

Janske van Eersel

VAN DE BAAN



BEGRIJPEN EN BEGELEIDEN VAN
ROUW DOOR WERKVERLIES

Boom

Janske van Eersel

VAN DE BAAN

BEGRIJPEN EN BEGELEIDEN VAN
ROUW DOOR WERKVERLIES

Boom



Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Inleiding	19
Waarneming en waarheid	20
Verknocht aan mijn baan	21
Start van promotieonderzoek	23
Rouw binnen Spoor 2	23
Illustraties	24
Opbouw van dit boek	24
DEEL I Wat zijn rouwreacties na baanverlies en hoe herken je ze?	27
1 De waarde van werk	29
Baanverlies	29
Betekenis van werk	30
Zelfdeterminatietheorie	32
Conservation of Resources-theorie	34
De COR in de praktijk	35
Leedconcurrentie	38
Take-aways	39
Reflectievragen	39

2	Hoe ziet een normaal rouwproces eruit?	41
	Rouw	41
	Identiteitstheorie	42
	De klassieke kijk op rouw	43
	De hedendaagse kijk op rouw	44
	Het duale procesmodel in de praktijk	46
	Take-aways	47
	Reflectievragen	47
3	Verschillen gecompliceerde rouwreacties, depressieve en angstklachten van elkaar?	51
	Gecompliceerde rouwreacties	51
	Gecompliceerde rouwreacties, depressieve en angstklachten	54
	Onderzoekresultaten	57
	Take-aways	59
	Reflectievragen	59
4	Leer gecompliceerde rouwreacties na baanverlies herkennen	61
	Deel 1. Hoe is de WerkVerliesLijst tot stand gekomen?	61
	Deel 2. Hoe kun je de WerkVerliesLijst in de praktijk gebruiken?	66
	Rouw binnen Spoor 2	71
	Take-aways	72
	Reflectievragen	72
	DEEL II Waarom lopen mensen vast na baanverlies en wat zijn de gevolgen?	75
5	Wie loopt vast?	77
	Sociaal-demografische en werkkenmerken	78
	Verliesomstandigheden	79
	Persoonlijkheidskenmerken	83
	Sociale omgeving	86
	Take-aways	88
	Reflectievragen	88

6	Waarvoor lopen mensen vast in rouw na baanverlies?	91
	Kernproces 1. Negatieve cognities en misinterpretatie van eigen rouwreacties	92
	Rouw Cognitie Vragenlijst – Werk	94
	Kernproces 2. Angstige en depressieve vermijdingsstrategieën	95
	Kernproces 3. Inadequate integratie van het verlies in het langetermijngeheugen	99
	Take-aways	101
	Reflectievragen	101
7	De impact van gecompliceerde rouwreacties	103
	Algemene gevolgen	104
	Gecompliceerde rouwreacties, depressieve en angstklachten	106
	‘Why try’-effect	108
	Gevolgen voor de zoektocht naar werk	110
	Take-aways	113
	Reflectievragen	114
DEEL III Hoe werk je in de praktijk met gecompliceerde rouwreacties na baanverlies?		115
8	Strategieën om te voorkomen dat mensen vastlopen	117
	Deel 1 – Als je cliënt nog in dienst is	118
	Deel 2 – Als je cliënt uit dienst is	126
	Professionele grenzen van coaching	128
	Take-aways	129
	Reflectievragen	129
9	Handvatten voor begeleiding	131
	Disclaimer	131
	Onderzoek – dagboekstudie	132
	Interventies	133
	Vertel ik het wel of vertel ik het niet?	149
	Take-aways	152
	Reflectievragen	152

10 Een vlieg op de muur	155
Rouw binnen Spoor 2	155
Ervaringsverhalen	156
Take-aways	164
Reflectievragen	165
11 Toekomstdromen	167
Eerst een terugblik	167
Praktijkimplicaties	168
Vervolgonderzoek	170
Take-aways	173
Reflectievragen	173
Dankwoord	175
Over de auteur	179
Leestips	181
Referenties	183



Inleiding

In deze inleiding neem ik je in vogelvlucht mee terug naar waar het begon, waarom dit onderwerp mij zo na aan het hart ligt en wat ik hoop te bereiken met dit boek.

Als re-integratiepsycholoog heb ik duizenden mensen begeleid vanuit een uitkeringssituatie en tijdens een Spoor 2 traject. Voor jou is deze term waarschijnlijk bekend, maar voor de volledigheid: wanneer een medewerker langdurig verzuimt en er zijn geen passende arbeidsmogelijkheden bij de huidige werkgever (Spoor 1), moet er doorgaans na één jaar ook extern worden gezocht naar passend werk (Spoor 2). Voor veel mensen is dit een pittig traject, dat gepaard gaat met heftige emoties.

Gedurende mijn loopbaan in de re-integratiebranche heb ik ex-ondernemers ontmoet die miljoenen hadden verdiend, maar door diverse tegenslagen moest ik ze helpen met hun aanvraag voor de voedselbank. Ik sprak vrouwen die hun ziel en zaligheid in hun werk als verzorgende hadden gelegd, maar vanwege fysieke klachten genoodzaakt waren om te stoppen. Ik zag mensen die tachtig uur per week werkten, alles gaven en door problemen met hun leidinggevende, een (economische) crisis of een reorganisatie van de ene op de andere dag op straat stonden.

Waarneming en waarheid

De reacties die deze mensen toonden, zoals boosheid, bitterheid, verslagenheid, moeite met accepteren van de situatie, verdriet en vooral de vraag ‘Wie ben ik nu nog?’, leken in mijn ogen sterk op *rouw*. Om te onderzoeken of deze aanname klopte, volgde ik een tweejarige post-hbo-opleiding tot rouw- en verliesbegeleider. Hoewel de opleiding geweldig was, vond ik daar niet het antwoord op mijn vraag: ‘Kun je rouwen om baanverlies?’ Het antwoord: ‘Ja, dat zie je toch’, was voor mij als wetenschapper te dun. Iets waarnemen maakt het nog niet waar. We zien wat we willen zien; onze perceptie van de wereld is gekleurd door ons eigen perspectief.



Figuur 1 Een afbeelding met meerdere perspectieven

Als je deze figuur op de grond legt en er vier personen omheen plaatst, zal iedereen iets anders zien. En toch is alles wat zij zien waar. Probeer het zelf maar. Bekijk de figuur van bovenaf, van onderen, van links en van rechts. Wat zie je?*

* Als je vanuit alle perspectieven kijkt, zie je een M, een W, een E of een 3, afhankelijk van je positie.

Het simpele antwoord ‘Je ziet het, dus het is zo’, volstaat voor mij niet. Dit geldt des te meer omdat de (klinische) wetenschap rouwreacties op ‘levend verlies’ (zoals baanverlies, scheiding, natuurrampen) doorgaans ziet als een aanpassingsstoornis (Lorenz et al., 2020). Hiermee bedoelen ze dat iemand na een ingrijpende levensgebeurtenis overmatige stress ervaart, die het dagelijks functioneren belemmert. Naar mijn mening doe je hiermee de mensen die rouwen om levend verlies tekort en maak je een complexe situatie nodeloos ingewikkeld. Ik had de impact van levend verlies al vele malen bij mijn cliënten waargenomen en ondervond dit zelf ook een paar weken voor het einde van mijn opleiding.

Dinsdagochtend. Door de winterschemering rijd ik naar een moeilijk gesprek met mijn leidinggevende. De hele nacht heb ik liggen woelen en draaien. Nauwelijks een oog dicht gedaan. Vandaag is het zover. Eindelijk gaat er de duidelijkheid komen waar ik zo naar verlang en die ik zo vrees.

Tijdens het rijden blijf ik maar denken: je kunt nog omdraaien. Maar ik rijd door, met een knoop in mijn maag parkeer ik de auto. Alles voelt zwaar, mijn hart klopt in mijn keel, ik krijg geen lucht. Met lood in mijn schoenen schuifel ik de lounge in. Ik zie mijn leidinggevende zitten en wil alleen nog maar wegrennen, verdwijnen. Het zal toch niet echt? Er moet toch nog een escape zijn? Binnen tien minuten is het hoge woord eruit. Ontslag!

De grond valt weg. Gedachtes verstillen. Ik ben thuisgekomen, maar hoe, geen idee.

Verknocht aan mijn baan

Ik hield van mijn baan als re-integratieadviseur. Niet alleen omdat ik van betekenis kon zijn voor mensen in een kwetsbare positie, maar ook vanwege de vrijheid en zelfstandigheid die het werk bood. Ik deed alles om de situatie van mijn

cliënten draaglijker te maken en om hun vertrouwen in zichzelf, de wereld en anderen enigszins te herstellen. Ik liep een stukje met ze op, totdat ze weer zonder mijn steun verder konden. Echter, sommige verhalen waren zo schrijnend dat het moeilijk was om ze los te laten.

Toen de economische crisis mijn werkgever trof en enkele collega's ziek werden, was mijn eerste reactie om nog harder te gaan werken. In de maanden voor mijn ontslag waren werkdagen van 6 uur 's ochtends tot 11 uur 's avonds geen uitzondering. Ik had mijn ziel en zaligheid in mijn werk gestopt, waardoor ik nog nauwelijks tijd overhield voor vrienden, familie en hobby's. In retrospectief zie ik ook hoe ongezonder dit was en hoe ver ik in de overbelasting zat. Toen zag ik dat niet, omdat mijn cliënten mij nodig hadden en het bedrijf in zwaar weer zat. Dus 'dat doe je gewoon'. Je kunt je voorstellen dat mijn ontslag er dan ook flink inhakte. Het bij anderen zien is één ding, maar het zelf ervaren, dat is iets anders. Zeker als je identiteit grotendeels samenvalt met je werk.

De dagen daarna

De dagen na mijn ontslag ben ik boos. Op mijn leidinggevende, op sommige collega's, op de situatie, maar vooral op mijzelf. Gedachtes die overheersen zijn: hoe heb ik dit kunnen laten gebeuren? En: ik had beter mijn best moeten doen.

Alle goede resultaten ten spijt, ik had gefaald. Ik had mijn klanten in de steek gelaten. Om grip te krijgen op alle onrust in mijn lijf en hoofd, ben ik de badkamer gaan schrobben. En dat terwijl ik een hekel heb aan schrobben, dus als ik vrijwillig met een schrobborstel in de weer ga, dan is er iets goed fout.

Hoe schoner de badkamer wordt, hoe meer mijn lijf tot rust komt. En langzaam kan ik voelen wat er eigenlijk aan de hand is. En rijst de vraag: 'En nu, wie ben ik zonder mijn baan?'

Start van promotieonderzoek

Sinds de jaren negentig is er veel onderzoek verricht naar rouw en in het bijzonder naar gecompliceerde rouw na verlies van een dierbare. In 2015 was het echter nog opvallend stil in de wetenschappelijke literatuur over gecompliceerde rouwreacties na baanverlies. De overheersende tendens onder (klinische) wetenschappers was dat rouw alleen mogelijk was bij verlies van een dierbare. Bij andere vormen van verlies werd dit afgedaan als een aanpassingsstoornis.

De verhalen van mijn cliënten en mijn eigen ervaring met ontslag, gecombineerd met deze kennislacune, waren voor mij de aanleiding om in 2015 te starten met mijn onderzoek als buitenpromovendus naar rouwen om baanverlies. Dit heb ik gedaan in samenwerking met prof. dr. Paul Boelen en prof. dr. Toon Taris, bij de afdeling klinische psychologie van de Universiteit Utrecht. Hierbij heb ik mij specifiek gericht op gecompliceerde rouwreacties na onvrijwillig baanverlies. Oftewel, mensen die lang na hun baanverlies nog steeds hevige rouwreacties laten zien en bij wie het niet lukt om de draad weer op te pakken. Dit zag ik vaker dan mij lief was bij mijn cliënten.

Dit heeft ertoe geleid dat ik sinds 2015 onderzoek verricht naar gecompliceerde rouwreacties bij baanverlies. Al deze bevindingen zijn verwerkt in wetenschappelijke artikelen en mijn proefschrift *Working Through Job Loss: Characteristics and Consequences of Complicated Grief Following Job Loss* (Van Eersel, 2022). De bevindingen uit deze onderzoeken vormen de basis voor dit boek. Deze heb ik zoveel mogelijk vertaald naar praktische handvatten, zodat jij er als professional mee aan de slag kunt.

Rouw binnen Spoor 2

Sinds 2021 verricht ik ook onderzoek naar rouwreacties binnen Spoor 2 trajecten. De eerste bevindingen van deze studies sterken mij in de overtuiging dat de rouwreacties bij gezondheidsverlies en dreigend baanverlies vergelijkbaar zijn met rouwreacties na baanverlies. En dat daarom meer dan 90 procent van

wat ik in dit boek deel aan kennis, ervaringen, bevindingen en interventies over rouwen om baanverlies, ook toepasbaar is op rouwreacties binnen Spoor 2 trajecten. Dus ja, ook als je voornamelijk Spoor 2 kandidaten spreekt, is de inhoud relevant voor jou.

Illustraties

Je komt in dit boek ook illustraties tegen, zoals de kolibrie op het omslag. De eerste keer dat ik kolibries zag, was in Costa Rica in Monteverde en ik was direct verkocht. Als je je vinger bij het voederbakje houdt, gaan ze op je vinger zitten om energie te sparen. Het kostte mijn vriend veel moeite om mij bij die plek vandaan te krijgen. Magisch. Toen ik voor mezelf begon, wilde ik dan ook graag een kolibrie als bedrijfslogo. En ja, ook bij de omslag van mijn proefschrift kwam de kolibrie weer in beeld. Een van mijn transitiecoaches vertelde toen dat de kolibrie vanuit de Mayacultuur bekendstaat als boodschapper. Doordat de kolibrie achteruit kan vliegen, kan hij ophalen uit het verleden wat je in het heden nodig hebt. Mooier kun je het toch niet verzinnen bij rouw en verlies?

Bij de aanvang van elk hoofdstuk staat een illustratie van een dier, om de kern van dat hoofdstuk weer te geven en omdat ik dieren troostend vind. Als er stress, gedoe en ellende is, zijn dieren mijn eerste coping om naar te kijken of te knuffelen. Mensen die mij kennen, weten dat ik direct ben afgeleid als er een dier in mijn gezichtsveld komt. Vandaar dat ze ook in dit boek niet mogen ontbreken.

Opbouw van dit boek

In dit boek leg ik de verbinding tussen theorie, onderzoeksresultaten en de praktijk. Elk hoofdstuk is opgezet om jou te voorzien van kennis, inzichten en praktische handvatten, waardoor je rouwreacties bij baanverlies tijdig kunt herkennen, psycho-educatie kunt geven en weet wanneer je je cliënten moet doorverwijzen. Het boek is onderverdeeld in drie delen.

Deel I richt zich op het begrijpen en herkennen van rouwreacties na baanverlies.

- Hoofdstuk 1 gaat in op de betekenis van werk, de impact van baanverlies en een uitleg over zowel de zelfdeterminatietheorie als een bekend stressmodel, de 'Conservation of Resources'-theorie.
- Hoofdstuk 2 behandelt verschillende rouwmodellen, zoals het 5-fasenmodel en het duale procesmodel.
- Hoofdstuk 3 bespreekt kenmerken van rouw na baanverlies en de relatie met depressieve en angstklachten na baanverlies.
- Hoofdstuk 4 leert je hoe je rouwreacties kunt herkennen en meten.

Deel II behandelt redenen waarom mensen vastlopen na baanverlies en de gevolgen daarvan.

- Hoofdstuk 5 kijkt naar risicofactoren die de kans op vastlopen in rouw vergroten.
- Hoofdstuk 6 legt drie kernprocessen uit die inzichtelijk maken waardoor mensen kunnen vastlopen in rouw na baanverlies.
- Hoofdstuk 7 geeft inzicht in de gevolgen van rouwreacties na baanverlies.

Deel III laat zien hoe je in de praktijk kunt werken met rouwreacties na baanverlies.

- Hoofdstuk 8 richt zich op de preventie van rouwreacties bij baanverlies.
- Hoofdstuk 9 biedt handvatten, tips en oefeningen voor het verminderen van rouwreacties na baanverlies.
- Hoofdstuk 10 presenteert twee ervaringsverhalen over rouw door baanverlies en rouw binnen Spoor 2.
- Hoofdstuk 11 belicht de implicaties voor de praktijk en biedt een blik op toekomstig onderzoek.

Alle casusbeschrijvingen in dit boek zijn gebaseerd op mijn cliënten of ervaringsverhalen van mensen die ik geïnterviewd heb voor dit boek. Herleidbare kenmerken heb ik aangepast om hun anonimiteit te waarborgen.

Ik wens je veel leesplezier en hoop dat dit boek bijdraagt aan meer erkenning en herkenning van rouwreacties na baanverlies, zodat jij vanuit jouw rol als professional nog meer kunt betekenen voor jouw cliënten.

DEEL I

Wat zijn rouwreacties na
baanverlies en hoe herken je ze?

*Toen het verhaal begon
Toen ik nog vliegen kon
Naar de magistrale zon*

Spinvis



1

De waarde van werk

In dit hoofdstuk sta ik stil bij de impact van baanverlies en de betekenis van werk. Hiervoor maak ik gebruik van de zelfdeterminatietheorie en 'Conservation of Resources'-theorie. Deze kennis stelt jou in staat om psycho-educatie te geven aan je cliënten over de impact van baanverlies.

Baanverlies

In het tweede kwartaal van 2024 waren er in Nederland 370.000 mensen werkloos, wat neerkomt op 3,6 procent van de beroepsbevolking. Van deze groep zijn 61.000 mensen (16 procent) al minstens een jaar werkzoekend (CBS, 2024). Baanverlies kan *vrijwillig* zijn, zoals wanneer iemand zelf het besluit neemt om de organisatie te verlaten, of *onvrijwillig* als de werkgever het heft in handen neemt, bijvoorbeeld vanwege een reorganisatie of een arbeidsconflict. Hoewel de meeste mensen – ongeveer 80 procent – weinig emotionele stress ondergaan na baanverlies, ervaart een minderheid – circa 18 procent – significante emotionele stress, zoals rouw-, depressieve en angstklachten (Bonanno et al., 2011).

Als professional weet je hoe groot de impact van baanverlies kan zijn. Het staat niet voor niets in de top vijf van meest stressvolle gebeurtenissen (Miller & Rahe, 1997). Het verlies van een baan brengt niet alleen verlies van inkomen met zich mee, maar leidt vaak ook tot secundaire verliezen, zoals verlies van financiële zekerheid, toekomstperspectief, collega's en maatschappelijke status. De impact

en perceptie van baanverlies verschilt van persoon tot persoon, net als de manier waarop iemand hiermee omgaat.

Betekenis van werk

In juni 2020 verscheen een artikel in *Het Parool*, 'Ik werk, dus ik ben' (Grosfeld, 2020), waarin wordt benadrukt hoe normaal het in Nederland is om je te identificeren met je baan. Vaak is het eerste wat we vragen bij een nieuwe ontmoeting: 'Wat doe jij voor werk?'

Werk verbindt ons met een 'tribe', een sociale groep waar we deel van uitmaken. Het geeft ons een plek in de samenleving en het verlies van werk voelt daarom vaak als het verlies van een sociale en culturele rol (Kramer & Braun, 2018). Werkverlies kan voelen alsof je uit je tribe wordt gezet – de meest extreme vorm van uitsluiting voor ons mensen als sociale dieren.

Werk is niet alleen een manier om de rekeningen te betalen; het geeft structuur aan de dagen, sociale contacten buiten de familie en het gevoel bij te dragen aan een groter doel. Het geeft sociale status, identiteit, zingeving en zorgt ervoor dat we actief en betrokken blijven (Jahoda, 1981). De waarde die we hechten aan werk is door de jaren heen alleen maar toegenomen. We halen voldoening uit ons werk en zijn er trots op dat we hard werken. Sinds de hoogtijdagen van het existentialisme in de jaren zestig van de vorige eeuw, is het gangbaar om te denken dat we zelf verantwoordelijk zijn voor ons geluk en zijn we onze identiteit gaan baseren op wat we doen – niet op wie we zijn. Onze persoonlijke identiteit (wie we zijn) en onze professionele identiteit (wat we doen) zijn daardoor sterk vervlochten geraakt (Verhaeghe, 2012).

De betekenis die we aan ons werk geven, draait om zingeving en vier centrale vragen: 'Wat doe ik?', 'Waar hoor ik bij?', 'Wie ben ik?' en 'Waarom ben ik hier?' (Pratt & Ashforth, 2003). Na ontslag kan het beantwoorden van deze vragen en het vinden van jouw plek in de wereld een stuk lastiger zijn. Dit kan leiden tot een intens proces van loslaten en opnieuw definiëren van je persoonlijke en pro-

fessionele identiteit. De reacties die ik hierin waarnam bij mijn cliënten leken sterk op rouw, zoals bij Emine.

Emine, 57 jaar oud, heeft bijna veertig jaar in de zorg gewerkt. Zij vond het heerlijk om mensen te verzorgen en een glimlach op hun gezicht te toveren, juist bij degenen die door collega's als 'lastig' werden bestempeld. Met geduld, aandacht en humor lukte het haar om iedereen te helpen, zelfs de meest uitdagende cliënten kreeg zij onder de douche. Wanneer er diensten moesten worden opgevangen, was zij vaak de eerste die werd gebeld. Haar inzet en passie werden niet alleen door haar cliënten, maar ook door haar collega's gewaardeerd.

Een aantal jaar geleden werd bij Emine een spierziekte vastgesteld, waardoor zij is uitgevallen en terugkeer in haar eigen werk onmogelijk werd. Ook andere functies binnen de zorg waren niet haalbaar vanwege haar beperkte belastbaarheid, waardoor zij is ontslagen. Alhoewel zij zich ook zorgen maakt over haar gezondheid, is de vraag die haar vooral bezighoudt: 'Wie ben ik als ik niet meer voor anderen kan zorgen?' Ze was haar baan.

Emine is iemand die geweldig is in hulp geven, maar om hulp vragen en het ontvangen is een stuk lastiger. Ze voelt zich verdrietig en machteloos dat zij haar vak niet langer kan uitoefenen. Het idee dat zij niet meer kan doen waar zij zo goed in was, breekt haar hart. Ze weet niet goed wat haar plek in de wereld is en vraagt zich af waar zij haar zorghart kwijt kan. Dit maakt dat ze zich steeds meer terugtrekt uit haar omgeving en veel piekert over hoe dit heeft kunnen gebeuren.

Zelfdeterminatietheorie

Om meer zicht te krijgen op de betekenis van werk is de *zelfdeterminatietheorie* behulpzaam. Deze theorie van Ryan en Deci (2000) richt zich op wat mensen motiveert en hun vermogen om autonoom beslissingen te nemen. Deze theorie is breed omarmd in uiteenlopende domeinen, zoals onderwijs, gezondheidszorg, sport en technologie. En terecht, want hij kan in zoveel situaties worden toegepast. Volgens deze theorie hebben mensen drie psychologische basisbehoeften:

1. *Autonomie*: De behoefte om controle te ervaren over ons eigen leven en onze keuzes.
2. *Competentie*: De behoefte om ons bekwaam en effectief te voelen in wat we doen.
3. *Verbondenheid*: De behoefte aan verbinding en gezelschap van anderen.

Deze drie basisbehoeftes kunnen binnen het werk worden vervuld, maar ook gefrustreerd raken. Wanneer je cliënten hun baan kwijtraken, ervaren ze vaak minder autonomie. Het is ze niet gelukt om hun baan te behouden, waardoor ze geloven dat ze ook geen invloed kunnen uitoefenen in de wereld om hen heen. Competentie is nauw verbonden met zelfvertrouwen; binnen hun werk kunnen je cliënten taken verrichten waar zij zich bekwaam in voelen. Na ontslag wordt het echter een stuk lastiger om dat gevoel van competentie vast te houden. Hoewel zij misschien goed zijn in bijvoorbeeld Sudoku of Candy Crush, draagt dat waarschijnlijk niet bij aan hun gevoel van competentie. Daarnaast verliezen je cliënten door hun ontslag vaak een deel van hun sociale contacten, wat het moeilijk maakt om verbondenheid met anderen te ervaren. Kortom, de kans is groot dat hun baanverlies een negatieve impact heeft op alle basisbehoeftes van de zelfdeterminatietheorie.

Als je cliënten werk deden waarbinnen de drie basisbehoeftes werden vervuld, is hun baanverlies vaak moeilijker om te verkroppen. Als ze intrinsiek gemotiveerd waren voor hun baan, dan verrichtten ze hun taken met plezier en hechtten ze waarde aan hun werk. Dit in tegenstelling tot mensen die vooral

extrinsiek gemotiveerd zijn, die vaak primair voor het geld werken en beduidend minder waarde aan hun werk hechten. Voor intrinsiek gemotiveerde mensen heeft het verlies van hun baan daarom vaak meer impact dan voor degenen die werk voornamelijk als bron van inkomsten zien. Dit kun je zien in de casus van Chris.

Chris (61 jaar) heeft jarenlang met veel plezier historische gebouwen gerestaureerd. Hij stond fluitend op de steiger, waar hij de kozijnen millimeter voor millimeter herstelde. Hij had veel vrijheid om zijn eigen werk in te delen, zolang het werk maar op tijd klaar was. Chris had snel door waar iemand goed in is en zijn collega's werkten graag met hem samen. Hij genoot ervan als er complexe problemen waren die hij met creatieve, praktische oplossingen kon verhelpen. Na ruim veertig jaar op de steiger had hij het nog steeds goed naar de zin en was niet van plan om te stoppen.

Door de economische crisis was zijn werkgever echter genoodzaakt om mensen te ontslaan. Ze boden alle oudere medewerkers een exit-regeling aan, zodat de jongere collega's konden blijven. Chris wilde het niet op zijn geweten hebben dat iemand anders zijn baan zou verliezen vanwege hem en accepteerde daarom het aanbod.

Binnen enkele weken was er weinig meer over van zijn gebruikelijke optimisme en actieve houding. Fluiten deed hij niet meer. Hij wist niet meer wie hij was zonder zijn baan. Mensen vermeed hij liever om felicitaties over zijn vroegpensioen te voorkomen. Zijn pensioen kwam te vroeg en het was zijn keuze niet om nu al te stoppen. Hij had zo graag nog enkele jaren op de steiger gestaan. Hij mist zijn collega's, de geur van hout en het oplossen van ogenschijnlijk onmogelijke problemen.

Het is dan ook zinvol om met je cliënten in gesprek te gaan over in hoeverre de psychologische basisbehoeftes – autonomie, competentie en verbinding – werden vervuld binnen hun werk en op andere plekken in hun leven. Zeker als de fase van solliciteren in zicht komt, is het goed om te kijken wat je cliënten kunnen doen om zich competent te (blijven) voelen – ondanks eventuele afwijzingen. Je kunt hierbij denken aan het leren van een nieuwe vaardigheid, zoals koken of een taal leren, waarin zij zich kunnen bekwamen. Dit geeft een positief tegenwicht en helpt om hun zelfvertrouwen te behouden, als ze met afwijzingen worden geconfronteerd.

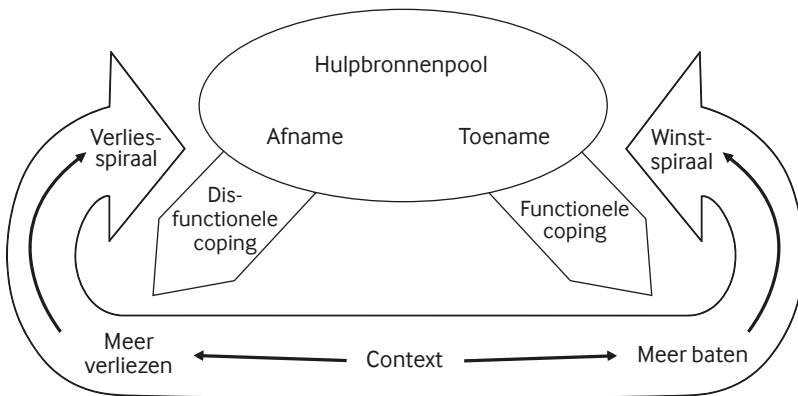
Conservation of Resources-theorie

Bij zowel Emine als Chris zijn hun persoonlijke en professionele identiteit sterk met elkaar vervlochten, waardoor hun ontslag een grote invloed heeft op hun welzijn en zij intense rouw ervaren. De ‘Conservation of Resources’ (COR)-theorie van Hobfoll en collega’s (2016) laat zien hoe het komt dat we ons zo sterk kunnen hechten aan onze baan. De COR veronderstelt dat er psychologische stress optreedt wanneer essentiële hulpbronnen worden bedreigd of verloren gaan, of als investeringen niet de verwachte opbrengsten opleveren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een dak boven je hoofd, werk, zelfvertrouwen of fijne vrienden. Mensen zijn daarom gedreven om belangrijke hulpbronnen te verkrijgen, te behouden en te beschermen. Deze hulpbronnen kun je opdelen in: 1) *objecten*, zoals een huis en vervoersmiddelen, 2) *omstandigheden*, zoals een baan of huwelijk, 3) *persoonlijke eigenschappen*, zoals zelfvertrouwen en competentie, en 4) *energieën*, zoals tijd en geld.

Hobfoll benadrukt dat het verlies van hulpbronnen significant meer impact heeft dan het verkrijgen van hulpbronnen. Het verlies van hulpbronnen leidt vaak tot meer verlies en frequenter gebruik van disfunctionele copingstrategieën. *Coping* is de wijze waarop iemand met dingen omgaat; in het geval van disfunctionele coping kun je denken aan ontkenning, opgeven of zelfverwijt. Iemand komt in een neerwaartse verliesspiraal terecht. Bij baanverlies raak je niet alleen je baan kwijt, maar ook sociale contacten, financiële zekerheid,

dagelijkse structuur, identiteit, zelfvertrouwen en een gevoel van autonomie. Andersom geldt dat over hoe meer hulpbronnen jij beschikt, hoe makkelijker het is om toegang te krijgen tot andere hulpbronnen en hoe frequenter je ook in lastige situaties functionele copingstrategieën toepast. Denk bijvoorbeeld aan positief kaderen, accepteren of actief aanpakken. Je bevindt je in een opwaartse winstspiraal.

De context waarbinnen het verlies plaatsvindt, heeft invloed op hoe makkelijk of moeilijk iemand hiermee kan omgaan. Met *context* doel ik op zaken als gezondheid en economische of maatschappelijke status. Gezondheidsproblemen kunnen de stress van baanverlies vergroten en de zoektocht naar ander werk bemoeilijken. Als je daarentegen over een financiële buffer beschikt en een steunend sociaal netwerk hebt, ervaar je waarschijnlijk minder stress door je baanverlies. Dit is te zien in figuur 2.



Figuur 2 Schematische weergave van de COR

De COR in de praktijk

Binnen de context van baanverlies kun je de COR terugbrengen tot drie essentiële vragen. Deze vragen zijn nuttig om aan je cliënten te stellen om de impact van hun baanverlies beter te begrijpen.

Over de auteur

Dr. Janske van Eersel (1980) is onderzoeker, psycholoog, docent, trainer, spreker én ondernemer. In deze hoedanigheden speelt zij een belangrijke rol in zowel de academische wereld als in de re-integratiebranche. Op deze manier kan ze de theorie met de praktijk verbinden en daarmee een wezenlijke bijdrage leveren aan de erkenning en herkenning van rouwreacties bij (dreigend) baanverlies en gezondheidsproblemen. Janske hoopt dat mensen hierdoor minder onnodig aan de zijlijn hoeven te blijven staan.

Na haar propedeuse Toegepaste Psychologie in 2000 en doctoraal Cultuur- en Godsdienstpsychologie in 2006 heeft Janske ervaring opgedaan als psycholoog en re-integratiecoach. In 2014 rondde zij haar post-hbo-opleiding Rouw- en Verliesbegeleiding af. In datzelfde jaar moest ze zelf ervaren hoe groot het effect kan zijn van het niet-vrijwillig verliezen van je baan. Dit heeft haar nog meer gemotiveerd om de impact van onvrijwillig baanverlies op de kaart te zetten van professionals en beleidsmakers in de re-integratiebranche en HRM.

Sinds 2015 verricht zij onderzoek naar 'Gecompliceerde rouwreacties door baanverlies' als buitenpromovendus aan de Universiteit Utrecht. In 2015 richtte ze ook haar eigen bedrijf op, van waaruit ze als psycholoog, onderzoeker, spreker en trainer werkt. Met ups-and-downs, maar altijd met veel passie en energie, rondde zij in 2022 haar promotieonderzoek af. Janske heeft onomstotelijk kunnen vaststellen dat je wel degelijk kunt rouwen om onvrijwillig baanverlies. Een belangrijke mijlpaal was bereikt! Maar dit was voor Janske geen reden om een tandje terug te schakelen. Sterker nog, haar bedrijf blijft groeien en Janske is

direct na haar promotie gestart met een vervolgonderzoek naar rouw bij dreigend baanverlies en gezondheidsproblemen. Naast haar eigen bedrijf is Janske werkzaam als postdoctoraal onderzoeker aan Tilburg University. Zij is betrokken bij diverse ZonMw-projecten, zoals 'Vanuit willen en kunnen samen het juiste spoor leggen' en 'Een lerend netwerk van bedrijven als antwoord op de vraag naar verbetering tweede spoor'. Ook geeft Janske regelmatig interviews aan de media en heeft ze haar eigen podcastserie waarin zij in gesprek gaat met experts en ervaringsdeskundigen over rouwreacties door baan- of gezondheidsverlies.

Janske heeft met haar ongekende ambitie en motivatie veel resultaten kunnen boeken, maar haar honger is nog lang niet gestild. Met haar academische bril en 'hands-on-mentaliteit' blijft zij haar aandeel leveren om de wereld een beetje mooier te maken.

Meer informatie over haar werk en publicaties kun je vinden op www.janskevaneersel.nl.

BAANVERLIES IS EEN VAN DE MEEST INGRIJPENDE GEBEURTENISSEN IN EEN MENSENLEVEN EN KAN LEIDEN TOT GECOMPLICEERDE ROUW.

Stel je voor dat je cliënten zelfs jaren na hun baanverlies bij elke confrontatie nog steeds geëmotioneerd raken. Bijvoorbeeld tijdens sollicitatiegesprekken of op de werkvloer. Ze kunnen maar niet bevatten dat hen dit is overkomen. Hun vertrouwen in zichzelf, anderen en de wereld brokkelt steeds verder af, en het voelt alsof ze een deel van zichzelf zijn kwijtgeraakt. Dit zijn tekenen van gecompliceerde rouw. Als je deze rouwreacties niet tijdig herkent en aanpakt, kunnen ze leiden tot angst- en depressieve klachten en de zoektocht naar werk aanzienlijk belemmeren. Hoe kun je immers dan nog de beste versie van jezelf laten zien?



Dit boek biedt professionals diepgaand inzicht in rouw om baanverlies. Je leert gecompliceerde rouwreacties herkennen, krijgt inzicht in risicofactoren en ontdekt welke interventies echt werken. Zo help je jouw cliënten sneller vooruit in hun re-integratietraject.

Janske van Eersel is psycholoog en onderzoeker. Ze is als postdoc onderzoeker verbonden aan Tilburg University. Vanuit haar eigen bedrijf heeft ze honderden cliënten begeleid en verzorgt ze masterclasses.

'Dit boek biedt handvatten om dat rouw na baanverlies goed te begeleiden, zodat je cliënten sterker en zelfverzekerder weer de arbeidsmarkt kunnen betreden.' - Aaltje Vincent

'Professionals kunnen in rouw om baanverlies echt het verschil maken. Dit boek laat zien hoe een neerwaartse spiraal kan ontstaan en voorkomen kan worden.' - Prof. dr. Evelien Brouwers

BOOM.NL / BOOMMANAGEMENT.NL



9 789024 469512 >