

## Wat is het RABA?

Door de inwerkingtreding van de Wnra (Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren) vallen alle ambtenaren vanaf 1 januari onder de CAO Rijk 2020. Cao-partijen hebben hierin afgesproken geschillen op de werkvloer zoveel mogelijk onderling op te lossen. Bij voorkeur door met elkaar in gesprek te gaan. Hiermee wordt veelal een gang naar de geschillencommissie of de kantonrechter voorkomen.

Het RABA (Rijksloket Advies en Bemiddeling Arbeidszaken) is hiertoe opgericht. Een onafhankelijke en laagdrempelige voorziening voor alle rijksambtenaren. Als jij en je leidinggevende op het werk een (potentieel) verschil van mening hebben, zoals over arbeidsvoorwaarden of de manier waarop jullie samenwerken en jullie komen er samen niet uit, dan kan je terecht bij het RABA. Dat kan samen, of ieder afzonderlijk. De adviseurs van het RABA zijn (conform de afspraken in bovengenoemde CAO Rijk) vanaf 1 januari 2020 bereikbaar.

## Wat kan het RABA voor je doen?

- Informatie geven over de diverse mogelijkheden hoe je met het verschil van mening om kan gaan;
- Bepalen wat de aard van het meningsverschil is, en afhankelijk daarvan adviseren over mogelijke vervolgstappen;
- Bemiddelen bij het oplossen van het geschil als beide partijen dat willen.

## Hoe bereik je het RABA?

Vanaf 1 januari 2020 is het RABA te bereiken via:

- het contactformulier. (volgende pagina) Je krijgt binnen één werkdag reactie van het RABA;
- **het RABA telefoonnummer: 06 – 31 622 633** bereikbaar op alle werkdagen van 8.30 - 17.30 uur.

## Hoe werkt het RABA

Als je contact opneemt met het RABA, voert de adviseur een verkennend gesprek met je (en komt tot een voorlopige conflict diagnose). Dit verkennende gesprek kan een telefonisch of persoonlijk gesprek zijn.

Soms is één gesprek voldoende en heb je geen behoefte aan een vervolg omdat je het verschil van mening verder zelf aanpakt of omdat je besluit verder geen actie te ondernemen.

Als het je keus is om met de andere partij in het conflict contact te leggen dan kan je dat zelf doen of de adviseur van het RABA vragen dit voor je te doen.

Als je besluit om zelf het gesprek met de ander aan te gaan dan heeft de adviseur van het RABA op dat moment geen rol meer. Wel blijft de adviseur beschikbaar voor advies.

Wanneer je de adviseur van het RABA vraagt om contact op te nemen met degene met wie jij een verschil van mening ervaart, dan voert de adviseur van het RABA (als deze persoon dit wil) ook met hem of haar een verkennend gesprek. Doel van dit gesprek is proberen om jullie in contact met elkaar te brengen. Als de andere partij dit niet wil, dan bespreekt de adviseur van RABA met je welke opties er verder zijn.

Als jullie samen tot een gesprek komen maar dit onderlinge gesprek leidt niet tot een oplossing, dan pakt de adviseur van het RABA de zaak weer op. Dit kan alleen als beide partijen dit willen. De RABA adviseur geeft aan welke vervolgstappen mogelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld een gesprek onder begeleiding of mediation zijn.

Zowel voor het gesprek onder begeleiding of mediation wordt een MfN-geregistreerde mediator van het RABA ingeschakeld.

Het advies van het RABA kan ook een doorverwijzing naar bijvoorbeeld de geschillencommissie zijn. Als het geschil gaat over de uitleg van de cao dan kan de adviseur van het RABA dit, op jouw verzoek, voorleggen aan de interpretatiecommissie.

## Mediation

Mediation is het gezamenlijk oplossen van een meningsverschil met de hulp van een neutrale bemiddelaar: de mediator. Vrijwel elk geschil heeft een oplossing die voor de beide partijen aanvaardbaar is. Maar vaak zie je, doordat je in een conflict bent verwickeld, die oplossing niet. Hulp van een MfN-registermediator brengt daarin verandering. De mediator neemt geen standpunt in en bemoeit zich niet met de inhoud van het conflict maar bewaakt het proces waarin jullie zelf tot een oplossing komen.

Aan het begin van het mediation-proces sluiten de partijen en de mediator een mediation-overeenkomst: een afspraak om te proberen het verschil van mening door mediation op te lossen. Dan start het mediation-proces. De mediator begeleidt het gesprek tussen beide partijen bij het vinden van een oplossing. Het mediation-proces bestaat meestal uit meerdere gespreksafspraken van circa 90 minuten. Bij mediation zijn veel meer creatieve oplossingen mogelijk dan in een juridische procedure. De uitkomst wordt niet opgelegd door de mediator: jullie bepalen zelf hoe de oplossing eruitziet. Dat levert een win-win-situatie op. De uitkomst wordt in de overeenkomst vastgelegd. Daarmee eindigt de mediation.

Mediation kent een groot aantal voordelen ten opzichte van juridische procedures bij geschillen in arbeidszaken. De belangrijkste zijn:

- **Snelheid • informeel • deskundige begeleiding • actieve rol beide partijen**
- **ruimte voor creatieve oplossingen • geen onnodige beschadiging van relaties**
- **geen juridisch proces • gezamenlijke oplossing = win-win resultaat**



## Contactformulier

Naam:

Organisatie:

Organisatie onderdeel:

E-mail:

Telefoon:

Korte omschrijving vraag: