



Casus: onbegrip bij Thuus!

Voor betrokkene 1

Twee jaar geleden is woningbouwvereniging Thuus! gefuseerd met de grotere corporatie, Woonvreugd, waarmee in het verleden een duidelijke concurrentieslag gevoerd is. Ewout, voormalig directeur van Thuus! is opgenomen in de Raad van Bestuur. Helga, zijn rechterhand en vervanger is financieel manager geworden. Na de fusie blijkt het lastig om het personeel op een lijn te krijgen. De bloedgroepen lijken niet van zins ooit te integreren. Helga krijgt opdracht om een cultuurproject uit te voeren. Het project mislukt aan alle kanten, het lijkt wel alsof er echte kampen aan het ontstaan zijn. Als Ewout Helga names de Raad van Bestuur om verantwoording vraagt, ontstaat er een nare sfeer. Helga meldt zich ziek met hoofdpijnlachten. Als Helga een halfjaar ziek is, stelt de bedrijfsarts dat er sprake is van een conflict en dat er mediation moet komen.

Leerdoelen en gedragssuggesties

Je kunt de mediator met deze casus helpen oefenen met het uitleggen wat het belang van mediation is, het omzetten van vrijblijvendheid in commitment en in onpartijdigheid. Kies een of meer van onderstaande gedragingen:

- Jullie willen geen echte mediation, dat is veel te zwaar voor zo'n gesprek. Maar je wilt wel voorkomen dat er een ruziesfeer ontstaat. Probeer de mediator ervan te overtuigen dat een mediation-overeenkomst volkomen overbodig is, probeer wel alles uit de mediation te halen.
- Verleid de bemiddelaar tot partijdigheid door te spelen op emotie, of juist heel dapper te doen of door te vragen wat de mediator in jouw plaats zou doen.

Extra informatie voor Ewout

Je baalt als een stekker. Bij Thuus! hadden Helga en jij het ontzettend goed voor elkaar. Jullie begrepen elkaar zonder woorden. Je hebt hard geknokt om Helga een managementfunctie te bezorgen bij de fusie. En nu flikt ze je dit. Je hebt haar leider van het cultuurproject gemaakt, omdat ze bij Thuus! altijd zo veel gedaan kreeg van het personeel. Zelf ben je niet zo'n mensenmens, maar Helga wel. Toen het cultuurproject mislukte, heb je met projectmedewerkers gesproken. Zij zeiden dat Helga ontzettend heeft afgegeven op het project, voortdurend heeft lopen vertellen hoe veel beter Thuus! de zaakjes had georganiseerd dan Woonvreugd en dat de fusieorganisatie maar moest gaan werken zoals Thuus! Zo heeft ze veel agressie opgewekt bij de medewerkers van het voormalige Woonvreugd. Je snapt er niets van, zo ken je Helga helemaal niet. De andere leden van de Raad van Bestuur willen Helga ontslaan of op zijn minst schorsen om de manier waarop ze het project heeft aangepakt. Dat heb je tot nu toe weten te voorkomen.



Voor betrokkene 2

Twee jaar geleden is woningbouwvereniging Thuus! gefuseerd met de grotere corporatie, Woonvreugd, waarmee in het verleden en duidelijke concurrentieslag gevoerd is. Ewout, voormalig directeur van Thuus! is opgenomen in de Raad van Bestuur. Helga, zijn rechterhand en vervanger is financieel manager geworden. Na de fusie blijkt het lastig om het personeel op een lijn te krijgen. De bloedgroepen lijken niet van zins ooit te integreren. Helga krijgt opdracht om een cultuurproject uit te voeren. Het project mislukt aan alle kanten, het lijkt wel alsof er echte kampen aan het ontstaan zijn. Als Ewout Helga namens de Raad van Bestuur om verantwoording vraagt, ontstaat er een nare sfeer. Helga meldt zich ziek met hoofdpijnklaften. Als Helga een halfjaar ziek is, stelt de bedrijfsarts dat er sprake is van een conflict en dat er mediation moet komen.

Leerdoelen en gedragssuggesties

Je kunt de mediator met deze casus helpen oefenen met het uitleggen wat het belang van mediation is, het omzetten van vrijblijvendheid in commitment en in onpartijdigheid. Kies en of meer van onderstaande gedragingen:

- Jullie willen geen echte mediation, dat is veel te zwaar voor zo'n gesprek. Maar je wilt wel voorkomen dat er een ruziesfeer ontstaat. Probeer de mediator ervan te overtuigen dat mediation-overeenkomst volkomen overbodig is, maar probeer wel alles uit de mediation te halen.
- Verleid de bemiddelaar tot partijdigheid door te spelen op emotie, of juist heel dapper te doen of door te vragen wat de mediator in jouw plaats zou doen.

Extra informatie voor Helga

Je voelt je volledig in de steek gelaten door Ewout. Bij Thuus! deden jullie alles samen. Je mocht ook altijd mee naar belangrijke afspraken. Nu zit Ewout in de Raad van Bestuur en doet alles samen met zijn vriendjes. Jij bent dan wel manager, maar dat is een eenzame positie, met zoveel Woonvreugdmedewerkers onder je. Het cultuurproject wilde je niet doen, maar Ewout heeft het door je strot geduwd. Je wist dat het op een fiasco zou uitlopen. De competitiestrijd tussen Thuus!- en Woonvreugdmedewerkers is alleen maar groter geworden. Je hebt gedurende de looptijd van het project te veel van jezelf gevergd. Bij een van de onderzoeken bleek bovendien dat je een knobbeltje in je borst hebt. Je zit nu al een halfjaar ziek thuis. Je medewerkers blijken je toch te waarderen. Je krijgt regelmatig telefoontjes, mails, bloemen en bezoek. Daarom steekt het des te meer dat Ewout maar een keer iets van zich heeft laten horen. Je bent niet boos op hem, alleen maar heel erg verdrietig dat hij je zo heeft laten zitten.