

Financieel | 12 september 2018

De Telegraaf

EXPERTS: MANAGERS ZIEN PRIVÉSORES OVER HET HOOFD

'Lief zijn bij scheiding'

door Martijn Klerks

Scheiden doet lijden, ook op het werk. „Voor mensen die tegen een burn-out aan zitten, kan het de laatste druppel zijn”, zegt Arnold Bakker, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.



Wie zich na een scheiding op werk stort, blijft daar maar piekeren. Foto 123RF

Juist deze maand, die traditioneel meer scheidingen kent vanwege tijdens de zomer op de klippen gelopen huwelijken, komt Bakker met nieuw onderzoek naar het effect van dergelijke major life events op iemands prestaties op het werk.

Bakkers onderzoek gaat in tegen de gedachte dat harder werken helpt als je in scheiding ligt. Integendeel: „Problemen in je privéleven werken door op je werk. En andersom. Je

denkt er constant over na, je piekert erover, en daardoor kom je niet meer toe aan de dingen die je werk leuk maken, zaken als autonomie en creativiteit”, zegt Bakker.

„Het klopt dat je afleiding moet zoeken, iets waar je helemaal in opgaat, maar werk is daar geen goede kandidaat voor. Ik zou er eerder voor kiezen om volop bezig te gaan met een hobby, een sport bijvoorbeeld. Of ga helemaal op in een film, of ga een eind zeilen.”

Aan de andere kant: even helemaal stoppen met werken is óók geen goed idee, zegt Bakker, en twee scheidingsexperts zeggen het hem na. „Werk maakt dat je je nuttig voelt”, zegt Yorick Saeijs, oprichter van adviesbureau Werk & Scheiding. Professioneel scheidingsbegeleider Brechje van Geenen: „Met werk hou je nog een beetje structuur in je leven. Je hebt een reden om op tijd op te staan, om je netjes aan te kleden.”

Als werkgever kun je, in plaats van iemand tijdelijk naar buiten sturen, coulant zijn in de uren die een werknemer maakt, zegt de scheidingsbegeleider. „Wellicht heeft een werknemer 's ochtends even tijd nodig om de kinderen naar school te brengen, of heeft hij een gesprek met de mediator. Dat soort maatregelen helpt.”

Van Geenen scheidde zeven jaar geleden zelf, en had toen een werkgever die veel voor haar deed. „Ik mocht tijdelijk minder gaan werken, en onder werktijd naar een coach, die mijn baas ook voor me betaalde.” Zo uitgebreid hoeft niet elke werkgever bij te springen, zegt ze nu, maar managers mogen wel wat meer oog hebben voor de beslommingen van hun mensen. „De meeste werkgevers zien een scheiding toch als een privéprobleem, is mijn ervaring. Terwijl privé en werk echt niet van elkaar te scheiden zijn.”

Sommige werkgevers weten het niet eens als een personeelslid een scheiding doormaakt, zegt ook Saeijs. „Of je steun krijgt van je baas en je collega's, hangt erg van de bedrijfscultuur af. Ik ken ook organisaties waar de competitie zo groot is, dat collega's staan te juichen als iemand even niet komt.”

Uiteindelijk gaat het erom dat een leidinggevende zijn mensen goed kent, en op het juiste moment vraagt of er misschien iets aan de hand is, zegt Van Geenen.

Saeijs: „De meeste mensen komen hun scheiding door zonder ziek te worden, maar je moet als manager wel aanvoelen wanneer het echt dreigt mis te gaan. Iemand moet zichzelf niet kapot werken. En wees je ervan bewust dat de hardste klap soms ná de scheiding komt, als iemand ineens beseft hoe stil het thuis is.”

„Het gaat om een open cultuur, om vertrouwen om zulke privé zaken bespreekbaar te maken”, legt Van Geenen uit. Wat niet wil zeggen dat werknemers álles over hun scheiding moeten vertellen. „Laat de details achterwege, en praat er met een beperkte groep collega's over. Voor je het weet heeft iedereen een mening over hoe je het moet doen.”

