

## Conflictbemiddeling

Waar gehakt wordt, vallen spaanders. Waar gewerkt worden ontstaan soms conflicten. Als u er niet uitkomt met elkaar kunnen wij een bijdrage leveren aan het oplossen van de situatie.

Bij conflictbemiddeling speelt begeleiding een belangrijke rol. Deze begeleiding wordt geboden door De menselijke zaak. We begeleiden de partijen bij het de-escaleren, het stroomlijnen van de communicatie, bij het reguleren van emoties. De BMW-er neemt hierin een leidende rol en is onpartijdig. De BMW-er spreekt afzonderlijk met de betrokken partijen en zal daarna als gespreksleider optreden bij het gesprek tussen de partijen. Ook zorgt de bemiddelaar ervoor dat alle partijen evenveel spreektijd krijgen en het een respectvol communicatieproces zal zijn. We gaan altijd op zoek naar het gezamenlijk belang, het gedeelde doel, de overeenkomsten tussen de partijen.

Het doel is een oplossing te vinden en overeenstemming te bereiken, en dat er afspraken worden gemaakt die voor alle partijen acceptabel zijn. We werken volgens de STECR Richtlijn Arbeidsconflicten.

### De Werkwijzer Arbeidsconflicten (STECR) heeft de volgende doelstellingen:

- Beperken van arbeidsverzuim en bevorderen van snelle, verantwoorde duurzame re- integratie.
- Uniformeren van de terminologie rond arbeidsconflicten en -verzuim.
- Bevorderen van consensus onder arbo- en andere betrokken professionals hoe te adviseren met betrekking tot arbeidsconflicten.
- Het accent meer leggen op het oplossen van de conflictsituatie en zo min mogelijk op de arbeidsongeschiktheidsvraag. Dit wordt ook wel omschreven als het 'demedicaliseren' van arbeidsconflicten. Voorkomen moet echter worden dat situaties waarin wel degelijk (ook) sprake is van arbeidsongeschiktheid niet als zodanig worden onderkend.
- Voorkomen van medicalisering – van wat vaak (maar niet altijd) een niet-medisch probleem betreft – en zo snel mogelijk komen tot (een conflictdiagnose en) een interventieplan. Voor de duidelijkheid wordt benadrukt dat demedicalisering geen doel op zichzelf is. Verder wordt er op gewezen dat met 'demedicaliseren' niet wordt bedoeld dat de arts zich uit het proces terugtrekt; integendeel, het is juist de (bedrijfs)arts die adviseert met betrekking tot de vraag of sprake is van medische beperkingen voor werk, zeker als werknemer en werkgever daarop een verschillende visie hebben.
- Vooropstellen van zelfwerkzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, want een arbeidsconflict is primair hun probleem. Het verdient daarom de voorkeur de arbeidsorganisatie zelf het hoofd te laten bieden aan conflicten. De werkwijzer is er dan ook op gericht de zelfwerkzaamheid van de partijen en het zelfoplossend vermogen van de arbeidsorganisatie te stimuleren. De bedrijfsarts heeft hierin een adviserende rol.
- Vergroten van de aandacht voor de rol van de bedrijfsarts, met speciale aandacht voor zijn dubbelrol: zijn medische rol als beoordelaar van de (medische) beperkingen enerzijds en zijn adviserende en interveniërende rol

anderzijds. Het is van belang deze rollen goed gescheiden te houden en de dubbelrol duidelijk te maken aan zowel de werkgever als de werknemer.

(Bron: STECR.nl)

Onze conflictbemiddeling biedt de mogelijkheid om arbeidsverhoudingen die zijn verstoord, maar waar nog wel beweging in zit verder in beweging te krijgen. De partijen worden door ons op een open, respectvolle en neutrale manier benaderd en gehoord. Er komt vaak weer ruimte voor beweging als er een besluit is genomen om niet verder te modderen, maar het probleem aan te pakken. Erkenning en bewustwording is een goede eerste stap om verder te komen in een vastgelopen situatie.

We vertellen u er graag meer over:  
info@demenselijkezaak.nl  
038 8500549