



Bemiddelingsclausule

De Nederlandse Mediatorsvereniging (NMv) waarbij COM is aangesloten, is warm pleitbezorger voor het opnemen van een bemiddelingsclausule in verschillende contracten. Op de website van NMv staat vermeld op welke manier zij daaraan aandacht schenken **stappeninconflict.nl**

Bemiddelingsclausule in het Onderwijs

Voor het onderwijs maken wij ons vanuit het COM sterk voor het opnemen van een bemiddelingsclausule of mediationclausule in bijv. nieuwe arbeidscontracten in het onderwijs.

Wat is een bemiddelingsclausule?

Een bemiddelingsclausule is een clausule in een arbeidsovereenkomst waarin wordt beschreven dat de werkgever en de werknemer bij een conflict of onenigheid over de inhoud van de arbeidsovereenkomst of bij een conflict over de arbeidsrelatie in eerste instantie met elkaar in gesprek gaan onder begeleiding van een mediator om te onderzoeken of de situatie op deze wijze oplosbaar is.

Als deze mogelijkheid is onderzocht door partijen in gesprek met een mediator of als beide partijen daarvan (schriftelijk) afzien, kan alsnog de stap naar de rechter worden gezet.

Wat is het voordeel van het opnemen van een bemiddelingsclausule in een arbeidsovereenkomst?

Allereerst wijst de bemiddelingsclausule naar de werkgever als ontwerper van het conflictmanagementproces. De werkgever kan nieuw beleid maken over hoe om te gaan met conflicten (conflictmanagement). Het opnemen van een bemiddelingsclausule in nieuwe arbeidsovereenkomsten kan daarvan een weerslag zijn.

Bij het arbeidsvoorwaardengesprek met de aankomend werknemer heeft de werkgever de mogelijkheid om bespreekbaar te maken hoe de organisatie omgaat met onenigheid en met conflicten. Dan is het ook logisch dat de bemiddelingsclausule is opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Uitgangspunt is bijv. '.... dat we op onze school conflicten niet uit de weg gaan, dat verschillen bespreekbaar zijn. Dat we met elkaar in gesprek willen (blijven) om onenigheid op te lossen. Dat zowel de werkgever als de werknemer zelf verantwoordelijkheid dragen voor de arbeidsrelatie en dat conflicten er zijn om gezamenlijk op te lossen.'

Voor zowel een werknemer als een werkgever is er voordeel in de bemiddelingsclausule dat bij conflict of onenigheid allereerst mediation beproefd wordt, voordat er andere juridisch wegen (kunnen) worden gestart.

Het voordeel daarvan is dat de eerste stap naar een oplossing plaatsvindt in gesprek met een mediator. Daar kan gezocht worden naar een passende oplossing. Partijen blijven zo weg uit de strijd.

Mediation is kostenefficiënt, snel en gericht op behoud van de relatie.

Als partijen onderling afspreken geen mediation te willen of als mediation niet tot een oplossing leidt, dan kan de gewone gang naar de rechter (alsnog) worden genomen.

Voor informatie over de clausule en een voorbeeld voor in uw contracten neem contact met ons op. Wij adviseren u graag.