

# *Kicky Hamer*

M E D I A T I O N

Het snelste traject  
voor mediation  
bij arbeidsconflicten

# Kicky Hamer

## M E D I A T I O N



Beste lezer,

Mijn naam is Kicky Hamer en ik ben al meer dan 35 jaar werkzaam als arbeidsrechtadvocaat. De laatste acht jaar heb ik steeds vaker als arbeidsrechtadvocaat getracht arbeidsconflicten op te lossen via mediation.

In 80% van de geschillen waarbij het mediation-traject bewandeld werd, kwamen partijen tot een gezamenlijke oplossing. Dit zorgde ervoor dat de betrokken partijen meestal geen naar gevoel overhielden aan het conflict en verder konden gaan met hun arbeidsleven.

In mijn lange loopbaan als arbeidsrechtadvocaat heb ik dit ook anders meegemaakt. Het is immers zo dat in alle zaken die bij een rechtbank komen, het uiteindelijk de rechter is die voor alle betrokkenen de knoop doorhakt. Het komt daarbij regelmatig voor dat een en soms allebei de partijen daarna niet tevreden is over deze beslissing en besluit hoger beroep in te stellen. In het slechtste geval raakt iemand er nog lang, veel negatieve energie aan kwijt.

Zoveel anders beleef ik dit bij de mediationzaken die ik tot nu toe mocht doen. Doordat ik er vanuit ga dat beide partijen snel en prettig 'eruit willen komen' stel ik dit centraal in alle contacten. Op die manier lukt het mij meestal om snel tot een oplossing te komen.

**Kicky Hamer**  
Mfn Mediator & Advocaat

# Kicky Hamer

## M E D I A T I O N

### Voor wie is dit traject bedoeld?

Wanneer je dit document gedownload hebt dan ben je een werkgever of een werknemer die verwickeld is in een arbeidsconflict dat niet op te lossen lijkt. Wat je rol ook is in feite wil je hetzelfde als de andere partij: een acceptabele oplossing zodat je snel weer verder kunt.

Als **werkgever** kun je soms te maken krijgen met situaties waarbij conflicten ontstaan. Tussen jou en een medewerker of tussen medewerkers onderling. Dit gaat altijd ten koste van de productiviteit en de werksfeer. Je wilt er ook helemaal niet mee bezig hoeven zijn maar liever focussen op het ondernemen zelf.

Als **werknemer** krijg je soms te maken met vervelende situaties, die ondanks goede bedoelingen toch uitlopen op een heus arbeidsconflict. Het plezier in het werk neemt af en het kost je negatieve energie. Je wilt dit niet en sterker nog: het geeft geen positief beeld van je toekomstperspectief.

Of je nu werkgever bent of werknemer, je hebt vaak niet doorgeleerd voor dit soort situaties en er meestal geen ervaring mee. Dat maakt het vinden van een oplossing alleen maar moeilijker.

Goed daarom dat je dit document hebt gedownload en nu aan het lezen bent.

# Kicky Hamer

## M E D I A T I O N

### Wat is mediation?

Mediation is een snelle en gunstige manier om conflicten op te lossen. Onder mijn begeleiding - als onafhankelijk en professionele mediator - proberen beide partijen samen het geschil op te lossen.

Als mediator vervul ik een totaal andere rol dan als advocaat of rechter:

- ik neem namelijk geen standpunt in en ik kies geen partij.
- ik neem geen beslissingen en bedenk ook geen oplossingen.

Wel help ik beide partijen om tot een concrete oplossing te komen.

### Vrijwilligheid

Vrijwilligheid is een eerste belangrijke voorwaarde waaraan voldaan dient te worden wil het traject een kans van slagen hebben. Mediation slaagt alleen als beide partijen vrijwillig meewerken.

### Commitment

De tweede belangrijke voorwaarde voor het welslagen van het traject is een inspanningsverplichting ofwel commitment. Beide partijen moeten erkennen dat er een geschil is en de intentie uitspreken dat er de bereidheid is een inspanning te leveren om tot een oplossing te komen.

### Vertrouwelijkheid en geheimhouding

Er wordt een geheimhoudingsbepaling overeengekomen en vastgelegd zodat beide partijen tijdens de mediation vrijuit kunnen praten.

# Kicky Hamer

## M E D I A T I O N

### Hoe verloopt het mediation -traject?

#### Stap 1

Dit verloopt vaak per e-mail of telefonisch. Samen met de partij die het initiatief neemt stel ik aan de hand van beknopte vragen de achtergrond van het geschil vast. Op basis hiervan geef ik aan of ik de aangewezen persoon ben en op welke termijn ik eventueel beschikbaar ben.

Inhoudelijk wordt er nog niets besproken; ik moet immers onbevooroordeeld het traject met beide partijen op kunnen starten.

#### Stap 2

Het eerste gesprek kan, afhankelijk van de situatie, eerst met beide partijen afzonderlijk plaatsvinden of juist met beide partijen aan tafel bij mij op kantoor. Het karakter van het gesprek is een intake waarbij ik de spelregels uitleg. Vervolgens tekenen beide partijen en ik de mediation-overeenkomst.

#### Stap 3

Beide partijen krijgen de tijd om aan mij te vertellen wat volgens hen het conflict is. Omdat ik niet bij het conflict betrokken ben, en ook geen oordeel heb, geeft dat beide partijen de ruimte om zich eindelijk uit te spreken.

#### Stap 4

Het echte werk gaat beginnen. Omdat beide partijen in vertrouwelijkheid hun woord kunnen doen, gaan we onderzoeken wat er nu echt gezegd wordt en waar de kern van het conflict zit. Soms is dat iets heel anders dan partijen bedacht hadden.

# Kicky Hamer

## M E D I A T I O N

### Hoe verloopt het mediation-traject?

#### Stap 5

Ligt het conflict op tafel, dan wordt onderzocht hoe beide partijen vinden dat het conflict opgelost kan worden. Omdat er nu naar elkaar geluisterd is, levert dat vaak verrassende oplossingen op.

#### Stap 6

Is er een oplossing, dan gaan partijen samen een overeenkomst opstellen om het geschil af te sluiten.

### Hoe hebben anderen dit ervaren?

#### *Waar voor je geld*

*Geen moeite was teveel; ik vond de samenwerking heel plezierig. Ze is ook niet bang om te zeggen dat ze iets niet weet, zoekt het vervolgens tot op de bodem uit al dan niet m.b.v. externe expertise.*

*EJW, Bussum*

#### *Realistisch, eerlijk en doeltreffend!*

*Realistisch, eerlijk en doeltreffend en uiteraard in het belang van haar cliënt maar bovenal op ethische wijze met daarbij het recht in een hoog vaandel houdend!*

*Lisette, Almere*

# Kicky Hamer

## M E D I A T I O N

### Wat kost mediation?

Mijn honorarium als mediator is verschuldigd ongeacht het eindresultaat. Wie de kosten voor zijn rekening neemt of hoe de kosten worden gedeeld, dat spreken wij al bij het eerste gesprek af en leggen het vast in de [mediationovereenkomst](#).

Soms betalen partijen allebei de helft van de mediation of besluit één van de partijen alle kosten te dragen omdat deze partij bijvoorbeeld een betere vermogenspositie heeft. Maar wie er ook betaalt, als mediator blijf ik onpartijdig en kies geen partij.

#### Vast bedrag

Partijen willen vaak zekerheid over het bedrag zodat zij niet achteraf met torenhoge facturen zitten. Dat snap ik want dat zou ik zelf ook niet willen. Het liefst spreek ik het vaste bedrag af van € 2.500 exclusief omzetbelasting. Dan weten we allemaal waar we aan toe zijn.

Willen partijen geen vast bedrag, dan bereken ik mijn honorarium per uur. Mijn uurtarief is € 175 per uur exclusief omzetbelasting.

#### Ter vergelijk

Een procedure bij de rechtbank brengt door de regel hogere kosten met zich mee. Gemiddeld kost een procedure tussen de € 5.000 en € 8.000 exclusief omzetbelasting, afhankelijk van de ingewikkeldheid van de procedure en de opstelling van beide partijen.

Echter, afgezien nog van de hoge kosten, is voor mij nog belangrijker het vermijden van de hoeveelheid negatieve energie waarmee het voeren van een procedure gepaard gaat. Hiervan hebben de partijen vaak nog langer last dan de financiële consequenties op zich.

# Kicky Hamer

## M E D I A T I O N

### Zullen wij het samen gaan oplossen?

Ik hoop dat ik al je vragen over mediation heb kunnen beantwoorden. Als dit niet zo is dan mag je mij altijd bellen op 06 1091 944. Het kan zijn dat je mijn voicemail krijgt. Geen nood, nog diezelfde dag zal ik proberen je terug te bellen.

Wil je samen met mij aan de slag? Stuur dan een mail naar [mediation@kickyhamer.nl](mailto:mediation@kickyhamer.nl). Ik neem dan contact met je op; als het mogelijk is nog diezelfde dag.

### Geheimhouding

Wat je ook doet, mailen of bellen, omdat ik niet alleen mediator ben maar ook advocaat, kun je erop vertrouwen dat ik mij aan mijn geheimhoudingsplicht houd.

### Conflictcheck

Wel zal ik je altijd vragen wie de andere partij is, dus wie de werknemer/werkgever is. Dit is de zogeheten conflictcheck. Dit moet ik wel doen, want ik kan geen mediator zijn in een zaak waar ik al als advocaat bij betrokken ben.