Janske van Eersel

ROUW OP TAFEL

GESPREKSHULP BIJ BAANVERLIES



Boom

Janske van Eersel

ROUW OP TAFEL

GESPREKSHULP BIJ BAANVERLIES

Boom

Inhoudsopgave

Voorwoord		7
Inleiding		11
Mythe 1	Wettelijke kaders volgen en verbinding maken gaan niet samen	15
Mythe 2	Emoties benoemen maakt ze erger	25
Mythe 3	Rouw is een te groot woord bij (dreigend) baanverlies	35
Mythe 4	Ik heb er geen last van, dus jij ook niet	47
Mythe 5	Rouw verloopt in fasen	59
Mythe 6	Als je focust op de toekomst, hoef je niet stil te staan bij het verlies	67
Mythe 7	Tijd heelt alle wonden	77
Mythe 8	Hoe langer je dienstverband, hoe meer kans op rouw	87
Mythe 9	Een vragenlijst is geen interventie	99
Nawoord		109
Over de auteur		113
Leestips		115
Luistertips		117

Referenties 119
Bijlage 1 Emotierad 126
Bijlage 2 Waarneembare rouwreacties 129
Bijlage 3 Gesprekskaart langdurig verzuim 133

Inleiding

Toen ik in 2015 begon met onderzoek naar rouwen om baanverlies, dacht ik: allemaal leuk en aardig, maar ik ga niet promoveren. Maar ik groeide erin, en na jaren onderzoek was het verrassend leuk om tijdens mijn verdediging met vakgenoten op zo'n hoog niveau kennis uit te wisselen.

Toen mijn proefschrift klaar was, dacht ik: maar wat heb je aan een boek dat bijna niemand leest? Ellen Dreezens, een goede vriendin, was op dat moment bezig met het schrijven van haar derde boek. Na een paar gesprekken daarover dacht ik: ach, ik probeer het gewoon. Het kan hooguit mislukken en dan ben ik tenminste leuk bezig geweest. Tot mijn verbazing ging dat schrijven best makkelijk. Ellen bracht mij in contact met haar uitgever, Marloes van Beersum. Ondanks dat mijn onderwerp redelijk niche is, zag zij potentie. En ja, er blijkt inderdaad veel behoefte te zijn aan kennis over rouw bij (dreigend) baanverlies, want inmiddels is er een derde druk. Dat had ik niet durven dromen.

Mijn boek *Van de baan* was mijn poging om de academische kennis die ik had opgedaan zo concreet en praktisch mogelijk op te schrijven. In dat boek leer je wat rouw bij baanverlies is en

hoe je mensen daarin kunt begeleiden. Ik krijg veel positieve reacties, maar hoor van re-integratiecoaches, arbeidsdeskundigen en HR-medewerkers ook: 'Maar hoe zeg ik dat dan?', 'Ik kan het woord "rouw" toch niet zomaar noemen?' of 'Hoe introduceer ik die vragenlijsten?' Tegelijkertijd vroegen Lindy Beukema en Manna Alma van het UMC Groningen of ik hen wilde helpen gesprekskaarten te maken voor casemanagers, om rouw bespreekbaar te maken bij langdurig verzuim, of meer specifiek binnen Spoor 2. Dat is wanneer langdurig verzuimende medewerkers op zoek zijn naar passend werk buiten hun eigen organisatie. We hielden focusgroepen met casemanagers, HR-medewerkers en Spoor 2-kandidaten, en maakten op basis daarvan een gesprekskaart voor professionals en een kenniskaart voor medewerkers.

Annemiek Baselaar volgde een van mijn masterclasses, zag de kaarten en dacht: die hebben we ook nodig, voor de leidinggevenden van de Radboud Universiteit. Samen met haar collega, Gea de Groot, zijn we aan de slag gegaan om de kaarten te vertalen naar de context van reorganisaties en dreigend baanverlies. Nieuwe focusgroepen en nog meer feedback. Alle overbodige woorden en dubbele info geschrapt, actiever taalgebruik. De kaarten zijn er zo veel beter van geworden (zie hoofdstuk 9). Heerlijk, dit soort samenwerkingen.

In masterclasses en presentaties kwam ook steeds vaker de vraag terug: hoe kan ik rouw bespreekbaar maken? Ik ging anders luisteren naar alle vragen en ervaringen. Zo vroeg iemand: 'Ik kan toch geen verbinding maken en me tegelijk houden aan de wettelijke kaders?' Een ander zei: 'Rouw is een veel te groot woord, dan praat ik iemand iets aan.' Er werd een verhaal gedeeld van

een langdurig verzuimende medewerker die boos was geworden, omdat de re-integratiecoach de vragenlijsten had ingezet zonder context, zonder na te denken over de vervolgstap bij een hoge score. Hier werden zaadjes geplant, totdat ik voelde: de kaarten alleen zijn niet genoeg. Ik moet nog een boek schrijven.

De eerste hoofdstukken rolden zo uit mijn pen. De tekeningen waren een ander verhaal. Ik houd ervan om nieuwe dingen te leren, maar leren tekenen terwijl ik vind dat ik niet kan tekenen, was toch wel ver buiten mijn comfortzone. Gelukkig is zakelijk tekenen goed te leren met veel oefening en geduld. En bijkomstig voordeel: het blijkt een prima manier om mijn hoofd uit te zetten. Ja, een echte tekenaar kan dit veel beter, maar zonder dit boek had ik geen reden gehad om dit te proberen, en het was verrassend leuk om te doen. Dus tip van Flip: leer jezelf regelmatig nieuwe vaardigheden. Juist in lastige tijden doet het wonderen voor je zelfvertrouwen.

Het schrijven op zich ging dus makkelijk, alleen het concreet maken en niet stiekem toch veel theorie en uitleg geven, dat was best lastig. Net als de focus houden op hoe je rouw bij (dreigend) baanverlies bespreekt zonder te verzanden in zijwegen, oftewel de deleteknop en ik zijn goed bevriend geraakt. Juist omdat ik geen script kan geven. Het is mensenwerk. Ieder mens, ieder gesprek en iedere situatie is anders. En of je nu casemanager, arbeidsdeskundige, leidinggevende of HR-professional bent, wat je kunt en mag doen, verschilt per rol en organisatie. Het is een illusie dat je daar een script voor kunt maken. Maar met voorbeeldzinnen en tips ter inspiratie bied ik je in dit boek handvatten om de inzichten te vertalen naar jouw situatie, rol en context.

Ieder hoofdstuk bouwt voort op het vorige hoofdstuk. Ik wil je niet alleen praktische handvatten bieden, maar ook negen hardnekkige rouwmythes onderuithalen. Zeker de mythes over statische rouwmodellen, die voorschrijven hoe rouw eruit hoort te zien, zijn echt niet oké. Als ik onderzoeken lees die laten zien dat het merendeel van de mensen gelooft dat rouw in fasen verloopt, en denkt dat ze verkeerd rouwen als zij het anders ervaren, dan word ik daar verdrietig en boos van. Dus ja, sommige hoofdstukken zijn iets feller van toon, omdat ik zie wat voor schade deze rouwmythes aanrichten. De casussen beschrijven daarom juist de situaties waarin het misgaat, om het effect duidelijk te maken. En natuurlijk ken ik ook veel verhalen waarin het wel goed gaat en medewerkers dankbaar zijn voor steun en begrip. Toch ben ik ervan overtuigd dat we het elkaar door deze rouwmythes onnodig moeilijk maken. Terwijl het niet ingewikkeld is. Rouw is uniek en iedereen rouwt anders. Zolang je handelt vanuit empathie en oprechte interesse, kun je niet zo veel verkeerd doen. Stel de ander gewoon de vraag: 'Hé, hoe is het om jou te zijn?'

Mythe 1
Wettelijke kaders volgen en verbinding maken gaan niet samen

Peter (52 jaar) is projectbeheerder bij een technisch bedrijf en is net aan het revalideren van een zware rugoperatie als hij een uitnodiging krijgt voor een reorganisatiebijeenkomst.

In de zaal staan vier tafels in de hoeken, alle stoelen zijn bezet door UWV-medewerkers, re-integratiespecialisten, vakbondsmensen en juridisch adviseurs. Voor de groep ontslagen medewerkers is er geen zitplaats. Peter staat op zijn krukken tussen zijn collega's. De HR-manager legt het programma uit. Iedereen kan straks bij een van de tafels een gesprek voeren.

Een collega kijkt de zaal rond en zegt luid: 'Dus wij moeten hier de hele dag blijven staan terwijl jullie allemaal zitten?' Peter voelt de pijn in zijn rug met de minuut erger worden. Hij wil op een van de tafels gaan zitten, maar krijgt te horen dat dit niet de bedoeling is. Hij moet van de HR-manager wachten totdat ze klaar zijn met de uitleg.

Pas na verder protest worden er stoelen gehaald.

Tijdens presentaties zeg ik vaak: 'Verbinding is goud.' Hoewel de meeste mensen daarachter staan, hoor ik ook regelmatig: 'Ja, maar ik kan geen verbinding maken, want ik moet me aan de wettelijke kaders houden.' Dat is niet waar. Dit voorbeeld laat zien wat er gebeurt als de focus wordt gelegd op de wettelijke kaders en het uitnodigen van belangrijke partijen. En daarbij voorbij wordt gegaan aan hoe het voor Peter en zijn collega's is om het nieuws over hun ontslag te horen, en de plek waar hun dit wordt medegedeeld. Logistieke zaken, zoals voldoende zitplaatsen en ongestoord kunnen praten, zijn geen bijzaak. Zeker als er ook mensen zijn die moeilijk (lang) kunnen staan. Ook wanneer je je aan wettelijke kaders houdt, kun je verbinding maken en laten zien dat je je inleeft.

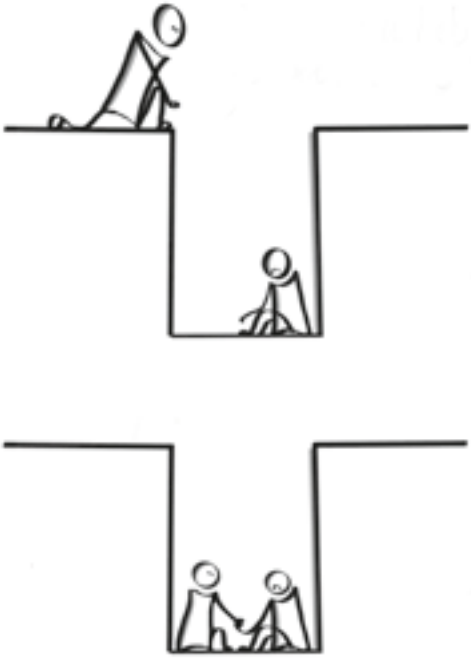
Wat is empathie?

Empathie gaat over hoe goed jij je kunt inleven in de ander. Veel mensen denken dat ze empathisch reageren als ze sympathie tonen. Maar er is een cruciaal verschil tussen beide, dat ertoe leidt dat empathie voor verbinding zorgt en sympathie voor afstand.

Bij sympathie blijf je onbewust op emotionele afstand om jezelf te beschermen tegen de intensiteit van het leed van de ander. Denk aan uitspraken in de lijn van: 'Het is maar een baan, je huis verliezen, dat is pas erg' of 'Door je baanverlies heb je nu wel veel vrije tijd.'

Bij empathie sluit je aan bij de beleving van de ander, zonder het leed groter of kleiner te maken dan hoe het voor iemand is. Bij-

voorbeeld: 'Je bent boos, dat snap ik' of 'Je weet niet wat je waard bent zonder je baan' (Sinclair et al., 2017).



Hoe werkt empathie?

Theresa Wiseman (1996) onderzocht wat empathie precies is en ontdekte dat het uit vier aspecten bestaat:

1. *Neem perspectief in.* Bekijk de situatie door de ogen van de ander. Probeer te begrijpen hoe die het ervaart. Niet hoe jij het zou ervaren, maar hoe het voor die persoon is.
2. *Begrijp de emotie.* Probeer te begrijpen waar de emotie of reactie vandaan komt. Als je dat begrijpt, kun je beter aansluiten bij wat er speelt.

3. *Oordeel niet.* Schuif je eigen aannames en meningen aan de kant. Je gaat niet na of iemands emotie 'terecht' is of 'overdreven'. Je erkent dat de emotie er is.
4. *Communiceer.* Benoem wat je ziet en hoort, zonder meteen oplossingen aan te bieden of te garanderen dat het goedkomt.



Empathisch reageren klinkt makkelijker dan het is. Brené Brown (2012) stelt dat je dit het beste kunt doen door contact te maken met een stuk van de ellende die je zelf ooit hebt meegemaakt. Dat hoeft niet dezelfde situatie te zijn. Denk aan een moment waarop jij je angstig, in de steek gelaten of eenzaam voelde; een gevoel dat aansluit bij wat de ander nu meemaakt. Luister vanuit dat gevoel naar het verhaal. Dat is het verschil tussen sympathie en empathie. Bij sympathie blijf je weg bij wat jij in jezelf herkent van de pijn van de ander. Dit is waarom het makkelijker voelt om sympathie te tonen, want voor empathie heb je moed nodig.

Kun je empathie leren?

De wereld is kleiner geworden. Als je dat wilt, kun je met iedereen, in elk werelddeel, contact leggen. Je zou verwachten dat we daardoor ook empathischer zijn geworden. Maar nee: Amerikaans onderzoek laat zien dat tussen 1979 en 2009 het empathieniveau met bijna de helft is gedaald (Schumann et al., 2014). Laat dat even tot je doordringen. Schokkend toch?

Maar misschien is het probleem niet ons empathisch vermogen, maar hoe we over empathie denken. Ongeveer de helft van de mensen denkt dat empathie vastligt. Je bent empathisch of niet. De andere helft denkt dat het een vaardigheid is. Net als elke vaardigheid, kun je empathie trainen en er beter in worden door te oefenen. Onderzoekers hebben getest of het uitmaakt of je empathie ziet als een eigenschap of vaardigheid.

En ja hoor, dit maakt een wereld van verschil. Mensen die denken dat empathie te leren is, doen meer moeite op de momenten dat het ertoe doet. Ze luisteren langer naar iemand met tegengestelde opvattingen. Ze steken meer energie in het begrijpen van mensen die anders zijn. Ze melden zich vaker aan om te helpen, ook als dat emotioneel zwaar is. Terwijl mensen die denken dat empathie vaststaat, juist vaker moeilijke momenten vermijden en het gesprek uit de weg gaan (Schumann et al., 2014).

Als je empathie ziet als iets wat je kunt leren, dan doe je meer moeite en word je er beter in.

Verwachtingen en rolduidelijkheid

En dan de mythe waar het om gaat: 'Wettelijke kaders volgen en verbinding maken gaan niet samen.' Vaak zit er nog een aanname onder: dat professioneel zijn betekent dat je afstand houdt, en dat nabijheid dat in de weg staat. Het tegendeel is waar. Mensen die helder zijn over wat hun rol is en wat hun gesprekspartner wel en niet kan verwachten, kunnen prima verbinding maken en professioneel blijven.

Docenten die duidelijk zijn over hun professionele rol bouwen sterkere relaties op met hun studenten dan docenten die dit niet doen. Studenten voelen zich veiliger, durven vragen te stellen en ze weten waar ze aan toe zijn. Juist daardoor ontstaat ruimte voor verbinding (Hagenauer et al., 2023). Soortgelijke resultaten zijn gevonden bij andere professionals, zoals therapeuten en coaches (Flückiger et al., 2018).

Over de auteur

Dr. Janske van Eersel (1980) is onderzoeker, psycholoog, docent, spreker en ondernemer. Door middel van onder andere wetenschappelijk onderzoek, het ontwikkelen en uitvoeren van interventies, haar aanwezigheid in de media en het geven van presentaties en masterclasses verbindt ze de theorie met de praktijk. Janske levert hiermee een wezenlijke bijdrage aan de erkenning en herkenning van rouwreacties bij (dreigend) baanverlies en gezondheidsproblemen. Ze hoopt dat minder mensen onnodig aan de zijlijn hoeven te blijven staan.

Lang geleden is ze afgestudeerd als cultuur- en godsdienstpsycholoog, waarna ze in de re-integratiebranche is gaan werken. Daar sprak zij regelmatig mensen die veel last hadden van intense rouwreacties door het verlies van hun baan, zelfs nog jaren later. Daar is het zaadje geplant van haar interesse, en sinds 2015 verricht zij hier onderzoek naar. In 2022 is ze gepromoveerd op gecompliceerde rouwreacties bij onvrijwillig baanverlies aan de Universiteit Utrecht. Momenteel werkt zij naast haar eigen bedrijf als onderzoeker bij Tilburg University.

Met haar in 2025 verschenen boek *Van de baan* biedt Janske op basis van haar jarenlange praktijkervaring en eigen wetenschappelijk onderzoek professionals in de verzuim- en re-integratiebranche wezenlijke inzichten over rouwen om baanverlies. Hiermee heeft ze een essentiële bijdrage geleverd aan de normalisatie van rouw bij baanverlies en haar leidende rol op dit onderwerp opnieuw bekrachtigd.

In 2026 werd haar de KNAW Early Career Award toegekend voor haar onderzoek naar rouw bij (dreigend) baanverlies en langdurig verzuim, en voor de vertaling daarvan naar de praktijk.

Haar missie om (nog) meer erkenning te krijgen voor rouw bij (dreigend) baanverlies en haar niet te temmen honger naar meer inzichten rondom verzuim en re-integratie zorgen ervoor dat Janske in volle vaart doorgaat met onderzoek, ondernemen, doceren en schrijven. Zo is zij betrokken bij meerdere projecten, zoals:

- Rouw bij dreigend baanverlies en gezondheidsproblemen.
- Rouw bespreekbaar maken binnen Spoor 2.
- Rouw bij (dreigend) baanverlies en neurodiversiteit.
- Openheidsdilemma en stigma binnen Spoor 2.

Hiermee gaat Janske onverzettelijk door met het bijdragen aan een iets mooiere wereld.
Meer informatie over haar werk en publicaties kun je vinden op www.janskevaneersel.nl.

ZO MAAK JE ROUW BIJ BAANVERLIES BESPREEKBAAR

Rouw bij (dreigend) baanverlies krijgt steeds meer erkenning. Toch komt het onderwerp in gesprekken met mensen die hun baan verliezen nog opvallend vaak niet ter sprake. Niet uit onwil, maar door hardnekkige aannames bij degenen die hen begeleiden of ondersteunen.

Rouw is een te groot woord hiervoor. Als ik dit benoem, maak ik het erger. Tijd heelt alle wonden.

In *Rouw op tafel* ontkracht Janske van Eersel deze mythes een voor een. Aan de hand van herkenbare casussen, theorie en concrete voorbeeldzinnen leer je rouw bij (dreigend) baanverlies bespreekbaar te maken, ook als je geen therapeut bent. Want erkenning maakt het verschil. Niet benoemen maakt het juist erger.



***Rouw op tafel* is een compact en praktisch boek voor re-integratieadviseurs, loopbaanprofessionals, HR-medewerkers, leidinggevenden en arbeidsdeskundigen en anderen die werken met mensen die hun baan verliezen of dreigen te verliezen.**

Dr. **Janske van Eersel** is psycholoog en onderzoeker bij Tilburg University en auteur van *Van de baan* (2025). Vanuit haar eigen bedrijf begeleidt zij cliënten en verzorgt zij masterclasses aan professionals over rouw bij (dreigend) baanverlies.

BOOM.NL

9 789024 420957 >