



## “MEDIATION BIJ ARBEIDSCONFLICT: EEN ONGELUKKIGE START”

### **Een ongelukkige start**

De heer Heitinga is werkzaam bij een groot bedrijf dat machines bouwt voor de scheepvaart. De heer van der Valk is de Algemeen Directeur van het bedrijf.

In de wachtkamer zit de heer Heitinga nogal stuurs te kijken naast het koffiezetapparaat en in de andere hoek zitten de heer Van der Valk en nog een dame. Ik vraag beide partijen te komen. Zij kijken elkaar niet aan en geven elkaar geen hand. Dat zegt al veel.

### **LEES VERDER:**

- [Zonder overleg een extra persoon meenemen naar de mediation](#)
- [Onenigheid over de betaling van de mediation tussen de partijen](#)
- [Inschakelen van juristen zet regelmatig kwaad bloed](#)
- [Een ongelukkige start met een geslaagd einde?](#)

**MED**  
RECHT

# MEDIATION BIJ ARBEIDSCONFLICT: EEN ONGELUKKIGE START

## Zonder overleg

De heer Heitinga reageert nogal opgewonden omdat zijn werkgever schijnbaar ongevraagd iemand meeneemt. Om een scène in de wachtkamer uit te sluiten, stel ik voor dit onderwerp te bespreken in de mediationkamer. De heer van der Valk legt uit dat de dame de personeelsmanager is en dat zij aanwezig moet zijn, omdat zij alle informatie heeft over de ziekte en het reïntegratieproces. Voorts geeft hij aan dat hij het mediationtraject betaalt en dat het dan ook normaal is dat hij iemand mee kan nemen.

De heer Heitinga is duidelijk. Dit is niet volgens de regels van het Nederlands Mediation Instituut (NMI), deze heeft hij immers grondig door genomen. Het NMI zegt hierover het volgende: *Voorafgaande aan het mediationtraject moet duidelijk zijn wie aan de mediatieafel plaatsneemt. Beide partijen moeten hiermee akkoord gaan.*

De casemanagers van MedRecht geven dit vooraf altijd duidelijk aan en dit wordt ook nog eens per uitnodigingsbrief bevestigd.

Er is dus een probleem. Zowel de heer Heitinga als de heer van der Valk blijven bij hun standpunt. Ik leg uit wat de basisprincipes zijn van mediation; beide partijen moeten akkoord gaan met de aanwezigen aan tafel. Zo niet, dan kan niet worden gestart met mediation. Mediation is op basis van vrijwilligheid. De heer Heitinga voelt zich duidelijk geïntimideerd door de twee personen tegenover zich. Er ontstaat hierdoor een disbalans. Ik stel voor dat mevrouw op de gang wacht en als dat nodig is erbij geroepen kan worden voor de nodige

aanvullingen. Gelukkig gaan beiden akkoord en kunnen we verder.

## De Mediationovereenkomst

Het invullen van de mediationovereenkomst geeft ook de nodige problemen. De heer Van der Valk vindt dat de heer Heitinga best de helft van het traject kan betalen. De heer Heitinga weigert dat beslist. Hij geeft aan dat het niet zijn schuld is dat hij nu in deze situatie verkeert. De heer van der Valk geeft aan ook niet verantwoordelijk te zijn en vraagt zich af waarom hij als werkgever voor alle kosten moet opdraaien. Na wat heen en weer gedraai geeft de heer van der Valk toe en zegt dat hij alle kosten op zich zal nemen, als er maar een oplossing uit komt.

## Waar gaat het conflict nu eigenlijk om?

Eigenlijk is het probleem heel simpel; de heer Heitinga heeft zich ziek gemeld na een voorval met een collega op het werk en was daarna niet meer bereikbaar. De huisarts heeft namelijk geadviseerd dat hij maar wat afstand moet nemen van het werk.

De heer van der Valk is zeer ontevreden dat hij de heer Heitinga op geen enkele manier kon bereiken en heeft wat zakelijke brieven verstuurd naar de heer Heitinga op advies van de bedrijfsjurist.

De heer Heitinga schakelde ook direct een advocaat in, die ook enkele pittige brieven heeft verstuurd.

Deze briefwisseling heeft bij beide partijen kwaad bloed gezet. Beide partijen hebben hun kant van het verhaal kunnen vertellen waarna de gemoederen kalmeerden. Er leek wat begrip te komen voor de andere partij.

# MEDIATION BIJ ARBEIDSCONFLICT: EEN ONGELUKKIGE START

## Verloop van het traject

Dit mediationtraject behelsde nog 2 bijeenkomsten. Uiteindelijk hebben de partijen zelfs samenwerkingsafspraken gemaakt en hebben daartoe een vaststellingsovereenkomst ondertekend.

Het conflict is uitgesproken en het vertrouwen nam langzaam weer toe.

Je ziet het vaak gebeuren; voorafgaande aan het mediationtraject zijn de partijen door elkaar al flink op stang gejaagd. Vooral als er direct advocaten bij betrokken zijn, worden de messen geslepen.

Soms is het al te laat. Dan zijn de partijen al zo kwaad op elkaar dat het erg lastig is om er nog een afdoende oplossing uit te krijgen.

In dit geval is het gelukkig goed afgelopen.

N. van den Herik<sup>1</sup> – NMI Mediator

---

<sup>1</sup> Namen en enkele andere feiten zijn gewijzigd om herkenbaarheid te voorkomen.