

Specifieke competenties Mediator arbeidsverhoudingen

Clusters	Competenties	Operationalisatie	Eigen waardering
Algemeen	Kennis van het arbeidsrechtelijk juridisch kader en sociale wetgeving.	- Informeert partijen neutraal over arbeidsrecht en sociale wetgeving.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Verwijst gemotiveerd naar een inhoudsdeskundige.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
	Kennis van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).	- Informeert zondig partijen over deze wet en/of verwijst naar inhoudsdeskundigen.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		Weet om te gaan met de combinatie van dwang, op basis van de WVP, en vrijwilligheid, als voorwaarde van mediation.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
	Hanteren van contacten met derden (anderen uit de organisatie) over de mediation.	- Checkt voortdurend de noodzaak om informatie van derden bij het gesprek te betrekken (bedrijfsarts, P&O).	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Is naar alle partijen helder over welke contacten hij met wie heeft en koppelt daarover terug.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Schermt zo nodig de inhoud van de mediation adequaat af.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
	Hanteren van contacten met derden (advocaat / adviseur van de vakbond).	- Maakt duidelijk afspraken over rol en inbreng tijdens de mediation.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
Pre-mediationfase	Afwegen van wel / niet te voeren individueel kennismakingsgesprek of voorgesprek.	- Weegt de wenselijkheid af van het wel of niet uitvoeren van individuele kennismakingsgesprekken met partijen vooruitlopend op de mediation.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Bewaart bij het uitvoeren van dergelijke gesprekken zijn neutraliteit.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
	Voorlichten	- Geeft objectief informatie over het mediationproces aan partijen en de opdrachtgever.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

	Kennis van mogelijkheden en beperkingen van mediation in arbeidsverhoudingen ten opzichte van andere methoden (oplossen 'in de lijn', klachtenregeling, Bezwaarprocedure Awb).	- Helpt alle betrokkenen op basis van concrete informatie over alle mogelijkheden een verantwoorde keuze te maken.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Verwijst zonedig adequaat naar advocaat/jurist of andere geëigende instantie.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Checkt of de juiste partijen aan tafel zitten.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Checkt of partijen een mandaat hebben; neemt in geval van onvolledigheid/onduidelijkheid daarvan geëigende maatregelen.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
Mediationfase	Werken in de organisatiecontext	- Stelt hiërarchische verhoudingen aan de orde.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Stimuleert gelijkwaardige inbreng bij het vinden van een oplossing, ondanks onbalans in machtsevenwicht.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Weet om te gaan met de rol en invloed van actoren in een organisatie die indirect betrokken zijn (PZ, OR).	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Weerhoudt of faseert de inbreng van alle actoren die van belang zijn voor een effectieve mediation.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
	Omgaan met dilemma's van mediation in een organisatie.	- Bespreekt met partijen de kwestie van: gegevens van de mediation opnemen in een evt. personeelsdossier en komt daarover tot overeenstemming.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
Post-mediationfase	Afspraken maken over 'after mediation'	- Evalueert indien gewenst het mediationproces (<u>niet</u> de inhoud) met de opdrachtgever/de partijen.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Weet daarbij de grenzen tussen inhoud en proces te bewaken.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
		- Biedt de mogelijkheid voor een gesprek met partijen om na enkele maanden het resultaat/de afspraken van de mediation te evalueren.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10