

## PROCES MEDIATION

**Verwijzing door rechter**

De door de gemeente kort voorafgaand aan de lopende procedure al geïnitieerde mediation krijgt bijval van de rechter die deze nog op te starten mediation een kans wil geven..

**Co-mediation**

Er was geen sprake van co-mediation.

**Achtergrond mediator**

De mediator is fulltime werkzaam als MfN-registermediator en heeft een bestuursrechtelijke achtergrond in de advocatuur.

**Partijbegeleiders en andere betrokkenen**

De exploitant liet zich in de laatste fase van mediation, op de achtergrond, bijstaan door een advocaat. Deze advocaat heeft een geheimhoudingsverklaring getekend. De bewoners waren tijdens de eerste bijeenkomst allen aanwezig. Gedurende de overige bijeenkomsten was steeds minimaal een delegatie van drie omwonenden namens alle omwonenden aanwezig.

**Intake/plenaire/caus**

Met de partijen heeft een korte telefonische intake voorafgaand aan de plenaire sessies plaatsgevonden. Tussen de verschillende plenaire bijeenkomsten door heeft de mediator verschillende malen met partijen vertrouwelijk telefonisch contact gehad.

**Verslaglegging**

Van elke bijeenkomst is door de mediator een kort verslag gemaakt van de belangen, de inventarisatie van de opties om zoveel als mogelijk aan de belangen tegemoet te komen, het vastleggen van procesafspraken, etc. De mediator heeft een concept-vaststellingsovereenkomst opgesteld die uiteindelijk in overleg met partijen deels is gewijzigd en aangevuld tot een definitieve tekst van de vaststellingsovereenkomst.

**Duur**

In totaal hebben er vijf plenaire mediationbijeenkomsten plaatsgevonden en een zesde bijeenkomst voor het deels nog aanvullen en ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst. De bijeenkomsten duurden gemiddeld twee uur. In verband met de zomervakantie, de ervaringen die partijen wilden opdoen met het terras seizoen en de tijd die exploitant nodig had voor het inventariseren van mogelijkheden voor een nieuw terrasplan, zijn er geen mediationbijeenkomsten ingepland gedurende de zomerperiode. De mediation is na een totale duur van circa negen maanden afgerond door ondertekening van de vaststellingsovereenkomst.

*Annet Draaijer, Draaijer Mediation & Conflictantering*

## NM 2016/9 OVERHEID/ARBEID

**Aanwijzingsbesluit Verplicht van Werk Naar Werk Kandidaat (VWNW). Procedurele rechtvaardigheid. Bewegingsruimte.**

**Art. 49R sub e ARAR; hoofdstuk 6 Awb**

**Partijen: Leidinggevende (X) en medewerker (Y)**  
**Essentie**

*Verschil van inzicht over het terecht aanwijzen van Y tot verplicht Van Werk Naar Werk-kandidaat (VWNW) met ingang van 1 juli 2015.*

*Volgens Y is er in 2012 een onjuiste beslissing genomen over zijn rechtspositie. Hij heeft daar echter geen bezwaar tegen gemaakt. Dit heeft geleid tot zijn aanwijzing tot verplicht VWNW-kandidaat. Volgens X terecht. Volgens Y onterecht want deze aanwijzing is gebaseerd op voornoemde in zijn ogen onterechte beslissing in 2012. Y begrijpt niet waarom hij weg moet. Hij voelt zich beschadigd en dient een bezwaarschrift in. Deze bezwaarprocedure is opgeschort in verband met de mediation.*

## INHOUD MEDIATION

**Casus**

Y werkt 36 jaar binnen de Rijksoverheid, waarvan ruim 7 jaar in de functie van directeur van een uitvoeringsorganisatie. Y voelt zich met name de laatste jaren niet altijd goed behandeld door het management van de organisatie. Hij is daar een aantal keren overheen gestapt. In het kader van mobiliteit heeft hij sinds 2012 tijdelijk werkzaamheden als manager van een programma verricht. Gelet op het feit dat dit programma op 1 juli 2015 afloopt, wordt Y aangewezen als verplicht VWNW-kandidaat. Y kan zich hier niet in vinden omdat hier volgens hem geen juridische grondslag voor is. Ingevolge artikel 49r sub e ARAR kan een ambtenaar als verplicht VWNW-kandidaat worden aangemerkt als de ambtenaar wegens reorganisatie als overtoellig is aangewezen, zijn functie is opgeheven in verband met reorganisatie, als er sprake is van standplaatswijziging of als de ambtenaar in kwestie tussen 1 januari 2012 en 14 april 2013 als herplaatsingskandidaat is aangemerkt. Volgens Y is geen van voornoemde gevallen van toepassing en het bestreden besluit derhalve onjuist. Y is wel bereid om een andere passende functie te zoeken maar niet als verplicht VWNW-kandidaat. De reden hiervan is dat dit mogelijk kan leiden tot reorganisatieontslag indien hij niet een andere passende functie vindt. Dit is een zorg van Y gelet op de huidige arbeidsmarkt en zijn leeftijd.

X en Y zijn met elkaar in gesprek gegaan om de mogelijkheid te verkennen om er in onderling overleg uit te komen. Na twee gesprekken krijg ik het verzoek van de HR-adviseur om de mediation te starten. De HR-adviseur maakt zich zorgen over de voortgang in de gesprekken. Zij

heeft het idee dat partijen er in onderling overleg niet uit komen. Y wil al vanaf het begin mediation. X vindt dat in eerste instantie niet nodig maar is nu wel bereid om de mediation met Y te starten.

**Belangen**

- 1) Invulling geven aan de krimpende organisatie: het organisatiebelang van X.
- 2) Het vinden van een andere passende functie voor Y zodat de loonkosten voor Y grotendeels gedekt zijn.
- 3) Erkenning voor de inzet van Y in de laatste jaren en dat de organisatie hem niet altijd goed heeft behandeld.
- 4) Waardering voor de bijdrage van Y aan de organisatie.
- 5) Zinvolle activiteiten in verdere werkzame leven/passend werk.
- 6) De gezondheid van Y.
- 7) Voor zichzelf opkomen.
- 8) Financiële zekerheid, behoud salaris.
- 9) Eerherstel: met opgeheven hoofd de organisatie verlaten.

**Resultaat**

Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten. Y krijgt de status van vrijwillig Van Werk Naar Werk-kandidaat. X trekt het besluit betreffende verplicht Van Werk Naar Werk-kandidaat in. Er zijn afspraken gemaakt over hoe partijen zich inspannen om passend werk voor Y te vinden, structureel of tijdelijk (belangen 5 en 8). Partijen hebben ook afgesproken wanneer en onder welke voorwaarden de aanstelling van Y eindigt in het geval geen passend werk wordt gevonden (belangen 1 en 2). Tevens is afgesproken dat Y op kosten van de werkgever Rationeel Emotieve Therapie kan volgen (belangen 6 en 7). Voorts hebben ze de ontwikkelingen die hebben geleid tot deze kwestie vastgelegd (belangen 3 en 4) in een verslag dat een onderdeel vormt van het Resultaat van de Mediation. Y heeft zijn bezwaarschrift ingetrokken.

**Opmerkingen mediator**

Y verkeert reeds geruime tijd in onzekerheid over zijn toekomst binnen de organisatie. Y voelt zich ten onrechte aan de kant gezet en vindt het moeilijk dat hij niet wordt ingezet op werkzaamheden terwijl hij daarvoor wel beschikbaar is. Volgens X kan hij Y niet inzetten omdat er geen werk is binnen de krimpende organisatie.

Y heeft bij aanvang van de kwestie aangegeven dat hij mediation wil omdat hij bang is dat er een vechtsituatie ontstaat. X vindt dat niet nodig omdat er volgens hem geen conflict is maar een anders inschatten van een situatie. Er vinden een aantal gesprekken plaats tussen X en Y maar ze komen er onderling niet uit. De HR-adviseur heeft daarop een mediator ingeschakeld. X heeft

een aantal opties uitgewerkt. Partijen willen hier verder over praten. De eerste mediationbijeenkomst is gestart met een korte intake en de inventarisatie van de belangen. Dit gaat voorspoedig omdat partijen al met elkaar in gesprek zijn. Partijen gaan op een zakelijk manier met elkaar om. In het tweede en derde gesprek komen de opties uitgebreid aan bod. Het lijkt dat partijen het op korte termijn met elkaar eens worden. De daaropvolgende bijeenkomsten valt Y terug op zijn standpunt dat hij ten onrechte is aangewezen als verplicht VWNW-kandidaat. X geeft aan dat hij nog steeds dat besluit wil intrekken en Y als vrijwillig VWNW-kandidaat wil aanmerken met de voorzieningen die daar bij horen. Y lijkt het niet te horen en valt in herhaling. Het ongeduld van X neemt zienderogen toe. Door het gedrag van X en Y te benoemen probeert de mediator te achterhalen wat daarachter zit. Is het een gebrek aan commitment of zijn nog niet alle emoties op tafel gekomen? Partijen geven steeds aan dat ze met elkaar tot een oplossing willen komen, dat er commitment is. Hoe zit het dan met de emoties?

Een caucus vindt plaats. In de caucus vraagt de mediator aan Y of hij daadwerkelijk tot een oplossing wil komen met X. Y antwoordt daar positief op. De mediator vraagt vervolgens wat hem belemmert om tot afspraken met X te komen. Y geeft aan dat hij zich niet goed behandeld voelt door zijn werkgever. Tevens is het proces niet goed verlopen en hij vindt dat hij daar de dupe van wordt. Dit maakt het voor hem lastig om tot afspraken met X te komen. Hij zegt dat hij niet anders kan omdat het tegen zijn gevoel van (procedurele) rechtvaardigheid indruist. De mediator benoemt dat Y bij herhaling terugvalt op het standpunt dat hij ten onrechte als verplicht VWNW-kandidaat is aangewezen terwijl X dat besluit wil intrekken. Zit hem misschien nog iets anders dwars?

Y geeft aan dat hij zaken waar hij zich niet in kan vinden vaker over zich heen heeft laten komen en dat wil hij niet meer. Anderzijds ziet hij ook dat het terugvallen op zijn standpunt niet effectief is en de weg naar een oplossing in de weg staat. Hij zit vast en wil dit gedragspatroon doorbreken. De mediator vraagt aan Y of hij weleens heeft overwogen daar met iemand over te praten. Dat heeft Y nog niet gedaan maar wil hij wel. De mediator nodigt Y uit om dit in de plenaire terugkoppeling met X te delen. Y geeft ook aan dat hij het lastig vindt om te onderhandelen. Hij hikt daar tegen aan omdat het als “handjeklap” voelt. In de caucus met X komt aan bod dat hij het lastig vindt dat Y steeds terugvalt op zijn standpunt en er geen vooruitgang wordt geboekt. X signaleert dat Y vastzit en geeft aan dat het wellicht goed is dat hij professionele hulp zoekt. Hij vindt het lastig om dit uit te spreken tegen Y. X is bereid om professionele hulp aan te bieden aan Y.

In de plenaire terugkoppeling geeft Y aan dat hij behoefte heeft aan professionele hulp omdat hij geen zaken meer over zich heen wil laten komen. Hij wil leren om beter voor zichzelf op te komen. X geeft aan dat hij dit herkent. Hij toont begrip en biedt Y aan om onder professionele begeleiding hiermee aan de slag te gaan. Y accepteert dit aanbod.

Het voorgaande leidt tot een doorbraak in het mediationproces. Partijen willen, hoewel ze het als lastig ervaren, zich nog steeds inzetten om met elkaar tot een oplossing te komen. Stapje voor stapje zijn ze er toch met elkaar uitgekomen tot grote opluchting van partijen.

## PROCES MEDIATION

### Verwijzing door rechter

Het betreft hier geen verwijzing door de rechter. Y heeft bezwaar ingediend bij de Awb-commissie tegen een besluit van X. De HR-adviseur van X heeft de mediator ingeschakeld.

### Co-mediation

Er was geen sprake van co-mediation.

### Achtergrond mediator

Registermediator met ervaring in arbeidsconflicten bij de Rijksoverheid en jurist.

### Partijbegeleiders en andere betrokkenen

Partijen hebben zich laten adviseren door hun juridisch adviseurs en X ook door de HR-adviseur.

### Intake/plenaire/caucus

Er zijn 8 bijeenkomsten geweest. Er heeft twee keer een caucus plaatsgevonden.

### Verslaglegging

Geen verslaglegging. Aan het begin van de mediation is dit met partijen besproken.

### Duur

Er waren 8 bijeenkomsten van in totaal 12 uur nodig om te komen tot een oplossing.

*Liesbeth Begheijn, Expertisecentrum Organisatie en Personeel*

## NM 2016/10 STRAF

### Zedenmisdrijf. Eerwraak.<sup>1</sup> Familiemediation. Sepot strafzaak. Schadefonds Gewelddismisdrijven.

<sup>1</sup> Deze term gebruiken wij bij gebrek aan beter. Het gebruik van het woord "eer" geeft volgens ons een onterechte culturele, religieuze (en in feite misleidende) lading aan gedrag dat in wezen gaat over het inbreuk maken op de persoonlijke integriteit van een ander. Onder eerge relateerd geweld wordt verstaan: fysiek geweld zoals mishandeling; psychisch geweld zoals (voortdurende) vernedering en bedreiging, afdwongen huwelijk en moord (welk laatste misdrijf ook nog vaak met het vreselijke woord "eerwraak" wordt gelabeld).

### Art. 244, 245 en 247 Sr; art. 51h Sv

**Partijen: P., dader, neef van slachtoffer, ten tijde van de mediation 25 jaar, geboren en getogen in Nederland; A., slachtoffer, nicht van dader, ten tijde van de mediation 21 jaar, geboren en getogen in Nederland.**

### Essentie

*Ernstig seksueel misbruik in familieverband komt ongeveer tien jaar na dato aan het licht. Ten tijde van het misbruik – dat gedurende een periode van ongeveer vijf jaar stelselmatig plaatsvond – waren de slachtoffers en de dader minderjarig, ten tijde van de aangifte waren zij meerderjarig. De zaak werd door de officier van justitie via het Mediationbureau verwezen naar mediation. Tijdens het mediationproces vinden gesprekken plaats met zowel de directbetrokkenen als familieleden. Dit resulteert erin dat een proces op gang komt waarbij rekening wordt gehouden met de verlangens, gevoelens en wensen van de slachtoffers. Ook is een voorzichtig herstel van een aantal familiebetrekkingen zichtbaar. De zaak wordt uiteindelijk onder voorwaarden geseponeerd.*

## INHOUD MEDIATION

### Casus

In februari 2014 komt tijdens een familieruzie naar boven dat twee zussen langdurig door hun neef zijn misbruikt. Zowel dader als slachtoffers waren tijdens het misbruik minderjarig. Gedwongen door en onder dreiging van familie (vooral de broer van de zussen) doen de jonge vrouwen begin maart 2014 aangifte. De officier van justitie verwijst de zaak, via het Mediationbureau, door. Na een langdurige intake met de dader en diens vriendin volgen een reeks – eerst afzonderlijke – gesprekken in binnen- en buitenland in verschillende samenstellingen met slachtoffers, gezinsleden (ouders en broer) van de slachtoffers, gezinsleden (ouders en broer) van de dader, de relaties van de slachtoffers en de dader. In de mediation wordt bekendgemaakt dat de dader zelf eerder is misbruikt door een neef, welke laatste inmiddels als volwassene een vooraanstaande positie binnen de familie inneemt en zich opwerpt als leider bij 'de aanpak' van de dader/neef (op dat moment is nog niet bekend dat hij zelf de neef die wordt vervolgd in de strafzaak in het verleden seksueel heeft misbruikt).

Uiteindelijk komen de twee slachtoffers en de door justitie aangewezen dader tot eindovereenkomsten. Deze eindovereenkomsten fungeren vervolgens ook als basis voor het aanvragen van een tegemoetkoming uit het Schadefonds Gewelddismisdrijven door de slachtoffers. Na afloop van de mediation – maar wel als gevolg van de mediation – heeft uiteindelijk de andere dader