m.b.t. hoe jullie uit elkaar gaan op papier gezet, dat is de vaststellingsovereenkomst.

En als al het bovenstaande niet lukt:

Je gaat juridisch verder, het komt tot een rechtszaak.

Iemand trekt aan het kortste eind. Wie is onduidelijk? De kosten lopen hoog op. Het is goed om, voordat het tot een rechtszaak komt, meegewerkt te hebben aan arbeidsmediation.

Tijdens de rechtszaak zal de vraag of je meegewerkt heb aan mediation, zeker gesteld worden. Wat besproken is tijdens mediation wordt niet meegedeeld, jullie hebben geheimhoudingsverplichtingen.

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

Exit-mediation als oplossing

Je hebt je best gedaan als werkgever en je hebt alles gegeven als werknemer tijdens de arbeidsmediation. Jullie komen niet tot een oplossing en hebben beide uitgesproken dat het beter is om uit elkaar te gaan. Dat is natuurlijk geen leuk moment. Het is echter wel een oplossing voor het conflict wat jullie hebben. De mediation gaat over in exit-mediation.

Het is voor zowel de werkgever als werknemer verstandig om je te laten bijstaan door een jurist die gespecialiseerd is in arbeidszaken. Als werkgever en werknemer er mee instemmen kunnen de juristen aanwezig zijn tijdens de exit-mediation. De juristen hebben daarbij dezelfde geheimhoudingsverplichting als de betrokken partijen.

Hoe verloopt de exit-mediation?

De te bespreken punten

Eerst moeten de te bespreken punten op de agenda gezet worden. Wat zijn dat zoal:

- de einddatum
- de transitievergoeding
- de eindafrekening
- vrijstelling van werkzaamheden
- het concurrentie- en/of relatiebeding
- de finale kwijting, het geheimhoudingsbeding
- het inleveren van de bedrijfseigendommen
- het getuigschrift
- de bedenktijd
- het recht op WW doordat de werkgever het initiatief tot beëindigen van het arbeidscontract heeft genomen

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

De vaststellingsovereenkomst

Stuk voor stuk worden de bovenstaande punten besproken. Tijdens exit-mediation wordt er natuurlijk stevig onderhandeld.

Als er op alle punten een akkoord is bereikt, is het belangrijk om die goed op papier te zetten. Dit is dan de vaststellingsovereenkomst. Er is geen onduidelijkheid meer. De mediator, of een van de juridische vertegenwoordigers kan deze vaststellingsovereenkomst maken. Meestal wordt deze door de jurist van de werkgever gemaakt.

Zowel de mediator als de jurist van de werknemer doet een controle of alles goed is weergegeven en niets is vergeten.

Alles in orde

Dit is het moment dat betrokken partijen tot ondertekenen overgaan. Alleen de betrokken partijen ondertekenen, de mediator niet. Hij heeft het proces begeleidt om te komen tot een oplossing van het conflict maar is geen partij.

Na ondertekening is het belangrijk om elkaar de hand te schudden, misschien niet zo makkelijk maar wel goed om te doen. Exit-mediation kost veel energie van de partijen.

Er zijn weken overheen gegaan voordat men het eens was, een moment van rouw is daar. Het moet allemaal verwerkt worden. Het uit elkaar gaan betekent ook dat de werkgever en de werknemer weer aan de toekomst kunnen gaan werken.

Nadat de voorwaarden besproken zijn, en daarover een akkoord is bereikt, kunnen jullie weer de toekomst tegemoet treden.

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

Ik ben een geboren Rotterdammer en ben een aanpakker, maar wel met aandacht voor relaties.

Geen cultuur is mij vreemd. Wat bedoel ik daar mee? Ik ben enorm nieuwsgierig naar wie mensen zijn en wat ze drijft. Ook heb ik veel gereisd en in verschillende culturen gewerkt. In Azië, het Midden-Oosten, Oost-Europa, de USA en Zuid-Amerika. Als geboren Rotterdammer hou ik van aanpakken maar wel met aandacht voor relaties. Waar iemand vandaan komt boeit mij. Weten wat hij of zij te vertellen heeft vind ik belangrijk. Als mediator heb ik geen vooroordelen en ben ik nieuwsgierig naar de mens; man, vrouw, oud, jong. Van dichtbij tot ver weg.

Mijn mediation stijl

Ik ben rustig, kan goed luisteren en ben een professional die de juiste vragen durft te stellen. Vragen die misschien een beetje pijn doen, maar wel nodig zijn om de angel van het conflict op tafel te krijgen. Niet bang om mezelf te zijn benoem ik wat ik zie en hoor. Uiteraard wel in de rol van de onpartijdige, neutrale arbeidsmediator. Want dat is wat een mediator doet. Ruimte maken waarin partijen zelf de beste oplossingen formuleren.

Mijn visie

Ik ben een ondernemer. Nieuwe dingen bedenken en ontdekken. Na veertig jaar ondernemerschap met grote bedrijven, als directeur, DGA en CEO met honderden mensen in dienst, ben ik nu in een fase beland waarin ik me volledig richt op menselijke interactie. Fulltime, zonder personeel. Van mijn intrinsieke nieuwsgierigheid mijn beroep maken. Uit mijn ondernemersperiode neem ik mee dat ik niet regio-gebonden ben. Eventueel ben ik internationaal beschikbaar. ik schrijf en spreek vloeiend engels.

Altijd beschikbaar zijn voor mijn klanten vind ik belangrijk, zodat zij tot een goede oplossing komen.

**Conflicten
oplossen is
beter dan
uitvechten.**

**Probeer het
eens met een
professionele
mediator.**

Contact gegevens

Telefoonnummer

06 25 04 1551

E-mail

info@vandammediation.nl

Website

www.vandammediation.nl

Mijn werkwijze

Neem contact met mij op. We maken een afspraak en starten met een gratis telefonisch intakegesprek van een 1/2 uur.

Tijdens dit individuele intakegesprek informeer ik jullie over het mediation proces. Kiezen jullie voor mij als jullie mediator dan starten we met het prikken van een datum om met elkaar in gesprek te gaan. Mogelijk zijn een aantal gesprekken nodig om tot een oplossing te komen.

Mediation begint met een door jullie ondertekende mediationovereenkomst. Hierin is vastgelegd welke afspraken van toepassing zijn. Denk hierbij aan twee belangrijke afspraken; vertrouwelijkheid en geheimhouding.

Als mediator ben ik onpartijdig en neutraal en zal het proces begeleiden maar mij niet met de inhoud van het gesprek bemoeien. Het bewaken van het mediationproces en zorgen voor de voortgang is een belangrijk onderdeel voor een goede mediation.

Mediation is vrijwillig. Maar heb je eenmaal gekozen voor mediation niet vrijblijvend. Je committeren aan het vinden van een oplossing is belangrijk.

Het doel van de gesprekken is; weer naar elkaar gaan luisteren en vertrouwen in elkaar krijgen. Jullie proberen een oplossing te vinden en zijn daar dan ook zelfverantwoordelijk voor.

Is er een oplossing gevonden, dan worden de gemaakte afspraken opgenomen in een vaststellingsovereenkomst. Deze kan door mij worden opgesteld en door jullie ondertekend.

Komen jullie tot de conclusie dat een verdere samenwerking niet mogelijk is dan kan exit-mediation de uiteindelijke oplossing zijn. Ook de exit-mediation zal ik begeleiden. De vaststellingsovereenkomst voor exit-mediation kan opgesteld worden door mij of een van de betrokken juridische adviseurs.

Alle gesprekken kunnen plaats vinden op het bedrijf of op een locatie waar je je veilig voelt.

Contact gegevens

Telefoonnummer

06 25 04 1551

E-mail

info@vandammediation.nl

Website

www.vandammediation.nl

Copyright © 2020 VanDamMediation

Auteur: Aad van Dam

Omslagontwerp: Emilia Langtry / Emvision

Vormgeving pagina's: Emilia Langtry / Emvision

Fotografie: Chris Gorzeman / Capital Images

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Deze brochure is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. VanDamMediation behoudt zich het recht voor zonder enige verplichtingen naar of jegens derden aanpassingen aan deze brochure door te voeren.