



## PEOPLE INVESTMENT

*Investeren in mens en organisatie*

### Baanverlies of 'ik'-verlies?



Waarom is het zo moeilijk om te gaan met het verliezen van hun baan?

Waarom heeft het verliezen van een baan zulke grote emotionele gevolgen. Het heeft te maken met één van de belangrijkste behoeften die wij als mens hebben, namelijk het gevoel van basisveiligheid. Het geeft ons het gevoel van zekerheid en ook al is dit niet echt zo, het geeft gevoelsmatige innerlijke rust.

Werk geeft ons gevoelsmatige zekerheid. Vooral de emotionele rust is voor ons zeer belangrijk. Het zorgt tevens voor een gevoel dat we 'erbij horen' en dat we er toe doen. We worden beoordeeld op onze 'werkstatus'. In veel gesprekken komt heel vaak de vraag: "wat voor werk doe je?".

Aan de hand van het antwoord worden wij direct door de ander ingeschaald. Onze waarde wordt zo bepaald en geeft ons een vorm van identiteit. Het geeft een beeld over wie we zijn, waar we staan, hoe we over dingen denken en wat we belangrijk vinden. Zo wordt ons werk onze identiteit. Het is heel gewoon dat wij aan de hand van het beroep van de ander ook direct een profilering van die persoon maken. Zo is de brandweerman stoer, niet bang voor gevaar, sterk, behulpzaam, sportief, mannelijk en heeft lef. Een piloot is avontuurlijk, zoekt spanning, durft te reizen en voldoet aan vele jongensdromen en de verpleegster is zorgzaam en behulpzaam.

Zo worden we geïdentificeerd met het beeld dat anderen hebben over werk en beroepen. Het maakt ons voor een groot gedeelte wie we zijn en daarom is baanverlies vaak de oorzaak van een identiteitscrisis. Het tast ons waardesysteem aan, maakt ons onrustig want ons waardesysteem is cruciaal in ons dagelijks functioneren. Wie zijn we als we geen werk hebben? Waar horen we dan nog bij? Of gaan we bij iets horen, waar we eigenlijk niet bij willen horen? Wat doet dat met ons waardesysteem en hoe zullen anderen daarop reageren?

Het verlies van een baan wordt door veel mensen als een amputatie gevoeld, het echt kwijt raken van iets essentieels in je bestaan en het kan je in een persoonlijke crisis doen belanden. Zorgen ontstaan en men kan er depressief van raken, de eigenwaarde kan dramatisch zakken en men kan normale aspecten van het leven als zinloos gaan beschouwen.



## PEOPLE INVESTMENT

*Investeren in mens en organisatie*

Het is dus verklaarbaar dat er een rouwproces is. Iets wat belangrijk is en wat je kwijtraakt moet je verwerken en dat verschilt per persoon. Iedereen gaat door fasen heen, van ongelof, tot woede en uiteindelijk in berusting. Maar de duur en intensiteit is heel persoonlijk. Ieder mens en iedere situatie is uniek.

Mijn grootste zorg zijn de mensen die er laconiek mee omgaan en roepen dat het allemaal wel mee valt. Te vaak heb ik meegemaakt dat de klap later komt en net op die momenten dat je dit eigenlijk niet kunt gebruiken. Je ziet dat mensen vanuit boosheid of wanhoop zich direct op de arbeidsmarkt gaan storten en (ongenuanceerd) gaan reageren op veel vacatures.

Het gevolg van deze acties is vaak een hoog afwijzingspercentage waardoor de eigenwaarde nog sterker zakt. 'Niemand heeft mij nodig', is het gevoel dat de overhand neemt en zo komt men terecht in die bekende negatieve spiraal. Ik zie veel leidinggevenden afgaan op de sterke kanten van iemands persoonlijkheid en ervan uitgaan dat de ontslagen medewerker het wel gaat redden.

Belangrijk is dat men weer in zichzelf gaat geloven, dat de eigenwaarde stijgt waardoor men weer met zelfvertrouwen dat sollicitatieproces in kan. Belangrijk is dat men zich geen zorgen meer maakt om de niet afgemaakte opleidingen, of dat men te lang bij één werkgever of in één sector heeft gewerkt, dat er geen angst meer is voor lastige vragen over het ontslag of de reden hiervoor.

In een lastige arbeidsmarkt moet men stevig in de schoenen staan, weten waar men voor staat en dit op een positieve en enthousiaste wijze overbrengen. Dat men weer op een positieve wijze, misschien wel na zoveel jaren, weer een sollicitatiegesprek kan gaan voeren. Dat men keuzes durft te maken en deze ook durft uit te dragen, dat men voorbereid is, niet alleen op het sollicitatiegesprek maar ook op het starten in die nieuwe functie. Begeleiding daarbij een is sterk hulpmiddel om dit te realiseren.



Als de eigenwaarde goed is en men heeft weer voldoende zelfvertrouwen gaat men met kracht het proces in en dan komt die nieuwe baan vanzelf.

**Ben Determann**  
**T. 06-54208259**  
**[bdetermann@people-investment.nl](mailto:bdetermann@people-investment.nl)**