

Verlies op het werk

Als kantoor kun je natuurlijk zeggen dat je geen tijd hebt voor de emoties van je mensen. 'Er wordt hier hard gewerkt. (...) De business staat voorop; een bedrijf is geen opvangcentrum.'

Zo'n opstelling is niet alleen onmenselijk, hij is ook onzakelijk. Dat beweren de auteurs van 'Aan de slag met verlies - Coachen bij veranderingen op het werk'. Dat onzakelijke illustreren zij aan de hand van een Amerikaans onderzoek, waaruit blijkt dat rouw de productiviteit vermindert en de kans op fouten en ongelukken juist vergroot. Omgerekend zou rouw het Nederlandse bedrijfsleven 3 tot 5 miljard euro per jaar kosten.

Deze cijfers zijn het minst interessant in een verder belangrijk en nuttig boek over hoe mensen omgaan met verlies. Dat verlies kan worden veroorzaakt door een overlijden, maar ook door het verdwijnen van werk of relaties. Verlies leidt tot rouw. Rouw is een (bij de een meer en bij de ander minder) ingrijpend aanpassingsproces nadat, zoals Freud het ooit formuleerde, een belangrijk referentiepunt in iemands leven is weggeval- len. Vaak is het verlies zelf een traumatische gebeurtenis. Zo'n gebeurtenis is niet alleen schokkend, hij

raakt ook het overlevingsmechanisme en zet intense fysieke reacties in gang. De antennes voor gevaar staan aan en iemand is continu alert omdat hij het gevoel heeft dat er ieder moment weer iets onvoorspelbaars kan gebeuren.

Toch is het belangrijk om bij ingrijpende veranderingen het brein zo kalm mogelijk te houden en het contact met anderen niet te verbreken. Wanneer er in een organisatie ontslagen vallen, of er is een fusie op komst die veel veranderingen met zich meebrengt voor de werkvloer, hebben veel leidinggevendenden nogal eens de neiging zich daar voorlopig niet te laten zien. Dat gedrag leidt juist tot gevoelens van in de steek gelaten worden, eenzaamheid, boosheid en vergroot het angstniveau. Verstandige leidinggevendenden laten zich juist wel zien. Ook al kunnen ze aan de situatie niets veranderen, alleen al hun aanwezigheid vermindert bovengenoemde negatieve gevoelens.

Met enig ritueel afscheid nemen, maakt het verlies van het vertrouwde gemakkelijker te dragen. De auteurs pleiten er dan ook voor dat mensen bij reorganisaties of overplaatsingen de kans krijgen om afscheid te nemen. Je kunt niet van hen verwachten dat ze hun nieuwe situatie en hun nieuwe collega's zonder slag of stoot welkom heten en zich zonder meer gaan hechten aan de nieuwe omstandigheden. Medewerkers mogen tegenwoordig human resources heten, het blijven mensen.

Riet Fiddelaers-Jaspers en Jakob van Wielink, Aan de slag met verlies - Coachen bij veranderingen op het werk, Uitgeverij Ten Have, ISBN 9789025901530

Liegen nee, overdrijven ja

Het is al meer dan dertig jaar geleden gebeurd. Toch weten alle veertigplussers hoe stom het is om te liegen over je diploma's.

Charles Schwietert was in 1982 welgeteld drie dagen staatssecretaris van Defensie. Toen bleek dat hij, anders dan hij had beweerd, geen drs. was. Hij kon vertrekken. Negen jaar later werd hij benoemd tot directeur in- en externe betrekkingen van Robeco. Ook die benoeming werd na negatieve reacties in de pers in no time weer ongedaan gemaakt. Dertig jaar later komt de valse drs.-titel nog steeds als eerste boven wanneer je op internet de naam Charles Schwietert googelt. Vorig jaar is Hoffmann Bedrijfsrecherche ongeveer zeshonderd keer ingeschakeld door bedrijven die, na een eerste selectieronde, het cv van sollicitanten wilden laten screenen. Zoiets gebeurt open en bloot. De kandidaten worden dus op de hoogte gesteld. "Opvallend is dat ongeveer tien procent van de kandidaten zich na deze melding uit de procedure terugtrekt", zegt Hoffmanns directeur Richard Franken in een interview met het Financieele Dagblad. "Later wordt bij nog eens tien procent van de kandidaten het een en ander boven tafel gehaald en die mensen worden dan afgewezen door de werkgever." Het moraal van het verhaal: liegen bij een sollicitatie is ronduit stom. Maar, goddank, overdrijven mag. Hiervoor staan in het FD enige tips. Zeg dat je tenminste één teamsport beoefent en dat je een grote culturele belangstelling hebt. Noem daarnaast nog een ongebruikelijke vrijetijdsbesteding, een hobby die duidelijk maakt dat jij een unieke sollicitant bent.

