

Counseling

In dialoog naar oplossing

Een verschil van mening, inzicht of opvatting kan mensen uit elkaar drijven. Wat vaak klein begint, heeft al snel grote gevolgen. Dit fenomeen doet zich niet alleen in de privé situatie voor, maar ook tussen werkgever en medewerker. In dat geval ziet de medewerker vaak geen andere mogelijkheid dan zich ziek te melden. Dat noemen wij de verzuimfuik. Zo komen veel medewerkers in het verzuim terecht terwijl er feitelijk geen medische grond voor de melding aanwezig is. Vaak komt tijdens de 1^e verzuimopvolging aan de oppervlakte dat er meer speelt dan wat tijdens de verzuimmelding door werkgever of medewerker als oorzaak was aangegeven. Mocht bij die 1^e verzuimopvolging duidelijk worden dat mogelijk er een onduidelijke situatie of onenigheid tussen werkgever en medewerker aan de verzuimmelding ten grondslag ligt, is het de hoogste tijd om Counseling in te zetten. Met Counseling voorkomt u dat verzuim escaleert naar een -vaak onnodig- conflict, bewaart u de goede sfeer in uw bedrijf, voorkomt u langdurige uitval, medicalisering en/of gedwongen vertrek van medewerkers én bespaart u hoge kosten aan procedures en advocaten.

Counseling, breder toepasbaar dan gedacht

Geschillen ontstaan op velerlei wijzen. Een geschil over primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden is meestal direct zichtbaar en voelbaar. Echter, lang niet altijd is de oorzaak duidelijk zichtbaar. Reorganisaties waarbij medewerkers tegen hun zin in van functie binnen het bedrijf moeten veranderen, ongewenste taakuitbreiding binnen de huidige functie, een nieuwe leidinggevende, veranderende arbeidsomstandigheden, oplopende werkdruk of privé gerelateerde problematiek. Het kan allemaal tot gevolg hebben dat medewerkers en/of werkgever het gevoel krijgen niet meer bij elkaar te passen. In deze gevallen heeft een geschil zich in eerste instantie nog helemaal niet geopenbaard. Het sluimert als het ware onder de oppervlakte. Langzaam maar zeker, als de prestaties van de medewerker verminderen of als deze zich bijvoorbeeld ziek meldt zonder duidelijk aanwijsbare reden, wordt duidelijk dat het fout dreigt te gaan. Maar wie zet in deze situatie de eerste stap naar het begin van een oplossing? Uit ervaring weten wij dat juist het zetten van die eerste stap, het slechten van die barrière, het moeilijkste is.

Wanneer de hiervoor beschreven situatie herkenning bij u oproept kunnen we u geruststellen, u bent niet de enige. Het is en blijft moeilijk om als direct betrokkene voldoende afstand te creëren om in alle openheid en onpartijdigheid een oplossing voor de situatie te vinden.

Alleen al het feit dat er, tussen degene die een geschil (dreigen te) hebben, vrijwel altijd een machtsverhouding bestaat (werkgever- medewerker), maakt dat gesprekken over een oplossing zich per definitie in een wantrouwende sfeer afspelen. Hierdoor worden vele geschillen niet opgelost en blijven deze bestaan totdat de medewerker zelf vertrekt of de werkgever het vertrek forceert.

Counseling van Ephecta kan een vroegtijdig vertrek van een medewerker door een geschil helpen voorkomen of er op z'n minst voor zorgen dat partijen het geschil in der minne schikken. De meeste geschilsituaties tussen werkgever en medewerker, ook op het eerste gezicht ernstige, kunnen relatief eenvoudig worden opgelost door de inzet van onze Counselors. Onze Counselor zal dan ook in eerste instantie met beide partijen individueel rond de tafel gaan om de problematiek in kaart te brengen en mogelijke oplossingsrichtingen te verkennen en te bespreken. Plooiën worden vervolgens zo veel mogelijk glad gestreken en/of vervolgcacties voor besproken. Meestal is er op dat moment al sprake van een voorwaardelijk akkoord van beide zijden met betrekking tot een oplossingsrichting. Vervolgens zal er een driegesprek worden gevoerd waarbij de Counselor gespreksleider is. Het doel is om in dit gesprek definitief overeenstemming te bereiken omtrent de

voorgenomen oplossing. Dit allemaal voor een fractie van de kosten die u kwijt bent als u het geschil laat escaleren. Het is dan ook essentieel om Counseling al in een vroegtijdig stadium in te zetten. Wacht niet af tot onenigheid ontstaat in een geschil. Bovendien zijn de kosten van Counseling aanzienlijk lager dan de vaak noodzakelijke inzet van een mediator in zaken waarbij escalatie al heeft plaatsgevonden.

MfN geregistreerd of niet, u beslist

Het is meestal niet nodig een MfN-registermediator in te schakelen. Wij adviseren u dan ook om dit alleen te doen wanneer er daadwerkelijk sprake is van een

inmiddels aanzienlijk geëscaleerd geschil tussen u en uw medewerker. Zo lang beide partijen erkennen dat er een probleem is of dreigt en beide partijen zijn van mening dat er actief gezocht moet worden naar een oplossing, dan is de inzet van een Counselor van Ephecta de snelste weg naar een oplossing.

Resultaat

Het resultaat is een gezamenlijke en billijke oplossing voor beide partijen. Indien mogelijk en gewenst richt Ephecta zich op behoud van de arbeidsverhouding.