

Kantoor in conflict

Hoe werkt mediation? Paula Boshouwers, mediationadvocaat bij ReulingSchutte, licht maandelijks een praktijkvoorbeeld door. Aflevering 1: 'Klaar met de medewerker'.

Paula Boshouwers

Partner Steven¹ wilde afscheid nemen van advocaat Rob. Rob werkte pas anderhalf jaar als advocaat-medewerker bij Steven, daarvoor werkte hij ruim zes jaar elders als advocaat. Zijn eerste beoordeling was goed, maar zijn tweede niet. Rob was zeer teleurgesteld en raakte gedemotiveerd. Steven maakte al snel duidelijk dat hij 'er klaar mee' was en afscheid wilde nemen van Rob.

Partner Bert, verantwoordelijk voor het personeelsbeleid, zag de spreekwoordelijke bui al hangen: intern gedoe, weggegooid geld en geen goede beurt voor het kantoor. Hij stelde partner Steven voor om mediation te proberen. Steven zag er weinig heil in, maar ging akkoord. Advocaat Rob had voor zijn gevoel weinig keus. Rob en Steven spraken af hun gesprekken vertrouwelijk te houden en alleen met beider akkoord anderen bij de mediation te betrekken. Ze bevestigden dit door de ondertekening van de mediationovereenkomst. In deze vertrouwelijke setting konden Rob en Steven hun visie geven op wat er was gebeurd. De mediator regelde dat Rob en Steven op gelijkwaardige wijze konden spreken over wat er tussen hen moest worden opgelost. Zij kregen daarvoor van de mediator evenveel tijd en de mediator vroeg bij beiden door naar de onder de standpunten liggende wensen en zorgen. De mediator vroeg Rob en Steven ook om aan elkaar te vertellen wat zij in hun samenwerking concreet van

elkaar verwachtten en vroeg ook daarop door. Die verwachtingen bleken behoorlijk uiteen te liggen.

IJsselstein Advocaten dacht met de via een headhunter geworven Rob een veelbelovende, gespecialiseerde advocaat te hebben aangetrokken, die zelfstandig zijn eigen praktijk zou opbouwen en junioren zou opleiden. En omdat hij zijn eerste zaken erg goed had gedaan was het kantoor, in elk geval Steven, gesterkt in die verwachtingen. Rob koos juist voor IJsselstein omdat hij er, al lerende en met

niet voldeed aan de hoge verwachtingen van het kantoor, leek het Steven een uitgemakte zaak: voor Rob lag de lat te hoog.

In de mediation begrepen Steven en Rob voor het eerst van elkaar dat hun verwachtingen niet op elkaar aansloten en waardoor dat kwam. Door het stellen van toekomst- en oplossingsgerichte vragen liet de mediator partijen vervolgens de blik op de toekomst richten. Zo kwam ook meer zicht op de wederzijdse belangen. Wilden partijen blijven samenwerken dan was het voor beiden noodzakelijk dat Rob als advocaat zou worden ingezet op een manier die voor het kantoor waardevol was en voor hem bevredigend. Ook het voorkomen van imagoschade was aan beide kanten belangrijk. Door Rob voor kantoor te behouden zou bovendien de investering van beide kanten – waaronder een hoge *fee* aan de headhunter (IJsselstein) en het opgeven van een goedbetaalde baan (Rob) – niet voor niets zijn geweest.

De oplossing werd gevonden. Rob zou overstappen naar een andere afdeling binnen IJsselstein. Op die afdeling was een van de senior partners op zoek naar een goede rechterhand. Het rechtsgebied was voor Rob weliswaar nieuw, maar van het kantoor mocht hij een specialisatieopleiding volgen – dat sloot aan bij zijn wens om zich verder te ontwikkelen. Zo kon hij zonder gezichtsverlies op een niveau instromen waar hij zich prettig bij voelde. En voor het kantoor werd hij op waardevolle wijze ingezet. Advocaat tevreden, kantoor tevreden.



begeleiding van een senior partner, nog een stap dacht te kunnen maken in zijn ontwikkeling naar een zelfstandige rol binnen het kantoor.

De verwachtingen botsten. Rob was teleurgesteld in de begeleiding en voelde zich in het diepe gegooid. En het kantoor was teleurgesteld door zijn gebrek aan initiatief en de kwaliteit van zijn advisering. Toen de advocaat in een aantal zaken

¹ De namen van partijen zijn gefingeerd, tot personen herleidbare feiten zijn veranderd.