

Mediation vanuit het perspectief van de ambtenarenrechter

Vereniging Ambtenaar en Recht

14 april 2015

Dick Allewijn

Opzet

- De bovenstroom en de onderstroom (het geschil en het conflict)
- Het conflicthanteringspalet
- Bijzondere aspecten van het conflict tussen de ambtenaar en zijn werkgever
- De bestuursrechter als ambtenarenrechter, NZB, OZB en tussenvormen
- De schikkende ambtenarenrechter en de verwijzende ambtenarenrechter

Het conflict en het geschil (Met dank aan George Smits)



Drie begrippen

- Meningsverschil of belangentegenstelling (geen probleem)
- Conflict (meningsverschil of belangentegentelling met emotionele onderstroom)
- Geschil (gestold conflict, rijp om te worden beslecht)

“ZE HEBBEN RUZIE”

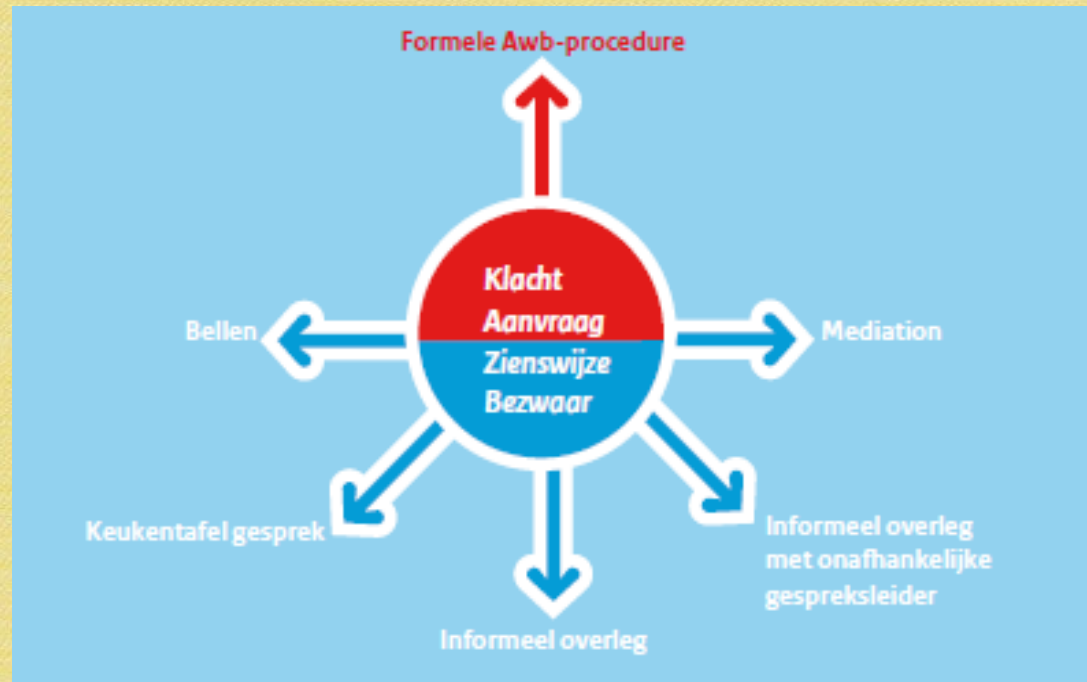
- In bijna elke rechtszaak hebben partijen ruzie
- De ruzie bepaalt het gedrag
- In bestuursrechtelijke geschillen is de warmte van de ruzie moeilijk voelbaar
- In ambtenarenzaken juist weer wel

Conflicthantering

- Invloed van onderstroom beperken zodat in de bovenstroom het probleem kan worden opgelost.
- Door:
 - Met het geschil aan de slag en de onderstroom adresseren als die oppopt (begeleid onderhandelen)
 - Rechtstreeks de onderstroom adresseren (ruzie bijleggen of achter je laten en dan probleem oplossen)
 - Conflict verwelkomen en het met partijen door te werken

Conflicthanteringspalet

- In gebruik bij “Prettig contact met de overheid”:



Conflicthanteringsystemen in ambtelijke organisaties

- Verband met bedrijfscultuur
- Meestal koude conflictcultuur
- Vaak voorkeur voor formele procedures
- Onderstroom wordt niet geadresseerd, en heeft daardoor grote invloed

Kenmerken ambtelijk arbeidsconflict

- Identiteitsconflict
- Pijlsnelle juridisering
- Warm tegen koud, maar bij verdere escalatie: warm tegen warm
- Werkgeversgezag wordt aangewend om te winnen, goed werkgeverschap wordt verwaarloosd
- Illusie van onopzegbare verbintenis leidt tot langdurig duwen en trekken

Aspecten van conflicthantering

- Terugkeer naar de oude functie?
- Scheiden of blijven?
- Afscheid: eenzijdig of consensueel?
- Uitgestoten worden of afscheid nemen?
- Er uithalen wat er inzit

“Een heftig arbeidsconflict luidt een naderend afscheid in”

De bestuursrechter 1

Oude zaaksbehandeling:

- Vriendelijk maar formeel
- Zich richtend op het voorliggende geschil
- Zitting staat in dienst van de uitspraak
- Gebrek aan finaliteit leidt tot herhaling van zetten

Nieuwe zaaksbehandeling

- Actieve bestuursrechter
- Zitting staat in het teken van scheiden onderstroom/bovenstroom (“Wat staat er voor u op het spel?” = onderstroom)
- Nieuwe keuze over conflictoplossingsmodaliteit
- Eventueel schikkingspoging
- Voorbereiden finale uitspraak

Tussenvormen

- Rechters geven persoonlijk invulling aan hun zittingen
- Voor klanttevredenheid is dat geen probleem (verg. recent onderzoek Marseille over kantonrechters)
- Voor repeatplayers is dat problematisch, want zij willen weten waar zij aan toe zijn (maar onderschatten hun invloed op de gang van zaken)

De zitting bij de ambtenarenrechter

De invloed van de escalatiegraad 1

Lage escalatiegraad (meningsverschil, win/win):

- Partijen moeten nog met elkaar door en realiseren zich dat.
- Keuze voor de rechter is soms zelfs een methode om de verhoudingen goed te houden (scheidsrechter)
- Geschil ligt dicht bij conflict = schikking mogelijk, want bovenstroom domineert onderstroom

De zitting bij de ambtenarenrechter

De invloed van de escalatiegraad 2

Matige escalatiegraad (tegenstanders, win/lose)

- Partijen zetten de arbeidsverhouding op het spel
- Afstand tussen conflict en geschil maakt schikken lastig
- Mediation of andere de-escalerende interventies kansrijk

De zitting bij de ambtenarenrechter

De invloed van de escalatiegraad 3

Hoge escalatiegraad (vijanden, lose/lose)

- Het einde van de arbeidsverhouding is nabij of al een voldongen feit
- De-escaleren heeft geen zin meer, schikken hooguit op basis van procesmoeheid
- Mediation voor scheidingsmelding en/of exitregeling