

In dialoog naar een passende oplossing

Bij (conflict)kwesties op de werkvloer kan het nodig zijn om een onafhankelijk, deskundig persoon in te schakelen om tot een oplossing te komen. Mediation biedt mogelijkheden om met deskundige begeleiding te komen tot een oplossing die passend is. Daarbij wordt op constructieve wijze met elkaar verkend wat de situatie is en hoe hier mee om te gaan.

Wat is mediation?

Mediation is het gezamenlijk oplossen van een kwestie onder begeleiding van een onafhankelijke deskundige derde: de mediator. Daarbij wordt van alle betrokkenen inzet verwacht om te komen tot een oplossing die voor beide passend is. Luisteren naar en je verplaatsen in elkaar is een belangrijk onderdeel om van daaruit overeenstemming te kunnen bereiken. De mediator begeleidt het proces om in dialoog tot een passende oplossing te komen. Het onderwerp van gesprek is 'een kwestie die de betrokkenen verdeeld houdt'.

Mediation in arbeidskwesties

Het doel van mediation in arbeidskwesties is om samen te komen tot afspraken rondom de arbeidsrelatie die voor alle betrokkenen acceptabel zijn. Er worden afspraken gemaakt over herstel en continuering van de arbeidsrelatie. Het kan echter zijn dat de mediation resulteert in het maken van afspraken rondom de beëindiging van de arbeidsrelatie, dan wel het dienstverband, als dat voor alle betrokkenen acceptabel is. Soms start een mediation met dit doel, dan is er sprake van een exit-mediation. Het uitgangspunt van mediation is wel dat vooraf alle mogelijke oplossingen opengehouden worden.

Waarom mediation?

Vanuit onze visie is een conflict niet altijd negatief, het scherpt de geest en houdt je alert. 'Een organisatie zonder conflicten is geen lerende organisatie' en in de meeste gevallen zijn conflicten heel goed door betrokkenen zelf op te lossen. Soms lukt dat echter niet en dan biedt mediation een kans om onder begeleiding van een deskundige anders én samen naar de kwestie te kijken. Om zo toch samen tot een oplossing te komen en daarmee de kwestie om te zetten in een kans. Doordat je er als betrokkenen zelf invloed op hebt en de oplossing mede hebt bepaald, is er meer draagvlak voor een duurzame onderlinge afspraak en een betere samenwerking in de toekomst.

Als betrokkenen bij mediation bepaal je zelf de oplossing, de mediator doet dat niet. Dat is ook een belangrijk verschil met een juridische procedure waarbij een rechter of andere instantie een bindende uitspraak doet, die onbevredigend of nadelig kan uitpakken. Een ander voordeel van mediation ten opzichte van een juridische procedure is dat het veelal sneller en daarmee ook financieel voordeliger is. De mediator zal een mediation niet langer laten voortduren dan noodzakelijk is, na twee tot drie gezamenlijke bijeenkomsten moet er zicht zijn op een reële oplossing. Een gemiddelde mediation is dan ook binnen twee maanden afgerond.

Werkwijze MediationPoint

Stap 1

De mediation start met *een afzonderlijk (intake-)gesprek* met de betrokkenen. Bij de uitnodiging voor dit gesprek zendt de mediator de documenten toe die van toepassing zijn in de mediation. De doelen zijn wederzijds kennismaken, meer te horen over ieders verhaal achter 'de kwestie', de gebeurtenissen, emoties, zienswijze, en de wensen te horen voor de toekomst, waarom

In dialoog naar een passende oplossing

er voor mediation is gekozen en wat de eventuele alternatieven zijn.

Stap 2

Daarna vindt het *eerste gezamenlijke gesprek* plaats met alle betrokkenen, op een voor de betrokkenen neutraal terrein. Na uitleg van de mediation regels wordt de Mediation Overeenkomst getekend door betrokkenen én de mediator. Daarna het is het doel om elkaars verhaal te horen en indien mogelijk begrip voor elkaars zienswijze te krijgen. Een ander doel is inzicht krijgen in de overeenkomsten en de verschillen om zo te kunnen bepalen waar er over gesproken dient te worden.

Stap 3

Vervolg gesprekken gezamenlijk hebben als doel de verschillen én de overeenkomsten te bespreken en te komen tot oplossingen. Bij het formuleren van een oplossing wordt met elkaar verkend wat voor alle betrokkenen werkelijk van belang is, wat nodig is om tot een oplossing te komen en welke criteria gewenst zijn voor een oplossing. De mediation richt zich op het komen tot gezamenlijke acceptabele afspraken daarover.

Stap 4

Als er een oplossing bereikt is die voor alle betrokkenen acceptabel is, worden in *het afrondende gesprek* de afspraken rondom de bereikte oplossing met elkaar doorgenomen. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst tussen de betrokkenen, de zogenaamde Vaststellingsovereenkomst.

Verder van belang

Álle gesprekken in het kader van mediation zijn vertrouwelijk. Geheimhouding is een belangrijke randvoorwaarde voor de mediation. Alle betrokkenen, ook de mediator, verklaren schriftelijk dat zij zich houden aan de geheimhouding.

Een juridisch adviseur of een (ander) vertrouwd persoon kan bij de mediation worden betrokken. Dit kan alleen als alle

betrokkenen hiermee akkoord zijn. De mediator zal dat met allen afstemmen.

Alle aan MediationPoint verbonden mediators zijn geregistreerd in het landelijk Mediatorsfederatie Nederland (MfN)-register. Dat betekent dat zij gebonden zijn aan de kwaliteitseisen om als MfN-register geregistreerd te blijven. De overeenkomst, het reglement en de gedragsregels van het MfN worden gehanteerd.

Mediation bij MediationPoint

MediationPoint is al meer dan twintig jaar werkzaam op het gebied van mediation en richt zich daarbij op mediation in arbeidskwesties. De bij MediationPoint aangesloten mediators hebben diverse achtergronden en zijn geschoold in diverse mediation-methodieken en interventies. Afhankelijk van de situatie wordt een passende mediationmethodiek en -interventie ingezet.

De mediators van MediationPoint leveren graag een bijdrage aan het in dialoog toewerken naar een passende oplossing!

