

Waarom kiezen voor mediation?

U krijgt steeds vaker onenigheid met de mede-eigenaar van uw onderneming. Langzamerhand gaat het naar een kookpunt. Escalatie maakt dat een juridische procedure in beeld komt. Een werknemer bij u presteert steeds minder. Regelmatig bent u er al over begonnen, maar uiteindelijk leidt de situatie ertoe dat een gesprek tussen u beiden niet meer mogelijk is. Al jaren krijgt u uw grondstoffen van een leverancier, waar u zeer tevreden over bent. De laatste tijd blijft de kwaliteit echter achter terwijl de prijs ook nog stijgt. U overweegt de relatie te beëindigen, maar daar zitten ook grote nadelen aan. Vindt op korte termijn maar eens een vergelijkbare leverancier. In de hiervoor gegeven voorbeelden kan mediation een uitstekende uitweg bieden.



Mediation is een vorm van conflictoplossing met ongekende mogelijkheden. In ieder geval is een geslaagde mediation, afgezet tegen de traditionele procedure bij de rechter, een zeer goedkoop alternatief met een korte doorlooptijd. Misschien belangrijker nog is, dat de uitkomst vaak leidt tot een win-win situatie voor partijen.

Bij deze alternatieve conflictoplossing is het de bedoeling standpunten te vertalen naar belangen. Om dit duidelijk te maken het volgende voorbeeld. Partijen strijden om de eigendom van een sinaasappel. Uiteindelijk zal de beslissing van de rechter over de eigendom zijn gebaseerd op de beantwoording van de vraag wie juridisch eigenaar is. De partij, die heeft gesteld en zo nodig heeft bewezen de sinaasappel te hebben gekocht, is de rechthebbende. Resultaat is een winnaar en een verliezer met vaak verstoorde verhoudingen. Bij mediation komt het belang bij de sinaasappel boven tafel. Wat blijkt: de ene partij heeft de schil van de sinaasappel nodig ter garnering. De ander wil het vruchtvlies voor sap. De uiteindelijke uitkomst laat zich raden. Een win-win situatie.

Bij een mediation zal een onafhankelijke en een speciaal daartoe opgeleide mediator partijen begeleiden de vertaalslag naar belangen te maken. Na een kennismaking, waarbij alle feiten en omstandigheden aan de orde komen, worden de belangen in beeld gebracht. Daarna volgt het onderhandelen met uiteindelijk een vaststellingsovereenkomst, waarin de door partijen gemaakte afspraken worden vastgelegd.

Vaak kan een mediation na twee of drie bijeenkomsten worden afgerond met een definitieve oplossing.

Bij mediation wordt volstrekte geheimhouding overeen gekomen. Alles wat in de bijeenkomsten door partijen en mediator wordt gezegd, maar ook wat op schrift wordt gesteld, is vertrouwelijk en mag niet naar buiten komen. Ook zijn partijen niet gebonden aan hetgeen zij hebben aangeboden tijdens de mediation, behoudens dan hetgeen op schrift is gesteld in de vaststellingsovereenkomst. U kunt zich uiteraard laten bijstaan door een advocaat of andere adviseur, die dan ook een geheimhoudingsplicht heeft.

Als specialist arbeidsrecht ben ik goed ingevoerd in de begeleiding van arbeidsconflicten. Een geslaagde mediation hoeft niet altijd te leiden tot een einde van de arbeidsrelatie. Het resultaat kan ook continuering inhouden, omdat tijdens de gesprekken bij de mediator de verhoudingen zich gaandeweg herstelden.

Als voormalig deken van de Orde van advocaten in Gelderland hield ik mij de afgelopen jaren regelmatig bezig met het oplossen van geschillen tussen de advocaat en zijn cliënt, maar ook tussen advocaten(-maatschappen en -vennootschappen) onderling.

Vanuit mijn expertise richt ik mij ook op geschillen tussen bedrijven en instellingen, maar tevens bij interne conflicten, zoals onder meer tussen eigenaren, aandeelhouders of vennoten kan ik als mediator worden ingeschakeld. ■

Paul Wilmink Advocaat en Mediator bij De Kempenaer Advocaten, specialist arbeidsrecht, klacht- en tuchtrecht