

“GROOT IS DE LEEGTE EN HET VERDRIET”

Rouwen om je verloren baan

Ontslagen worden is voor niemand leuk. De meeste mensen – pak ‘m beet tachtig procent – komen er gelukkig zonder problemen overheen. Maar de andere twintig procent blijft hangen in het verlies van de baan en heeft moeite om door te gaan met leven. Janske van Eersel is ontslagpsycholoog en doet onderzoek naar ‘gecompliceerde rouw bij baanverlies’. Onlangs promoveerde ze op dit onderwerp.

Complexe of gecompliceerde rouw is een term die gebruikt wordt wanneer mensen een ondraaglijke pijn ervaren bij een verlies. Tijdens haar werk als re-integratieadviseur herkende Janske de verschijnselen die typerend zijn voor gecompliceerde rouw ook bij mensen die een spoor 2-traject* volgen of die in de bijstand leven. Alleen rouwen zij niet om een verloren dierbare, maar om hun verloren baan. Vaak is sprake van non-acceptatie: de cliënt kan niet accepteren dat hij ontslagen is en blijft hangen in ‘watalsgedachten’. Een ander kenmerk is het blijven hangen in boosheid en bitterheid. Die negatieve emoties verergeren met de jaren en vaak heeft dat een negatieve invloed op de relaties van de cliënt. En het derde en laatste kenmerk is een gevoel van zinloosheid: wat betekent mijn leven nog als ik mijn baan niet kan uitoefenen?

NA TIEN JAAR NIET VERDER

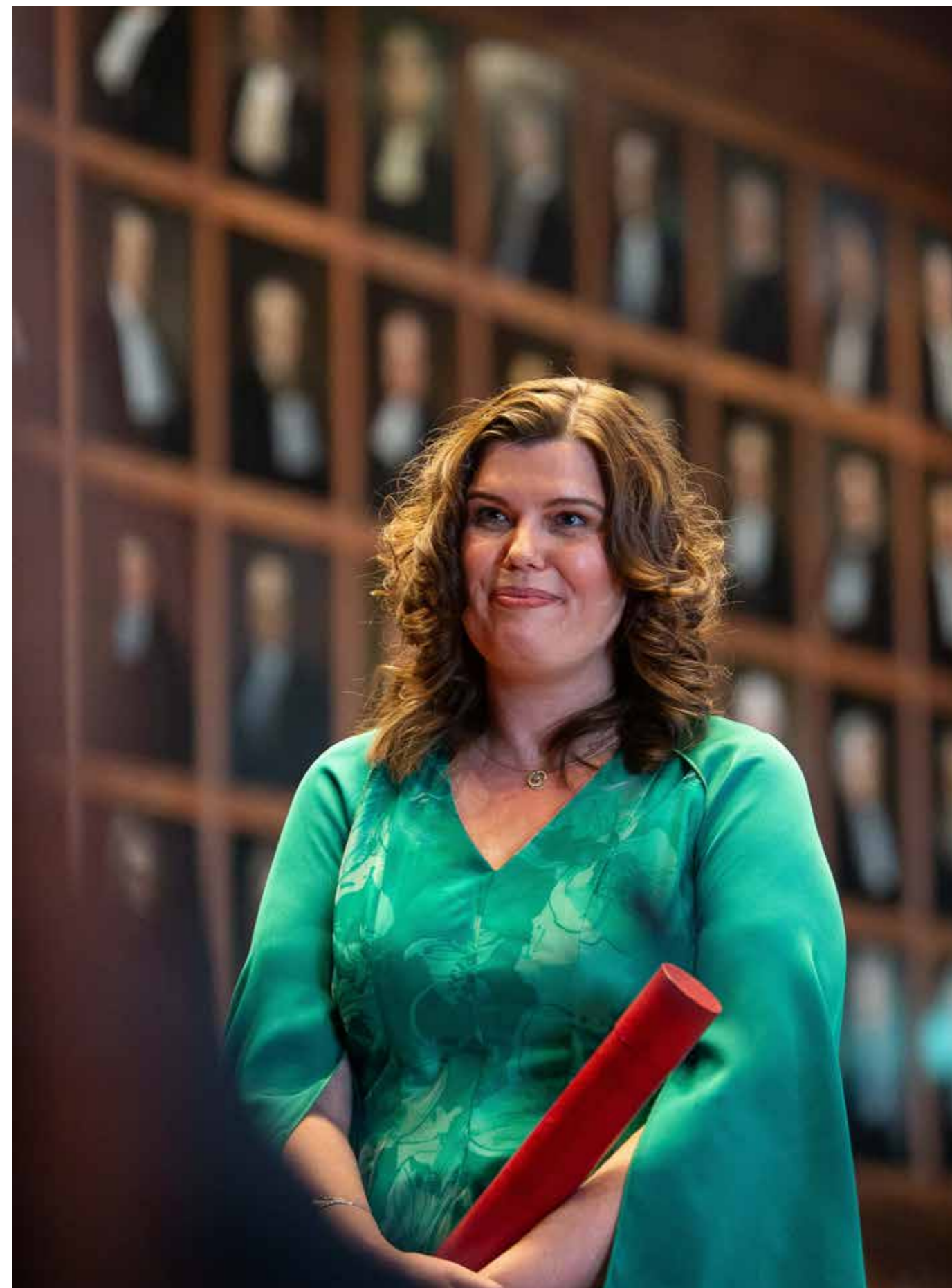
Janske noemt een voorbeeld van een van de cliënten die ze tegenkwam. “Het was een man die tien jaar daarvoor zijn baan was kwijtgeraakt. In de basis had hij een goed profiel en op papier waren zijn kansen op een nieuwe baan dus groot. Maar in sollicitatierondes werd hij steeds tweede. De reden: hij werd emotioneel zodra hij over zijn vorige baan vertelde. Die keer dat hij wel werd aangenomen, werd zijn contract na een half jaar niet verlengd omdat hij zijn nieuwe baan continu vergeleek met de baan die hij verloren had. Niets was goed genoeg

op zijn nieuwe werk.” Janske schetst dat het was alsof er sinds het verlies geen tijd verstreken was, zo gedetailleerd vertelde deze man over zijn verlies. “De schuld legde hij bij de ander en het leek alsof hij aan het wachten was totdat hij eindelijk erkenning kreeg voor wat hem was aangedaan.”

RISICOFACTOREN

Toen Janske zelf ontslagen werd, ontstond voor haar de aanleiding én de ruimte om onderzoek naar dit verschijnsel te doen. “Ik kon niets vinden over rouw bij baanverlies. Terwijl ik het wél veel was tegengekomen en inmiddels zelf ervaarde.” Haar onderzoek kenmerkte zich door vragenlijsten, waarbij ze eerst wilde weten of gecompliceerde rouw zich onderscheidt van angst en depressie. Het onderzoek gaf een bevestigend antwoord; gecompliceerde rouw is wel degelijk iets anders dan een ‘gewone’ depressie. “Omdat bij depressie vaak geen positieve emoties meer worden ervaren, terwijl bij rouw een heel scala aan emoties voorbij kan komen. Zelfs gevoelens van opluchting of vreugde.” Vervolgens wilde Janske weten wat de risicofactoren waren; welke mensen hebben een grotere kans om in hun baanverlies te blijven hangen? Ze vond zowel een samenhang tussen een laag zelfbeeld en gecompliceerde rouw, als het toepassen van maladaptieve copingstijlen en gecompliceerde rouw. “Maar we weten niet of het één tot het ander leidt, of andersom.” Oorzaak-gevolg werd wel ➔

* Wie zich in ‘spoor 2’ bevindt heeft een spoor 1-traject gehad, waarin geprobeerd is om te re-integreren bij de huidige werkgever. Wanneer dat niet lukt, stroomt men door naar spoor 2. Dat is gericht op werkherleving buiten de eigen organisatie.



“IN SOLLICITATIERONDES WERD HIJ STEEDS TWEDE; HIJ WERD EMOTIONEEL ZODRA HIJ OVER ZIJN VORIGE BAAN VERTELDE”

duidelijk bij mensen met een cynisch wereldbeeld². “Wie niet gelooft in het goede van de mens, heeft een grotere kans om te blijven hangen in het baanverlies”, zegt Janske. “Dat is logisch, want het maakt je heel kwetsbaar als je altijd maar gelooft dat mensen om je heen iets kwaads in de zin hebben. Bij cliënten die erg boos zijn, probeer ik altijd door te vragen naar hun kijk op de werkelijkheid. Als die inderdaad heel negatief is, speel ik daar met mijn behandeling op in.”

DE ACHTERKANT VAN HECHTING

Verrassend vond Janske dat demografische factoren geen rol spelen. Ook de reden van het ontslag of hoelang diegene de baan heeft gehad, vergroot of verkleint niet de kans op gecompliceerde rouw. Janske linkt het aan de Conservation of Resources (COR) theorie³. “Die gaat ervan uit dat de impact van het verlies samenhangt met de hulpbronnen die je hebt. Zijn er nog vrienden en familie op wie je kan terugvallen? Hoe minder die er zijn, hoe kwetsbaarder je bent. Dan maakt leeftijd, geslacht of de duur van je dienstverband schijnbaar niet uit. Ik vermoed ook dat er een link is met de tijd en energie die je hebt geïnvesteerd in je werk. Pas las ik een artikel over verschillende manieren waarop werknemers tegen werk aankijken⁴. Sommigen zien vooral de materiële voordelen van een baan: het salaris. De tweede groep richt zich meer op de status die een voorspoedig verloop van je carrière je oplevert. En de laatste groep ziet werk echt als een roeping⁵. Ik vermoed dat die laatste groep veel sneller gecompliceerde rouw ervaart bij ontslag. Het is heel mooi als je bevlogen bent en van je werk houdt, maar dat maakt het verlies ook groter als het er niet meer is. Ze zeggen niet voor niets dat rouw de achterkant van hechting is. Om nog een link met de COR-theorie te leggen: als al je aandacht uitging naar je werk – je investeerde er dus veel in – had je waarschijnlijk minder aandacht voor sociale contacten. Als dat leidt tot een minder sterk vangnet, kun je je verdriet dus lastiger ventileren. Het kan dan een verademing zijn om met een psycholoog te praten.”

KERNPROCESSEN

In navolging van een cognitief gedragsmodel omtrent rouw bij verlies van dierbaren uit 2006⁶, is een heuristisch model ontwikkeld dat drie kernprocessen omschrijft die de rouw in standhouden na onvrijwillig baanverlies⁷. Het eerste is de eerdergenoemde non-acceptatie, waarin het autobiografisch geheugen blijft hangen in de vraag

‘waarom is mij dit overkomen?’ en de overtuiging ‘oijt krijgt mijn werkgever spijt en biedt hij excuses aan voor wat hij mij heeft aangedaan’. Dit houdt het tweede kernproces in stand, namelijk depressieve vermijdings-technieken en angstvermijdingstechnieken. “Vaak zien we dat rouwenden niets meer ondernemen, omdat het toch allemaal geen zin heeft”, licht Janske toe. En dit leidt tot allerlei negatieve cognities, het derde kernproces⁷.

PASSEND AFSCHIED

Janske vertelt dat voor de behandeling van gecompliceerde rouw bij baanverlies de kernprocessen interessant zijn. “De kunst is om die te doorbreken. Non-acceptatie kom ik veel tegen. Ik laat mijn cliënt dan tot in detail vertellen over het moment of de gebeurtenis die maakt dat het ontslag zo moeilijk te verkroppen is. Waar begon het mee? Vaak vertellen ze over een blik van een collega, een opmerking van een leidinggevende. Die details wil je bestaansrecht geven. Ik ben van ‘de fik erin’”, lacht Janske. “Dus opschrijven, en dan ritueel verbranden.” Dat speelt in op nog iets anders wat Janske opvalt. Ze geeft aan dat wanneer cliënten geen – voor hen – passend afscheid hebben gehad, gecompliceerde rouw vaker voorkomt. “Dus of je nou een briefje verbrandt of een ander afscheidsritueel verzint; de cliënt moet het gevoel hebben dat hij het heeft kunnen afsluiten. Eigenlijk net als bij rouwen om iemand die overleden is.”

ACT

Ook in ACT (Acceptance and Commitment Therapy) ziet Janske kansen. “Ik hou van defusieoefeningen, zodat cliënten loskomen van de gedachten die ze hebben. Het maakt de situatie weer wat luchtiger. Daarom probeer ik de behandeling ook altijd met wat humor te benaderen, zodat het allemaal niet zo zwaar is.” Net als elke behandeling, is ook de behandeling van cliënten met gecompliceerde rouw bij baanverlies maatwerk. Niet iedereen zal opknappen van een defusieoefening. “Een van mijn cliënten zat in een reïntegratietraject en had al EMDR voor haar vermijdingsgedrag gehad. Ik mocht haar maar een paar keer zien en merkte in het intakegesprek al dat het ontslag haar extreem raakte. Ze koesterde diepe haatgevoelens en de stress die ze voelde veroorzaakte zelfs psoriasis. Met haar ben ik expres niet de confrontatie aangegaan. Dan was ze omgevallen. In onze sessies hebben we gefocust op hoe ze anders naar de



situatie kan kijken en dingen waar ze wél blij van wordt. En welke kansen dat voor de toekomst biedt.” Deze positieve benadering is niet alleen in extreme gevallen nuttig, geeft Janske aan. “Vaak merk je dat cliënten alleen nog negatieve herinneringen aan de baan hebben. Maar als je twintig jaar ergens hebt gewerkt, zijn er vast ook leuke elementen geweest. Het kan bijvoorbeeld helend werken om weer eens af te spreken met een collega met wie de cliënt wel goed contact had. En herbeleving van de positieve momenten, zodat deze naast de negatieve elementen kunnen staan. Er is dan meer balans.”

WAARDEN INBOUWEN


Het laatste kernproces – het gevoel van zinloosheid – is ook met ACT te doorbreken, door in te zoomen op de waarden die iemand heeft. “Wat is waardevol voor je? Hoe waren die waarden onderdeel van je werk? En hoe kunnen we ervoor zorgen dat je die waarden in je huidige leven weer ervaart? Soms helpt het bijvoorbeeld om nieuwe hobby’s of vrijwilligerswerk te vinden. De cliënten die ook depressieve klachten hebben, wil ik nog wel eens wijzen op randomactsofkindness.org. Die website staat vol met aardige dingen die je kunt doen voor een ander; een kaartje sturen, een boom planten,

naar iemand lachen... iets aardigs doen voor een ander hebben we nodig om onszelf zinvol te voelen.”

VERVOLGONDERZOEK

Janske heeft net haar laatste onderzoek afgerond. Niettemin is de lijst met vragen die ze nog meer beantwoord wil zien kilometerslang. Zo wil ze weten wat de exacte rol van negatieve cognities is en hoe die samenhangen met een cynisch wereldbeeld. “Ook wil ik het identiteits- en zingevingstuk verder onderzoeken. Wat maakt dat mensen werk zó belangrijk maken dat je er heel je identiteit aan koppelt? Dat maakt je namelijk heel kwetsbaar. Ik ben ook nieuwsgierig naar de mogelijkheden voor preventie. Uit de vragenlijsten blijkt dat communicatie belangrijk is en dat als mensen het ontslag zagen aankomen en het dus niet als donderslag bij heldere hemel kwam, ook minder vaak sprake is van gecompliceerde rouw. Vervolgonderzoek hiernaar zou heel interessant zijn; daar kunnen werkgevers van leren.”

WERKVERLIESLIJST

Aan de prioritering van al die mooie ideeën werkt Janske nog. In de tussentijd kun je terecht op werkverlieslijst.nl. Hier vind je een vragenlijst om te ontdekken of sprake is van rouwklachten als gevolg van (dreigend) baanverlies. Janske waarschuwt dat de uitslag van de vragenlijst summier is. “Omdat ‘ie online staat, weten we niet bij wie de lijst terecht komt. Daarom hebben we hem best algemeen gehouden; zo kan iedereen de lijst probleemloos gebruiken. Therapeuten die meer verdieping met hun patiënten willen opzoeken, kunnen de lijst samen met de cliënt invullen en als praatstuk gebruiken door in te zoomen op de items waar vaak of altijd op gescoord wordt. De lijst staat ook als bijlage bij mijn artikel”, aldus Janske¹. 

Bronnen

1. Van Eersel, J. H. W., Taris, T. W., & Boelen, P. A. (2019). Development and initial validation of the Job Loss Grief Scale. *Anxiety, Stress, and Coping*, 32(4), 428-442. doi.org/10.1080/10615806.2019.1619703
2. Van Eersel, J. H. W., Taris, T. W., & Boelen, P. A. (2020). Complicated Grief following Job Loss: Risk Factors for its Development and Maintenance. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61 (5), 698-706. doi.org/10.1111/sjop.12650
3. Hobfoll, S. E., Tirone, V., Holmgren, L., & Gerhart, J. (2016). Conservation of resources theory applied to major stress. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behaviour* (pp 65-71). Elsevier Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00007-8
4. Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
5. Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin P., Schwartz, B. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31 (1997), pp. 21-33
6. Boelen, P. A., Van Den Hout, M. A., & Van Den Bout, J. (2006). A cognitive-behavioral conceptualization of complicated grief. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 13(2), 109.
7. Van Eersel, J. H. W., Taris, T. W., & Boelen, P. A. (2022). Job loss-related complicated grief symptoms: A cognitive-behavioural framework. *Frontiers in Psychiatry*, 13:933995. doi.org/10.3389/fpsy.2022.933995