

# Mediation

*Mediation is een vorm van begeleid onderhandelen, waarbij een mediator zich inzet om partijen te laten focussen op mogelijkheden in de toekomst en niet op de moeilijkheden die onoverkomelijk lijken. Er is al veel geschreven en gezegd over de crisistijd die wij doormaken. Zorgen zijn geuit en issues die vaak – onderhuids – al speelden, worden nu uitvergroot. Dat geldt zowel voor issues binnen een organisatie als op maatschappelijk niveau.*

## Onderhandelen in tijden van verandering

door Didi Wildeman

**G**econfronteerd worden met onzekere tijden gaat vaak gepaard met beslissingen gefocust op zelfbehoud en waar men denkt nog controle over te kunnen uitoefenen. Als we naar organisaties kijken vertalen deze beslissingen zich in de vorm van gedwongen ontslagen, arbeidstijdverkorting of het inleveren van vakantiedagen.

Al vaker heb ik aangekaart dat het nemen van dergelijke beslissingen en het opleggen daarvan aan een contractspartij, wellicht niet de redding is voor de organisatie op de lange termijn. Althans de wijze waarop deze beslissingen worden doorgevoerd. Niet alleen werkgevers zijn immers gefocust op zelfbehoud en voortbestaan, maar ook werknemers. Op initiatief van politiek Ne-

derland dient de werknemer op Curaçao in het kader van de aangepaste NOW-regeling ook een financiële bijdrage te leveren aan de mogelijkheden tot voortbestaan voor de werkgever. Geen gekke gedachte, nu zonder het voortbestaan van de onderneming van de werkgever ook de werknemer wordt benadeeld. Om de financiële bijdrage van de werknemer vorm te geven, dienen partijen met elkaar in onderhandeling te treden.

Een gezond onderhandelingsklimaat kenmerkt zich onder meer door vertrouwen en daadwerkelijke interesse in de belangen van de ander. In gesprek gaan vanuit de belangen brengt vaak mogelijkheden met zich mee die zich bij een gesprek vanuit nood en angst niet presenteren. Wanneer onderhandelingspartijen gaan paniekvoetballen, creëert dat immers een tunnelvisie en is de kans op

een lang houdbare oplossing minimaal. Partijen schieten in de verwijten met als risico dat deze verwijten de voorloper zijn van een arbeidsconflict of onwerkbaar situatie die niet meer onderling besproken kan worden. Niet omdat er onderling geen afspraken kunnen worden gemaakt, maar omdat een van de partijen dusdanig bekneld raakt door zijn standpunt, dat de wil er niet meer is om aan de onderhandelingstafel aan te schuiven.

Een onderhandeling impliceert dat beide partijen water bij de wijn moeten doen om tot overeenstemming te komen. Stel je ziet je noodzaak als werkgever om te snijden in de personeelskosten. Confronteer je de werknemer dan met een 'take it or leave it'-aanbod? Onderhandelen vanuit paniek en angst maakt dat je als werkgever volledig voorbij kunt

gaan aan de vraag wat je de werknemer terug zou kunnen geven voor het inleveren van een deel van zijn salaris of van zijn vakantiedagen. Denk aan thuiswerken, flexibele werktijden of het versnipperd opnemen van vakantiedagen in plaats van aaneengesloten. Focus op de toekomst betekent ook samen het probleem aanpakken. Vasthouden aan 'zo hebben we het altijd gedaan', draagt niet bij aan innovatie noch aan het afslanken van personeelskosten. Veranderende tijden vergen flexibiliteit, een open mind en het gesprek aangaan over wederzijdse belangen.

Een mediator helpt partijen bij het genereren van opties en stelt partijen in staat om met elkaar te praten over de toekomst. Hierdoor kunnen werkafspraken voor nu en voor later worden vastgelegd waar beide partijen zich aan willen houden.



Didi Wildeman is mediator met een MfN-gecertificeerde opleiding en lid van de Caribbean Mediators Association. CMA wordt gevormd door mediators woonachtig en werkzaam in het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden en Suriname. CMA stelt zich ten doel dat mediation als vorm van conflictoplossing breed wordt ingezet. Voor meer informatie: [www.cmamediators.com](http://www.cmamediators.com)