



# Conflictbemiddeling

## Dialogo als oplossing

De tijden dat medewerkers hun hele loopbaan bij een en hetzelfde bedrijf doorbrengen, liggen goeddeels achter ons. Mensen en dus ook medewerkers zijn mondiger geworden, maken zelf ook keuzes over welke richting zij op willen gaan met hun leven en carrière. Kortom, de arbeidsmarkt en de relatie tussen werknemer en werkgever zijn drastisch veranderd de afgelopen jaren. Het komt steeds vaker voor dat werkgever en werknemer het over, voor ieder van hen belangrijke zaken, niet met elkaar eens zijn. Op zo'n moment ligt een conflict al snel op de loer. Zo ver hoeft het echter helemaal niet te komen. Met de inzet van conflictbemiddeling voorkomt u dat zaken escaleren, bewaart u de goede sfeer in uw bedrijf én bespaart u zichzelf hoge kosten aan procedures en aan advocaten.

### Conflictbemiddeling volgens Epheon

Conflicten ontstaan op velerlei wijzen. Een conflict over primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden is meestal direct zichtbaar en voelbaar. Lang niet altijd is de oorzaak echter duidelijk zichtbaar en ligt een directe confrontatie tussen bedrijf en medewerker ten grondslag aan een verstoorde arbeidsverhouding. Reorganisaties waarbij medewerkers tegen hun zin in moeten veranderen van functie binnen het bedrijf, ongewenste taakuitbreiding binnen de huidige functie, veranderende arbeidsomstandigheden, medewerkers die de druk om iedere dag opnieuw te moeten presteren niet langer meer kunnen opbrengen, etc. zijn echter evenzeer redenen waardoor medewerkers en bedrijven het gevoel krijgen niet meer bij elkaar te passen. In voornoemde gevallen heeft een conflict zich in eerste instantie nog helemaal niet geopenbaard. Het sluimert als het ware onder de oppervlakte. Langzaam maar zeker, als de prestaties van de medewerker verminderen of deze zich ziek meldt zonder duidelijk aanwijsbare reden, wordt duidelijk dat het fout dreigt te gaan. Zowel medewerker als bedrijf hebben beide het gevoel dat er iets moet gebeuren om erger te voorkomen. En toch doet niemand iets om de situatie te veranderen, terwijl dat wel is wat beide partijen het liefste zouden willen, een oplossing om uit de impasse te komen.

Als bovenstaande situatie herkenning bij u oproept kunnen we u geruststellen, u bent niet de enige. Het is en blijft moeilijk om als direct betrokkenen voldoende afstand te creëren om in alle openheid en onpartijdigheid een oplossing voor die situatie te vinden. Alleen al het feit dat er, tussen degene die een conflict (dreigen te) hebben, vrijwel altijd een machtsverhouding bestaat (werkgever – werknemer, etc.), maakt dat gesprekken over een oplossing zich per definitie in een wantrouwende sfeer afspelen. Hierdoor worden vele conflicten niet opgelost en blijven bestaan totdat de

werknemer zelf vertrekt of de werkgever het vertrek forceert.

Conflictbemiddeling van Epheon kan een vroegtijdig vertrek van een medewerker als gevolg van een conflict helpen voorkomen of er op z'n minst voor zorgen dat partijen het conflict in der minne schikken. De meeste conflictsituaties tussen bedrijf en werknemer, ook ernstige, kunnen relatief eenvoudig worden opgelost door de inzet van onze geregistreerde mediator. Onze mediator zal dan ook in eerste instantie met beide partijen individueel rond de tafel gaan om de problematiek in kaart te brengen en hierover consensus te bereiken. Vervolgens zal deze met beide partijen bespreken waar de onderhandelingsruimte ligt en als dat duidelijk is zal in gezamenlijkheid de oplossing vorm worden gegeven. En dat allemaal voor een fractie van de kosten die u kwijt bent als u het conflict laat escaleren. Het is dan ook essentieel om conflictbemiddeling al in een vroegtijdig stadium in te zetten. Wacht niet af tot onenigheid al is verworpen tot conflict. Daarnaast zijn de kosten van conflictbemiddeling lager naarmate de inzet eerder plaatsvindt.

### Het resultaat

Het resultaat is een gezamenlijke en billijke oplossing voor beide partijen. Bij voorkeur richt Epheon zich op behoud van de arbeidsverhouding.

Als dat niet mogelijk blijkt zal een vaststellingsovereenkomst worden opgesteld die door beide partijen voor akkoord wordt ondertekend. Een vaststellingsovereenkomst is rechtsgeldig en nakoming hiervan kan gevorderd worden.

