



Je werk kwijtraken is nooit leuk. Bij sommige mensen komt het echter extra hard aan. Ik zie nog een bevriende architect voor me. In onbewaakte ogenblikken kon hij zo moedeloos en verloren kijken omdat hij als gevolg van de crisis geen werk meer had. Gelukkig heeft hij nu een baan als docent aan de universiteit. Weliswaar in Japan, maar hij is weer helemaal de oude. Reden om eens te onderzoeken hoe het nu zit met de emoties rond het verlies van je baan. Annemieke Diekman is freelancejournalist

Omslagverhaal Baanverlies

‘Je belandt in een achtbaan’

Veel mensen kampen lang na een ontslag met onverwerkte gevoelens. Woede, verbittering, verdriet. Een cursus ‘verlieskunde’ kan helpen. ‘Rouwen is belangrijk om verder te kunnen.’



Annemieke Diekman

Een grijze, regenachtige dag vlak voor kerst. In Between Café Zeist organiseert vandaag een aantal workshops voor mensen die recentelijk hun baan verloren. Het zaaltje waar FNV Kiem-bestuurder Angela Bottenberg praat over wat het emotioneel betekent om je baan kwijt te raken is bijna tot op de laatste stoel gevuld.

Het grauwe weer weerspiegelt de stemming binnen. Boosheid, frustratie, verbittering en teleurstelling strijden om voorrang bij de veertig deelnemers aan de workshop ‘verlieskunde’. Voor bijna iedereen lijkt het ontslag uit de hemel te zijn gevallen. Niemand hield er rekening mee. En dat in een tijd van economische tegenwind, massaontslagen en reorganisaties.

In de zaal komen al snel de gesprekken los. Velen zijn na een lang dienstverband ontslagen of ‘weggereorganiseerd’. Mensen die tien, twintig jaar met hart en ziel in de zorg hebben gewerkt, in de kin-

deropvang of de financiële sector. Jong en oud, laag- en hoogopgeleid, allemaal kampen ze met onverwerkte gevoelens. Vooral de mensen van boven de 45, 50 jaar voelen zich aan de kant gezet en afgedankt. Maar waar kunnen ze terecht met deze gevoelens?

Niet bij het UWV in elk geval. ‘Er is flink bezuinigd’, bevestigt een woordvoerder van de uitkeringsinstantie. ‘En er is nauwelijks nog geld beschikbaar voor persoonlijke begeleiding. Daardoor ontbreekt ook ruimte om de emotionele kant van baanverlies te bespreken. De Participatiewet zet in op zelfredzaamheid.’

Het gros van de werkzoekenden heeft nu alleen nog digitaal contact met het UWV, terwijl vroeger iedereen minstens één keer ‘van alles’ met een werkcoach kon bespreken, aldus de woordvoerder. Nu moeten mensen zelf hulp zoeken. ‘Vanaf dit jaar krijgen we wel weer wat extra budget voor begeleiding van een klein

aantal oudere mensen. De rest kan op onze website tips vinden.’

De economische crisis die in 2008 losbrak, leidde tot veel ontslagen en bedrijfsreorganisaties. Mensen die vaak vijftien tot twintig jaar voor één baas werkten, stonden onverwacht op straat. Met hulp van het UWV lukt het dan vaak wel de financiën op orde te krijgen, maar met de emoties weet niet iedere ontslagene raad.

‘Dat kan zowel fysieke klachten als mentale stress geven’, zegt Bottenberg van de FNV. ‘Rouwen om het verlies van je baan is belangrijk om verder te kunnen op de arbeidsmarkt. In de familie en in de vriendenkring is het advies al gauw: “Schouders eronder, en ga weer op zoek naar nieuw werk.” Dat lukt echter niet goed zonder eerst stil te staan bij je gevoelens over het verlies van je vorige baan.’

**Kop op
In de familie en de vriendenkring is het advies al gauw:
‘Schouders eronder,
en ga weer op zoek
naar nieuw werk’**

Allesomvattende satisfier

Daarom geeft Bottenberg workshops verlieskunde. Die kunnen mensen op weg helpen naar een volgende baan. Het brede begrip verlieskunde werd in Nederland geïntroduceerd door trauma-, gezondheids- en A&O-psycholoog Herman de Mönnink.

‘De mate waarin mensen door een rouwproces heen gaan na het verlies van hun baan hangt af van hun manier van hechting aan het werk’, zegt De Mönnink. Veel werkende mensen zijn tegenwoordig pragmatisch gehecht. Ze zien hun baan primair als inkomstenbron.

‘Anders wordt het voor mensen die hun identiteit aan hun werk ontleen, die voor hun sociale contacten afhankelijk zijn van collega’s en er alleen bij horen vanwege hun werk. Voor hen is werk een allesomvattende bevrediger, die op alle fronten zekerheid en veiligheid biedt. Als dat wordt gefrustreerd en ze hun werk en collega’s verliezen, kunnen mensen in een rouw- en stressproces terecht komen. Mensen die deze gevoelens en stress niet onder ogen zien, kunnen blijven hangen in een halfbewuste toestand.’

De psycholoog onderscheidt drie fases in het transitieproces dat volgt op baanverlies: bewustwording, afscheid nemen van het oude leven, en het op-

6,8%

was het werkloosheidspercentage in Nederland in november 2015.

6,6%

was het percentage in de categorie vanaf 45 jaar. Maar er is verschil tussen mannen en vrouwen.

6,3%

werkloosheid bij mannen boven 45.

7,1%

werkloosheid bij vrouwen boven 45.

bouwen van een nieuw leven.

Hoelang een fase duurt, verschilt per individu. Nuchtere zelfreflectie helpt, mensen met meer ‘oud leed’ doen er langer over. ‘Belangrijk is erover te praten of hulp te zoeken als je er niet uit komt in je eentje. Je moet het in je leven wel zelf doen, maar niet alleen’, aldus het motto van De Mönnink.

Praktische handvatten

Bottenberg van FNV Kiem, die de drie transitiefases van De Mönnink gebruikt, heeft recentelijk een boekje geschreven over ontslag en rouw: ‘Help yourself: praktische handreiking bij omgaan met emoties door verandering of verlies van werk.’ ‘Als je je baan verliest, kom je in een soort rollercoaster terecht’, zo houdt ze haar gehoor in Zeist voor. Velen in de zaal beamen dat.

De FNV Kiem-bestuurder bepleit dat mensen in de eerste fase van bewustwording veel en tot in detail over alle gevoelens praten, want dat kan enorm opluchten. ‘Je kunt praten met familie of vrienden of met een professional. Sommige mensen helpt het juist alles op te schrijven, al dan niet in dagboekvorm. Ga daarbij moeilijke zingevingsvragen niet uit de weg. Je wereld staat op zijn

Lees verder op pagina 8



‘Voor bijna iedereen lijkt het ontslag uit de hemel te zijn gevallen. Niemand hield er rekening mee.’

‘Met de emoties weet niet iedereen raad. Dat kan fysieke klachten en mentale stress geven.’

Omslagverhaal Baanverlies

Vervolg van pagina 7

kop, je voelt je afgewezen en kunt je afvragen wat het allemaal voor zin heeft gehad.'

Het is belangrijk de boosheid en het verdriet te durven voelen, omdat opgekropte gevoelens tot korte lontjes kunnen leiden. En zo'n kort lontje kan bij de zoektocht naar nieuw werk aardig in de weg zitten.

Als iemand zich eenmaal bewust is van zijn gevoelens van verlies kan hij definitief afscheid nemen van zijn oude werk en het leven dat daarbij hoorde. Het opbouwen van een nieuw leven met nieuw werk kan aanvangen. Een vaste dagstructuur helpt daarbij.

De werkzoekenden in de workshop blijken nu nog hoofdzakelijk boos, opstandig en gefrustreerd. Zij gebruiken vandaag vooral om stoom af te blazen zo lijkt het.

Het zou waarschijnlijk schelen als werkgevers hun werknemers beter begeleiden tijdens het proces van afscheid nemen. Preventief in plaats van curatief. Zo kan bijvoorbeeld de transitievergoeding als onderdeel van een outplacementtraject fungeren voor coaching, die mensen helpt ontslag te verwerken en weer vooruit te kijken. 'Dat gebeurt wel', zegt verlieskundespecialist De Mön-

Werkverkenner

Michiel Schols werkte jarenlang in de financiële sector, tot dat hij werkloos werd door de crisis. Nu wordt hij opgeleid tot instrumentmaker. Hij is een van de elf ikpersonen die meedoen aan **Werkverkenners**, het crossmediale project van **FD** en **BNR** over belangrijke trends



op de arbeidsmarkt. Schols: 'In eerste instantie reageerde ik flegmatiek op de mededeling van mijn ontslag. Maar op de avond dat wij collectief werden voorgelicht

over de reorganisatie was ik niet te genieten. Dat kwam vooral door het valse betoon van medeleven. Ik ging met behulp van een **outplacementbureau** op zoek. Toen dat niet lukte, gooide ik het over een andere boeg. Straks ben ik **instrumentmaker**, een prachtig vak.'

Opvliegend Opgekropte gevoelens kunnen tot korte lontjes leiden. En die zitten in de weg bij het zoeken naar nieuw werk

nink, 'maar nog niet in groten getale.' Cijfers hierover ontbreken.

Daarnaast kunnen werkgevers het rouwproces verlichten door vooraf duidelijk te zijn over ophanden zijnde reorganisaties en ontslagrondes. Waardig afscheid kunnen nemen is belangrijk. Na een dienstverband van twintig jaar of langer slechts een hand van je direct leidinggevende krijgen, is geen waardig vaarwel. Sommige deelnemers aan de workshop hebben dat meegemaakt. 'Dat doet extra veel pijn.'

Het beste resultaat boeken werkgevers waarschijnlijk door werknemers continu te wijzen op het belang van brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Vrijwel geen bedrijf of organisatie kan immers nog een baan voor het leven garanderen.

Het aanbieden van opleidingen kan ook helpen. Die handschoen moeten werknemers dan wel oppakken. Niemand kan het zich eigenlijk meer veroorloven te denken dat ontslag aan hem of haar voorbijgaat.

En dan is de workshop voorbij. Met een wat lichter gemoed druppelen de deelnemers de zaal uit. 'Het was fijn om onder gelijkgestemden te zijn', valt te beluisteren. 'En het is goed om te zien dat ik niet de enige ben die hiermee worstelt.'



Werkverkenners

Terwijl EY de cv en sollicitatiebrief in de ban doet, rukt nieuwe technologie snel op als het gaat om solliciteren. Hoe komen onze kinderen over tien jaar aan een baan?

BNR Werkverkenners – Elke maandag om 15.00 uur op BNR. Wilt u meer weten over actuele trends op de arbeidsmarkt? Meld u dan aan voor de tweewekelijkse nieuwsbrief, via www.werkverkenners.nl.

‘Ze hebben onvoldoende hun best gedaan mij te behouden’

Zeventig mensen moesten er bij een reorganisatie uit. Pim van de Veerdonk wist daarna andere interesses aan te boren.

'In 2011 viel voor mij het doek bij technisch dienstverlener Cofely (voorheen GTI) na een dienstverband van 12 jaar als hr-manager. Helemaal onverwacht kwam het niet. Ik werkte intussen voor de holding en de tekenen dat het niet goed ging met Cofely werden steeds duidelijker.

De bouwsector was als gevolg van de financiële crisis ingestort en onze sector volgde traditiege-

trouw. Moederbedrijf GDF Suez had het nog even aangekeken, maar de projecten waren onbeheersbaar en de verliezen liepen snel op. Een reorganisatie was onontkoombaar.

In de periode voorafgaand aan de reorganisatie heb ik meegewerkt aan een extern automatiseringsproject met de belofte dat ik terug mocht komen na afloop. Toen het zover was, lagen de kaarten helaas totaal anders.

Zeventig mensen uit de holding moesten het veld ruimen bij de reorganisatie, onder wie ik. Hoevel ik wist dat de

kans bestond, was ik toch boos en teleurgesteld dat ik op de grote hoop werd gegooid. Ik had immers een lange staat van dienst, waarbij ik fors was doorgegroeid en veel had bereikt. Financieel had ik het goed voor elkaar met een jaarlijkse bonus en een dikke auto onder mijn kont.

Wat ik vooral jammer vond, was dat er geen individuele herbeoordeling werd gedaan. Ik voelde mij afgedankt en kon mij niet meteen bij het ontslag neerleggen.

Daarom heb ik een rechtszaak aangespannen, die ik ook heb gewonnen. Mijn



Wie Pim van de Veerdonk (58)

Was Clustermanager HR en implementatie SAP bij GTI (Cofely GDF Suez)

Is nu Projectmanager Buildupskills bij Kenteq en gemeenteraadslid in Biltoven

baan kreeg ik niet terug, maar de rechter oordeelde wel dat GDF Suez onvoldoende inspanning had geleverd om mij te behouden. Dat heeft mij goedgedaan en geholpen het verlies van mijn baan te verwerken. De ontslagvergoeding stortte ik in een stamrecht-bv, maar ik viel financieel flink terug.

Wel dacht ik weer snel werk te vinden. Dat viel tegen. Met mijn, toen, 54 jaar bleek ik, ondanks mijn zeer ruime ervaring op hr- en trainingsgebied, niet echt gewild meer op de arbeidsmarkt. Ik heb toen andere inte-

resses aangeboord. Via de wijkraad ben ik in de lokale politiek terechtgekomen en tegelijkertijd sloot ik mij als trainer aan bij de Yijing Business Academy. Sinds 2014 ben ik gemeenteraadslid in De Bilt. Daar haal ik enorm veel voldoening uit. Ook werk ik vanaf najaar 2015 drie dagen in de week bij Kenteq als projectmanager Buildupskills. Nu pas is het plaatje voor mij weer compleet. Ik heb het heel druk, maar heb veel energie en draai op mijn 58ste weer volop mee in de maatschappij. Tegen een veel lager inkomen, dat dan wel.'



Werkzoekenden gebruiken een cursus vooral om stoom af te blazen, zo lijkt het.

Vrijwel geen enkel bedrijf kan nog een baan voor het leven garanderen. Daar moeten werkgevers op wijzen.