Voorbeelden geschillenregeling

**Voorbeeld 1**

Onenigheid en meningsverschillen komen in elke organisatie voor. Zij zorgen voor levendige discussies en brengen de organisatie verder. Verschillen kunnen echter ook escaleren. Het is daarom belangrijk om afspraken te maken over het behandelen van conflicten. Uiteraard in de hoop dat het nooit zover zal komen.

Het is eenieders verantwoordelijkheid om geschillen en conflicten zoveel mogelijk zelf op te lossen samen met diegenen die dat aangaat. De hieronder beschreven stappen zijn alleen bedoeld voor conflicten waar men als vrijwilliger zelf niet uitkomt.

Stappen voor het behandelen van geschillen:

* Bij conflicten vraagt men in eerste instantie de [naam verantwoordelijke] te bemiddelen via afzonderlijke en later gezamenlijke gesprekken.
* Mocht de [naam verantwoordelijke] zelf betrokken zijn bij het conflict, dan wordt de manager van de desbetreffende productgroep gevraagd deze taak op zich te nemen.
* Is het conflict te ver geëscaleerd om op deze manier het conflict op te lossen, dan kunnen beide partijen een eigen vertegenwoordiger aanwijzen. Deze twee aangewezen vertegenwoordigers vragen een derde, onafhankelijk persoon (bij voorkeur van buiten de organisatie) erbij, en vormen op deze wijze een geschillencommissie. De geschillencommissie heeft ten taak het conflict te begeleiden en op te lossen. Het oordeel van deze geschillencommissie is voor beide partijen bindend.

**Voorbeeld 2**

Algemene afspraken over het behandelen van conflicten waarbij vrijwilligers betrokken zijn.

Het is een ieders verantwoordelijkheid om geschillen en conflicten zoveel mogelijk zelf op te lossen met degene(n) die dat aangaat. De hieronder beschreven stappen zijn alleen bedoeld voor conflicten waar een vrijwilliger zelf niet uit komt.

Uitgangspunten bij geschillen:

* Een geschil dient zo snel mogelijk te worden onderkent zodat de schade beperkt, en een oplossing mogelijk blijft
* Vrijwilligers hebben recht op informatie over het geschil
* De voorgestelde stappen dienen te worden opgevat als een procedure waarvan niet kan worden afgeweken

Stappen voor het behandelen van interne geschillen tussen vrijwilligers en derden:

1. Bij conflicten vraagt men in eerste instantie aan de leidinggevende/ coördinator te bemiddelen via een afzonderlijk en later een gezamenlijk gesprek
2. Mocht de leidinggevende/ coördinator zelf betrokken zijn bij het conflict, dan wordt de directeur van de organisatie gevraagd deze taak op zich te nemen.
3. Kan het conflict intern niet worden opgelost, dan is beroep mogelijk op een geschillencommissie, bestaande uit drie personen.
4. Beide partijen wijzen een eigen vertegenwoordiger aan voor de geschillencommissie. De twee aangewezen vertegenwoordigers kiezen samen een derde, onafhankelijke persoon erbij (bij voorkeur van buiten de organisatie), en vormen te samen een geschillencommissie. De geschillencommissie heeft de taak het conflict te begeleiden en tot een oplossing te brengen. Het oordeel van de geschillencommissie is voor beide partijen bindend.