

# **Gefeliciteerd met je ontslag**

*In 7 stappen weer*

***stralen***

## **Marina Schriek**



## **Gefeliciteerd met je ontslag**

In 7 stappen weer *stralen*

Copyright © 2015 Marina Schriek

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Copyright © 2015 voor deze uitgave:

Succesboeken.nl

The Netherlands

e-mail: info@succesboeken.nl

ISBN: 9789079872879

Nur: 740

Trefwoord: mens en maatschappij

Foto's omslag: Dhinand Kleine

Redactie: Petra Versteegh-Vendelmans

Cover design: Krijn Schoonderwoerd (Krijndesign.nl)

### **Waarschuwing-Disclaimer**

Zowel de auteur als de uitgever heeft deze uitgave bedoeld om informatie te verstrekken over de materie van het onderwerp dat behandeld wordt.

Er is alles aan gedaan om deze uitgave zo compleet en nauwkeurig mogelijk te maken. Het doel van dit boek is te onderwijzen.

De schrijver en de uitgever zullen door geen persoon of instantie aansprakelijk gesteld noch verantwoordelijk geacht kunnen worden voor welk verlies, schade of letsel dan ook dat veroorzaakt is of waarvan aangenomen wordt dat het direct of indirect veroorzaakt is door de informatie die deze uitgave bevat.

De geboden informatie kan, ondanks alle zorgvuldigheid, onjuistheden bevatten. De informatie die hierin gepresenteerd wordt is op geen enkele manier bedoeld als vervanging van medische diagnostiek en/of behandeling.

*Dit boek heb ik geschreven voor iedereen die ongewenst zonder werk zit, z'n ontslag heeft gekregen, bang is voor naderend ontslag of ander economisch onheil dat voor hem of haar in het verschiet zou kunnen liggen.*

*Stress veroorzaakt door een onzekere toekomst, kan de dagen van je leven donkergrijs kleuren, maar dat hoeft niet. Je kunt zelf het heft in handen nemen en je dagen kleuren met alles waar je van geniet en je goed bij voelt.*

*Het is makkelijker dan je denkt en je leven wordt er een stuk prettiger door!*

Dit boek draag ik op aan al mijn werkgevers, collega's en opdrachtgevers nu en in het verleden. Ik ben dankbaar voor alles wat ik geleerd heb door onze prettige, maar bij tijd en wijle ook onprettige samenwerking. Wanneer het schuurde, werd ik uitgedaagd om met verschillen om te leren gaan en om me te verbeteren. Mede dankzij jullie heb ik me kunnen ontwikkelen tot de krachtige vrouw die ik nu ben.

Met alle respect heb ik de vrijheid genomen u te tutoyeren. Dit boek is veelal in de mannelijke vorm geschreven. Zo zijn we het gewend en het voelt het meest vertrouwd aan. Dat is de enige reden. Ik respecteer en bewonder iedere lezer, man of vrouw, in diens eigen, unieke 'zijn'.

Dit boek is uitsluitend bedoeld voor informatieve en educatieve doeleinden.

Marina Schriek



# Stralen

methode

**S**ta stil bij waar je bent

**T**wijfel niet aan je lijf

**R**éaliseer je dat je aan het leren bent

**A**pprecieer je dromen

**L**auwer jezelf

**E**xploreer je mogelijkheden

**N**avigeer op je gevoel

---

---

## Inhoudsopgave

De auteur		XI
Dankjewels		XV
Voorwoord - Herman Wijffels		XVII
- Arko van Brakel		XIX
Inleiding		XXIII
Hoofdstuk 1	Aan de slag	1
Hoofdstuk 2	Huwelijkse voorwaarden	11
Hoofdstuk 3	Het hakt erin	29
Hoofdstuk 4	De ratrace	43
Hoofdstuk 5	Uit de greep	59
Hoofdstuk 6	Nieuwe tijden, nieuwe kansen	69
Hoofdstuk 7	Hoe kun je weer gaan STRALEN?	87
Hoofdstuk 8	Stap 1: Sta stil bij waar je bent	89
Hoofdstuk 9	Stap 2: Twijfel niet aan je lijf	113
Hoofdstuk 10	Stap 3: Realiseer je dat je aan het leren bent	139
Hoofdstuk 11	Stap 4: Apprecieer je dromen	165
Hoofdstuk 12	Stap 5: Lauwer jezelf	177
Hoofdstuk 13	Stap 6: Exploreer je mogelijkheden	191
Hoofdstuk 14	Stap 7: Navigeer op je gevoel	203
Hoofdstuk 15	Laatste wenken	217
Nawoord		223
Aanbevolen literatuur		224

## De auteur

**D**e auteur van dit boek, Marina Schriek, is óók op het gebied van ontslag een gedegen ervaringsdeskundige. Voor zij in 2001 haar onderneming 'de opening | burn-out specialisten' opstartte, verloor ze maar liefst vijf keer haar baan in danwel een faillissement, danwel een reorganisatie. Nu zegt ze daarover dat ze toen nog niet geleerd had zelf het heft in handen te nemen.



*Ik verliet me te veel op mijn werkgevers. Ik had niet genoeg vertrouwen in mezelf en liet het allemaal gebeuren. Geen wonder dat ik zoveel stress had en uiteindelijk ook die burn-outs kreeg. Maar niet getreurd, inmiddels ben ik gepokt en gemazeld en weet ik wat ik wil en wat ik belangrijk vind.*

Vanwege deze ervaringen weet Marina als geen ander dat ontslagen worden of een tijdlang in onzekerheid leven over de toekomst van de organisatie waar je je voor inzet, een grote bron van stress in je leven is. Volgens Marina word je er nooit minder van. Juist tegenslag nodigt je uit om te groeien.

*Wat ik in mijn boeken schrijf leef ik zelf ook. Natuurlijk heb ik ook weleens een blue monday, maar juist de perikelen bij mijn diverse werkgevers hebben me weerbaar gemaakt en ervoor gezorgd dat ik nu duidelijke keuzen maak. Het is heel prettig om deel uit te maken*

*van een organisatie en wezenlijk bij te kunnen dragen aan iets wat je belangrijk vindt en waar je plezier aan beleeft, maar niet ten koste van jezelf. Nooit! Maar daar kom je pas achter wanneer je in de misère zit.*

Vanwege haar niet-aflatende zoektocht naar menselijke kracht en waarom mensen die soms kwijtraken, kwam Marina tot inzichten die ze graag, vaak op humoristische en relativerende wijze, deelt met haar cliënten, toehoorders en lezers. Duizenden mensen zijn al door haar geholpen tijdens persoonlijke consulten, trainingen en de lezingen die ze door heel het land geeft.

De titels in haar *Gefeliciteerd met*-serie, worden goed ontvangen. Haar boeken hebben al vele lezers ondersteund om een ogenschijnlijke tegenslag om te turnen in een positieve ontwikkeling in hun leven.

Ook dit derde boek in de serie, *Gefeliciteerd met je ontslag*, mag weer met recht een feelgood-boek genoemd worden, waar velen steun, troost en begrip in zullen vinden, aangemoedigd door het enthousiasme en de oprechte felicitatie van de auteur. Zoals Marina het zegt: *Kom in beweging en zorg goed voor jezelf, je bent het waard!*

Marina Schriek begeleidt als probleemoplosser voor HRM en business sparringpartner, organisaties en individuen op vele gebieden, zoals bij preventie en behandeling van chronische stress zoals die vaak gepaard gaat met reorganisaties, overnames en fusies. Vaak monden deze stressklachten en onzekerheid over baanbehoud uit in verzuim en uiteindelijk in een burn-out.

Zelf had Marina twee keer een burn-out. Dit zorgde ervoor dat zij actief op zoek ging naar de oorzaken van stress en haar burn-out. Maar nog belangrijker: naar oplossingen die wérken. Ze constateert bij de organisaties waarvoor zij werkzaam is en bij hun medewerkers veel onbegrip en van daaruit veroordeling naar de mensen die gebukt gaan onder overmatige stress.

Ook blijkt dat haar cliënten vaak schaamte voelen over de situatie waarin zij verzeild raakten vanwege overmatige stress en de daaruit voortkomende burn-out.

Daarom breekt zij een lans voor diegenen die vanwege door stress veroorzaakte klachten (tijdelijk) uitvallen. Juist de sterken die niet opgeven, wils- en daadkrachtig zijn, maken langdurige stress door of belanden in een burn-out situatie.

Het onderzoeken van de stress, al of niet veroorzaakt door je ontslag of het diep in een burn-out zitten is niets meer of minder dan een persoonlijk ontwikkelingsproces dat mensen krachtiger maakt en de innerlijke wijsheid in de mens doet ontluiken.

De uitgever

Van Marina Schriek verschenen reeds twee andere boeken:

*Gefeliciteerd met je burn-out* (ISBN 9789079872541)

en

*Gefeliciteerd met je echtscheiding* (ISBN 9789079872633)

beide uitgegeven en verkrijgbaar bij succesboeken.nl



---

---

## Dankjewels

Iedereen die me geholpen  
en gesteund heeft: veel dank!

**O**p de eerste plaats dank ik Léon Brinkers, mijn echtgenoot en zakenpartner die er altijd voor me is, meedenkt, meeleeft, onderzoekswerk verricht en me steeds alle nodige ruimte geeft om tijd vrij te maken om me aan het boeken schrijven te wijden.

Ook wil ik mijn ouders en mijn zus en haar gezin bedanken voor hun rotsvaste vertrouwen in mij.

Fred Meijroos, mijn uitgever van Succesboeken.nl, bedankt voor onze toffe samenwerking en alle inzet om steeds weer tot het beste resultaat te komen.

Peer Stoop en Marleen Hemmer, lieve vrienden en meelezers van het eerste uur die liefdevol hun kritische blik over *alle* versies lieten gaan en me zo behoedden voor allerlei uitglijders, dank!

Speciale dank gaat uit naar al die mensen die op verschillende momenten in het schrijfproces hun bijdrage geleverd hebben, door mee te denken, kandidaten voor interviews aan te dragen, hun verhalen en visie te delen en/of door als proeflezer waardevolle op- en aanmerkingen te delen.

Mijn dank gaat uit naar: Mart Bloem, Arko van Brakel, Remco Claassen, Peter Degreef, Richard Engelfriet, Pim van Gils, Jan Goossens, Marga Hoek, Cees Hoogendijk, Mariëlle Impens, Jan Jorissen, Dhinand Kleine, Dianne Knoren, Hans Koenis, Gerdie Konings, Susan Lambeck, Heidi Leenaarts, Dave van Leuken, Bernadette Meulens, Henk Moree, Harry P., Ghilaine Peeters, Jaap Peters, Nils Roemen, Simon Stoltz, Katinka Timmermans, Jos Verveen, Anke Vervoord, Marco de Vrijer, Judith Vromans, Joy Waterval, Jan-Pieter Wieldraayer, Herman Wijffels en Gerjoke Wilmink.

---

## Voorwoord

Herman Wijffels

In alle jaren dat ik me als bestuurder bij verschillende organisaties inzette vanuit mijn economische achtergrond, hield ik steeds voor ogen hoe belangrijk het is om voorbij bestaande problemen te kijken. Je komt veel verder wanneer je je richt op mogelijkheden, die nu misschien nog ver in het verschiet liggen en ongewis lijken, maar die door je er open voor te stellen, binnen bereik blijken te zijn, wanneer je maar in de juiste richting manoeuvreert.

Nu ik als hoogleraar 'duurzaamheid en maatschappelijke verandering' aan de Universiteit Utrecht verbonden ben, ben ik in de unieke positie om samen te werken met allerlei mensen en organisaties die zich vanuit urgentie en met passie inzetten voor verbeteringen in de samenleving.

Ik ben dankbaar voor de openheid, de wijsheid en de ongekende nieuwsgierigheid waarover vele pioniers van deze tijd blijken te beschikken. Het stelt ons in staat om voorbij gebaande paden te exploreren.

Het denken dat ons bracht bij de problematiek van onze huidige maatschappij, heeft krachtige nieuwe impulsen nodig om te komen tot denkwijzen die ons verder loodsen naar een bestendige toekomst voor onszelf, maar vooral ook voor generaties na ons.

Het is opvallend dat inspiratie om tot oplossingen te komen vaak voortkomt uit persoonlijke tegenslagen. Ik ben het daarom volkomen met Marina eens dat tegenslag je uitnodigt tot persoonlijke groei. Bewustzijnsverruiming, terugkeer naar kernwaarden als liefde en zin-





geving, besef van onze verbondenheid met elkaar en met de natuur, maakt het leven zinvoller en plezieriger.

Iedereen moet en kan zijn steentje bijdragen aan het welzijn van de samenleving, want we zijn nu zelf aan de beurt. Kijk in de spiegel en vraag je af wat jij kunt doen vandaag. Wijs niet naar de politiek en wacht niet tot de overheid het voor je regelt.

In de afgelopen decennia hebben we het zo geregeld dat alles wat werkelijk belangrijk voor ons is, uitbesteed is aan grote instituties, waardoor we de controle steeds verder kwijtraken. Onze voedselvoorziening, bankfaciliteiten, pensioenen, verzekeringen, nutsvoorzieningen, steeds meer komt de menselijke maat in het gedrang.

Dat ondervindt u nu aan den lijve, als een van de velen die zijn baan kwijtraakt. Ik hoop van harte dat u niet bij de pakken neer gaat zitten, maar deze gelegenheid aangrijpt om deel uit te gaan maken van die groep voorlopers die zich open stelt voor nieuwe mogelijkheden. Ontwikkel de wijsheid en innerlijke kracht om problemen te overkomen. Het zal niet de eerste en ook niet de laatste keer zijn dat u met tegenslag te maken krijgt.

Laten we er met z'n allen een goede gewoonte van maken om nu te leven en te genieten en daarbij steeds het oog te houden op verbeteringen en mogelijkheden in de toekomst.

Ik beveel dit boek van Marina Schriek van harte aan als leidraad om persoonlijk te groeien en innerlijke kracht te ontwikkelen. Niet alleen voor uzelf, maar ook voor het samen ontwikkelen van een volhoudbare samenleving!

Herman Wijffels  
hoogleraar Duurzaamheid en Maatschappelijke Verandering,  
Universiteit Utrecht

---

# Voorwoord

Arko van Brakel

Iedereen kent ze wel, de motiverende one-liners die ons leren dat bijna iedere tegenslag eigenlijk een kans is. 'Failure is the mother of all success'. Of: 'Wie geen fouten maakt, maakt niets'. Johan Cruijff vond al lang geleden dat elk nadeel een voordeel heeft. En het is allemaal waar.

Want inderdaad, in iedere tegenslag zit een kans en wie een deur achter zich dicht doet, staat inderdaad in een nieuwe ruimte. Toch klinken deze prachtige wijsheden plots een stuk minder inspirerend als het moment van tegenslag daadwerkelijk plaatsvindt.

Als ondernemer in innovatieve sectoren heb ik vaak tegen de stroom in geroeid, weerstanden moeten overwinnen en forse tegenslagen meegeemaakt. Er ging welbeschouwd vaker iets mis dan dat er successen waren.

De successen waren er echter ook. Het is te kort door de bocht om te zeggen dat die paar successen alle tegenslagen waard waren. Want zo heb ik nooit gedacht. Voor mij was het belangrijk om een ondernemend leven te mogen leven. Eigenlijk heb ik altijd geprobeerd om de persoon te kunnen zijn die ik graag wilde zijn, zo dicht mogelijk mijn gedroomde levensstijl te benaderen.

Dat lukte lang niet altijd. Want soms bleek ik ineens slaaf te zijn van mijn eigen bedrijf en soms moest ik ineens zo hard werken dat ik minder tijd had voor mijn gezin of mijn hobby's dan ik wilde. Op andere momenten was er meer dan voldoende tijd, maar verdiende ik



foto © Harmen de Jong

te weinig, of was ik financiële problemen uit het verleden op aan het lossen, of had ik simpelweg even geen goed idee om iets nieuws of iets anders te gaan doen. En als ik dan eindelijk voldoende verdiende om alles te kunnen betalen wat ik belangrijk vind in het leven was ik vaak zo druk dat ik geen tijd had om het geld uit te geven.

En soms had ik het allemaal voor elkaar, werkte ik 9 maanden per jaar, 4 dagen per week en verdiende ik meer dan ik nodig had, met voldoende tijd voor gezin, sport, reizen en kwam ik bovendien intellectueel volledig aan mijn trekken; loop ik tegen een nieuwe uitdaging aan en ben ik ineens directeur van *de Baak*.

Een pracht uitdaging, ik had immers nog nooit een bedrijf gerund dat niet van mij is, maar de balans was ineens volledig verdwenen ...

Eerlijk gezegd was er niet vaak die totale balans tussen werk en privé, tussen welzijn en welvaart, tussen gezondheid en banksaldo. En dat is logisch, want een weegschaal is ook alleen maar in balans omdat hij beweegt en regelmatig door zijn middelpunt heen schiet. Toch blijf ik ernaar streven. En er is een belangrijk aspect dat mij daarbij helpt. Het is een succesfactor die vaak wordt onderschat.

Marco Hoogerland, de directeur van *de Talentenacademie*, leerde mij dat het de nummer één succesfactor is van topsporters, topondernemers en topartiesten. En ik ben er zelf achter gekomen dat het ook de nummer één succesfactor is van bedrijven, sportclubs en andere organisaties. Alle écht succesvolle mensen en organisaties hebben namelijk een duidelijk doel en weten wie ze willen zijn en hoe ze, ooit, onthouden willen worden.

Zo wil Google graag alle informatie voor iedereen bereikbaar maken. Sven Kramer wil de allerbeste schaatser ooit zijn en ik wil graag van Nederland het meest ondernemende land van de wereld maken. Tijdloos en geld-loos geformuleerde, waarden-gedreven droomdoelen zijn cruciaal om de juiste beslissingen op ieder moment te kunnen nemen.

Bij iedere T-splitsing die we in ons leven tegenkomen, is het belangrijk te weten welke richting ons het dichtste brengt bij wie we willen zijn. Immers, zonder doel is alles wat we ondernemen doelloos.

Het kan zelfs nog concreter. Want we komen nooit op een T-splitsing

zonder plan. Een doel zonder plan is zinloos. Ik ben ooit gecoacht door Brigitte Sumner, een dame die zeer veel respect bij mij heeft afgedwongen. Zij vroeg mij wat er nodig was om die autoriteit te kunnen zijn op het gebied van ondernemerschap die ik wilde zijn.

Na enig nadenken antwoordde ik: "Kennis en reputatie." Ik moest mezelf van Brigitte een cijfer geven voor deze twee aspecten. Ik gaf mezelf een 7 en een 8. "Nou," zei ze, "ga maar een plan maken om van beide cijfers een 10 te maken."

Wie of wat heb je daarvoor nodig? Deze simpele vraag heeft mij voorgoed anders naar mijn netwerk en naar al mijn andere mogelijkheden en hulpbronnen doen kijken. Ineens was ik, meer dan vroeger, directeur van mijn eigen leven. Ik zou mezelf nu een 8,5 en een 9 geven. Dus ik ben er nog lang niet.

Maar meer dan ooit is elke tegenslag een leermoment, een moment van reflectie op weg naar mijn twee tieners voor ondernemerschap. En gek genoeg hoop ik die twee tieners nooit te halen. Want de zoektocht is veel interessanter dan het doel. En die wil ik volhouden zolang ik leef.

Dit boek, wat eigenlijk niets minder is dan een cadeautje van Marina Schriek, helpt ons niet alleen om een tegenslag in een kans om te zetten. Het grootste cadeau van Marina is dat ze ons helpt kansen in ons leven te creëren voordat er tegenslagen optreden.

Eigenlijk kan iedereen met de wijsheden uit dit boek de regie in zijn leven volledig zelf ter hand nemen. Niet omdat er dan geen tegenslagen meer zullen zijn, ook niet omdat vanaf dat moment elke dag in balans zal zijn. Maar wel omdat we voortaan voorbereid zijn op de hobbels die we nu eenmaal tegenkomen in het leven en richting vinden om de juiste keuzen te maken, op ieder moment.

Ik wil Marina dan ook feliciteren met dit boek.

En u, beste lezer, feliciteer ik niet alleen met uw ontslag, maar ik feliciteer u vooral met uw leven!

Arko van Brakel  
C.E.O. de Baak, Instituut voor leiderschap,  
ondernemerschap en persoonlijke ontwikkeling

# Inleiding

## Welkom en gefeliciteerd

**H**oewel het ongebruikelijk is om iemand te feliciteren met narigheid in z'n leven en ik de kans loop dat je je flink ergert aan de titel van dit boek, doe ik het toch: *Gefeliciteerd met je ontslag*. Ik feliciteer je omdat het einde van de periode dat je in dienst was bij een organisatie, automatisch een nieuwe periode inluidt. Dit boek is bedoeld om je te helpen met plezier uit te kijken naar alles wat deze nieuwe periode je gaat brengen.

Het nare, misschien zelfs wanhopige gevoel dat je ervaart bij de gedachte aan je (mogelijke) ontslag, heeft alles te maken met de zekerheden die je in je leven ervaart en die je nu los moet gaan laten. Wat er voor in de plaats komt is nu nog onbekend.

Dat is voor velen een groot probleem. *Vind ik wel weer een baan? Kan ik daar dan hetzelfde verdienen? Kan ik mijn vaste lasten blijven betalen? Kan ik mijn gezin nog wel onderhouden?*

*Wie ben ik als ik niet werk? Hoe kom ik mijn dagen door?*

Vóór de economische crisis een tijdperk inluidde waarin werknemers opeens met bosjes ontslagen werden en ondernemers massaal in zwaar weer terecht kwamen, werd een ontslag vaak gezien als een persoonlijk falen. Wie niet snel weer aan de slag kon in de tijd waarin de bomen tot aan de hemel reikten, werd meewarig bekeken door zijn omgeving. Uitgesproken of onuitgesproken werd het oordeel geveld: *Je bent een loser*.

Misschien was jij wel iemand die ook zo z'n oordeel klaar had. Nu je zelf in de situatie verkeert dat je ontslagen bent of dreigt te worden, geef je jezelf hetzelfde oordeel. Of je het nu wilt of niet, het voelt alsof je de wedstrijd verloren hebt.

Als het nog niet zover is, maar ontslag mogelijk in het verschiet ligt, drukt het op je als een zware last: de angst om de wedstrijd te verliezen. Vooral omdat je niets kunt doen. *Jij hebt het niet voor het zeggen in de organisatie. Jij kunt de economie in je eentje niet redden. Jij kunt de besluiten van de politiek niet beïnvloeden.*

Het voelt alsof je aan de wolven overgeleverd bent. Op zijn zachtst gezegd voelt het allerbelabberdst! Dus waarom zou ik je feliciteren met zoiets vreselijks? Wie zou zo ongepast reageren op andermans ontslag?

Toch valt er veel te halen uit een periode van onzekerheid over je toekomst. In dit boek ga ik je helpen het beste te halen uit deze periode, en belangrijker nog, het beste uit jezelf te halen. Je bent meer dan je baan alleen, meer dan een arbeidskracht die productiviteit levert. Je bent nog zoveel meer dan dat!

### Je bent meer dan je baan alleen!

Op dit moment denk je misschien dat je niets liever wilt dan zekerheid dat je je hypotheek of je huur kunt betalen en dat je weer een gegarandeerd uitzicht op werk en inkomen in de komende jaren wilt. Maar ik weet zeker dat je nog veel meer wilt dan dat. Je bent een bijzonder en veelzijdig mens met vele aspecten die je tot uiting wilt laten komen. De zorgen over je baan houden je misschien al weken, maanden of jaren uit je slaap en uit je goede humeur.

Precies daar gaan we het over hebben. Dit ontslag dat je zoveel misère bezorgt, kan je hele leven blijven aanvoelen als een smet op je blazoen.

Maar dat is niet wat je wilt. Je wilt trots zijn op jezelf en je goed voelen. Je wilt geen zwarte bladzijde in je leven waar je liever over zwijgt. Precies daar helpt *Gefeliciteerd met je ontslag* je bij. Dit boek is jouw *gelukspil*, die je helpt om de regie over je leven zelf weer in handen te krijgen. Samen gaan we aan de slag om ervoor te zorgen dat je later terugkijkt op je ontslag als hét grote keerpunt in je leven

dat ervoor zorgde dat je bent gaan *stralen*. Aan de hand van mijn beproefde *stralen*-methodiek, leer je in zeven stappen, hoe je het tij kunt keren en hoe je je goed kunt voelen ondanks baanverlies of uitzicht daarop. Dat is precies wat je nodig hebt om verder te kunnen met je leven op de manier die jij prettig vindt.

### Levenstrauma's

Er zijn situaties in je leven die je als traumatisch kunt ervaren. Baanverlies is daarin een hele belangrijke. Een op handen zijnd ontslag brengt enorme stress met zich mee. Net als de periode direct volgend op de ontslagaanzegging, waarin je je bezig moet houden met je inschrijving bij het UWV, het verkrijgen van een uitkering en natuurlijk het vinden van een nieuwe bron van inkomsten.

Als burn-out specialist verdiep ik me in manieren om met stress om te gaan. Nog belangrijker vind ik het om handvatten aan te reiken, waarmee je stress voor kunt blijven. Wanneer je al verzwolgen wordt door de stress, leer ik je hoe je je stressgevoelens in toom kunt houden.

De stress van baanverlies en de vaak daarmee gepaard gaande financiële problemen, kunnen je op je knieën krijgen, tot burn-out of depressie leiden en je tal van lichamelijke klachten bezorgen. Natuurlijk heb je daar geen zin in.

Daarom heb ik dit boek geschreven voor iedereen die zich zorgen maakt over de aanhoudende economische recessie en alle mogelijke gevolgen daarvan voor jezelf, je gezin, je naaste omgeving en de maatschappij als geheel.

### Achterblijvers

Een klein gedeelte is ook gericht aan 'de achterblijvers'. Daarmee bedoel ik degenen die bij een reorganisatie wél in dienst blijven. Ook voor hen is het niet gemakkelijk, ook al hebben ze (deze keer) hun baan behouden. Vaak voelen ze zich bezwaard dat een of meer col-

lega's het veld moesten ruimen, terwijl zij zelf de dans ontsprongen. Ook realiseren ze zich maar al te goed dat een volgende ontslagronde of algeheel faillissement niet uitgesloten is en mogelijk in het vooruitzicht ligt. Nooit tevoren werden zo veel mensen werkeloos. Is het alleen maar kommer en kwel of komt er ook iets goeds voort uit een periode als deze?

Klopt het wat Johan Crujff zegt: 'Elk nadeel heb z'n voordeel?' Ik ben ervan overtuigd dat onze nationale voetbalheld het bij het rechte eind heeft.

Laten we daarom op zoek gaan naar de voordelen die het je brengt om ontslagen te worden. Hoe raar het ook klinkt: ze zijn er echt!

Het eerste voordeel komt nu al naar voren en daarvoor krijg je direct mijn eerste oprecht gemeende compliment. Je beschikt over een onderzoekende geest om een boek als dit op te pakken en op zoek te gaan naar de voordelen van ontslag. Jouw onderzoekende geest heeft zich zojuist opengesteld voor mogelijkheden en oplossingen: nogmaals gefeliciteerd!

Met zo'n instelling kom je er wel!

Zullen we dan maar?

Marina Schriek

---

## Hoofdstuk 1

# Aan de slag

In *Gefeliciteerd met je ontslag* vind je allerhande benaderingen die je helpen een beter gevoel te krijgen bij de situatie waarin je verkeert. Je zult ontdekken dat veel van deze benaderingen niet nieuw voor je zijn. Voor de meeste lezers zal gelden dat je ze al regelmatig toepast, zonder je daar echt bewust van te zijn.

Met behulp van dit boek zul je ontdekken dat bewuste inzet van dingen die je van nature al doet, je helpt om beter om te gaan met een grote tegenslag in je leven zoals je (op handen zijnde) ontslag. Dit vergt wél de nodige inzet van je.

Je verkeert in een situatie die je overkomen is. Toch gaan we ervan uit dat je het helemaal zelf in de hand hebt. Niet omdat jou schuld treft of iets te verwijten valt, maar wel omdat het je zoveel kracht geeft wanneer je in deze situatie het heft weer in handen neemt.

Deze andere benadering kan je opstandig maken en weerstand oproepen. Dat is heel normaal. Maar laat je daardoor niet van de wijs brengen. Zelf verantwoordelijkheid nemen voor een ongewenste situatie in je leven zorgt ervoor dat je jezelf bekrachtigt. Dat voelt vele malen beter dan je slachtoffer voelen van omstandigheden die buiten je macht liggen.

Dit boek nodigt je uit om te verschuiven van een passieve naar een actieve benadering. In het boek vind je legio aanwijzingen hoe je dit vorm kunt geven op een manier die bij jou past. Het uitgangspunt is dat jij je vertrouwen in je eigen rooskleurige toekomst (her)vindt.

## Grote uitdaging

Het is gewoon zo dat je nu voor een grotere uitdaging staat dan ooit en het is daarom slim om je gezichtsveld uit te breiden. Zo vergroot je je mogelijkheden. Vanuit de benarde situatie waar je je in bevindt is het een groot goed om ruimte voor jezelf te creëren. Zo krijg je weer wat lucht en ademruimte. Dat alleen al zal stukken beter voelen.

Naast nieuwe benaderingen krijg je ook duidelijke handvatten die je helpen om stress over je huidige situatie beter te hanteren. Je wordt aangemoedigd om op een ontdekkingsstocht te gaan. Je bent veel meer dan die baan. Ook als je al lange tijd bij dezelfde werkgever werkzaam was: je bent niet één met de organisatie.

Je maakte er, vaak met veel plezier, onderdeel van uit en hebt er veel meegemaakt en geleerd. Je hebt energie gegeven en ontvangen. Nu is of wordt die periode afgerond en wil je opnieuw met veel plezier deel uitmaken van iets. Wat dat zal zijn, is nu nog onbekend.

De kans dat je direct op een andere plek aan de slag kunt in eenzelfde soort functie is wellicht klein. Wat dan wel? Wat kun je nog meer, wat wil je nog meer, wat zou je kunnen en leuk vinden, waar je je nu nog niet bewust van bent? Er valt zo veel te ontdekken!

## Gewoon doen

Op verschillende plekken in *Gefeliciteerd met je ontslag* zul je opdrachten vinden die je kunt doen om je ontdekkingsstocht vorm te geven. Het is aan te raden om steeds pen en papier bij de hand te hebben om zo door het boek te 'werken'.

In de eerste twee boeken van de *Gefeliciteerd met*-serie (*Gefeliciteerd met je burn-out* en *Gefeliciteerd met je echtscheiding*) wordt ook aangeraden om steeds een schrift bij de hand te hebben. Als het kan en als je dat leuk vindt, neem er dan een dat je mooi vindt, net zoals je een pen neemt die fijn schrijft.

Hoe klein ook, dit soort details ondersteunen je tijdens je ontdekkingsstocht.

Ook een markeerstift en pagina-markers zijn handig, ouderwets hoekjes omvouden kan natuurlijk ook nog steeds. Er staan zo veel nuttige tips in het boek dat je ze onmogelijk allemaal tegelijk toe kunt passen. Zie je iets dat je uit wilt proberen en aansprekend vindt, kruis het dan aan of markeer het, zo creëer je je eigen persoonlijke naslagwerk dat als een leidraad kan dienen om deze nieuwe periode in je leven vorm te geven.

## Eigen schuld

Vanwege de recessie van de economie treft baanverlies veel meer mensen dan normaal. In dit boek ga ik uit van twee situaties die ervoor gezorgd hebben dat je je baan kwijtraakt. Allereerst vanwege economische redenen. Het kan natuurlijk ook een samenloop van omstandigheden zijn waarin jij je ontslag om een andere reden kreeg.

Misschien kreeg je te horen dat je minder goed functioneerde dan verwacht, of erger nog, werden je wanprestaties verweten. Misschien deed je iets wat niet door de beugel kon en werd je op staande voet ontslagen. Ook deze situaties komen aan bod.

In alle gevallen: Wees gerust, je hoeft jezelf geen verwijten te maken.

## Zelfstandige professionals

Hoewel in dit boek steeds gesproken wordt over een situatie waarin je als werknemer mogelijk je baan kwijtraakt of al ontslagen bent, kun je dit boek ook lezen wanneer je als zp'er (zelfstandige professional) aan de slag bent.

Zelfstandige professionals zijn mensen die bij de belastingdienst aangemerkt worden als zzp'er (zelfstandige zonder personeel). De categorie zzp'er mag dan voor de belastingdienst wel een handig onderscheid zijn, het is de vraag of deze titel de lading dekt. Ik spreek liever van een zelfstandige professional (zp). Door allerlei tendensen in onze maatschappij, is er een groot leger zp'ers opgestaan.

Zij kiezen er vaak voor om hun onderneming te laten groeien door samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere zp'ers en bedrijven. De samenstelling van het team dat zo ontstaat kan per opdracht wisselen. Zo is er een nieuwe ondernemingsstructuur ontstaan die duidelijk afwijkt van organisaties zoals we die van oudsher kennen, met medewerkers die in dienstverband voor een ondernemer werken om diens doelen te bereiken.

Deze nieuwe structuur wordt vaak aangeduid als de *netwerkorganisatie*. Hoewel deze nieuwe vorm van werken wezenlijk anders is, dan werken in traditionele loondienst, kan het nog steeds gebeuren dat je als zp'er zonder werk komt te zitten. Ook dan is het fijn om te ontdekken wat voor voordelen zo'n periode je biedt.

Het is absoluut de moeite waard om uitzichtloosheid te verruilen voor een aantrekkelijk toekomstperspectief.

## Benauwend

De grote hoeveelheid *éénpitters* die als zp'er de markt betreden is een trend, voortkomende uit de benauwende situatie die veel werknemers ervaren binnen hun werkkring. Met name personen met een ondernemend karakter en mensen die al een flinke dosis ervaring opgedaan hebben in hun werkgebied raken gefrustreerd en gestresst vanwege het ontbreken van vrijheid om zelf vorm te geven aan hun baan.

Ook tegenstrijdige belangen, van enerzijds de mensen waar ze mee samenwerken, als collega, afnemer of klant of welke andere rol dan ook, en de financiële belangen van de werkgever, spelen vaak een rol.

Menige organisatie laat weinig ruimte voor de 'zachte kant' van de samenwerking, waardoor mensen letterlijk in gewetensnood komen en afhaken.

In hun zoektocht naar ruimte besluiten ze voor zichzelf te gaan werken. Hoewel dat in de meeste gevallen hard aanpoten is, is het voor

veel mensen zeer bevredigend. Mocht je je ontslag aan willen grijpen om te onderzoeken of het ondernemerschap iets voor jou is, bereid je dan goed voor.

Om je in te lezen over de kwaliteiten en mindset die horen bij de manier waarop je je geld verdient, raad ik graag het boek *Cashflow Kwadrant\** van Robert Kiyosaki aan.



## Je leest niet voor jezelf

Het kan natuurlijk ook dat je dit boek leest omdat je partner, kind, vriend, vriendin of iemand anders die je na staat te maken krijgt met baanverlies. Ook dan zul je veel aan dit boek hebben. Je zult je beter in diens positie kunnen verplaatsen.

Nog belangrijker is dat je ontdekt hoe je diegene zo goed mogelijk kunt steunen. Eigenlijk heb jij dezelfde weg af te leggen als diegene die daadwerkelijk in de situatie zit. Voor wie zonder werk komt te zitten, voelt het bijzonder rot en vervelend om zich in een schijnbaar uitzichtloze situatie te bevinden.

Het is daarom absoluut de moeite waard dat diegene zich inzet om de uitzichtloosheid te verruilen voor een aantrekkelijk toekomstperspectief. Met wat moeite en vastbeslotenheid, gaat dat zeker lukken. Daarbij is het zeer behulpzaam wanneer je omgeving met je meedenkt en je niet juist terugdrukt in uitzichtloosheid.

Goedbedoelde opmerkingen als 'het is zeker wel lastig om op jouw leeftijd nog werk te vinden' of 'wat erg voor je, je zult het er wel moeilijk mee hebben', zijn het laatste waar iemand op zit te wachten.

Maar wat dan wel? Door *Gefeliciteerd met je ontslag* te lezen ontdek je hoe je iemand kunt bevestigen en versterken. Je zult merken dat het voor jouzelf ook veel verschil maakt om je perspectief ruimer te maken, zodat je de situatie waarin de ander zich bevindt met vertrouwen tegemoet kunt zien.

## Ben jij de baas?

Dan kan het ook nog zijn dat jij degene bent die genoodzaakt is of was om mensen te ontslaan. Misschien heeft het je de nodige slape-loze nachten gekost. Misschien heb je last van een schuldgevoel of kreeg je nare verwijten naar je hoofd.

Ook vanuit jouw perspectief is het niet gemakkelijk om om te gaan met verlies van werkplekken. Hoe logisch de stap om een of meer medewerkers te ontslaan bedrijfseconomisch gezien ook is, uiteindelijk neem je wel afscheid van collega's die mogelijk door jouw besluit, hoe verdedigbaar ook, een ongewisse toekomst tegemoet gaan. Zelf zou je ook niet graag in hun schoenen staan.

Helaas hebben jouw medewerkers, vanwege de onheilstijding van hun ontslag, weinig of geen begrip voor de ongewisse toekomst van de organisatie, waar jij je als eigenaar, verantwoordelijke of manager, zo goed en zo kwaad als mogelijk is, steeds voor inzet.

De perspectieven die in *Gefeliciteerd met je ontslag* aangereikt worden, zullen ook jou helpen om je focus te verleggen naar de voordelen die besloten liggen in de noodzaak voor ontslagen. Zowel voor de organisatie, als voor de betrokkene.

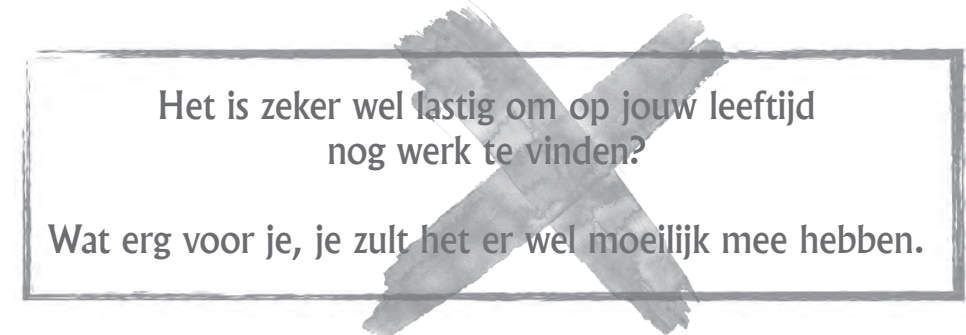
Lees vooral het gedeelte over schuldgevoelens en betrek dat op jezelf. Sla ook het gedeelte over empowerment niet over. (Zie Stap 7: Navigeer op je gevoel.)

Je zult alles in een ander perspectief kunnen plaatsen, waardoor je schuldgevoel omslaat in vertrouwen dat je het juiste hebt gedaan *en* dat de betrokkene deze klap te boven kan en zal komen. Sterker nog, diegene heeft heel veel te winnen doordat diens wereld door het ontslag opnieuw open is komen te liggen.

## Je bent niet de enige

Om je een hart onder de riem te steken, delen tal van mensen die korter of langer geleden in jouw schoenen stonden hun ervaringen met baanverlies.

Ze vertellen welk proces ze doorliepen en hoe ze vroeg of laat de voordelen van hun ontslag ontdekten. Zij gingen je voor op deze ontdekkingsreis en hun verhalen kunnen je inspireren en het vertrouwen geven dat het ook met jou weer in orde komt.



## Héél erg belangrijk

Veel mensen hebben nog nooit meegemaakt dat de economie een dip maakte in de proporties zoals we die nu meemaken. Na WOII is er een continu opbouw geweest. De dipjes die er waren, werden als groeistuipe beschouwd en waren van beperkte duur.

De woelige tijden waarin we nu leven met een wereldwijde economische crisis die op vele vlakken haar uitwerking kent, is ongekend en brengt onzekerheid met zich mee.

Dat is vervelend wanneer je niet geleerd hebt om met onzekerheden om te gaan, maar feit is dat niets zeker is in het leven. Het is wat je er zelf van maakt. Angstig wegduiken en hopen dat het overwaait of doen of er geen vuiltje aan de lucht is, zijn tactieken die toegepast worden in politieke en bestuurlijke kringen, maar die niet tot nieuwe oplossingen leiden.

Gelukkig zijn er ook veel mensen die geïnspireerd door de problemen van onze tijd, op de proppen komen met nieuwe denkwijzen om tot andere invalshoeken en oplossingen te komen. Een tijd van crisis biedt vaak een vruchtbare bodem voor broodnodige veranderingen waar eerder geen draagvlak voor bestond.

We leven in een tijd die vraagt om veranderingen en vernieuwingen.





**Dianne Knoren, verkoopadviseur,  
gezondheids- en vitaliteitscoach,  
39 jaar**

Bij mijn laatste werkgever heb ik zeven jaar met heel veel plezier gewerkt. Ik kon me geen leukere job bedenken. Daarbij ontmoette ik bij dit bedrijf de grote liefde van mijn leven. Het was zo'n mooie tijd! Toch kwam er twee jaar terug een kentering.

Er ontbrak iets. Al van kinds af aan heb ik het gevoel dat ik iets groots te doen heb in dit leven, maar die hang in mij kreeg niet genoeg voeding. Ik werd steeds vermoeider en ontwikkelde diverse gezondheidsklachten. Toen een vriendin me vroeg hoe het ging, barstte ik spontaan in huilen uit. Toen moest ik erkennen dat deze baan, hoe leuk ook, me niet meer bracht wat ik nodig had.

Met mijn vriend maakte ik plannen om in de toekomst een eigen onderneming te starten en ik oriënteerde me om een opleiding te volgen die aansluit bij mijn huidige interesses. Ik gaf mezelf een paar jaar de tijd om aan dit toekomstscenario te werken.

Tot mijn verbazing kreeg ik een paar weken later bericht dat ik vanwege reorganisatie mijn ontslag zou krijgen.

Dat was behoorlijk schrikken, maar mijn plannen kwamen erdoor in een stroomversnelling. Gek misschien om te zeggen, maar het ontslag was voor mij een cadeautje. Uit mezelf zou ik nooit gestopt zijn. Ook omdat ik het gewoon heel goed voor elkaar had. Leuke baan, fijne collega's, goed inkomen, mooie auto van de zaak. Het is nogal wat om op te geven.

De periode die volgde was als een rit in de achtbaan. Twijfels en angst staken de kop op. Mijn ego zat me ook flink in de weg, ik had moeite om afstand te doen van mijn materiële verworvenheden. Toch wist ik dat het het belangrijkste was om trouw aan mezelf te blijven. Het was best lastig, maar ik heb mijn gedachtepatronen rondom drang om te presteren, hebzucht, mijn angsten en onzekerheden onder de loep genomen. Door daar naar te durven kijken, heb ik ze ook durven loslaten.

Als je dat niet doet, blijf je doen wat je deed en verandert er niets. Dit kon ik doen omdat ik mezelf een jaar de tijd gegeven had om te ontdekken wat werkelijk belangrijk voor me is en om uit te zoeken wat ik nu echt wil.

Tegelijkertijd heb ik die studie opgepakt. Ik ben nu gediplomeerd gezondheids- en vitaliteitscoach. Met mijn onderneming richt ik me zowel op particulieren als op het bedrijfsleven. Vanuit de WW start ik zo mijn eigen onderneming op. Dat houdt in dat ik wel wat heb moeten inleveren, maar ik heb ook weer plezier in het consumeren.

Daardoor heb ik minder geld nodig en kan met minder uren werk toe. Zo heb ik ook meer tijd om al die dingen te doen die me persoonlijk voeden. Al met al voelt het ontzettend goed.

Ik voel dat ik leef, ik ben weer vitaal en dat is mooi, want zo kan ik anderen helpen om zich ook weer goed en vitaal te gaan voelen. Ik word hier heel gelukkig van!

In deze periode zal geschiedenis geschreven worden vanwege de kantelingen die ons te wachten staan. Daarom komen door het boek heen een aantal specialisten en visionairs aan het woord die met hun inzichten uitzicht bieden op oplossingen die binnen handbereik liggen en op een bestendige toekomst die je vol vertrouwen tegemoet kunt gaan.

Het zijn interessante perspectieven die je uitdagen en hopelijk ook inspireren om te onderzoeken hoe je wilt dat jouw toekomst eruit gaat zien.

Genoeg warming-up nu: aan de slag!

---

## Hoofdstuk 2

# Huwelijkse voorwaarden

In *Gefeliciteerd met je ontslag* gaan we op zoek naar de voordelen van het ontslagen worden. Een beetje raar is het wel: je wenst het niemand toe om ontslagen te worden. Wanneer je je ontslag krijgt, impliceert het dat er iets misgegaan is. Waarom ervaren we dat zo? Klopt het eigenlijk wel dat er iets misgegaan is?

Een belangrijk onderdeel van de nare gevoelens die mensen ervaren bij het krijgen van ontslag heeft te maken met de relatie die ze hadden met de organisatie waar ze werkzaam waren.

## Hoe begon het

Meestal begint het met een vacature en jouw interesse in een baan. Organisaties zoeken talent om hun bestaande team te versterken. Mensen zijn om allerlei redenen op zoek naar een leuke, nieuwe werkplek. Je had misschien geen werk of dacht dat er wellicht leuker werk te vinden was.

De meeste mensen willen nou eenmaal graag met hun talenten aan de slag, liefst op een plek waar die goed tot hun recht komen en waar ze bovendien bij kunnen leren en zichzelf kunnen ontwikkelen. In ieder geval wilde je ergens je brood verdienen. Je reageerde op een vacature, daarna werd je uitgenodigd voor een kennismaking.

Bij zo'n gesprek doen zowel de sollicitant als de representant van de werkgever beiden hun best om zich zo goed mogelijk te presenteren. Misschien kreeg je een rondleiding en uitleg over de ontstaansgeschiedenis van de organisatie. Je potentiële werkgever schetste een zo

mooi mogelijk plaatje over het productportfolio of het dienstenpakket, de bedrijfscultuur, de medewerkers, de klanten, de toeleveranciers en hoe het bedrijf reilt en zeilt.

Jij op jouw beurt vertelde over je achtergrond en interesses. Je deelde informatie over je werkervaring en jouw visie op aspecten die je toekomstige functie betroffen. Eigenlijk was het net alsof je op een eerste date ging met een mogelijk toekomstige partner.

Waarschijnlijk lieten jullie na dat eerste gesprek beiden jullie indrukken wat bezinken om te kunnen bepalen of het goed voelde om de kennismaking voort te zetten. Er volgde een tweede gespreksronde. In veel gevallen wordt dan tijd gemaakt voor een korte ontmoeting met een aantal toekomstige collega's.

Ook is het gebruikelijk om dan aanvullende informatie over de beloningsstructuren binnen de organisatie en de secundaire arbeidsvoorwaarden die je tegemoet kunt zien te verstrekken. Je snoof de sfeer op en stelde vragen over de gang van zaken.

Daarbij vertelde je wederom over jezelf en hoe je het voor je zag om in die organisatie werkzaam te zijn. Het was een beetje aftasten en snuffelen om te ontdekken of jullie een goede match zouden kunnen maken.

Toen dat het geval bleek, deed het bedrijf je een aanbod, of misschien legde je zelf een eisenpakket neer. Omdat dat een beetje bij elkaar in de buurt bleek te zitten lukte het om tot overeenstemming te komen. Vul zelf maar in hoe jij ertoe kwam om aan de slag te gaan bij je werkgever. Op enig moment was duidelijk onder welke voorwaarden jullie zouden gaan samenwerken. Het contract werd opgesteld en getekend en op een dag startte je in je nieuwe functie.

Iedereen deed z'n best om de start zo aangenaam mogelijk te maken. Je nieuwe collega's hielpen je wegwijs te worden en jij verdiepte je in de mores van het werken bij deze werkgever. Al doende leerde je de mensen en de werkwijzen kennen. Gaandeweg werd je onderdeel van de organisatie. Voor je het wist was je niet meer weg te denken en beschouwde jij jezelf niet meer als 'de nieuwe bezem'.

### Meer overeenkomsten

Het hele proces van reageren op een vacature en aangenomen worden, tot het onderdeel uitmaken van het 'bedrijfsmeubilair' komt sterk overeen met het ontmoeten van een partner, aan elkaar snuffelen, verliefd worden, samen een leven opbouwen en vervolgens zo bekend met elkaar zijn dat je nog maar weinig verrast wordt door diezelfde partner.

Voor veel mensen voelt een baan daarom als een soort partnerrelatie. Logisch, want er zijn nog meer overeenkomsten. Hoewel jullie een arbeidsrelatie aangegaan zijn, waar jullie beiden jullie steentje aan bijdragen en jullie beiden de vruchten plukken van de samenwerking, bestaat bij veel mensen, net als in een partnerrelatie, de gedachte, dat de ander er is om voor je te zorgen.

Daar lijkt het in dit geval ook een beetje op, omdat de werkgever verantwoording neemt voor het betalen van salaris en werkgeverslasten die je toegang geven tot bepaalde verzekeringen. Ook het opbouwen van pensioen is iets wat je uit handen geeft aan de werkgever.

Jij belooft op jouw beurt om je – in goede en in slechte tijden – op een betekenisvolle manier in te zetten in ruil voor dat salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Zoals een huwelijk kan voelen als je favoriete jeans\*, zo kan een baan ook aanvoelen als vertrouwd, veilig en voor altijd.

### Scheve verwachtingen

Het belangrijkste wat erop aan te merken valt, is, dat de verwachtingen van beide partijen vaak niet overeenkomen. Maar dat komt meestal pas uit wanneer je al met elkaar in zee gegaan bent.

Zou het om een huwelijk gaan, waarbij in de huwelijkse voorwaarden vastgelegd is dat wanneer de relatie eindigt, ieder weer zijn eigen

\* In mijn boek *Gefeliciteerd met je echtscheiding* wordt deze vergelijking gebruikt om te verduidelijken dat relaties vaak als een feit worden beschouwd en niet als een uitwisselingsproces waar je continu invloed op uitoefent.



### Jan Jorissen (1953), structuurdenker, planner

Wanneer ik terugkijk op mijn carrière heb ik naast veel werkervaring, ook de nodige ervaringen met ontslag en werkloosheid om op terug te kijken. Toen ik begin veertig was heb ik een moeilijke periode gehad, vanwege mijn echtscheiding.

Ik combineerde een fulltime baan met de zorg voor mijn kinderen. Mijn werkgever had geen enkel begrip voor de situatie. Hij vond me vooral lastig en wilde van me af. Toen ik me bij het arbeidsbureau ging melden, stuurden ze me naar huis. “Gaat u eerst de ziektewet maar in meneer!”

Zij zagen dat ik op m'n achterste benen liep en ruimte nodig had om mijn gezin weer op de rit te krijgen en om zelf te herstellen. Na dat eerste ontslag vond ik na een paar tijdelijke functies een leuke baan in mijn woonplaats.

Na acht jaar en diverse reorganisaties was er voor mij geen carrièreperspectief meer. Dat vond ik wel belangrijk, dus ben ik weer verder gaan kijken. Sindsdien heb ik diverse kortlopende contracten gehad bij verschillende werkgevers. De omstandigheden leidden er jammer genoeg steeds toe dat er geen contract voor onbepaalde tijd gegeven kon worden.

Ik merk wel dat hoe ouder ik word, hoe lastiger het is om weer aangenomen te worden. Mijn laatste baan vond ik via mijn netwerk. Het bedrijf had een behoorlijk planningsprobleem dat ik in redelijk korte tijd voor hen kon oplossen. Voor het reguliere werk, namen ze liever een jonger iemand aan, onder het mom dat ik het werk met de computer niet snel genoeg oppikte.

Natuurlijk is het goed dat ik daar mooi werk heb kunnen leveren en dat de klus geklaard is. Maar ik zou graag voor langere tijd aan de slag willen. Het was dus toch weer een teleurstelling.

Inmiddels ben ik een doorgewinterde sollicitant. Ik ken het klappen van de zweep wel. Solliciteren op vacatures werkt, zeker voor iemand van mijn leeftijd, niet. Ik moet het hebben van mijn netwerk. Mijn generatie heeft niet geleerd om zichzelf aan te prijzen, maar dat moet je toch gaan doen.

De tijd die werkloosheid met zich meebrengt heb ik aangegrepen om mezelf verder te ontwikkelen als mens. Er zijn zo veel boeken over persoonlijke groei, daar heb ik, nog steeds, veel baat bij gehad.

Het is zo belangrijk om niet bij de pakken neer te gaan zitten. Je kunt niet stil blijven staan, daar word je gek van. Relativeren is noodzakelijk. Er zijn veel ergere dingen in het leven en je moet er het beste van maken. Dat doe ik steeds. Ik krik mezelf mentaal op en dan ga ik eropuit: netwerken.

Ik ben net weer begonnen op een interessant project, in eerste instantie voor een half jaar. Ik ben benieuwd!

broek op moet houden, is het volkomen duidelijk. Nu het je baan betreft, is het niet anders: de werkgever gaat door met diens onderneming en jij gaat verder, op een andere plek. Je pakt je persoonlijke spullen weer op en je vertrekt, met onder je arm alle ervaringen en de persoonlijke ontwikkeling die daarmee gepaard ging, voortkomend uit je werkzaamheden tijdens het dienstverband.

Zo hebben jullie het afgesproken in het contract, dat jullie beiden ondertekend hebben bij aanvang van de arbeidsrelatie.

Dit is vergelijkbaar met trouwen onder huwelijkse voorwaarden. Daar is niets mis mee, behalve wanneer de doelen die beide partners voor ogen hebben van elkaar verschillen. Maar dat komt pas naar voren wanneer er een beroep op dat contract gedaan moet worden: bij het afscheid.

### Getrouwd met de organisatie

Jij zet je talenten naar beste kunnen in binnen de organisatie. Jij werkt naar eer en geweten, je leert bij, je denkt mee, je doet je best, je ergert je, je maakt je hard voor verbeteringen en je maakt er steeds weer het beste van. Voor jou is de organisatie van wezenlijk belang. De baan bij deze organisatie is zeer bepalend voor je leven. Je brengt er een groot deel van je tijd door en de inkomsten die je daardoor geniet, financieren al je noden en wensen.

De organisatie is echter geen persoon. De organisatie is opgebouwd uit een groep personen, van de directeur tot aan de magazijnman, die ieder voor zich, zich inzetten voor de organisatie. De onderneming is ooit vanuit een idee of gedachte ontstaan en is uitgegroeid tot wat het nu is.

Het belangrijkste doel van de organisatie is het voortzetten van dat idee, het behoud van de organisatie en wanneer dat mogelijk is, meestal ook het realiseren van winst en groei. Daarom belooft een werkgever nooit om je – in goede en in slechte tijden – in dienst te houden. Hoezeer ze je inzet ook waarderen, in slechte tijden kan het

contract met jou en andere medewerkers een blok aan hun been zijn en dus wordt het beëindigd.

De mensen die betrokken zijn bij de beslissing en het brengen van de slechtnieuwsboodschap vinden het over het algemeen net zo vervelend om afscheid te moeten nemen, als jij. Maar net als jij, moeten ook zij door met leven en werken. Wanneer het besluit genomen is, en de uitvoering daarvan – het afscheid nemen van jouw persoon – afgehandeld is, moet men toch weer over tot de orde van de dag.

Zelfs al wensen ze je persoonlijk het allerbeste toe. Het is van belang dat de organisatie overleeft. Zij moeten bovendien nog verder in diezelfde organisatie. In dat belang kan het gebeuren dat één of meer mensen het veld moeten ruimen.

Laat jij nou net diegene zijn. Daar sta je dan met al je inzet, toewijding en je goede ideeën, aan de kant gezet en verdrietig. De kans is groot, dat je je, net als wanneer het de relatie met je partner zou betreffen, miskend, verdrietig en ondergewaardeerd voelt.

Het rottige gevoel is vaak zo groot dat je ook nog eens hartstikke kwaad bent. Dit hoeft natuurlijk niet voor jou op te gaan, maar dit is wat ontslag met veel mensen doet.

**Bekeken vanuit het perspectief van iemand die z'n ontslag kreeg, kom je maar heel zelden een verhaal over een werkgever tegen die goed met ontslag omgaat.**

### Nare ervaring

Wanneer je iemand spreekt op een feestje blijkt vaak dat ze blij zijn met hun werk. Ze zijn trots op de club waar ze deel van uitmaken. Natuurlijk is er wel eens wat, maar dat is overal zo. Dus zijn ze blij en blijven trouw aan hun werkgever.

Maar dan komt het ontslag. Vrijwel iedereen die ontslagen is, heeft een verhaal te vertellen over de vervelende, soms zelfs schofterige

manier waarop het afscheid nemen verlopen is. Ook komen dan de verhalen over misstanden en miskleunen boven, die daarvoor nog met de mantel der liefde toegedekt werden. Wanneer je kijkt vanuit het perspectief van iemand die z'n ontslag kreeg, kom je maar heel zelden een verhaal over een werkgever tegen die het goed doet of deed.

Eigenlijk is dat vreemd, want er is een heel leger HR-specialisten aan de gang om alle personele aangelegenheden zo professioneel mogelijk te begeleiden.

Hoe kan het toch dat bij baanverlies juist HR-medewerkers, maar ook de managers en collega's waar je jarenlang goed – of in ieder geval goed genoeg, anders was je wel weggegaan – mee door de bocht kon, zich van zo'n andere kant laten zien, op het moment dat ze, uitgerekend jou, moeten ontslaan?

De verhalen van al die horden mensen die op een nare manier hun voormalige werkkring verlaten hebben, zijn natuurlijk legitiem. Zo hebben zij hun ontslag ervaren.

Ook jij hebt je eigen verhaal. Misschien verliep het afscheid bij jou wel van een leien dakje, maar de kans is groot dat ook jij een nare smaak overgehouden hebt aan het afscheid en de manier waarop dat proces verliep.

Er is bij zo'n afscheid natuurlijk altijd een spanningsveld tussen jouw belangen en die van de werkgever. Al is het maar vanwege de financiële afwikkeling en begeleiding die ze al of niet bereid zijn je te bieden op weg naar een volgende baan. Het kan gebeuren dat je werkgever daarbij, naar jouw smaak, niet altijd even kies gehandeld heeft.

Wie dat overkomt, voelt zich vaak gekwetst en teleurgesteld. Toch kun je niets veranderen aan wat er gebeurd is. Daarom loont het de moeite om na te gaan hoe deze vervelende situaties keer op keer blijven ontstaan, zelfs bij organisaties die bekend staan om hun goede werkgeverschap.

In het relatieboek *Gefeliciteerd met je echtscheiding* wordt een gelijksoortige situatie besproken. Zie het even in de sfeer van de relatie met je levenspartner. Hoe kan het dat mensen die eerst zo veel van

elkaar hielden toch met veel ruzie en bombarie uit elkaar gaan? Er bestaat een theorie dat het proces van loslaten gebaat is bij de negatieve gevoelens voor de partij die je voorheen voornamelijk positief beoordeelde.

Heb je zo'n nare ervaring nodig om los te laten en verder te kunnen gaan? Je zult je een stuk beter voelen wanneer je begrijpt waarom dingen lopen zoals ze lopen. Wat nog belangrijker is, is dat je begrip voor de situatie je zal helpen om niet te blijven hangen in het proces van afscheid nemen.

### De uitwisseling

Organisaties hebben mensen nodig om bepaalde taken te vervullen. Mensen hebben een baan nodig om in hun levensonderhoud te voorzien. Zo vinden werkgever en werknemer elkaar. Sec gezien gaat het om een zuiver economische uitwisseling. Werk in ruil voor salaris en vice versa. Maar zo zuiver is de uitwisseling in de praktijk niet. Je bent geen robot die zonder persoonlijkheid werk uitvoert.

Je brengt jezelf mee naar je werk en dat geldt voor iedereen die voor de organisatie werkt. Met jezelf neem je je talenten, interesses, gewoonten, zienswijzen en al je zwak- en stekeligheden mee. Dat is wat het zo leuk en interessant maakt. Al die mensen werken samen om een bepaald resultaat te bereiken waar iedereen naar beste kunnen zijn steentje aan bij kan dragen.

### Geen hobbyclub

De organisatie, vaak ontstaan vanuit het brein van één of enkelen, die oog hadden voor mogelijkheden om bij te dragen aan de maatschappij met een bepaald product of een bepaalde dienst, bestaat bij de gratie van alle werknemers die samen de boel draaiende houden.

Maar zoals je eerder al kon lezen, is het doel van de organisatie,



### Simon Stoltz, interim HR-manager, auteur en columnist

Na 30 jaar actief te zijn binnen HRM, zie ik dat binnen organisaties nog steeds dezelfde fouten worden gemaakt als het om personeelszaken en samenwerken gaat. Zo is HRM binnen veel organisaties niet vertegenwoordigd in het managementteam.

Alsof de factor mens geen onderdeel uitmaakt van het strategisch beleid. Dat maakt dat er afstand bestaat tussen directie en HRM, waardoor HRM steeds achter de feiten aanloopt en niet eerder in actie kan komen dan nadat zaken misgaan in de samenwerking. HRM is dan de discipline die repareert in plaats van de strategische partij die de organisatie hiervoor behoedt.

Zelfs in situaties waarin HR wél deel uitmaakt van het managementteam is dit nog steeds vaak het geval. Je zou verwachten dat voor organisaties duidelijk is dat arbeid en talent de cruciale factoren zijn voor het succes van de organisatie.

Tijdens economisch zware tijden wordt het ontbreken van de strategische rol van HRM pijnlijk duidelijk wanneer er gereorganiseerd moet worden. Er wordt dan gemakkelijk gekozen voor het bewandelen van de arbeidsrechtelijke weg, liefst nog door inschakeling van een advocaat.

Dat gebeurt dan zonder aanzien des persoons. Geen wonder dat veel medewerkers zich dan onheus bejegend voelen wanneer hen ontslag ten deel valt. Als HRM-man in hart en nieren vind ik dat daar nog veel verbetering mogelijk is.

#### **Speel open kaart als dat kan**

Mensen die nu hun baan verliezen moeten vooral niet uit het

oog verliezen dat de oorzaak veelal gelegen is bij de economische recessie. Het is belangrijk om jezelf niet als persoon af te gaan breken en met een slecht zelfbeeld thuis te gaan zitten. Dat leidt nergens toe. Zou je in een goedlopende economie je baan verliezen, dan zou je gemakkelijk weer aan de bak komen.

Nu kost het wat meer moeite, maar dat hoeft je niet direct als tegenslag te beschouwen. In de praktijk blijkt vaak dat mensen die ontslagen worden of anderszins uitvallen, vaak als gevolg van te hoge stress, niet op de goede plek zitten.

Mensen nemen hun baan en de daarmee gepaard gaande veiligheid als uitgangspunt en verliezen daarmee zicht op het pad waar hun persoonlijke ontwikkeling toe leidt.

Wanneer HRM goed gepositioneerd is in de organisatie, kan een personeelsfunctionaris veiligheid creëren door loopbaanpaden te bespreken. Zonder deze veiligheid durven medewerkers geen openheid van zaken te geven over hun wensen en dromen. Daardoor kunnen zaken danig uit de hand lopen.

Het komt maar al te vaak voor dat mensen zich niet ziek durven te melden en doorgaan tot het uiterste punt bereikt is, uit angst om vooraan te staan wanneer het op ontslagen aankomt.

Ook zie je dat mensen hun visie op het werk niet durven te uiten om maar niet buiten de boot te vallen. Als dat gebeurt, blokkeert de natuurlijke stroom en levenslust van zo'n medewerker. Dat uit zich in symptomen als onverschilligheid, teneergeslagenheid en cynisme. Zo'n houding is als een rotte appel in de mand.

Het grijpt om zich heen en beïnvloedt de hele organisatie. Werkgevers raad ik dan ook altijd aan om de menselijke maat in acht te nemen. Door met elkaar in gesprek te blijven kun je een ontslag, hoe vervelend ook, toch in harmonie afwickelen.

Voor werknemers is mijn advies om het gesprek aan te gaan met je leidinggevende en/of personeelsfunctionaris en hen uit te nodi-

gen tot emotionele betrokkenheid. Jaag hen niet tegen je in het harnas, maar maak hen tot je medestanders en dring op samenwerking aan. Niet altijd gemakkelijk, maar wanneer je het hoofd koel kunt houden, kom je vaak een heel eind.

naast goede dienstverlening en uitstekende producten leveren, niet om fijn samen te werken.

De organisatie is in de eerste plaats in het leven geroepen om geld te verdienen, het is nu eenmaal geen hobbyclub. Er moet winst gemaakt worden, daardoor kan de gezonde toekomst van de organisatie veiliggesteld worden.

Dit zal je allemaal niet vreemd in de oren klinken. Het is zo logisch als het maar zijn kan. De organisatie heeft een winstoogmerk, net zoals jij. Ook voor ngo's (niet-gouvernementele organisaties) en overheden, die geen winstoogmerk hebben, geldt dat ze een bepaald doel dienen. Om dit doel te kunnen blijven dienen, is het belangrijk dat hun voortbestaan gewaarborgd is.

**Met jezelf neem je je talenten, interesses, gewoonten, zienswijzen en al je zwak- en stekeligheden mee naar je werk.**

Wanneer je werk verricht in een betaalde functie, ga je daar niet lang mee door, wanneer de betaling stopt. Logisch, want je hebt geld nodig om in je levensonderhoud te voorzien. Het is net zo normaal dat organisaties winst moeten maken, danwel voldoende kostendekkend moeten zijn om voort te kunnen bestaan.

Om dat voor elkaar te krijgen opereert een organisatie in een markt van vraag en aanbod. Deze markt wordt op macroniveau de economie van onze samenleving genoemd.

Iedereen weet dat de economie constant aan veranderingen onderhevig is. Trends, ontwikkelingen, innovaties, voorkeuren van consumenten, regelgeving en nog veel meer aspecten zorgen ervoor dat de markt waarin een onderneming opereert dynamisch van aard is.

Daar moet de organisatie goed mee om weten te gaan. Dit gaat zowel op voor commerciële instellingen als voor overheden en andere organisaties zonder winstoogmerk. Managers zijn steeds bezig om de personele bezetting af te stemmen op de geprognoseerde omzetten en inkomsten.

Toen de economische crisis in alle hevigheid toesloeg, kwam al snel een aantal bedrijven met lege orderportefeuilles te zitten. Teruglopende omzetten zetten de winstcijfers onder druk, omdat de kosten niet in gelijke tred afnamen. Een bedrijf kan niet zo 1-2-3 medewerkers laten gaan waar ze contractueel verplichtingen mee aangegaan zijn. Ook ngo's en overheden met teruglopende budgetten staan voor dezelfde uitdaging.

Deze problematiek is van alle dag. Ook in tijden van hoogconjunctuur gaan ondernemingen failliet door de marktwerking en falend management. We zitten nu in een periode van laagconjunctuur, waardoor veel meer mensen te maken krijgen met reorganisaties en faillissement, resulterend in baanverlies.

### Jouw toko

Jouw doel om in je levensonderhoud te voorzien is ondergeschikt aan het doel van de organisatie om voort te kunnen bestaan. Wanneer een onderneming dat anders ziet, bestaat de kans dat niet alleen jouw baan moet verdwijnen, maar heel het bedrijf te gronde gaat. Daarom zul je altijd het onderspit delven wanneer jouw bijdrage aan de organisatie niet meer relevant is voor de organisatie. Jij hebt daar zelf op de korte termijn weinig of niets over te zeggen.

Het is aan de organisatie om dat te bepalen. Veel werknemers vinden dit erg moeilijk om mee om te gaan. Het zou helpen om te bedenken wat jij zou doen, wanneer je zelf de eigenaar van het bedrijf was.



foto © DGZ



Marga Hoek, directeur van *De Groene Zaak*, initiator en voorzitter van *Het Groene Brein*, auteur van het boek *Zakendoen in de nieuwe economie\**

Marga Hoek straalt zelfverzekerdheid en daadkracht uit. Tijdens ons gesprek geeft ze blijk van een absoluut vertrouwen in de omwenteling die gaande is. “De noodzaak is groot en er is geen weg terug. We zijn al lang onderweg,

dus laten we vooral doorzetten en er iets moois van maken. We moeten om. Small is the new big”, zegt Marga. Wat bedoelt ze daar eigenlijk mee?

De wijk vormt de essentie van de nieuwe economie. Neem nou de postbode. De postbezorger komt in heel de wijk en kent zo de mores en de makken. Die postbode kan een signaalfunctie hebben en als bruggenbouwer fungeren. Althans, dat kan wanneer je die postbode vanuit z’n kracht laat werken.

Dat staat haaks op de schaalvergrotingen en voortdurende efficiëncyslagen waar de oude economie om bekend staat. Die werkwijze maakt mensen tot arbeidskrachten die alleen uitvoerend en daardoor uniform en inwisselbaar zijn.

De schraalheid die dat met zich meebrengt zie je terug in de verarming van onze cultuur en de toenemende grijsheid van het menselijke bestaan. Op micro- en op macroniveau komen we in een burn-out terecht. De oude economie stort in waar we bijstaan en is overduidelijk niet langer volhoudbaar\*\*.

### Anders en beter

Zolang we door blijven gaan op de oude manier, blijven we met een slecht functionerende economie en maatschappij opge-

scheept zitten. Wie de omslag maakt ziet dat veranderingen leiden tot nieuwe werkgelegenheid en welvaart op vele vlakken. Toekomstbestendige ondernemingen richten zich op holistische verduurzaming.

Daarbij maken ze gebruik van parallelle ontwikkelingen zoals digitalisering en globalisering: globalisering en lokalisering in één. Het holistische aspect vertaalt zich ook in een andere benadering van arbeidskrachten. Zoals men nu mensen afschrijft omdat ze ‘te oud’ zijn is treurig. Juist ervaring en senioriteit vertegenwoordigen een enorme waarde. Dat de opleidingen voor onze jeugd nog steeds gericht zijn op achterhaalde zienswijzen uit de oude economie is ronduit schandalig, stelt Hoek.

Veel leerlingen worden nog altijd onderwezen in de oude, niet volhoudbare, economie. Een belangrijk voorbeeld zijn de lessen over traditionele distributieketens die aanbodgestuurd zijn en waarin niet samenwerking, maar winstmarges het doel zijn. Dit systeem leidt tot prijsdruk en vertekening van werkelijke waarden voor grondstof, arbeid en kapitaal.

Zo holt het systeem zichzelf uit. Steeds meer partijen moeten voor of onder kostprijs werken. Als het partijen in ontwikkelingslanden betreft, vinden we dat zelfs volkomen normaal.

De gevolgen van deze oude werkwijze behoorden lange tijd tot de ver-van-mijn-bedshow. De uitholling gaat echter door en komt steeds dichterbij. Vandaar dat steeds meer partijen onderkennen dat er een kentering móet komen. In Japan wordt een betere samenwerking tussen partijen in de keten al door wetgeving afgedwongen. In Europa is het nog niet zover.

Toch pakken de koplopers het al op. Zij nemen hun verantwoordelijkheid en pionieren naar volhoudbare samenwerkingen waarin men gezamenlijk innoveert en de kosten draagt. Dat is voor ons allemaal de toekomst.



Schiet nou niet meteen in je vaste oordelen, maar probeer je echt in te denken hoe het zou voelen als de organisatie uit jouw geestesoog ontsproten zou zijn, en je je al jarenlang hard gemaakt zou hebben voor het opbouwen van je eigen toko.

Welke beslissingen zou jij nemen om een zo gunstig mogelijk toekomstscenario, zowel op korte als op lange termijn, zeker te stellen?

### Ging het mis?

Toen de relatie ontstond, zijn jullie direct onder huwelijkse voorwaarden met elkaar verder gegaan.

Jullie relatie werd vormgegeven door het ondertekenen van het arbeidscontract. Daarin stond duidelijk vermeld hoe jullie uitwisseling van financiën en arbeid verrekend zou worden, aangevuld met een aantal afspraken om jullie relatie zo prettig mogelijk te laten verlopen. Ook is duidelijk afgesproken hoe jullie zouden handelen in het geval één van beide partijen, of beide partijen in gezamenlijkheid een einde wilden maken aan de relatie.

Dat de relatie geen stand zou houden, was van het begin af aan duidelijk. Er is in die zin dus niets misgegaan.

**De arbeidsrelatie was altijd bedoeld een tijdelijke te zijn.**

Hooguit is er iets misgegaan in de communicatie rondom het ontslag. Dat dat gebeurt is redelijk normaal, gezien de vele mensen die het meemaken. Maar normaal is niet hetzelfde als natuurlijk.

Het lijkt wel of na het tekenen van het contract en het positief verlopen van de proeftermijn, werknemers massaal vergeten dat de arbeidsrelatie altijd bedoeld was een tijdelijke te zijn. In het verleden kwam het veel voor dat mensen hun leven lang voor dezelfde werkgever werkten.

Met het voorbeeld van vorige generaties in gedachten, was dat misschien ook jouw ideaal. Toch weet iedereen dat lifetime employment anno nu voor nog maar weinigen weggelegd is.

Niet alleen omdat organisaties dynamischer van aard geworden zijn. De mens is zelf ook ondernemender en avontuurlijker geworden. We neigen zelf ook naar meer verandering.

**Wat er werkelijk mis ging is de perceptie die je had over de eindigheid van je baan.**

Medewerkers vinden het tegenwoordig heel normaal om om de zoveel jaar van werkgever te veranderen. Om je heen kijken en kansen grijpen zorgt vaak voor betere carrièrekansen en een hoger salaris.

Dat de werkgever in je geïnvesteerd heeft en ook een verlies lijdt bij jouw vertrek, wordt dan gemakkelijk buiten beschouwing gelaten. Dat vinden we heel normaal.

Wanneer het andersom is, wat net zo legitiem is, is het wel 'Leiden in last'. Wat er werkelijk mis ging is de perceptie die je zelf had over de eindigheid van je baan. Daarom ben je zo teleurgesteld geraakt. En daarom kun je het verhaal vertellen wat jij te vertellen hebt over jouw ontslagzaak.

Het belangrijkste wat je hieruit op kunt maken is dat de manier waarop je je ontslag tot nu toe gezien hebt, je een boel sores en ellende bezorgd heeft. Nu je deze weeffout in je verwachtingen ten opzichte van je (voormalige) werkgever ontdekt hebt, kun je gaan ontdekken hoe je het ook anders kunt benaderen.

In een boek met de titel *Gefeliciteerd met je ontslag* kun je verwachten dat je geholpen wordt om uiteindelijk een goed gevoel over te houden aan je ontslag.

En dat zal zeker gebeuren. Dit boek is jouw *gelukspil* die je op kansen en mogelijkheden wijst, waardoor je over niet al te lange tijd, in kunt zien wat een geweldig mooi cadeau besloten ligt in je ontslag.

Nu zit dat cadeau nog verstopt onder een lelijke verpakking, maar in de volgende hoofdstukken halen we samen laag voor laag die lelijke verpakking eraf.

Maak je geen zorgen, het komt allemaal goed!

---

## Hoofdstuk 3

# Het hakt erin

**D**e dag waarop iemand bij z'n nieuwe werkgever aan de slag gaat, treedt diegene toe tot de groep mensen die samen het bedrijf vormen. De 'nieuwe' maakt kennis met de collega's waarmee hij vanaf dan gaat samenwerken. Natuurlijk moet iedereen eerst aan elkaar wennen en het is zeker niet gezegd dat je automatisch met iedereen even goede vrienden bent.

Toch wordt de vreemde eend in de bijt opgenomen in de groep. Zo blijft het, voor kortere of langere tijd, tot je zelf besluit te vertrekken of tot het moment van ontslag.

Wat de aanleiding voor je ontslag ook was, het resultaat ervan is dat je uit de groep gestoten wordt. Je bent opeens teamlid af. Heel concreet zorgt het ervoor dat de groep zonder jou doorgaat. Vanaf dan hebben ze je niet meer nodig. Sterker nog, ze blijken meestal al snel heel goed zonder jou te kunnen. Al jouw inzet en talenten: ze zitten er niet meer op te wachten.

Dit scenario wordt prachtig verfilmd in *About Schmidt*, waarin een glansrol voor Jack Nicholson is weggelegd. Verwacht geen leuke actie-film deze keer. In de film wordt het verhaal verteld van Schmidt, die jarenlang zeer consciëntieus zijn werk deed. Het verhaal start op zijn laatste werkdag voor hij met pensioen gaat.

Wanneer hij later nog eens terug gaat naar zijn oude werkplek omdat hij nogal met z'n ziel onder z'n arm rondloopt, ziet hij nog net hoe al zijn zorgvuldig opgebouwde dossiers en al zijn andere papierwerk in een grote container gekieperd worden. De film laat zien hoeveel moeite het hem kost om weer zingeving en plezier in zijn leven te vinden.