

brochure mediation

Onder de naam MiPOM voorziet John Meulenberg MSc in bedrijfsadviesing, HRM consultancy en interim management, conflictmanagement & mediation, en managementtrainingen & opleidingen.

Deze brochure biedt een kennismaking met mediation. Voor aanvullende informatie kunt u ons bereiken via de media zoals vermeld onderaan deze pagina.

1. Wat is mediation?

Mediation is het gezamenlijk oplossen van een conflict met de hulp van een neutrale bemiddelaar: de mediator.

De mediator brengt de communicatie weer op gang en helpt de partijen gezamenlijk een oplossing te vinden. Zij doen dit in een of meerdere gezamenlijke gesprekken. De mediator treedt dus niet op als rechter, maar stimuleert de gesprekspartners om naar creatieve oplossingen te zoeken.

Mediation is toepasbaar in alle conflictsituaties waarin de betrokken partijen de juridische ruimte en onderlinge wil hebben om tot een oplossing te komen. Mediation wordt veelal toegepast bij echtscheidingen, problemen tussen bestuurders en hun ondernemingsraden, zakelijke conflicten (contractuele verhoudingen), conflicten intern een organisatie (arbeidsconflicten), tussen overheid en burger, buurtgeschillen, et cetera.

Een mediator begeleidt, dit maakt dat zij/hij *onafhankelijk* moet zijn van alle betrokken partijen, *neutraal* en *onpartijdig* dient te blijven gedurende de gehele mediation, en gebonden is aan *geheimhouding*. Naast deze voorwaarden voor de mediator zijn er uitgangspunten voor alle betrokken partijen.

De partijen nemen deel op basis van *vrijwilligheid*. Indien er geen vertrouwen meer in het proces bestaat, kan een mediation voortijdig en eenzijdig beëindigd worden. Wat tijdens een mediation besproken wordt, is *vertrouwelijk*. De inhoud en voortgang van de gesprekken plus hetgeen op papier gesteld is, mag niet zonder toestemming van de andere partij met derden besproken worden. De partijen zijn zelf *verantwoordelijk* voor de manier waarop ze het con-

flict willen oplossen, het is daarom van belang dat zij in openheid, *veilig*, met elkaar kunnen spreken, en niet bang hoeven te zijn dat uitspraken later tegen hen gebruikt worden.

Binnen mediation geldt dat een mondelinge afspraak geen afspraak is. Afspraken gelden als deze zijn opgenomen in een door alle partijen getekende vaststellingsovereenkomst.

2. De benadering van het mediationproces.

Een mediator is ook maar een mens, en elke mediator heeft daarom haar of zijn eigen stijl. Deze kan bewust gekozen of onbewust zijn. Een mediator heeft eigen strategieën en tactieken, een eigen manier van optreden en reageren. Dit maakt dat niet iedere (goede) mediator geschikt is voor elk geschil en alle partijen.

In de literatuur wordt vaak onderscheid gemaakt tussen de taakgerichte stijl en de relatiegerichte benadering.

De taakgerichte mediator gebruikt in meer of mindere mate pressiemiddelen en structureert het proces. Hiervoor kan een mediator zich richten op het bereiken van een overeenstemming van het conflict. Anderen zullen meer de nadruk leggen op het proces: het zoeken naar de achterliggende belangen en het verhelderen van conflictkwesies.

De relatiegerichte of communicatiegerichte mediator focust vooral op de communicatie tussen partijen, het inzichtelijk maken van de verschillende perspectieven en percepties, en de daaraan ten grondslag liggende emoties.

“There is not one best way to mediate.” Het is niet uit te maken welke stijl nu de beste is, immers is elke situatie uniek. Dit geldt evenzeer voor de vraag of de mediator inhoudelijke expertise nodig heeft, en of specialisatie op een bepaald type zaken nodig is.

MiPOM kiest voor de meer taakgerichte stijl, maar maakt waar nodig gebruik van interventies welke meer bij de relatiegerichte stijl hoort. Zonder dit specialisatie te willen noemen, is er tevens een

brochure mediation

voorkeur voor bepaalde typen van zaken. Enige mate van inhoudelijke kennis geldt vaak als een pré. Daarom kiest MiPOM vooral voor geschillen intern overheden en organisaties (zoals arbeidsconflicten, over ziekteverzuim, arbeidsvoorwaarden, interne omgang), consumententransacties, conflicten voortkomende uit medische behandeling, en conflicten met de overheid.

3. Inbedding.

John Meulenbergh heeft diverse, door het Nederlands Mediation Instituut (NMI) gecertificeerde, opleidingen gevolgd. Het NMI fungeert als onafhankelijke kwaliteitskoepel voor mediation in Nederland. Door het nastreven van zijn doelstellingen beoogt het NMI om mediation een structurele plaats en functie te geven binnen het maatschappelijk bestel. Het NMI voorziet daarbij primair in een onafhankelijk kwaliteitskader voor mediation in Nederland.

4. Welke voor- en nadelen zijn aan mediation gebonden?

Mediation biedt geen garantie voor succes. Dit hangt mede af van in hoeverre een conflict geëscaleerd is, en partijen bereid zijn hun medewerking te verlenen. Mediation heeft wel enkele voordelen ten opzichte van andere vormen van conflictoplossing. Zo zal mediation in vergelijking tot een juridische procedure goedkoop blijken te zijn, bovendien duurt mediation niet zo lang. Een ander voordeel is dat mediation tevens gericht is op herstel van een (werkbare) relatie tussen partijen. Werkbaar is in deze een ruim begrip, als bij een exitmediation of echtscheiding partijen weer communiceren, is dat ook werkbaar. Tot slot nog de bemerking dat partijen zelf voortdurend het traject controle houden, er is geen derde die voor hen een besluit neemt.

Een nadeel van mediation is dat alleen die zaken definitief geregeld kunnen worden waarover contractuele afspraken gemaakt worden. Er is niet automatisch een executoriale titel, en voor sommige onderwerpen is effectuering middels een rechterlijke beschikking nodig.

5. De procedure.

Indien partijen in een conflict besluiten tot mediation, kunnen zij hiervoor een mediator benaderen. Na een intakefase besluiten partijen en mediator of zij mediation gebruiken om tot een oplossing te komen. Dit wordt vastgelegd in een mediationovereenkomst. Deze overeenkomst borgt de positie van de mediator, en maakt dat partijen vrij zijn om al hun belangen, zorgen en wensen naar voren te brengen zonder dat dit de positie in een eventueel volgende rechtszaak schaadt.

Na een reeks van gesprekken bepalen partijen hoe ze tot een oplossing komen. In principe vindt er geen separaat overleg plaats tussen een partij en de mediator.

Een succesvolle mediation eindigt met een vaststellingsovereenkomst. Hierin worden de afspraken vastgelegd.

6. Wat als mediation niet slaagt?

De mediator kan schriftelijk samenvatten op welke punten overeenstemming bereikt is, en op welke punten nog een beslissing moet worden genomen. Dit overzicht met vraagpunten kan worden voorgelegd aan een (bindend) adviseur, een arbiter, of rechtbank.

7. De kosten.

De kosten van een mediation zijn het honorarium van de mediator en van eventuele hulppersonen, plus de door hen gemaakte kosten (zoals reiskosten, materialen, of huur van een gespreksruimte, maar ook in geval van advisering door een externe deskundige).

Het honorarium van de mediator wordt berekend volgens een uurtarief en wordt dus niet afhankelijk gesteld van het bereiken van een oplossing. MiPOM kan u vooraf informeren over het uurtarief. Doorgaans worden de kosten in gelijke delen door de partijen gedragen. Hun kosten komen voor eigen rekening. Het staat de partijen vrij om andere afspraken te maken over de kostenverdeling.