

Verder met bemiddeling

Elke ondernemingsraad en werkgever wil in wezen hetzelfde: een succesvolle organisatie waar iedereen fluitend aan het werk is. Toch kan er een verschil van inzicht ontstaan dat kan leiden tot irritatie en uiteindelijk tot een conflict. Or-leden weten dat zij zich dan kunnen wenden tot de Ondernemingskamer of de kantonrechter. Maar dat is zeker niet altijd nodig.

Door Mark Capel

Niet iedere werknemer voelt de behoefte zijn werkgever ter verantwoording te laten roepen door de rechter. Het is een frustrerend proces dat nooit bijdraagt aan een vlekkeloze toekomst. Wat zijn dan de alternatieven? De or kan verschillende wegen bewandelen. Afhankelijk van het type geschil en de wil van beide partijen om het geschil achter zich te laten.

Bedrijfscommissie

Het kan zijn dat de or en de bestuurder een geschil hebben over de toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De or vindt bijvoorbeeld een wijziging instemmingsplichtig, de bestuurder vindt van niet. Bij een dergelijk geschil kan de or natuurlijk naar de kantonrechter, maar dat hóeft niet. Or en bestuurder kunnen ook naar de Bedrijfscommissie*.

De Bedrijfscommissie is een onderdeel van de Sociaal-Economische Raad (SER). De leden van de Bedrijfscommissie zijn onafhankelijk deskundigen. De helft van de leden is benoemd door werkgeversorganisaties, de andere helft door werknemersorganisaties. De commissie is zo samengesteld dat alle benodigde kennis en ervaring beschikbaar is om tot een succesvol advies te komen.

Bij een geschil tussen or en bestuurder over de toepassing van de WOR, kunnen zij gezamenlijk de Bedrijfscommissie om advies vragen. De Bedrijfscommissie geeft uitleg over de wet en adviseert de partijen over hoe tot een oplossing te komen. Het voordeel van de Bedrijfscommissie is dat het geen rechtbank is. Hierdoor is hij ook minder ge-

richt op een resultaat waarbij de ene partij wint en de andere verliest.

Het behoud van een goede relatie tussen or en bestuurder is voor de Bedrijfscommissie bijzonder belangrijk. Om deze reden zal het advies ook altijd tot doel hebben dat beide partijen met elkaar verder kunnen. Na afloop van het gesprek met de Bedrijfscommissie zijn er niet alleen concrete afspraken gemaakt. De Bedrijfscommissie probeert ook meer inzicht en begrip voor elkaars standpunten en ideeën te scheppen. Dit helpt de relatie tussen or en bestuurder te verbeteren, waardoor de samenwerking op een prettige manier kan doorgaan.

Voordelen van de Bedrijfscommissie:

- Stuurt aan op verbetering relatie
- Onafhankelijk adviseur over interpretatie WOR
- Geen verliezer en winnaar
- Laagdrempelig
- Gratis

Bemiddelingsverzoek

Om met de Bedrijfscommissie aan de slag te gaan, moeten er een paar eenvoudige stappen worden genomen. Allereerst kan je op de website van de Bedrijfscommissie een formulier 'Bemiddelingsverzoek' invullen. Online geef je aan waarom je de Bedrijfscommissie om hulp wilt vragen. Beide partijen geven zoveel mogelijk achtergrondinformatie: denk aan correspondentie, reglementen of convenanten. Zodra alle informatie is verzameld, wordt er een afspraak

gepland voor een gesprek met de ondernemingsraad, de bestuurder en de Bedrijfscommissie. Dit noemt de bedrijfscommissie een bemiddelingszitting.

Bemiddelingszitting

In deze bemiddelingszitting krijgen de ondernemingsraad en de bestuurder de mogelijkheid om hun standpunten toe te lichten. Ook wordt er gezocht naar een oplossing voor het geschil. Hoe de bemiddelingszitting verloopt, hangt natuurlijk af van het geschil en de insteek van de ondernemingsraad en de bestuurder. De Bedrijfscommissie laat deze zitting in zo'n informeel mogelijke sfeer verlopen. Dit verlaagt de drempel en biedt beide partijen de ruimte om er samen uit te komen. Tussentijds kan de bemiddelingszitting worden geschorst, bijvoorbeeld om iedereen de gelegenheid te geven even rustig na te denken over eventuele voorgestelde oplossingen. Ook kan de Bedrijfscommissie zelf de schorsing gebruiken om na te denken over een advies. Kan de Bedrijfscommissie aan het eind van de zitting al een advies uitbrengen, dan wordt dit advies direct besproken.

Na deze bemiddelingszitting ontvangen ondernemingsraad en bestuurder een schriftelijk verslag van de bevindingen en het advies van de Bedrijfscommissie. Het kan natuurlijk gebeuren dat de ondernemingsraad en de bestuurder na bemiddeling en advies het nog steeds niet met elkaar eens zijn. In dat geval kan alsnog de gang naar de rechter worden gekozen.

Samen kijken naar oplossingen

mediation

Een ander alternatief is mediation, een vorm van conflictbemiddeling. Het biedt uitkomst bij conflicten die niet gaan over de interpretatie van de WOR. Kortom: bij alle andere conflicten. Onder begeleiding van de mediator lossen or en bestuurder het probleem onderling op. De mediator neemt geen beslissingen, neemt geen standpunt in en kiest geen partij. Een mediator helpt bij het proces om tot een oplossing te komen. Hoe werkt het? Het traject van mediation bestaat uit een aantal fasen:

De intake

De mediator zal beginnen met een kennismakingsgesprek, de intake. Hierbij zijn bij voorkeur zowel de ondernemingsraad als de bestuurder aanwezig. De mediator vertelt in dit gesprek hoe het mediationstraject eruit ziet, welke procedures er gelden en aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan. Indien de ondernemingsraad en de bestuurder zich hierin kunnen vinden, kan de mediation van start gaan.

Afspraken mediation

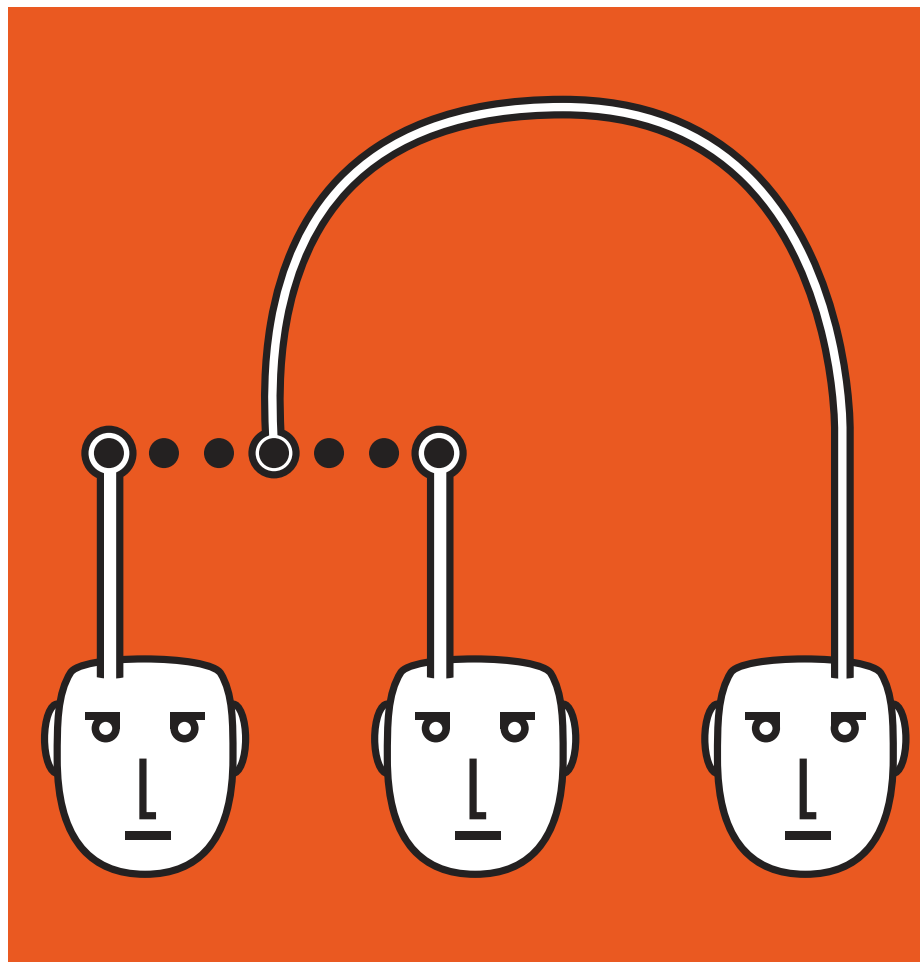
Om duidelijkheid te scheppen over de kaders en de rol van de mediator, wordt een aantal zaken vastgelegd in een mediation-overeenkomst. Denk aan vertrouwelijkheid en geheimhouding, of over welk onderwerp het conflict gaat. Kortom, alle afspraken en kaders die bijdragen aan een succesvolle mediation, worden vastgelegd. Hierna kan de mediation van start en kan er gewerkt worden aan een oplossing van het conflict.

Mediationbijeenkomsten

In de verschillende bijeenkomsten zullen de ondernemingsraad en de bestuurder hun standpunten kenbaar maken en verder toelichten. De mediator is er verantwoordelijk voor dat beide partijen alles dat zij nodig vinden kunnen zeggen over het conflict. De mediator zorgt voor voldoende ruimte voor emoties, maar voorkomt dat deze emoties de overhand krijgen en de oplossing van het conflict alleen maar verder uit beeld raakt.

Als de ondernemingsraad en de bestuurder hun standpunten voldoende kenbaar hebben kunnen maken en het conflict dus voldoende is uitgediept, kunnen ze aan een oplossing werken. De mediator is specialist op het gebied van conflictbemiddeling en past

Liever bemiddeling dan naar de rechter



Igor Kisselov

Alleen maar winnaars met bemiddeling

verschillende technieken toe die beide partijen helpt om tot een oplossing te komen. Hierbij kijkt hij naar de haalbaarheid van de door beide partijen bedachte oplossingen. Het doel van mediation is immers om tot een realistische oplossing te komen, waar zowel de ondernemingsraad als de bestuurder achter kunnen staan.

Afspraken na afloop

Wanneer de ondernemingsraad en de bestuurder zelf een oplossing hebben gevonden, wordt deze vastgelegd. Deze overeenkomst is belangrijk omdat hierin alle gemaakte afspraken staan beschreven. Het schept duidelijkheid over de afspraken die zijn gemaakt om tot een oplossing te komen. Nadat beide partijen de vaststellingsovereenkomst hebben ondertekend, is de mediation afgerond.

Voordelen van de mediation:

- Samen werken aan een oplossing die standhoudt
- Je werkt aan een goede relatie

- Goedkoper dan de rechtsgang
- Alleen maar winnaars
- Onafhankelijk
- Laagdrempelig

Bemiddeling werkt!

Steeds meer ondernemingsraden en bestuurders weten de weg te vinden naar een vorm van bemiddeling. En niet zonder resultaat! Helaas is het aantal or'en en bestuurders dat toch de gang maakt naar de rechter, nog steeds groter. Dit is niet alleen een gemiste kans voor de ondernemingsraad en de bestuurder, maar ook voor de medezeggenschap als geheel. Om de kwaliteit van de medezeggenschap hoog te houden, is het belangrijk dat de samenwerking tussen ondernemingsraad en bestuurder in goede harmonie verloopt. Voorkom escalatie en werk aan de toekomst. Verkijs bemiddeling boven de rechter.

Mark Capel is directeur van TRAINIAC

Email: mark@trainiac.nl

* Een vertegenwoordiger van de Bedrijfscommissie is gastspreker op seminars die TRAINIAC organiseert op 18 en 20 april. [←](#)