

Rouw bij baanverlies:

PRIMA, als de knop maar omgaat!

Hoe vaak komt het niet voor dat het bij re-integratie naar ander werk misgaat, omdat iemand nog met allerlei onverwerkte emoties over het verlies van zijn baan zit? Het is belangrijk dat de arbeidsdeskundige snel de signalen van zulke gecompliceerde rouw oppikt.

TEKST | Hans Klip



Hoe vaak komt het niet voor dat het bij re-integratie naar ander werk misgaat, omdat iemand nog met allerlei onverwerkte emoties over het verlies van zijn baan zit? Het is belangrijk dat de arbeidsdeskundige snel de signalen van zulke gecompliceerde rouw oppikt.

Boosheid, verdriet, frustratie. Allemaal gebruikelijke reacties wanneer mensen onvrijwillig hun baan kwijtraken. Prima, vindt arbeidsdeskundige André Weistra. "Dat iemand een tijdje rouwt, is een normaal fenomeen. Mensen zijn weerbaar en zetten doorgaans de knop weer om. Het probleem is dat sommigen in de rouw blijven hangen."

Ook psycholoog Janske van Eersel benadrukt eerst de positieve kant van rouw. "Iemand

wordt geconfronteerd met een ongevraagde verandering en moet een nieuwe balans zoeken. Dat is helemaal oké. Maar het gedonder begint als sprake is van gecompliceerde rouwklachten." Eigenlijk gaat het om hetzelfde proces als bij een echtscheiding, zegt werkcoach Josephine van Rosmalen die in het verleden als scheidingsmaker werkte. "Veel werknemers gaan een soort huwelijk met hun werkgever aan. Dan kan afscheid nemen gepaard gaan met veel emoties. Het rouwproces verloopt meestal grillig."

Onontgonnen terrein

Janske van Eersel verzorgt over het thema van werkverlies masterclasses voor professionals en transitietrainingen voor werkzoekenden. Daarnaast doet ze sinds 2015 promotieonderzoek bij de Universiteit van Utrecht. Van Eersel heeft zelf de pijn van ontslag aan den lijve ervaren. "De resultaten die ik in mijn werk behaal, vormen een belangrijk deel van

Er is heel weinig onderzoek gedaan naar de impact van baanverlies

mijn identiteit. Toen dat wegviel, was ik erg bezig met zingeving. Wie ben ik zonder baan?"

Wetenschappelijk gezien is het terrein nog grotendeels onontgonnen, merkt Van Eersel op. "Er is heel weinig onderzoek gedaan naar de impact van baanverlies. En het onderzoek dat er wel is, is niet strak geconceptualiseerd en gebaseerd op kleine steekproeven. Zo is het onduidelijk bij hoeveel mensen die hun baan kwijtraken, gecompliceerde rouw optreedt. In de wetenschappelijke literatuur variëren de percentages van 5 tot 20 procent." Zij wijst op het duale procesmodel van omgaan met verlies van Stroebe en Schut. "Op zich kan ik niet veel met rouwmodellen, maar deze vind ik fijn. Hierin worden een verliespool en een herstelpool onderscheiden. In een ideaal rouwproces pendelt iemand de hele tijd tussen deze twee op en neer. Bij gecompliceerde rouw blijft de persoon hangen op een van beide polen. Gebeurt dat op de verliespool, dan is er een grote kans op depressieve klachten. Als iemand blijft vastzitten op de herstelpool, heeft hij de neiging om maar door te gaan. Dat leidt tot burn-outklachten."

Er zijn drie vormen van gecompliceerde rouw mogelijk: niet-acceptatie, boosheid en zingeving. Van Eersel: "Het eerste komt vaak voor bij zieke werknemers in spoor 2. Zij denken nog terug te kunnen keren, terwijl deskundigen zien dat het een gelopen race is. Wie kwaad is, haalt uit naar van alles buiten zichzelf. Bij zingeving worstelt iemand met zijn identiteit zonder werk."

Juiste spoor

Het is belangrijk dat de arbeidsdeskundige voldoende aandacht geeft aan rouwverwerking, vindt André Weistra. "Als iemand nog in deze fase zit, heeft het weinig zin om met ander werk aan de slag te gaan. De klant moet eerst zo snel mogelijk weer op het juiste spoor komen." Weistra werkt bij UWV WERKbedrijf Leeuwarden en is als dedicated arbeidsdeskundige Participatiewet verantwoordelijk voor de contacten met gemeenten en speciaal onderwijs in de arbeidsmarktregio Eriesland. →

"IK ACCEPTEERDE MIJN VERLIES"



'Ik moest echt een nieuwe weg vinden'

Het gevoel dat zij niet meer nodig was. Dat vond Noor Verheul nog het frustrerendste toen ze als zelfstandig therapeut en trainer haar grootste opdrachtgevers verloor. "Ik moest echt een nieuwe weg vinden." Twintig jaar geleden was Verheul een van de pioniers van nazorg in ons land. Sindsdien deed ze voor uitvaartorganisaties veel werk als nazorgconsulent. Tot dat in 2017 stopte, nadat eerder al een andere grote opdrachtgever was afgefallen. "Het had een flinke impact toen ook de nazorgopdrachten wegvielen. Ik miste de vertrouwdheid. Wie ben ik eigenlijk zonder dit werk? Het was een schok om daarover na te denken."

Buiten het feit dat zij nog veel te geven heeft, waren er financiële zorgen. "Ik ben 63 en heb nog maar korte tijd om te sparen voor een goed pensioen. Daarvoor moest ik wel blijven werken." Verheul was jarenlang mantelzorgster van haar ouders – inmiddels beiden overleden – en dat eiste eveneens zijn tol. "Toen ik vorig jaar terugkwam van vakantie, overviel alles me. Ik was echt uitgeput en moest uitrusten. Daarbij kreeg ik ook nog de ziekte van Lyme. Dit maakte de impact van het werkverlies complex."

Zij is gecontroleerd door de arbeidsdeskundige van de AO-verzekeraar. "Die oordeelde dat ik enkele maanden een pas op de plaats moest maken. Ik kreeg een uitkering. De rouw is toen goed erkend. Later heb ik een tweede keer verzocht om even rust. Ik vertelde dat ik in de war was en niet goed kon nadenken. Als nazorgconsulent herkende ik de signalen van rouw. Volgens de verzekeraar ging het weliswaar niet goed met mij, maar kon ik wel werken. Hier zat een discrepantie in het inzicht in rouw."

Noor Verheul moest na de periode van gedwongen rust opnieuw beginnen. "Ik accepteerde mijn verlies en mijn omgeving steunde me. Ik kon mijn verhaal vertellen aan een aantal collega's. Zij gaven goede adviezen. Er kwam ruimte voor de gedachte: het wordt niet zoals ik had bedacht en gehoopt, maar het wordt echt anders. Toen kon ik daarin ook een uitdaging zien." Het lukte om nieuw werk te vinden, zij het dat het een tijd duurde. "Ik ben nu onder meer transitiecoach via Janske van Eersel. Ik heb weer een uitdagende agenda."

Werkgever zou verplicht nazorg moeten leveren

“We kunnen aan hen voldoende aandacht besteden, dat is het punt niet. Het gaat erom dat je signaleert of een klant vastzit in zijn rouw. Voor mensen die niet meer kunnen terugkeren in het werk waarvoor zij zijn opgeleid en waarmee ze veel ervaring hebben, is de wereld dikwijls een groot zwart gat.”

Iemand kan in dat geval een masker opzetten en net doen of er niets aan de hand is, aldus Weistra. “Er is dan vermijdingsgedrag. Dit kan natuurlijk veel invloed hebben op het re-integratietraject. De klant reageert niet enthousiast op een uitgelezen kans op werk of scholing of handelt niet adequaat. Daarop moet je alert zijn. Bij mensen die wel vertellen dat zij in de rouw zitten, is het goed om hun persoonlijke situatie na te gaan. Is bijvoorbeeld een zorgtraject of specialistische hulp nodig?”

Grote loyaliteit

De werknemer heeft vaak een wezenlijk andere houding ten opzichte van baanverlies dan de werkgever. Dat schuurt, zegt Josephine van Rosmalen. Zij is werkcoach bij GIMD, de marktleider op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk en een onderdeel van het netwerk Zorg van de Zaak. “De loyaliteit van veel werknemers is groot. Onbewust wordt dat ook verwacht van de werkgever. Die heeft echter een zakelijk-juridische relatie met de werknemer. Dit verschil is te zien in de uitvoering. De werkgever wil bijvoorbeeld meteen een outsourcingproces regelen, terwijl de werknemer eerst nog moet laten bezinken wat hem overkomt.”

Van Rosmalen pleit voor een goede begeleiding van de werknemer bij baanverlies, ongeacht de reden. Zelfs bij pensioen heeft dit baat. Zij vindt dat de werkgever moet zorgen voor preventieve ondersteuning door een neutrale deskundige, zoals een werkcoach of een psycholoog. Dit gebeurt nog slechts mondjesmaat.

“De tijdige inzet van een externe begeleider zorgt voor een goed afscheid en voorkomt veel juridisch getouwtrek. Ik maak vaak mee dat een medewerker niet meer kan



Janske van Eersel



André Weistra



Josephine van Rosmalen

voldoen aan veranderende inhoudelijke eisen van de functie. In gesprekken met mij kan de medewerker dan zelf tot de conclusie komen dat het niet meer gaat. Dit is een heel andere invalshoek dan hem voor een fait accompli stellen. Ieder mens wil serieus worden genomen.”

De werkgever zou eigenlijk ook moeten worden verplicht om nazorg te leveren, vindt Van Rosmalen. “Het is belangrijk om aangehaakt te blijven wanneer de werknemer boos is. Laat het aanbod van begeleiding staan, als hij er niet meteen gebruik van maakt. Kom er na een paar weken op terug. Dan is de hitte er misschien van af.”

Vragenlijst

Van Eersel heeft als eerste stap in het onderzoek dat zij in samenwerking met de hoogleraren Paul Boelen en Toon Taris verricht, het thema van rouw bij baanverlies meetbaar gemaakt. Op basis daarvan is in het voorjaar de WerkVerliesLijst gelanceerd. De lijst met vragen is volgens Janske van Eersel wereldwijd het eerste gevalideerde instrument waarmee kan worden gemeten of sprake is van gecompliceerde rouw als gevolg van baanverlies.

Mensen kunnen de WerkVerliesLijst in vijf à tien minuten invullen. Dat is gratis. Zij krijgen direct de uitslag per mail: zijn er wel of niet gecompliceerde rouwklachten? Zo ja, is de inzet van een gerichte interventie gewenst?

“Er zijn bewust geen scores”, licht Van Eersel toe. “Er is alleen een onderscheid in groen, oranje en rood: milde

Gecomplliceerde rouw komt voor bij **5** tot **20 procent** van de baanverlizers

“ALLE STOELPOTEN WERDEN WEGGEZAAGD”



“Misschien moest het wel zo zijn”, zegt Karin (op haar verzoek wordt alleen de voornaam vermeld, red.) als zij terugblijkt op de periode van anderhalf jaar dat ze werkloos was. “Ik solliciteerde en netwerkte veel, maar kon geen werk vinden. Ook niet in een andere richting.” Karin werkte van 2012 tot 2017 op contractbasis bij UWV. “Ik was adviseur werk en dat was het leukste werk in mijn loopbaan tot 2017. Het was fijn om mensen een luisterend oor te bieden en hen te

‘Ik viel emotioneel heel diep’

coachen naar arbeid. Werk is voor mij een deel van wie ik ben, van mijn zingeving. Toen het werk bij UWV definitief ophield, viel ik emotioneel en financieel heel diep. Ik was kwaad op de situatie, voelde me onmachtig en was vooral verdrietig. Die emoties werden versterkt door alle afwijzingen in het sollicitatieproces.” Er speelde niet alleen de voortdurende baanonzekerheid, culminerend in baanverlies. Privé zijn het zware jaren. Karin scheidde na een relatie van 25 jaar, haar hartsvriendin overleed en zij moest haar koopwoning – mede door werkverlies – inruilen voor een huurwoning in een dorp waar ze niemand kende. “Alle stoelpoten werden weggezaagd. De periode kenmerkte zich door een gevoel van verlies en afwijzing. Ik werd depressief en zag het doel van mij op deze wereld niet goed meer. Ik probeerde te overleven.” Karin wil niet alleen een negatief beeld

schetsen. “Ik ontmoette mijn vriend die een grote steun is en heb een dierbaar netwerk. Ik kon zelf ook een paar mensen ondersteunen, waardoor ik me nog een beetje van waarde voelde.” Zij had baat bij de deelname aan het wetenschappelijke onderzoek van Janske van Eersel. “Dat gaf me lucht door de erkenning van wat ik doormaakte en van wat ik bij klanten had gezien. Ik heb passie voor dit onderwerp. Ik volgde ook de transitietraining bij Janske. Zij reikte me structuur en tools aan en vooral ruimte om deze tools in eigen tempo op te pakken.” Na een periode van herbezinning is het gelukt om weer werk te vinden. Karin is aan de slag gegaan als zorgconsulente. “Ik werk bij een kleine, gedreven en mensgerichte organisatie die echt bij mij past.” Karin kan werk nu beter relativeren. “Ik zoek ook meer daarbuiten mijn doel en nut.”

serieuze en zeer ernstige rouwklachten. De mensen met oranje zijn een zeer dankbare groep voor interventies. Eén of twee gesprekken maken vaak een wereld van verschil. Bij groen komen mensen er zelf wel uit, terwijl bij de rode club echt een stevige rouwinterventie nodig is.”

Loslaten

Hoe gaan de drie eigenlijk het gesprek met iemand aan? Hun antwoord is eensluidend: het gaat altijd om maatwerk. “Rouw is niet gebonden aan een periode”, zegt André Weistra. “Dat heeft te maken met hoe de persoon in elkaar zit en wat hij in zijn leven heeft meegemaakt. Het is natuurlijk confronterend wanneer ik een klant moet vertellen dat

zijn oude functie niet meer mogelijk is. Dan moeten eerst de emoties worden verwerkt. Later probeer ik samen met de klant kleine doelen te stellen.” Josephine van Rosmalen werkt volgens principes van rouwverwerking. “Eerst krijgen mensen de ruimte hun emoties te ventileren en vervolgens gaat het om het ervaren van het verlies. Daarna is iemand toe aan de nieuwe werkelijkheid. De laatste stap is het aangaan van het nieuwe. Het draait erom dat mensen leren accepteren en loslaten. Het is elke keer weer een uitdaging om dit te bereiken.”

Kijk voor meer informatie over de WerkVerliesLijst op de site www.werkverlieslijst.nl

