



Toch samen tot en oplossing gekomen

Het begon met een telefoontje van de schooldirectie aan de mediator waarbij een verzoek werd gedaan voor een mediation traject. De mediation zou gaan over een conflict op een school rondom de samenwerking bij de organisatie van een werkweek. De school was pas gefuseerd en de twee verantwoordelijken voor de organisatie van de werkweek, die dat voorheen ook op de afgezonderlijke scholen deden, moesten nu samenwerken om één werkweek te organiseren. Op het eind van het telefoongesprek werd de afspraak gemaakt om een mediation te starten.

De eerste mediation bijeenkomst vond plaats op neutraal terrein. Partijen hebben kennisgemaakt met de mediator en zijn geïnformeerd over mediation. Waarna beide leerkrachten hun verhaal doen. Daaruit blijkt dat er verschillende visies, onduidelijkheden, aannames en frustraties spelen.

De scholen waren pas gefuseerd en de leerkrachten over en weer kenden elkaar minimaal. Er heerste geen 'samen' gevoel en men hield vast aan oude gewoontes en gebruiken. Daarbij was de ene school een 'christelijke' en de andere niet.

Conflictpartijen wijken demografisch gezien dus sterk uiteen.

Beide partijen beschikten al over een draaiboek om een succesvolle werkweek te

organiseren en wilden graag vasthouden aan dat draaiboek.

Wat me opviel was dat men vooral naar de verschillen keek en de overeenkomsten er niet toe deden. Het oude moest behouden blijven en het nieuwe kreeg geen kans.

Door in gesprek te gaan en vragen te stellen ontdekten de leerkrachten dat aannames, zoals hoe de samenstelling van de commissie tot stand is gekomen, niet juist waren.

Zaken bleken anders in elkaar te zitten en persoonlijke vooroordelen werden geherinterpreteerd.

Informatie verhelderde de situatie waardoor er ook meer begrip voor elkaar ontstond.

Uiteindelijk zijn de betrokken leraren binnen twee mediation sessies van anderhalf uur tot



een gezamenlijke oplossing gekomen. Daarvoor zijn in dit geval afspraken en een gezamenlijk draaiboek vastgelegd.

Uiteindelijk is de samenwerking goed verlopen en bleek samenwerken toch een meerwaarde voor beide partijen.

Nadat de werkweek succesvol is verlopen hebben de 'conflictpartijen' de schoolleiding gezamenlijk aanbevelingen gedaan. De aanbevelingen kwamen voort uit ervaringen opgedaan uit de samenwerking tijdens de organisatie van de werkweek. De aanbevelingen kwamen voornamelijk voort uit ervaringen bij de totstandkoming van de fusie, het beleid, uit beeldvorming en mis-communicatie.

De schoolleiding heeft de aanbevelingen positief opgepakt waarna actie is ondernomen om de samenwerking in de school met elkander beter te maken. Een onderdeel daarvan is de openheid bevorderen, wat uiteindelijk een belangrijke waarde voor de school is geworden.

Bas Fraaije, mediator



Bas Fraaije is mijn naam, mediator. Ik ben verbonden met Stichting Veilig Onderwijs middels een samenwerkingsovereenkomst. De andere verbondenheid met Stichting Veilig Onderwijs is, dat we ons beiden inzetten voor 'goed samenleven'. Waar de stichting scholen ondersteuning biedt met onder andere beleidsvraagstukken, begeleid ik als mediator partijen in conflictsituaties zodat ze gezamenlijk aan een acceptabele oplossing kunnen werken.



Als bedrijfskundige, sociaal wetenschappelijk onderzoeker en mediator ben ik geïnteresseerd in 'samenleven'. Samenleven doe je met je omgeving en conflicten horen daar bij. Ik vind het gedrag, de interactie, standpunten, belangen, keuzes en gezamenlijke oplossingen die in dergelijke situaties voorbij komen erg interessant. Het geeft mij inzicht in de wereld om me heen.

Toen ik gevraagd werd een interessante case te beschrijven voor de lezers van dit blad heb ik wat dossiers nagelopen. Er is gekozen voor een conflict op een school. Het is een conflict tussen leraren die de werkweek organiseren, maar er samen niet uitkomen. Omdat er haast is en het conflict intern niet wordt opgelost, besluit de schoolleiding een mediator in te schakelen.

De mediator zal als onafhankelijke procesbegeleider de partijen proberen in beweging te krijgen zodat ze samen toch een goed georganiseerde werkweek neer kunnen zetten.

Wat mij in deze case is opgevallen, is het gebrek aan informatie waardoor er voor partijen te veel onduidelijkheden waren. Onduidelijkheid veroorzaakt vaak onrust en geeft weinig vertrouwen. Daarbij was het star vasthouden aan het bekende een lastig obstakel op de weg naar een gezamenlijke oplossing.

Door het conflict waren de visies vernauwd en zagen partijen niet wat er allemaal mogelijk was. Openheid en interactie waren in dit geval sleutelbegrippen.

Mocht er binnen uw organisatie of omgeving een conflict spelen waarbij partijen niet zelf tot een gezamenlijke oplossing komen. Denk dan aan mediation.

Mediation gaat snel, is vertrouwelijk en het is een rechtvaardig proces waarbij partijen zelf invloed hebben op de uitkomst.

Via stichting veilig onderwijs kunt u tegen een redelijk tarief gebruik maken van de aangesloten mediators en vertrouwenspersonen.

En zo is onze werkweek mooi toch nog doorgegaan.