

Een arbeidsconflict, hoe los je dat op?

Waar mensen samenwerken komen meningsverschillen voor. Verschillen van mening over gemaakte afspraken of over een beoordeling, discussies over een bepaalde aanpak van iets, geschillen kunnen over van alles ontstaan. Wanneer binnen een bedrijf of organisatie een geschil van mening niet met praten kan worden opgelost dan kan dat escaleren. Dan spreken we van een arbeidsconflict. Een arbeidsconflict kan voor zowel werkgever als werknemer ernstige gevolgen hebben. Het kost de werkgever tijd en geld, soms heel veel geld. Voor de werknemer kan het in het ergste geval leiden tot ontslag, al dan niet via de rechter. Vaak kunnen werknemers de spanning die door het conflict ontstaat niet aan en melden ze zich ziek. In deze gevallen gaat het vaak om langdurige ziekte. Het komt ook voor dat een slepend conflict leidt tot een burn-out. Voor de werknemer geeft dat ernstige fysieke en psychische problemen. De werkgever draagt de financiële gevolgen en die zijn niet gering. Reden genoeg om conflicten in een vroegtijdig stadium op te lossen. Het is een illusie om te denken dat een organisatie conflictvrij kan worden gemaakt. Wel kan een organisatie zich richten op een strategie van bemiddeling en conflicthantering. Ga discussies en meningsverschillen niet uit de weg. Een stevige discussie kan verhelderend werken en kan soms heel positieve gevolgen hebben. Zelfs een luisterend oor kan al soulaas bieden. Door de discussie aan te gaan, kunnen ernstige conflicten voorkomen worden. Als er dan toch een echt conflict is ontstaan maak het dan bespreekbaar en probeer oplossingen te vinden. Een langdurig conflict is voor niemand goed, het kan de sfeer op de werkvloer grondig verpesten en daar zit niemand op te wachten. Iedereen heeft er dus baat bij dat een conflict snel wordt opgelost.

Als het niet lukt om het probleem intern op te lossen, is het raadzaam er een onafhankelijke bemiddelaar bij te roepen. Dit werkt vaak beter dan het inschakelen van advocaten. Door inschakeling van het advocaten is de kans groot dat het conflict nog verder escaleert en partijen zich in stellingen gaan ingraven. Een juridische strijd is dan onontkoombaar en leidt meestal tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met alle bijkomende kosten.

Een bemiddelaar stelt zich neutraal op en richt zich puur op de oplossing van het geschil op een zodanige wijze dat partijen weer door één deur kunnen. Ook als een werknemer zich al ziek gemeld heeft kan een bemiddelaar worden ingeschakeld.

De werkwijze van een bemiddelaar is als volgt. Eerst moet worden vastgesteld of partijen wel tot een oplossing willen komen. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar dat is niet altijd het geval. Soms wordt een conflict geschapen met het doel de arbeidsrelatie te beëindigen. Als partijen echt een oplossing willen, dan worden afspraken gemaakt over de manier waarop de bemiddeling zal plaatsvinden. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Daarna verzamelt de bemiddelaar samen met de partijen de informatie die nodig is om tot een oplossing te komen. Vervolgens vinden er één of twee sessies plaats, waarin gezocht wordt naar oplossingen en waarin zo nodig onderhandeld wordt over mogelijke oplossingen. Een goede bemiddelaar maakt zichtbaar wat de gevolgen zijn als partijen niet tot elkaar komen. Hij zal proberen de emotie er uit te trekken, zodat partijen het probleem op een rationele manier kunnen bespreken. Er zullen door partijen concessies moeten worden gedaan om tot een voor alle partijen bevredigende oplossing te komen. Meestal wordt die oplossing dan ook gevonden en kunnen partijen weer met elkaar door.

U kunt contact opnemen voor een gratis eerste consult. Juridisch Adviesbureau mr. V.A. Andringa, Dalweg 7, Baarn Telefoon 035 - 5436399. www.juridischraadsman.nl.