

# Mediation in het onderwijs

DOOR MARJOLIJN VAN DEVENTER

Ook binnen een onderwijsinstelling kan sprake zijn van problemen in de communicatie en samenwerking. Denk bijvoorbeeld aan teamconflicten of problemen bij re-integratie. Belangrijk is een verschil van inzicht niet te laten escaleren en te juridiseren.

Conflicten ontstaan veelal doordat ouders, leerlingen of personeelsleden zich niet gehoord voelen. Bijvoorbeeld omdat zorgen, wensen en belangen niet worden begrepen. Als er niets met deze onvrede wordt gedaan, raakt de situatie gejuridiseerd. Claims en juridische procedures dragen echter niet bij aan een sfeer van onderling vertrouwen en veiligheid. Terwijl dit juist kernbegrippen zijn in het onderwijs.

Bij collega's onderling kunnen conflicten betrekking hebben op gedrag, omgangsvormen en samenwerking (sociaal emotionele conflicten). Ook kan sprake zijn van onenigheid als gevolg onduidelijkheden in de rol- en taakverdeling of kunnen rechtspositionele aspecten een rol spelen zoals overplaatsing, pensioen, aanblijven en vertrek (taakinhoudelijke conflicten). Vaak is de lijn niet eenduidig te trekken en spelen meerdere aspecten binnen het conflict een rol.

We zien een tendens dat contact tussen leerkrachten en leerlingen/ouders moeizamer verloopt. Of er wordt in ieder geval meer over geklaagd. Indien sprake is van moeizame communicatie kan dat uiteindelijk uitgroeien tot een klacht bij de geschillencommissie. Te denken valt aan het handelen van een leerkracht, tegenvallend schooladvies, straffen, onvoldoende aandacht voor leerlingen, onhandige communicatie of niet nagekomen verwachtingen.

Ook kan het gebeuren dat de medezeggenschap het oneens is met het bevoegd gezag, terwijl het schoolbestuur vindt dat een besluit toch uitgevoerd moet worden. Zodanig dat de medezeggenschapsraad overweegt bezwaar aan te tekenen bij de commissie voor geschillen over medezeggenschap.

## Mediation kan uitkomst bieden

De inzet van een professionele mediator<sup>1</sup> kan bij het ontstaan en bestaan van conflicten uitkomst bieden. Tijdens de mediation worden spanningen en conflicten bespreekbaar gemaakt en zoeken partijen - onder leiding van een

onafhankelijke en onpartijdige mediator<sup>2</sup> - samen naar een duurzame oplossing. De mediator treedt daarbij op als neutrale bemiddelaar. Partijen bepalen zelf de oplossing van het conflict; zij zijn het die invloed hebben op de uitkomst en behouden de verantwoordelijkheid voor de bereikte oplossing.

De winst ligt in de aard van de oplossing; dichterbij wat partijen daadwerkelijk willen bereiken. Andere voordeel is dat mediation goedkoper en sneller is dan een gerechtelijke procedure. Daarnaast wordt geïnvesteerd in de relatie, hetgeen toegevoegde waarde heeft als partijen ook in de toekomst nog met elkaar samen (moeten) blijven werken. Als partijen een oplossing voor het conflict hebben gevonden, gaat de mediator na of die oplossing gedegen is en of aan alles is gedacht. Het moet immers wel een toekomstbestendige oplossing zijn.

## Vrijwilligheid

Een belangrijk element van mediation is vrijwilligheid. Geen van partijen kan gedwongen worden om deel te nemen aan mediation of een lopende mediation voort te zetten. Insteek is dat partijen zélf een oplossing zoeken voor hun problemen, onder leiding van de mediator. De kans daarop lijkt gering indien partijen daartoe gedwongen worden.

Indien sprake is van betrokkenheid van de bedrijfsarts binnen de arbeidsrelatie, kan op basis van de STECR richtlijn<sup>3</sup> of de NVAB-Richtlijn<sup>4</sup> de inzet van mediation worden geadviseerd. Vraag doet zich dan voor in hoeverre daadwerkelijk sprake is van vrijwilligheid. Weigering om mee te werken aan de mediation door de school of de collega kan immers het verwijt opleveren dat onvoldoende wordt meegewerkt aan re-integratie.

Ook in situaties waarbij partijen 'gedwongen' vrijwillig aan tafel zitten, blijkt mediation vaak toegevoegde waarde te hebben. De omgeving, de interventies van de mediator, het feit dat partijen elkaar in de ogen moeten kijken en elkaar daadwerkelijk kunnen vertellen wat hen dwars zit zonder in

juridische zin op hun woorden te moeten letten, maakt dat het perspectief van partijen wijzigt. Er ontstaat ruimte om toch tot oplossingen te komen.

## Vertrouwelijkheid, geheimhouding en onafhankelijkheid

Een andere pijler van mediation is de vertrouwelijkheid en geheimhouding.<sup>5</sup> De beslotenheid en geheimhouding zorgen er voor dat partijen vrijuit met elkaar van gedachten kunnen wisselen. De inhoud daarvan mag in een later stadium niet aan een derden of een rechter worden voorgelegd.<sup>6</sup>



Bij het aangaan van een mediation-overeenkomst spreken partijen af dat al hetgeen wordt uitgewisseld en besproken tijdens de mediation vertrouwelijk is en blijft. Dit is enkel anders, op het moment dat partijen dat expliciet afspreken. De verplichting tot geheimhouding geldt voor alle betrokkenen: de mediator, de partijen, eventuele betrokken vertegenwoordigers, vertrouwenspersonen en adviseurs. De mediator is geen partij in het conflict en heeft zelf geen belang bij de uitkomst van de mediation. De mediator stelt zich integer, open en onafhankelijk op. Partijen moeten er op kunnen vertrouwen dat de mediator een neutrale positie inneemt.

Niet ondenkbeeldig is dat op voorhand tussen partijen al discussie bestaat over de persoon van de mediator, zeker als deze door de ene aan de andere partij wordt voorgesteld. Dan bestaat er achterdocht dat er enige link is met de voorstellende partij en wordt de onafhankelijkheid van de mediator daarmee op voorhand in twijfel getrokken. Om te zorgen dat de mediation toch op korte termijn inhoudelijk kan aanvangen, wordt dan vaak gewerkt met een shortlist van drie mediators die door de ene partij aan de ander wordt gepresenteerd en waaruit dan een keuze gemaakt kan worden.

## Gebondenheid en afspraken

Partijen zijn pas aan afspraken gebonden op het moment dat deze schriftelijk zijn vastgelegd en zijn ondertekend in de vorm van een vaststellingsovereenkomst. Dat doet recht aan het principe dat mediation heeft een onverplicht karakter heeft. Mediation moet juist ruimte bieden om gedachten, gevoelens, voorstellen en mededelingen naar voren te brengen, zonder dat deze direct in een juridisch kader kunnen worden geplaatst.

Mediation is geen tovermiddel. Soms is sprake van een zodanig escalatieniveau, dat ook de mediator partijen niet meer tot een constructief gesprek kan brengen. Of sleutelfiguren willen niet aan de mediation meewerken. Ook kan het zijn dat de aard van het geschil zodanig principieel is, dat een gerechtelijke uitspraak wenselijk(er) is, of er is de angst voor precedentwerking. In deze gevallen kan de conclusie zijn dat andere wijzen van conflictoplossing wenselijker zijn.

Vaak zien we echter de inzet van mediation -óók bij complexe situaties- partijen toegevoegde waarde brengt.

## Tot slot

Mediation is een vorm van conflictoplossing waarbij goede en constructieve oplossingen worden bereikt. De inzet van dit middel binnen de onderwijssector is echter nog beperkt. Vaak wordt op voorhand gegrepen naar formele procedures. Het is zeker de moeite waard om eens via mediation te proberen conflicten te laten de-escaleren.

- 1 In Nederland is er één onafhankelijk en erkend non-profit kwaliteitsregister voor mediators: het MfN-register. De MfN is erkend door de Raad voor de Rechtspraak. MfN-registermediators hebben hun kwaliteiten en ervaring als mediator aangetoond met verschillende toetsen voordat ze worden ingeschreven in het register. MfN-mediators dienen aan opleidingsvereisten te blijven voldoen en werken volgens de kwaliteitsnormen en gedragsregels van de Mediationfederatie Nederland. Ook is het MfN-mediationreglement op hun werkzaamheden van toepassing.
- 2 In artikel 4 en 5 van de MfN-gedragsregels is de onafhankelijkheid en de onpartijdigheid van de mediator vastgelegd.
- 3 Stecr werkwijzer Arbeidsconflicten, versie 6 - oktober 2014
- 4 Uitgave van Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde, NVAB-richtlijn Conflicten in de werksituatie, 1 juli 2019
- 5 Artikel 6 van de MfN-gedragsregels ziet op de vertrouwelijkheid.
- 6 Dat geldt niet voor informatie waarover partijen onafhankelijk van de mediation al beschikken.



### Over de auteur



M. van Deventer  
Marjolijn van Deventer is advocaat Arbeidsrecht / MfN Mediator onderwijs; Nysingh Advocaten en Notarissen.