

Van onze arbeidsjurist

Hoe te handelen bij conflict?

Als arbeidsjurist krijg ik heel vaak te maken met arbeidsconflicten tussen scholen en leden van LIA. Vaak zijn dit conflicten over (vermeend) disfunctioneren of conflicten rond re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. Wat mij vaak opvalt is de soms onhandige en vaak contraproductieve reacties van leden richting hun leidinggevende. Het lijkt mij dus goed om wat tips te geven hoe de-escalerend te handelen.

Bij conflicten lopen de emoties bij werknemers vaak hoog op. Op zich zijn emoties bij conflicten heel normaal en is dat ook niet erg. Het is echter wel zaak goed met die emoties om te gaan, want heftige emoties blokkeren helder nadenken. Het is dus zaak de emoties even te laten zakken alvorens te reageren richting je werkgever. Heftige en ongenueanceerde reacties – en zeker die per mail - zijn een cadeautje voor de werkgever die bezig is met dossieropbouw bijvoorbeeld wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

Soms helpt een interventie van een mediator bij heftige conflicten. Mediation voorstellen bij een verstoring van de arbeidsrelatie kan zinvol zijn. De werknemer heeft zich dan in ieder geval constructief opgesteld en gezocht naar oplossingen. Keerzijde is dat werkgevers mediation ook misbruiken en zien als een noodzakelijk vinkje om aan te tonen dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord en ontbinding wegens een verstoorde verhouding gerechtvaardigd is. Hoewel dit misbruik van mediation zeker voorkomt blijft het doorgaans een prima middel om conflicten op te lossen. Vertrouwelijkheid en is één van de kernelementen van mediation. Alles wat je uitspreekt in mediation mag niet tegen je worden gebruikt in een procedure of in je dossier worden opgenomen. Bij coaching zie je vaak dat de coach terugkoppelt aan de werkgever. Probeer bij coaching af te spreken dat de coach aan jou terugkoppelt en niet aan de opdrachtgever! Mediation kent dus veel meer waarborgen dan coaching.

Wat kun je zelf doen?

- Realiseer je allereerst dat een arbeidsrelatie een ondergeschiktheidsrelatie is. Leuk of niet de werkgever bepaalt in belangrijke mate het beleid en wat je als werknemer wel of niet moet doen. Je mag bijvoorbeeld andere ideeën hebben over het onderwijs maar uiteindelijk beslist je werkgever.
- De werkgever heeft een vergaande instructiebevoegdheid over de uitvoering van je werk. Je daar al te zeer tegen verzetten is niet verstandig en kan leiden tot ontbinding van de arbeidsrelatie bijvoorbeeld wegens een verstoorde verhouding.
- Laat boze mails geschreven in emotie even een nachtje liggen en kijk de volgende dag of je die mail echt wilt sturen. Kan de toonzetting niet wat constructiever? Dan kan deze mail ook niet tegen je worden gebruikt.
- Bij oplopende emoties in een mondeling gesprek geef je desnoods aan dat het je emotioneel even te veel wordt en dat je even een time out wilt.
- Regelmatig komt het ook voor dat medewerkers vanuit hun emotie reageren en weigeren het gesprek met de werkgever aan te gaan over bijvoorbeeld hun functioneren of hun re-integratie. Dit is echter het onverstandigste wat je kunt doen! Ik lees de woorden al in het ontbindingsverzoek bij de kantonrechter “Werkgever wilde de problematiek oplossen met een constructief gesprek. Werknemer heeft dit meerdere keren geweigerd en persisteerde in zijn negatieve en afwijzende houding”.

- Pas op met het direct weigeren van coaching of mediation in gevallen van een verstoorde verhouding. Mediation is met waarborgen rond vertrouwelijkheid omgeven. Coaching niet. Dus probeer af te spreken dat je eigen coach mag uitzoeken die aan jou terugkoppelt. Lukt dat niet hou dan als dat lukt heel vriendelijk een slag om de arm.
- Bij functioneringskwesties is het altijd verstandig om kritiek te weerleggen maar tegelijkertijd ook open te staan voor feedback zodat je niet tegengeworpen kunt krijgen dat je elke vorm van zelfreflectie mist. Door constructief te reageren op kritiek maak je het je werkgever een stuk lastiger om een gedragen ontslagdossier op te bouwen.
- Realiseer je bij re-integratiekwesties dat re-integreren hard werken is en dat er veel gevraagd kan worden van een arbeidsongeschikte medewerker. Gesprekken weigeren kan leiden tot een loonsanctie.
- Het kan ook voorkomen dat je minder leuk werk maar nog wel passend werk moet doen. Vervelend maar zondermeer weigeren is geen optie! Ook komt het vaak voor dat bij de combinatie van arbeidsongeschiktheid en conflict bedrijfsartsen mediation adviseren. Dit is ook in overeenstemming met de STECR-richtlijn. In zo'n geval mediation weigeren is geen optie.
- Bij vragen rond medische kwesties die je functioneren of belastbaarheid beïnvloeden is het altijd verstandig contact op te nemen met de bedrijfsarts. Het is goed te weten dat je ook zelf een afspraak kunt maken met de bedrijfsarts.
- Bij ervaren pestgedrag is het verstandig hierover contact te zoeken met een vertrouwenspersoon. Als er meerdere meldingen zijn wordt het makkelijker om in een eventuele procedure aan te tonen dat de werkgever steken heeft laten vallen.
- Lijkt het allemaal niet goed te gaan, neem dan contact op met LIA.