

NM 2018/9 OVERHEID/ARBEID

Arbeidsconflict. Onderwijs. Communicatie. Vertrouwen.

Art. 10.a.8 lid 1 sub a cao vo

Partijen: Docent en rector van een school voor voortgezet onderwijs.

Essentie

De werknemer krijgt, na klachten van ouders over zijn optreden jegens leerlingen, de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim. Tevens krijgt hij verplicht coaching opgelegd om inzicht te krijgen wat er nu precies gebeurt in de klas en op welke wijze daarmee in de toekomst dient te worden omgegaan. Werknemer is het hier niet mee eens en stelt beroep in bij de landelijke Commissie van beroep funderend onderwijs (is primair onderwijs en voortgezet onderwijs). Vervolgens hebben partijen besloten het tussen hen gerezen geschil op te lossen door middel van mediation.

INHOUD MEDIATION

Casus

Werknemer is 57 jaar en werkt al 17 jaar als docent op een school voor voortgezet onderwijs.

De werknemer typeert zichzelf als streng maar rechtvaardig met een gezonde dosis humor. Juist wegens zijn kordate en duidelijke manier van lesgeven en omgaan met leerlingen, wordt hij vaak als mentor aangesteld voor klassen met relatief veel "lastige" leerlingen. Werknemer heeft nog nooit een negatieve beoordeling gehad en vindt het erg dat hij door de berisping met de verplicht opgelegde coaching, geen schoon personeelsdossier meer heeft. De gedragingen die hem zijn verweten, plaatst hij in een andere context en leveren volgens hem geen plichtsverzuim op. De werkgever heeft met de berisping en de coaching een signaal willen afgeven om de werknemer te doen inzien dat hij zich moet realiseren welke impact zijn gedrag en houding kan hebben op (sommige) leerlingen en collega's. De werkgever verwijt de werknemer tevens dat hij de schuld vaak buiten zichzelf legt en dat hij weinig zelfreflectie heeft.

Dat hij een goede docent is, staat niet ter discussie. In de mediation blijkt dat werknemer het gevoel heeft dat hem nu van alles wordt opgelegd terwijl zijn houding altijd al zo is geweest en juist ook (hierom) werd gewaardeerd door de werkgever. Hij voelt zich ten onrechte bestraft door de werkgever.

Belangen

Zowel de werkgever als de werknemer hebben belang bij een goede werkverhouding en herstel van vertrouwen. Voor werknemer is het voorts belangrijk dat de berisping uit zijn personeelsdossier wordt gehaald en dat er geen verplichte

coaching wordt opgelegd. Werknemer wil daarnaast graag een tegemoetkoming in de door hem gemaakte kosten doordat hij een advocaat heeft ingeschakeld voor de beroepsprocedure.

De werkgever verwacht zelfreflectie van de werknemer op zijn houding en gedrag en wil voorkomen dat er in de toekomst weer klachten komen van leerlingen en/of ouders.

Resultaat

De mediation is geslaagd. Partijen hebben duidelijke afspraken gemaakt. De berisping wordt ingetrokken en ook de verplichte coaching is van de baan. In plaats daarvan volgen er gedurende een bepaalde periode onaangekondigde lesbezoeken en als uit de daaruit voortvloeiende feedback aanleiding geeft tot reflectie, kan werknemer zich daarin laten begeleiden en ondersteunen door een externe coach. Hierover zal niet met derden worden gecommuniceerd. Voor de werkgever heeft de mediation opgeleverd dat hem duidelijk is geworden hoe de werknemer tegen bepaalde zaken aankijkt en dat het meerwaarde oplevert als partijen met elkaar in gesprek blijven.

Opmerkingen mediator

Tijdens de mediationbijeenkomst is uitvoerig stilgestaan bij de mogelijkheden om niet een verplicht coaching traject op te leggen, omdat dat een groot pijnpunt voor werknemer was. Voor werknemer was het belangrijk om van de werkgever te horen dat hij een goede, betrokken docent was. De werkgever had echter wel nodig dat er een modus werd gevonden om te voorkomen dat werknemer, wegens zijn wijze van optreden en voorkomen, mogelijk intimiderend overkomt bij leerlingen en collega's. Vanuit de verantwoordelijkheid van de werkgever is de zorg voor de leerlingen ter sprake gebracht. Na een caucus werden de verschillende belangen in kaart gebracht en werd duidelijk dat beide partijen oprecht streefden naar een goede oplossing en het continueren van de goede verstandhouding. De caucus was nodig om de werkgever te laten vertellen dat hij bereid was de berisping in te trekken en de verplichte coaching uit te dossier te halen als de werknemer bereid was om op een andere manier mee te werken aan een traject waardoor hij op een meer professionele manier kan omgaan met de leerlingen en dat hij bereidheid zou tonen om te werken aan (zelf) reflectie als daartoe aanleiding is.

PROCES MEDIATION

Verwijzing

Betrokkenen hebben voor mediation gekozen na ontvangst van een brochure over mediation bij de ontvangstbevestiging van het beroep door de Commissie van beroep funderend onderwijs.

Co-mediation

Er was sprake van co-mediation (nevenge-schikt). Bij de Stichting Onderwijsgeschillen wordt veel waarde gehecht aan peer review in het kader van het borgen van kwaliteit.

Achtergrond mediator

Beide mediators zijn circa vier jaar werkzaam als mediator (MfN geregistreerd). Daarnaast zijn de mediators werkzaam in het arbeidsrecht en geschillenbeslechting binnen het onderwijs bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

Partijbegeleiding en andere betrokkenen

In deze mediation waren geen partijbegeleiders noch andere betrokkenen bij de bijeenkomst aanwezig. Met betrekking tot de geheimhouding spraken partijen af dat zij de werknemer hetgeen tijdens de mediation werd besproken mocht delen met de door hem in de beroepsprocedure ingeschakelde advocaat, die hem op de achtergrond heeft geadviseerd.

Intake/plenaire/caucus

Er hebben telefonische intakegesprekken plaatsgevonden. Daarna volgde één plenaire bijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomst vond een caucus plaats, waarna de mediation gezamenlijk is vervolgd.

Verslaglegging

Er is geen verslag gemaakt van de bijeenkomst. Er zijn wel handgeschreven aantekeningen die in het mediationdossier zijn bewaard. De afspraken zijn uitgewerkt in een vaststellingsovereenkomst. Na de bevestiging per e-mail van beide partijen dat zij akkoord zijn met de tekst van de concept-vaststellingsovereenkomst, is de definitieve versie daarvan aan partijen toegestuurd. Na ontvangst van de getekende versie is schriftelijk bevestigd dat de mediation is geëindigd en dat met het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst de procedure bij de Commissie van beroep funderend onderwijs als ingetrokken wordt beschouwd.

Duur

De looptijd vanaf de intake tot de bevestiging einde mediation bedroeg zes weken. Het totale aantal mediationuren, inclusief intakegesprekken en verslaglegging, bedroeg acht uur.

Roswitha de Bekker, stichting Onderwijsgeschillen, te Utrecht

**RELEVANTE BEPALINGEN
VASTSTELLINGSOVEREENKOMST**

In de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst zijn de meest relevante bepalingen:

- De beslissing van 21 februari 2017, waarmee partij A de disciplinaire maatregel van een

schriftelijke berisping wordt opgelegd, wordt ingetrokken;

- De voorwaarde dat partij A zich aan coaching moet onderwerpen, vervalt daarmee ook;
- In plaats daarvan zullen er in de periode vanaf begin schooljaar 2017/2018 tot aan de herfstvakantie onaangekondigde lesbezoeken in de klas van partij A plaatsvinden door meerdere medewerkers van de school;
- Indien de uit deze lesbezoeken voortvloeiende observaties en gegeven feedback daartoe aanleiding geven, zal partij A dienen te reflecteren op zijn gedrag en/of opstelling, waarbij begeleiding en ondersteuning van een externe coach tot de mogelijkheden behoort;
- Mocht er een coach worden ingeschakeld, zal dat tussen partijen blijven;
- Indien partij A voldoende openstaat voor zelfreflectie, is partij B bereid om voor een bedrag ad € 2.000 tegemoet te komen in de door partij A gemaakte kosten om zich juridisch bij te laten staan in dit geschil.

NM 2018/10 STRAF

Mishandeling. Onrechtmatige daad. Schade.
Art. 300 Sr; art. 51h Sv; art. 6:162, 6:95 e.v. BW
Partijen: Twee fervente bridgers.

Essentie

Partijen wonen vele jaren in dezelfde provinciestad en kennen elkaar van verschillende activiteiten. Zo spelen zij als lid van dezelfde bridgeclub sinds jaren geregeld met en tegen elkaar. Tijdens een bridgedrive lopen de gemoederen hoog op en dit ontaardt erin dat de één de ander uitscheldt. De ander reageert met een vuistslag in het gezicht van de eerste, die enkele dagen daarvoor een oogoperatie heeft ondergaan en die het er niet bij laat zitten; hij doet aangifte van mishandeling. Het Openbaar Ministerie verwijst naar mediation met verzoek om aandacht voor de schade (restorative justice).

INHOUD MEDIATION**Casus**

Partij A. (65) en partij B. (70) wonen niet ver van elkaar in een provinciestad en zij kennen elkaar zo'n 30 jaar. Zij zijn lid van dezelfde bridgeclub en hun zeilboten liggen in dezelfde jachthaven bij de stad. Behalve met bridgen komen zij elkaar geregeld tegen op de club van de jachthaven. Beiden kunnen bogen op een mooie loopbaan; de één als manager bij een groot internationaal concern en de ander als kapitein in de binnenvaart. Tijdens een bridgedrive ontstaat tussen hen verschil van mening over het bieden. De emoties lopen hoog op en wanneer B. een scheldwoord richt aan het adres van A., reageert A. direct met een vuistslag op/rond het linker oog van B. Kort daarvoor was in dat oog