

Onderstaande gebeurtenissen komen uit de mediationpraktijk van McKennett Mediation B.V.

Ernstig ruzie tussen twee heftruckchauffeurs.

Twee heftruckchauffeurs, 35 en 53 jaar, hadden maanden ruzie met elkaar. Het was geëscaleerd, maar de manager HRM stelde dat er nog geen sprake was van een conflict. Zij gingen elkaar nog niet te lijf.

De gehele dag reden zij door het magazijn en als zij elkaar tegen kwamen trachtten zij recht op elkaar in te rijden. Op tijd wijzigden zij hun koers. Wanneer een van de chauffeurs een sanitaire stop maakte en zijn sleutel in het contactslot achterliet, haalde de andere deze eruit. Na lang zoeken vond de ongelukkige zijn sleutel in de kantine. Verbaal maar ook non-verbaal lieten de twee medewerkers zich niet onbetuigd. De bedreigingen vielen als donderslagen bij heldere hemel. Uit eindelijk meldde de oudste zich ziek en deed bij de politie aangifte van zware bedreiging. Nu was het een conflict, stelde de manager HRM.

De partijen werden uitgenodigd doch wensten niet met elkaar aan een tafel te zitten. De oplossing werd gevonden in aparte gesprekken met de mediator. De een kwam om 14.00 uur en de ander om 15.00 uur. Op het moment dat de 2^e medewerker zich aan de balie meldde, vluchtte de andere via de "nood" deur het pand uit. Uiteindelijk gelukte het om partijen na de wintersport van een van de partijen aan de tafel te krijgen. Twee dagen voor deze vakantie maakte de ene heftruckchauffeur met zijn hand een snijdende beweging langs zijn hals. Het was weer raak en partijen stonden met veel kabaal voor het bureau van de manager HRM. Het resultaat was dat de mediator weer in gesprek moest komen en met een getekende verklaring zouden partijen tot aan de vakantie elkaar op geen enkele wijze verbaal noch non-verbaal of in welke vorm dan ook uitdagen.

Na drie stevige Mediation gesprekken kwamen partijen tot een bevredigde oplossing. En wel zodanig dat zij na ondertekening van een vaststellingsovereenkomst weer gebroederlijke in een auto naar het werk gingen. De aangifte bij de politie werd ingetrokken en na twee maanden werd met partijen, de afdeling manager en de mediator een evaluatiegesprek gehouden. Partijen waren tevreden over hun oplossing.

Ontoelaatbaar gedrag van werknemer

Sinds twaalf jaar werkte een medewerker als laborant bij zijn werkgever. Het laatste jaar had deze medewerker een ziekteverzuim van 11 maanden. Zonder enige aankondiging meldde de man zich op een maandagmorgen weer beter en wilde werken. De nieuwe manager op deze afdeling, 3 maanden in dienst, kreeg de man als zijn (nieuwe) medewerker. Binnen enkele maanden escaleerde het langzaam tussen de nieuwe manager en deze medewerker. De man gaf regelmatig aan dat hij kwaad was en naar het bos wilde gaan om met een bijl bomen om te hakken. Het geheel was zo bedreigend dat de werkgever hem naar huis stuurde.

De medewerker zag kans om binnen 4 maanden weer een ziekte verzuim op te bouwen van vijftig procent. Bij aanvang van iedere werkdag (07.30 uur) schrok de manager als zijn telefoon ging. Hij was bang dat deze medewerker zich "weer" ziek meldde. Tijdens een van de ziekteperiodes trof de manager in zijn pauze de man in een winkel in het centrum van de stad. Drukdoende om een muziek cd uit te zoeken. Op zijn vraag waarom hij tijdens zijn ziekte wel kon winkelen, maar niet kon werken? Was het conflict compleet.

Na diverse zware Mediation gesprekken kwamen partijen tot een bevredigde oplossing. Na het opstellen van een competentieprofiel door de manager en de werknemer en diverse werkafspraken ondertekenden zij de vaststellingsovereenkomst. In een later gehouden evaluatiegesprek bleek dat de medewerker normaal functioneerde. De manager hield vanaf dat moment functioneringsgesprekken met de medewerker.

Een zieke medewerker

Een jonge medewerker uit de productie meldde zich 's morgen ziek en dezelfde morgen gaf de bedrijfsarts aan dat de man een conflict had op zijn werk. Direct dag riep de directeur de hulp in van de mediator. Na een gesprek met de directeur volgde in de middag een gesprek met de zieke productiemedewerker. Uit het gesprek bleek dat hij problemen had met de manier van leidinggeven van zijn directe chef. Een afspraak om met de Mediation te starten was snel gemaakt.

De volgende morgen om 07.00 uur zaten de betrokkenen met de mediator om de tafel. Na een gesprek van 1 uur werden werkafspraken gemaakt en vervat in een vaststellingsovereenkomst. Partijen gingen aan het werk en na een maand werd een evaluatiegesprek gehouden met betrokkenen en de manager van de afdeling. Concluderend kan gesteld worden dat op een afspraak na het geheel tot een goed einde was gebracht. De productiemedewerker had het weer reuze naar zin op het werk en de betrokken chef was blij dat hij beter met zijn medewerker kon omgaan.