

## Casus bij 'Aanpak Burn-out en Conflict, een ABC'

### De casus

#### De situatie

Een medewerker en leidinggevende, bijgestaan door een HR-adviseur, kloppen aan bij de mediator. Er zijn twee afzonderlijke intakes en daaruit komt het volgende naar voren:

- Medewerker heeft al langere tijd (bijna een jaar) last van burn-outklachten en is een tijdje ziek thuis geweest.
- Geleidelijk is het werk weer hervat tot het volledige dienstverband.
- De laatste maanden loopt het niet lekker meer tussen de medewerker en de leidinggevende. Het heeft geleid tot een nieuwe ziekmelding.
- De bedrijfsarts adviseert mediation, omdat er naast psychische en medische klachten ook andere zaken spelen die om oplossing vragen.
- Beiden geven aan dat de relatie forse deuken heeft opgelopen, het vertrouwen weg is, de communicatie slecht, en ze hebben weinig hoop op herstel van de relatie. Beiden hebben als voorkeursscenario: exit.
- De medewerker heeft opnieuw burn-outklachten, kan zich slecht concentreren, "het is een grote chaos in mijn hoofd", ook in haar gezin lopen de spanningen op. Ook de prestaties op het werk waren niet goed.
- Nog vóór de start van de mediation is de medewerker een rechtszaak tegen de werkgever begonnen wegens een conflict over uitbetaling van overuren.
- Beide partijen geven tijdens de intakes aan dat ze gemotiveerd zijn om hun nieuwe kwestie in mediation op te lossen.

#### In subgroepjes:

Bij de bespreking vragen we je om n.a.v. deze casus in te gaan op de volgende vragen:

- 1) Hoe kijk je als professional aan tegen deze casus?
- 2) Hoe kijk je als mens/privé-persoon aan tegen de casus?
- 3) Is het medewerker-belang anders dan het organisatiebelang?
- 4) Zie je gemeenschappelijke belangen?
- 5) Welke oplossingen zie je?
- 6) In welke fase van het proces zou jij een interventie voorstellen? En welke interventie dan?
- 7) Waar heb je rekening mee te houden als iemand verminderde energie heeft?