

Stichting Tuchtrechtspraak Mediators

DE TUCHTCOMMISSIE VAN DE STICHTING TUCHTRECHTSPRAAK MEDIATORS

HEEFT DE NAVOLGENDE BESLISSING GEGEVEN IN ZAAK
M-2021-12 van:

A.
wonende te C,
verder te noemen: klager,

tegen:

B.
Kantoorhoudende te D,
verder te noemen: de mediator.

1. De procedure

Met een e-mail van 1 juni 2021 (met bijlagen) heeft klager bij de Tuchtcommissie een klacht ingediend over het handelen van de mediator.

De mediator heeft een verweerschrift ingediend (met bijlagen).

De mondelinge behandeling van de klacht heeft plaatsgevonden op 15 oktober 2021 te Den Haag. Hierbij waren klager en de mediator aanwezig.

2. Enkele vaststaande feiten

- a. De mediator heeft klager en zijn werkgever bijgestaan in een arbeidsconflict.
- b. De mediationovereenkomst is op 9 december 2019 ondertekend. In artikel 1 is de Globale omschrijving van de kwestie opgenomen:

“Er is een negatief imago rond [A] ontstaan, de directie stelt dat [A] een ontwikkelingstraject moet ingaan. De vraag of [A] we! of niet kan of wil/moet voldoen.

-Het vertrouwen herstellen tussen directie-leidinggevende en [A].”

- c. Nadien hebben een aantal mediationgesprekken plaatsgevonden.
- d. Bij een e-mail van onbekende datum, met als onderwerp “toelichting en uitnodiging volgend gesprek” heeft de aan de mediation deelnemende directeur klager en de mediator uitgenodigd voor een volgend (vierde) gesprek. In deze e-mail gaat de directeur in op de gezagsverhouding en de verbeterpunten van klager.
- e. Op 17 februari 2020 heeft de mediator een apart telefoongesprek met klager gevoerd en op 20 februari 2020 heeft zij een apart gesprek met de directeur gevoerd.
- f. Op 13 maart 2020 heeft de laatste mediationbijeenkomst plaatsgevonden.

- g. Bij e-mail van eveneens 13 maart 2020 heeft de mediator aan de deelnemers aan de mediation bericht:

“Vandaag heb ik jullie in het mediationgesprek te kennen gegeven te stoppen met de mediation.

Het vertrouwen tussen directie /leidinggevenden en [A] is niet hersteld.

Ik heb aangegeven dat ik van mening ben dat meerdere gesprekken geen verandering zullen brengen.

In de bijlage tref je mijn verslag.

Het spijt mij dat we niet tot een positieve oplossing zijn gekomen.

De mediation is hierbij afgesloten.

Rest mij jullie te bedanken voor het vertrouwen en jullie openheid.”

- h. In het verslag van de mediator van 13 maart 2020, dat aan laatstgenoemd e-mailbericht is gehecht, is opgenomen:

“Er hebben 4 mediationgesprekken plaatsgevonden te weten op 3, 9 en 17 december 2019 en 16 januari 2020.

Er zijn veel klachten van ouders over de werkwijze van [A], zij komen rechtstreeks naar het management, willen niet met [A] in gesprek. De directie wil dat dit stopt. Tijdens de mediationgesprekken worden talloze voorbeelden van voorvallen op de school besproken waarbij [A] een rol gespeeld heeft en die door leerlingen en ouders als negatief (grievend en kwetsend) ervaren worden.

De reactie van [A] blijft in alle voorbeelden defensief.

- *De directie houdt zich niet aan het klachtenreglement en*
- *[A] geeft meerdere voorbeelden wat wel goed gaat*

Tijdens het 3e mediationgesprek is afgesloten met de huiswerkopdracht voor beiden om de verbeterpunten die van [A] verwacht worden mee te nemen naar het volgende gesprek, zodat er inzicht op tafel zou komen waar de verschillen in zienswijze uit zouden blijken.

Vanuit de directie komen in de gesprekken de volgende kritiekpunten naar voren:

- *Geen veilig leerklimaat*
- *Niet begrijpen wat je wel/niet kan zeggen tegen leerlingen*
- *Bepaalde humor die verkeerd begrepen wordt*
- *Boos worden*
- *Vertrouwelijkheid*
- *Aanvoelen wat wel/niet kan*
- *Er wordt aangegeven dat er ook didactisch er het één en het ander schort aan de rol van [A]. (dit wordt niet verder geconcretiseerd).*

[A] heeft de huiswerkopdracht niet uitgevoerd.

[A] blijft tijdens de gesprekken in het standpunt hangen dat directie zich niet aan zijn eigen regels houdt en kan geen verbeterpunten voor zijn eigen gedrag benoemen.

Hiermee geeft [A] geen blijk van zelfinzicht.

Daarnaast blijft de directie op het standpunt dat zij zich wel aan de voorgeschreven protocollen en richtlijnen houden.

Wel geeft [A] zijn onmacht aan, hij heeft het gevoel al jaren op eieren te moeten lopen, de houding van de directie levert veel spanning op. Deze spanning heeft ook veel invloed op [A] zijn gezondheid zoals hartklachten. Zijn gezondheid is een zorgpunt.

[A] is zich onvoldoende bewust van het effect van zijn handelen, de argumenten vanuit de directie komen niet binnen bij [A]. Tijdens de mediationgesprekken wordt niet duidelijk dat hij begrijpt wat de directie bedoeld.

Dit brengt mij als mediator tot de conclusie te stoppen met de mediation, meerdere gesprekken zullen hier geen verandering in brengen.

Het is niet gelukt de kwestie zoals beschreven in de mediationovereenkomst op te lossen. [A] wil/kan niet begrijpen wat hij in de ogen van de directie fout doet en wat verbetering behoeft.

Dit zet de arbeidsverhouding tussen de directie en leerkracht onder druk.

Op 13 maart heeft het 5e mediationgesprek plaatsgevonden waar het gespreksonderwerp 'hoe nu verder' op de agenda stond.

Ook hier werd bovenstaande bevestigd: 'Als de directie zich aan de protocollen houdt is het probleem opgelost' volgens [A].

Vervolgens heb ik als mediator bovenstaande voorgelezen.

De directie beaamde ook geen vertrouwen te hebben om de mediation voort te zetten en bevestigt te zien dat [A] ook geen vertrouwen heeft in de werkwijze van de directie. De directie heeft aangegeven dat [A] een uitnodiging van de bestuurder zal ontvangen om het gesprek voort te zetten.

Alle deelnemers aan de mediation hebben een kopie van dit verslag ontvangen. [A] zal nog laten weten of dit verslag in zijn personeelsdossier opgeborgen kan."

- i. De e-mail van 13 maart 2020 (zie g) heeft de mediator op 7 juli 2020 doorgestuurd naar een derde. Het onderwerp van de e-mail van 7 juli 2020 is: "FW: afsluiting mediation".

3. De klacht en het verweer

De klacht

Klager stelt dat de mediator op een aantal punten in strijd met de Gedragsregels heeft gehandeld. Hij wijst op het volgende:

- hij voelde zich onder druk gezet de mediationovereenkomst te ondertekenen ("teken nou maar, je zit nergens aan vast en anders ga ik weg"). De globale omschrijving geeft blijk van vooringenomenheid;
- hij werd 'democratisch' weggestemd door zijn leidinggevenden door het spreekverbod dat zijn adviseur kreeg opgelegd. Aldus ontstond een onevenwichtige verhouding tijdens de gesprekken;
- als 'neutrale vergaderplek werd de kamer van de directeur uitgekozen. Partijen zaten vervolgens in een soort aquarium, gadeslagen door leerlingen en collega's die vervolgens informeerden wat er aan de hand was. Na opmerkingen van klager hierover is de locatie later weliswaar aangepast maar het voelde uiterst onveilig en onprofessioneel;
- tijdens de gesprekken moest klager zijn papieren wegdoen waarmee hij zijn beweringen kracht bij kon zetten. Het werd zijn adviseur verboden op een papiertje een steekwoord te schrijven als klager iets dreigde te vergeten in het gesprek. Wel mochten klager en zijn adviseur af en toe weg voor overleg op de gang maar dan bleef de mediator in de kamer in gezelschap van de tegenpartij;
- klager had op advies van zijn advocaat de mediator meegedeeld dat hij een advocaat had maar daarbij ook verzocht dit niet bekend te maken bij de tegenpartij om geen druk te leggen op de mediation. De mediator maakte e.e.a. echter meteen bekend;
- klager heeft nadrukkelijk verzocht om tussentijdse verslagen om op te kunnen reflecteren en om niet voor verrassingen komen te staan maar hier gaf de mediator geen gehoor aan;
- tijdens de mediation gaf de mediator de regie uit handen aan de werkgever. Die bepaalde tijd, plaats, frequentie van de bijeenkomsten en verzorgde op enig moment zelfs de uitnodiging voor het volgende gesprek;
- nadat klager had voorgesteld de mediation te beëindigen om samen met de werkgever een verbeterplan op te stellen verklaarde de mediator een verbetertraject overbodig te vinden. Zij stelde voor dit in een onderling gesprek met de werkgever te bespreken. Klager stemde daarmee in, maar heeft over de inhoud van dat gesprek niets meer vernomen. Klager ontving dezelfde middag wel een mail van de mediator waarin ze de partijen uitnodigde voor een volgend gesprek met als thema "hoe nu verder?". Bij aankomst voor dat gesprek trof klager de mediator aan in een uitgelaten stemming, in gezelschap van de werkgever. Daarna maakte de mediator bekend dat ze de mediation stopte, ging tussen de afgevaardigden van werkgeverskant inzitten en las haar eindverslag voor, dat werkgever al leek te kennen. Dit einde was onverwacht en de aanloop er naartoe niet transparant;

- uit het verslag blijkt duidelijk dat de mediator de kant kiest van de werkgever en over klager waardeoordelen uitspreekt;
- getipt door een collega en na de notulen van de GMR¹ geraadpleegd te hebben kwam klager er achter dat de mediator voor, zelfs tijdens, en na de mediation ook andere werkzaamheden verrichtte voor de werkgever. Dit heeft de mediator verzwegen. Klager vindt dat de mediator in verband met belangenverstrengeling de rol van mediator nooit op zich had mogen nemen. Op zijn beurt zou klager deze mediator nooit hebben geaccepteerd als hij hiervan op de hoogte zou zijn geweest;
- het meest kwalijke onderdeel van zijn klacht betreft het schenden van de geheimhouding. De mediator heeft de mediationovereenkomst en het eindverslag per e-mail naar het hoofd HR van [de scholengroep] gestuurd, zo valt te lezen in opgevraagde dossiergegevens. Daarna zijn die verder verspreid en speelden ze zelfs een cruciale rol tijdens een procedure van klager bij de geschillencommissie.

Het verweer

De mediator voert het volgende verweer:

- zij betwist de zin: “teken nou maar, je zit nergens aan vast en anders ga ik weg” zo te hebben gezegd;
- beide partijen namen met twee personen deel aan de mediation. Zo ontstond evenwicht aan de tafel. Adviseur van klager kreeg de rol van adviseur/toehoorder. Deze rol werd gegeven omdat de mediator graag wil spreken met de direct betrokkenen en niet met een vertegenwoordiger. [.Dit met name in de zogenaamde exploratiefase, beginfase, om aldus de partij zelf zoveel mogelijk zelf (met gepaard gaande non-verbaliteit) een en ander weer te geven];
- de mediator hanteert de stelregel, bijeenkomsten bij voorkeur op neutraal terrein. Om praktische reden (aanpassen bij het rooster van klager) was er gezamenlijk gekozen voor de kamer van de directeur. Zodra klager kenbaar maakte dit niet prettig te vinden, zijn de vervolggesprekken op een andere locatie voortgezet;
- het verzoek aan klager om de papieren nou eens weg te doen was ingegeven om ruimte te krijgen in zijn vasthoudende standpunten. In de mediation is het immers een zoektocht naar waar het werkelijk om zou moeten gaan, los van alle zakelijke, schriftelijke en juridische details. En dit zeker in de exploratiefase, waarin partijen wat voor hen echt van belang is, meestal wel (en vaak beter) zonder papierwerk kunnen benoemen. Dat zij in de kamer bleef in gezelschap van de tegenpartij, kan een verkeerde indruk hebben gewekt. Dit heeft zij verkeerd ingeschat. Omdat zij weet dat ze altijd heel secuur en integer is in een dergelijke situatie (alleen over koetjes en kalfjes of zwijgend afwachten) neemt de mediator deze opmerking zeker ter harte;
- bij de bespreking van de geheimhouding legt de mediator altijd uit wat dat inhoudt en laat zij partijen aangeven met welke personen zij mogelijk tijdens de mediation willen sparren. Zo is het ook in de eerste bijeenkomst gegaan. De mediator betwist te hebben vermeld dat klager een advocaat heeft;
- zij maakt nooit verslagen en dat maakt zij ook kenbaar. Eenieder kan zijn eigen aantekeningen maken. En zeker nu elke partij zich liet begeleiden door een vertrouwenspersoon tijdens de gesprekken;
- op 11 februari nodigde de directeur inderdaad uit voor een volgend gesprek, met data en tijd. Van 11 februari tot 17 februari 2020 ontstond een e-mailwisseling over inhoudelijke

¹ Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (red.)

zaken tussen de directeur en klager. Op 17 februari 2020 heeft de mediator partijen per e-mail verzocht de mailwisseling te stoppen en elkaar op 13 maart 2020 te ontmoeten, met tijd en plaats. Aldus heeft zij de regie in handen genomen;

- zij heeft in het algemeen uitgelegd dat als niet duidelijk wordt wat er verbeterd moet worden, het opstellen van een verbeterplan niet aan de orde kan zijn. Omdat zij klager uitgebreid telefonisch gesproken had, heeft de mediator klager meegedeeld dat zij ook een apart gesprek met de andere partij diende aan te gaan, dit in verband met het evenwicht in de verhouding tot haar als mediator, haar neutraliteit en onpartijdigheid;
- toen klager op 13 maart 2020 voor het gesprek aankwam stond zij inderdaad op de gang te praten met de werkgever. Het is niet haar gewoonte om voorafgaande aan een gesprek met één van de partijen te praten, ook al gaat het niet over de mediation. De mediator herinnert zich dat het gigantisch regende die ochtend en dat werkgever door de regen op de fiets gekomen was. Dat zij met de werkgever aan het dellen was, is een invulling van klager, het ging zeker niet over de betreffende personen of situatie. De mediator kan zich wel voorstellen dat dit partijdig over is gekomen. Dat betreurt zij en zij neemt deze opmerking zeker ter harte;
- zij betwist dat zij tussen de andere deelnemers aan de mediation in ging zitten en dat zij al op de hoogte waren van haar inbreng. Op basis van de twee voorafgaande gesprekken, met klager telefonisch (op 17 februari 2020) en fysiek (20 februari 2020) met de directie, had de mediator voorafgaande aan het vierde mediationgesprek besloten, dat als er niets nieuws op tafel zou komen, zij zou stoppen. Zij begrijpt niet dat klager de beëindiging als onverwacht en niet transparant heeft ervaren, omdat de beëindiging onderwerp van gesprek geweest is in het telefonisch overleg van 17 februari 2020 dat op zijn initiatief gevoerd is;
- het eindverslag, met de uitleg waarom zij de mediation beëindigde, heeft zij met de beste bedoelingen geschreven. Tijdens de klachtbehandeling is duidelijk afgesproken dat zij binnen twee weken een herzien, geobjectiveerd verslag aan klager zou sturen. Dat heeft zij gedaan;
- Zij betwist dat zij voor, tijdens en na de mediation andere werkzaamheden verrichtte voor de werkgever waarbij ook deelnemers aan de mediation waren betrokken. Wel is er sprake geweest van een adviestraject verbetering communicatie GMR met de achterban en de Raad van Toezicht (op 26-11-2019 heeft een eerste oriënterend gesprek plaatsgevonden). Dit betreft de koepelorganisatie. Op 10 maart 2020 heeft een eerste bijeenkomst plaatsvonden met MR- en GMR-leden. De directies van de scholengroep heeft zij in september 2020 voor het eerst ontmoet. Dat was ver na het afsluiten van de mediation;
- het eindverslag heeft zij uitsluitend gestuurd naar de deelnemers aan de mediation. Op 30 juni heeft het hoofd HR (tevens opdrachtgever) haar gevraagd naar een eindverslag. Op 7 juli 2020 is haar gevraagd de bevestiging van de beëindiging van de mediation te sturen. Zij heeft toen een kopie van haar e-mail van 13 maart 2020 (zie nr. 2 onder g) aan het hoofd HR gestuurd. Het misverstand wat mogelijk is ontstaan is dat in dat e-mailbericht staat "in de bijlage tref je mijn verslag"; echter aan de e-mail is te zien dat er geen bijlage meegestuurd is. Zij had beter kort en krachtig kunnen zijn met uitsluitend de zinsnede dat de mediation op 13 maart 2020 beëindigd is. Zij weet dat berichtgeving naar buiten, aan anderen dan partijen zelf, enkel een neutraal beëindigingsbericht moet zijn, en zeker ook geen vermelding mag bevatten hoe en door wie deze mediation beëindigd is. Aan dit laatste heeft zij zich hier zeker aan gehouden;

4. De beoordeling

De mediator is er, zo staat in Gedragsregel 5, voor alle partijen. Kenmerkend voor de mediator is zijn neutrale, onpartijdige rol. Hij heeft een vertrouwenspositie ten opzichte van elk van hen. De mediator geeft in woord en daad geen blijk van een voorkeur voor of van afkeuring van (een van de) partijen en handelt zonder vooringenomenheid jegens hen. Het vertrouwen bij partijen dat de mediator onpartijdig is, is essentieel voor de kwaliteit van het mediationproces.

De onderhavige mediation had betrekking op een arbeidsconflict. Deelnemers aan de mediation waren de directeur en een leidinggevende aan de ene kant en klager, bijgestaan door diens adviseur, aan de andere kant. Met name in een dergelijke situatie, waarin sprake is van een gezagsverhouding tussen de deelnemers aan de mediation, is het de taak van de mediator om onpartijdigheid en neutraliteit in acht te nemen en er voortdurend voor te zorgen dat beide partijen de kwestie als gelijkwaardige gesprekspartners kunnen bespreken. Naar het oordeel van de Tuchtcommissie heeft de mediator op dit punt steken laten vallen.

De globale omschrijving van de kwestie in de mediationovereenkomst geeft blijk van een eenzijdige, kennelijk door de werkgever ingegeven, benadering van de kwestie. Uit die beschrijving blijkt het kennelijke bestaan van het negatieve imago rond klager en de wens van de directie dat klager een ontwikkelingstraject moet ingaan. Hoewel klager door ondertekening van de mediationovereenkomst met deze omschrijving heeft ingestemd, is het te begrijpen dat hij over de inhoud daarvan klaagt. De mediator had de kwestie meer neutraal kunnen en moeten omschrijven.

Dat klager werd bijgestaan door zijn adviseur betekent niet zonder meer dat de mediator er van uit mocht gaan dat klager zich daardoor ten opzichte van zijn werkgever in een gelijkwaardige positie bevond, omdat zijn werkgever vertegenwoordigd werd door twee personen en de adviseur van klager (soms) slechts als toehoorder aanwezig mocht zijn. Het is begrijpelijk dat door de beperkte inbreng die klagers adviseur in die hoedanigheid werd gegund, klager zich ten opzichte van zijn werkgever niet in een gelijkwaardige positie heeft gevoeld. Van de mediator mocht worden verwacht aan dit gevoel aandacht te besteden. Dat zij dit heeft gedaan is niet gebleken.

Dat ook tijdens de mediation de mediator meer aandacht had moeten hebben voor het bewaken van haar neutraliteit blijkt uit het "huiswerk" dat de mediator op enig moment aan beide partijen heeft opgegeven: het opschrijven van punten waarop klager zich zou moeten verbeteren. Hoewel een dergelijke opdracht niet ondenkbaar is, is het begrijpelijk dat klager die in de gegeven omstandigheden aldus heeft opgevat dat daarmee vaststond dat hij zijn functioneren zou moeten verbeteren. De werkgever heeft zich op enig moment de vrijheid veroorloofd om de mediator en klager uit te nodigen voor een vervolggesprek, waarbij hij klager heeft gewezen op de bestaande gezagsverhouding. Het feit dat de mediator de werkgever de ruimte heeft gelaten om met verwijzing naar de gezagsverhouding aan te sturen op een vervolggesprek, is evenzeer een teken dat de mediator een situatie heeft laten ontstaan waarvan zij had behoren te weten dat die in strijd is met de gelijkwaardigheid die de deelnemers jegens elkaar in acht hebben te nemen. Ook uit deze omstandigheden leidt de Tuchtcommissie af dat er sprake was van ongelijkwaardigheid tussen partijen gedurende de mediation en dat de mediator daar onvoldoende aandacht aan heeft geschonken. De door de mediator tijdens de hoorzitting gedane uitspraak, dat de werkgever met een probleem zat dat opgelost moest worden, versterkt dit beeld. De neutraliteit die van de mediator verwacht mag worden verzet zich ertegen om een van partijen als probleemeigenaar te beschouwen.

Tegen deze achtergrond is het bepaald ongelukkig dat de mediator samen met de werkgever in de kamer achterbleef als klager deze voor overleg met zijn adviseur verliet en al met de werkgever in gesprek was toen klager arriveerde bij de laatste bijeenkomst. Ook indien de mediator, zoals zij stelt, op die momenten slechts over koetjes en kalfjes zou hebben gesproken, is de indruk die zij aldus op klager heeft gewekt niet in overeenstemming met haar neutraliteit en de gelijkwaardigheid die zij tijdens de mediation heeft te bewaken.

Voorts getuigt het eindverslag in grote mate van een gebrek aan neutrale houding die van een mediator, zeker in arbeidszaken, mag worden verwacht, omdat de mediator zich daarin op diverse punten in negatieve bewoordingen over klager uitlaat. Dit betreft geen eindverslag zoals een eindverslag zou moeten zijn: een verslag waarin in objectieve bewoordingen inzicht wordt gegeven over het verloop van de mediation.

Bij dit alles komt dat de mediator het eindverslag bij het beëindigingsbericht van 13 maart 2020 heeft gevoegd, zonder daarbij in de e-mail te vermelden dat het verslag, anders dan het beëindigingsbericht zelf, onder de geheimhoudingsplicht valt. Hierdoor hebben partijen kunnen denken dat het eindverslag onderdeel uitmaakte van het beëindigingsbericht, waardoor het verslag mogelijk bij derden terecht is gekomen. De mediator heeft er op dit punt onvoldoende op toegezien dat alle betrokkenen bij de mediation zich verplichtten de vertrouwelijkheid van de mediation te respecteren (Gedragsregel 6). Dat de mediator zelf het verslag aan derden heeft verstrekt is overigens niet vast komen te staan. In de e-mail van 7 juli 2020, waarnaar klager verwijst, stuurt de mediator weliswaar de e-mail van 13 maart 2021 door, waarin naar het verslag als bijlage is verwezen (te zien aan de automatische toevoeging "FW:" voor het onderwerp van de mail), maar hieruit blijkt niet dat bij de doorgestuurde mail ook het verslag als bijlage was gevoegd.

Op grond van Gedragsregel 4 dient de mediator zich bewust te zijn van de mogelijke schijn van afhankelijkheid en daar naar te handelen. De mediator verschaft partijen duidelijkheid over zijn positie indien zijn onafhankelijkheid ter discussie staat of zou kunnen staan. Vervolgens vraagt hij partijen of zij op deze basis met hem verder willen. De mediator waakt ervoor dat hij zijn onafhankelijkheid zowel tijdens als na de mediation bewaart.

De Tuchtcommissies is van oordeel dat mediator deze Gedragsregel niet goed heeft nageleefd. Vast staat dat de mediator eerder werkzaamheden in opdracht van de directeur en/of de (overkoepelende) organisatie waaraan de directeur verbonden is, werkzaamheden heeft verricht. Ter zitting is duidelijk geworden dat de mediator aan het begin van de mediation geen volledige opgave had gedaan van deze andere werkzaamheden. In elk geval één oriënterend gesprek over een mogelijke samenwerking heeft de mediator niet aan klager gemeld omdat er nog geen opdracht was. Dit acht de Tuchtcommissie niet juist. Gelet ook op de ongelijkwaardigheid tussen partijen, had het naar het oordeel van de Tuchtcommissie op de weg van de mediator gelegen om zoveel mogelijk schriftelijk melding te maken van al haar andere (mogelijke) werkzaamheden waarbij de directeur dan wel de (overkoepelende) organisatie betrokken was, zodat klager weloverwogen had kunnen beslissen of hij hierin een belemmering zag.

De slotsom is dat de mediator in strijd heeft gehandeld met de Gedragsregels 4, 5 en 6. De klachtonderdelen zijn in zoverre gegrond. Gelet op de aard van de schending van deze Gedragsregels zal de Tuchtcommissie aan de mediator de maatregel van berisping opleggen.

5. De beslissing

De Tuchtcommissie:

- verklaart de klacht gegrond;
- legt op de maatregel van berisping.

Aldus beslist op 13 december 2021 door mr. H.M.M. Steenberghe, voorzitter, mr. M. Duyser en mr. F. Koster, leden, in tegenwoordigheid van mr. M. Niesen, secretaris.