

EEN ONVERWACHTE JURIDISCHE ERVARING

Het kan iedereen overkomen, net zo als het mij overkwam, om bij een arbeidsconflict betrokken te raken dat niet in goed overleg meer is op te lossen en waarbij alleen een gang naar de rechtbank oplossing biedt. Ik ben geheel onverwacht en onvoorbereid en zonder kennis van juridische zaken in zo'n situatie gerold en heb adviezen die later van onschatbare waarde bleken zeer gewaardeerd. Er waren ook adviezen die minder goed bleken. Daarom wil ik mijn ervaring delen met anderen die ook onverwacht en onvoorbereid in zo'n situatie kunnen komen. Daarbij wil ik aantekenen dat ik mij niet beschouw als expert op dit terrein die precies weet hoe het moet. Ik was een leek op dit terrein, die nu een ervaring rijker is. Ik beschrijf daarom mijn ervaringen, waarbij ik aangeef wat mij zeer heeft geholpen en wat problemen heeft veroorzaakt. Het is ook belangrijk andere ervaringen te horen.

Falen rationele probleemoplossing

Aanvankelijk heb ik het conflict benaderd als een technisch probleem dat moest worden opgelost zoals bij technische problemen gebruikelijk: het nauwkeurig beschrijven van de feiten met een analyse van het probleem. Vervolgens de andere betrokkenen bij het probleem vragen om hun commentaar op basis van hun kennis van de feiten en hun analyse. Ik noem deze aanpak ten behoeve van dit stukje de methode van de rationele probleemoplossing.

Het conflict kon daar niet mee worden opgelost omdat, zeer kort zonder nuances samengevat, mijn management wilde uitgaan van de management perceptie en ik van de feiten, waarbij het probleem werd opgelost als de oorzaken ervan waren weggenomen. Mijn management stelde dat ze het beste met mij voor hadden en als ik dat maar accepteerde ondanks de ongelukkige gebeurtenissen, dan zou het weer zeer goed met mij gaan binnen mijn organisatie.

Opgeven of strijden

Tegen adviezen in die ik later zal beschrijven heb ik mijn management de kans gegeven waar te maken dat ze het beste met mij voorhadden. Op een gegeven moment verloor ik het vertrouwen daarin. Dan komt de vraag: opgeven of strijden waarbij ik het volgende overwoog:

1. Eerdere conflicten waren altijd constructief opgelost, vaak na het gebruik van drukmiddelen en ik had conflicten tussen anderen meerdere malen helpen oplossen.
2. Als het conflict niet zou worden opgelost zou ik niet meer met resultaat kunnen werken, terwijl ik persé met resultaat in mijn vak wilde blijven werken vanwege de vele boeiende kansen die ik en overigens ook mijn management er zag.
3. Ik zou mij de rest van mijn leven voor mijzelf schamen als ik mij had neergelegd bij onwaarheden en de strijd daartegen niet was aangegaan.

Achteraf gezien had ik het volgende meer moeten laten meewegen. In een conflict met tegenspelers die naar jouw overtuiging ongelijk hebben maar door hun organisatie toch sterk staan, is het belangrijk te weten of je zo'n conflict fysiek en psychisch aankunt.

Fysieke en psychisch gevolgen van een conflict

Ik heb fysieke en psychische gevolgen van zo'n conflict onderschat. Ik leefde hardwerkend meer ascetisch dan Bourgondisch, mijn bloedverwanten zijn tot oude leeftijd gezond en ik had in 25 jaar maar één keer een dag deel moeten verzuimen wegens ziekte. Dus ik dacht alles wel probleemloos aan te kunnen.

Een jaar na de aanvang van het conflict voelde ik mij ziek en ging naar mijn huisarts. Uitvoerig medisch onderzoek in het ziekenhuis toonde inderdaad aan dat ik kerngezond was behalve dan een zeer hoge bloeddruk, die voor het conflict altijd normaal was geweest. Na veel tegensputteren aanvaardde ik het zeer dringende advies bloeddrukverlagende medicijnen te gaan slikken. Vervolgens ben ik afstand tot het conflict gaan nemen, zag het als iets dat buiten mij stond. De onwaarheden en laster heb ik opgevangen door rechtlijnig en integer te blijven handelen en mijn management steeds weer te confronteren met hun onwaarheden. Ik kon weer stoppen met de bloeddrukverlagende medicijnen.

Zakelijk communiceren

Ik adviseer binnen de organisatie en naar collega's zoveel mogelijk te zwijgen over het conflict. Want er kan misbruik van je meningsverschillen met het management worden gemaakt en als eenling met het management tegen, sta je zwak in de organisatie. Voor mij was het niet meer mogelijk te zwijgen want mijn management ondermijnde mijn positie in de organisatie door het breed verspreiden van voor mij schadelijke op de persoon gerichte onwaarheden. Naar de organisatie en collega's heb ik steeds alleen gezegd dat mijn management aantoonbaar onwaarheden gebruikt en heb voor zover dat mogelijk was mijn collega's buiten het conflict met mijn management gehouden.

Ik adviseer altijd zakelijk te blijven en persoonlijke aanvallen nooit op gelijke wijze te beantwoorden, hoezeer de emoties daartoe ook verleiden. Om geen fouten te maken heb ik daarom getracht emoties te beheersen, goed doordacht op aantijgingen te reageren en opgewektheid en optimisme uit te stralen. Als keerzijde daarvan wisten mijn tegenspelers niet goed hoe hoog het conflict mij zat en enkelen zeiden dat als ze dat hadden geweten ze adequater hadden gereageerd.

Juridische bijstand

Toen het conflict niet intern kon worden opgelost bleek het van cruciaal belang dat ik een rechtsbijstand verzekering had. Deze had ik genomen toen ik jaren eerder ontdekte dat het als verkeersdeelnemer zeer moeilijk is recht te krijgen tegenover een all risk verzekerde foute automobilist die door z'n all risk verzekering door juristen en advocaten wordt beschermd. De rechtsbijstandsverzekering heeft mij enorm veel

zorg en ergernis uit handen genomen en tijd bespaard toen bij twee ongevallen, één waarbij mijn oudste dochter op de fiets door een wegpiraat werd aangereden en een paar jaar later toen mijn tweede dochter van achteren werd aangereden door een kaartlezende automobilist.

De jurist van de rechtsbijstandsverzekering heeft mijn management op de hoogte gebracht van de ernst en mogelijke gevolgen van het conflict en eiste correctie van het management. Mijn management erkende haar fouten schriftelijk, verontschuldigde zich en beloofde beterschap. Dat leidde tot een tijdelijke oplossing van het conflict.

Vandaar mijn advies: neem een rechtsbijstandsverzekering ook al denk je nooit in een arbeidsconflict te komen of van plan bent, mocht je onverhoopt in een onoplosbaar conflict komen, een goede advocaat te nemen.

Ik kreeg meerdere malen het advies een goede advocaat te nemen want juristen bij een rechtsbijstandsverzekeringen zouden onvoldoende kwaliteit hebben om tegen een advocaat op te kunnen. Ook dat advies heb ik opgevolgd samen met een advies van Ingenieursrechtshulp op het Kivi Niria kantoor om goede prijsafspraken te maken met de advocaat. Dat laatste advies van Kivi Niria bleek een gouden advies. Zonder goede prijsafspraken heeft een advocaat geen belang bij een korte en efficiënte rechtsgang. De rechtsbijstandsverzekering heeft daar juist wel belang bij. Mijn ervaring is dat juristen bij de rechtsbijstandsverzekering goed resultaat geven zonder dat er veel over de kosten hoeft te worden gepraat of je je er zorgen over hoeft te maken.

Overigens is het mijn advies altijd zelf alle informatie vast te leggen in documenten, te laten controleren, te bestuderen en te verwerken en de concept juridische stukken mee te schrijven, voor het uiteindelijk juridische werk aan de jurist of advocaat over te laten.

Mijd onwaarheid en fouten

Bij mijn aanvankelijk puur rationele aanpak beschreef ik de feiten die tot het conflict hadden geleid zo nauwkeurig mogelijk. Om te voorkomen dat ik feiten die voor mijn tegenspelers belangrijk waren niet zou noemen heb ik mijn beschrijving van de feiten met mijn analyse van de feiten opgestuurd naar mijn tegenspelers met het verzoek mijn feitenweergave zo nodig te corrigeren en hun zienswijze te geven. Om redenen die ik onder het volgende hoofdje zal bespreken lukte het niet het conflict zo in mijn organisatie op te lossen.

Wel heeft deze aanpak om andere redenen goed gewerkt, zodat ik de methode wil adviseren ook wanneer het niet de bedoeling is het conflict intern op te lossen maar uitsluitend juridisch

Mijdt de valkuil van het gebruik van onwaarheden. Voor mij is dit een a priori gegeven want ik kan er niet tegen als ik onwaarheden zou gebruiken. Toch is de verleiding groot. Na het gebruik van een onwaarheid, een halve waarheid of slechts

een deel van de informatie kan het geweten worden gesust met het argument dat het een hoger doel te diende. Toch verlies ik liever een zaak integer dan win een zaak met leugens. Ik weet dit is puur persoonlijk, maar er zijn ook pragmatische redenen voor het mijden van onwaarheden en fouten.

1. Het is volgens mij als eenling tegenover een groep alleen vol te houden door integer te zijn en geen fouten te maken. Een groep heeft veel meer mogelijkheden onwaarheden en fouten te ontmaskeren en zich zelf goed te praten.
2. Informatie die aanvankelijk in je voordeel lijkt kan tegen je werken en andersom. Dus verzwegen of onware informatie kan nadelig worden.
3. Onjuiste informatie en fouten leiden vaak tot verwarring bij de bron.

Met het zoeken naar en beschrijven van de feiten is de bewijsvoering voor de rechtbank rond gekomen, die juridisch gebruikt is voor het verzoekschrift tot ontbinding van mijn arbeidscontract.

Daarom mijn advies nog eens samengevat: leg de feiten rond het conflict zorgvuldig en integer vast en leg dit voor aan de tegenspelers. Als het al niet helpt om het conflict op te lossen binnen de organisatie dan helpt het bij de rechtbank.

Uiteindelijk denk ik dat mijn management op fouten en onwaarheden is onderuitgegaan. Dat ze daarbij, zoals ze tijdens het conflict zeiden, verdedigd werden door een grote organisatie en het meest prestigieuze advocaten kantoor heeft hen niet gebaat.

Onoplosbaar

Eerder noemde ik adviseurs die mij er al voor gewaarschuwd hadden dat de rationele oplossing zoals ik die in het begin beschreef niet tot een oplossing zou leiden. Zo'n methode werkt volgens die adviseurs niet als managers gezamenlijk tegen een medewerker optrekken. Dan gaat het alleen om macht en gelijk krijgen. Hun advies was toe te geven of weg te gaan.

Ik heb die adviezen toen niet geaccepteerd. Ik had de overtuiging uit communicatie met individuele managers dat ze zeer ongelukkig waren met de situatie en best een constructieve oplossing nastreefden. Zo'n oplossing is ook met mediation door directe onderhandelingen gevonden, echter deze oplossing werd niet geaccepteerd.

Ik hoorde dat de groep of het hogere management of hun advocaat, overigens gebruikmakend van onwaarheden, tegen de bereikte oplossing adviseerde. Zelfs toen ik na hun verlies bij de rechtbank voorstelde alsnog een andere oplossing te zoeken, wilden ze niet. Mijn adviseurs hadden dus gelijk. Er was geen interne constructieve oplossing mogelijk, al hoewel ik dat nog steeds niet wil accepteren.

Uitspraak

De rechtbank accepteerde mijn verzoek tot ontbinding van mijn arbeidscontract onder afwijzing van de argumentatie van mijn werkgever en haar advocaat, waarbij de ontbinding volledig in de risico sfeer van mijn werkgever plaatsvond. Ik wil hierbij mijn erkentelijkheid uitspreken aan mr Breedveld van Achmea rechtsbijstand. We hebben met een efficiënte taakverdeling op basis van deskundigheid samengewerkt. Door deze jarenlange samenwerking hebben we het succesvol kunnen opnemen tegen een onderneming met schier onbeperkte juridische middelen en het meest prestigieuze advocaten kantoor van Nederland.

Hoe verder

Door deze uitspraak kan ik mijn werk in mijn vakgebied hervatten. Wat mij meteen opviel bij één van mijn eerste opdrachten is het enorme verschil in tarieven voor ingenieurs enerzijds en advocaten en accountants anderzijds. Ik denk dat ingenieurs zich meer van hun waarde bewust moeten zijn en weerbaarder moeten worden in het realiseren van die waarde. Dat is ook de reden dat ik het Kivi Niria heb benaderd en deze tekst heb geschreven. Ik ben tijdens het geschil benaderd door personen die in een vergelijkbare situatie zaten en ervan overtuigd waren dat ze er niets aan konden doen dan maar toe te geven of ontslag te nemen met alle nadelige gevolgen.

Als er lezers zijn die van mening zijn dat de belangen van Ingenieurs in juridische zin beter behartigd moeten worden dan zou ik daar graag met hulp van het Kivi Niria aan willen werken. Ik denk dat de gehele maatschappij daar belang bij heeft, werkgevers en werknemers inbegrepen. Ook wil ik mijn eerdere uitnodiging herhalen om ervaringen met arbeidsconflicten te delen. Het zou waardevol zijn mijn voormalige werkgever vanwege het beschreven conflict om haar ervaring te vragen, in het bijzonder over hoe zo'n conflict constructief zonder rechtszaak had kunnen worden opgelost.