

Solliciteren en daten, ZZP'ers en singles

Wat kunnen de arbeidsmarkt en de liefdesmarkt van elkaar leren?

Zoeken, gematcht worden, enthousiast worden of juist afknappen, rondhoppen of heel loyaal zijn, het zijn werkwoorden die zowel in de liefde als op werkgebied voorkomen. Ik ontdekte dat er heel wat overeenkomsten zijn en dook er eens in. Ik vind het leuk om dan een overzichtje te maken..

Esther Perel, een bekende Vlaamse relatie- en psychotherapeut, richt zich na jaren van het helpen van stellen, nu ook op de werkvloer en ze maakt ook verschillende vergelijkingen tussen liefdesrelaties en werkrelaties. “De werkvloer is net als het huwelijk: we verwachten er te veel van”. In haar podcast How's Work? geeft ze therapie aan mensen die niet gelukkig zijn op het werk.

Zelf heb ik 25 jaar werkervaring. Ik werkte in loondienst en als ZZP'er. Ik spreek voor mijn werk veel zelfstandig werkende mensen over hun werk en ik ben sinds kort bestuurslid van de Werkvereniging, het belangenplatform voor Modern Werkenden met een nieuwe visie op de arbeidsmarkt.

🔒 Ik had banen, ik nam twee keer ontslag en werk ik nu al jaren als zelfstandige, maar stuur ook wel eens een sollicitatie uit. Ik ben nooit ontslagen, nooit opgebrand en had ook geen arbeidsconflict.

❤️ In de liefde maakte ik zowel meerdere lange relaties met en zonder contract mee, als het 'dating-leven' in verschillende decennia. Ook heb ik kinderen en maakte ik een scheiding mee.

Er zijn tussen beide werelden heel wat parallellen te trekken en er zijn ook verschillen. Ik breng ze in kaart en voeg er wat ideeën en verwonderingen aan toe.

DEEL 1: aspecten van een relatie

Gezien worden

Ieder mens heeft de behoefte gezien te worden. In de liefde wil iedereen gezien en geliefd worden, in werk wil iedereen gezien en gewaardeerd worden. En ergens bij horen, deel uitmaken van iets. Werken is immers veel meer dan een manier om geld te verdienen om van te leven. Werken is voor veel mensen een manier om zich te ontwikkelen, iets te betekenen.

De relatie als uitruil

🔒 Een werkrelatie is technisch gezien een uitruil van kennis en vaardigheden en tijd tegen geld en status, waardering en het gevoel ergens bij te horen. Het geld-deel is het beste meetbaar en staat daarom altijd vermeld. Hoe de collega's zijn is misschien wel belangrijker, maar daar kom je pas veel later achter. Dat staat niet in de vacature. Het aantal uren en het salaris wel.

❤️ In de liefde is, naast emotionele binding, technisch gezien, ook sprake van uitruil. Je hebt dingen voor elkaar over en je krijgt er andere dingen voor terug. In elke gezonde relatie is het immers “geven en nemen”. En ook hier, je hoort bij iemand, iemand hoort bij jou. Het is alleen

niet meetbaar, er is geen contract met uren en geld. Het is 0 of 1, je hebt een relatie of je hebt er geen.

Verwondering

Van oudsher is een vaste baan en een vaste liefdesrelatie het "ideaal" voor veel mensen. De realiteit is dat allang niet meer:

2,9 miljoen mensen hebben geen vaste baan (31,9% van de beroepsbevolking, [CBS](#))

3 miljoen mensen hebben geen vaste relatie (14% van de volwassenen, [CBS](#))

Wordt het niet eens tijd om deze ideaalbeelden los te gaan laten? Om afwisseling in plaats van vastigheid het ideaal te maken?

De gezonde balans

Het leven zou in balans moeten zijn. Tijd besteden aan anderen moet afgewisseld worden met tijd voor jezelf, om te ontspannen en om op te laden. Iemand die heel veel of heel hard werkt, misschien verslaafd is aan werken, heet een workaholic. Workaholic zijn werd in onze samenleving lange tijd, beloond met een ere-status, in plaats van erkend als een verslaving. Druk, druk, druk, was heel lang iets positiefs. Inmiddels is er veel aandacht voor de privé-werkbalans en willen de jongeren op de arbeidsmarkt vaak niet eens meer een full-time baan. "Er is meer in het leven dan alleen werk."

🔒 Burn-out raken is een groot probleem in Nederland. Jaarlijks ervaart 17% van de beroepsbevolking in Nederland burn-out klachten en symptomen, dat zijn ruim 1 miljoen mensen ([bron](#)). Dat leidt tot veel menselijk leed en veel maatschappelijke kosten. De hulp richt zich vaak alleen op het op de been krijgen van de "patiënt" en nog onvoldoende in het aanpakken van de oorzaak, vaak een onveilige of 'zieke' werkomgeving. Die mensen raakten niet voor de lol burn-out, de omgeving was er ook debet aan. Waarom wordt daar niet naar gekeken? Werkgevers met hoge ziekteverzuimcijfers en hoge burn-outcijfers moeten geholpen worden!

❤️ In de liefde is de balans tussen de één en de ander niet altijd op orde. Er zijn veel boeken en therapieën voor mensen die te veel of ongelijk liefhebben. Het fenomeen burn-out in de liefde bestaat ook. Dat treft mensen die de ander willen "redden" (zie ook [dramadriehoek](#)) en onvoldoende voor zichzelf zorgen. Een relatie die in balans is, qua geven en nemen, qua tijd voor de ander en tijd voor jezelf, is gezond voor beide partners.

De inzet

Hoe intensief een relatie beleefd wordt, verschilt. Vooral in werk. Nederland is immers kampioen part-time werken.

🔒 Mensen die bewust een part-time baan hebben, kiezen er voor om niet alle tijd van hun werkweek aan (klassiek) betaald werk te besteden. Ze kunnen het geld blijkbaar missen en ze willen ook tijd hebben voor andere dingen, zoals gezin, zorgen voor ouders, eigen onderneming, studie, vrijwilligerswerk etc. Het is volledig geaccepteerd in Nederland, al vinden sommige partijen in de politiek dat het voor de schatkist niet goed is, omdat er zo te weinig belasting binnen komt om in de toekomst alle sociale lasten te kunnen betalen. Dat macro-probleem komt echter helemaal niet aan bij de part-time werkers die privé-keuzes maken. De [Stichting Het Potentieel Pakken](#) wil het potentieel van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal benutten en zet in om contractuitbreiding bij organisaties en bij werknemers.

Pas bij een scheiding komen veel mensen, vooral vrouwen, er achter dat de part-time werkende ouder niet economisch zelfstandig is met alle gevolgen van dien.

Er zijn natuurlijk ook mensen die wel uren graag meer willen werken, maar dat niet kunnen of mogen of voor wie het financieel niet aantrekkelijk is.

Een tandartsassistente: *“Ik werk nu drie dagen en krijg huur- en zorg toeslag. Als ik vier dagen ga werken, verlies ik die toeslagen en werk ik die vierde dag dus “voor niets”. Ik kijk wel uit.”*

♥ In liefdesrelaties wordt geen onderscheid gemaakt in part-time en full-time. Toch zijn er in de praktijk wel verschillen. Er zijn immers mensen die bijna al hun vrije tijd met hun partner doorbrengen en er zijn mensen die, naast de relatie, veel tijd voor zichzelf of voor vrienden reserveren en dus “part-time” de relatie consumeren. En samen een huishouden delen of bewust kiezen voor een LAT-relatie is ook een duidelijk verschil. Emotioneel is de relatie dan wel full-time, de agenda-tijd is part-time. Andersom bestaat ook. Mensen kunnen qua agenda of huishouden een full-time relatie hebben, maar emotioneel al voor een deel vertrokken zijn, wellicht al verliefd op een ander. En de verhalen van iemand die twee (part-time) relaties heeft, dus vreemdgaat en en stiekem dubbellevens leidt, kennen we ook.

Er zijn dus overeenkomsten en verschillen tussen de twee werelden. En ze kunnen van elkaar leren.

Ik heb relaties opgedeeld in elf stappen. In deel 2 bekijk ik die stappen nader, in beide werelden. In deel 3 bespreek ik de mensen zonder vaste (werk)relatie.

DEEL 2: de stappen

Het proces van ‘geen relatie’ naar ‘relatie’ naar ‘eind van de relatie’ bestaat, mijn inziens, uit 11 stappen. Die natuurlijk niet altijd allemaal doorlopen worden. Maar wel in beide werelden bestaan.

1. De zoektocht

Zowel in de liefde als in werk, gaan mensen op zoek naar een relatie. Dat begint zo rond de 16 jaar. In de twintiger en dertiger jaren wordt er het hardst gezocht en ook in de vijftig en zestig kunnen mensen op zoek zijn naar werk- en liefdesrelaties. En ook 70+-ers zoeken soms actief naar (weer) een nieuwe liefdespartner. De mens is immers een sociaal dier en wil gezien worden.

♥🔒 “Daten” lijkt best op solliciteren. Een datingprofiel kun je zien als het CV, de eerste berichtjes als een sollicitatiebrief. Het geeft een eerste indruk en is bepalend voor wel of niet kennismaken. Je kunt via je netwerk een partner leren kennen, je wordt bijvoorbeeld aan iemand voorgesteld door een vriendin en je kunt via je netwerk aan een baan komen. Dat is natuurlijk niet letterlijk zo, je kunt aan een interessant contact komen. Om van dat contact een baan of een relatie te maken, moet je zelf van alles doen.

Er zijn allerlei marktplaatsen voor beide zoektochten. Van heel algemeen tot heel specifiek, voor elk wat wils. Zo is er een site met [vacatures in het HBO-onderwijs](#), er is een site met [vacatures in de culturele sector](#). En in de liefde is er, bijvoorbeeld, een [datingsite voor christelijke mensen](#) en één voor [50+-ers](#). Je kunt overal alerts instellen, zeggen wie je bent en wie of wat je zoekt en de profielen of vacatures komen vanzelf naar je toe.

Een groot verschil is dat een datingsite wederkerig is, gelijkwaardig. Mensen kunnen op elkaar reageren. Op een vacaturesite is het ongelijk. De werkgever plaatst een vacature en gaat zitten wachten tot de reacties binnenkomen. Als kandidaat chatten met een toekomstige collega, alvorens je beslist te solliciteren kan (nog) niet. Er is nog geen site waar baanzoekers zichzelf in de etalage kunnen zetten, behalve LinkedIn. Voor freelancers zijn er wel gespecialiseerde sites waar mensen op zoek naar werk zichzelf in de etalage kunnen zetten, zoals [Jellow](#) of [Professionalista](#).

Een timmerman: *“Toen ik laatst op zoek was naar een nieuwe baan, kwam mijn CV op de site van het UWV. Ik werd plat gebeld door werkgevers die me wilden uitnodigen. Ik had ineens een populair beroep, dat had ik nog nooit meegemaakt.”*

Uiteraard kunnen mensen ook een liefdesrelatie krijgen zonder dat ze actief op zoek zijn. Dat geldt minder voor banen, die worden bijna niet (meer) in je schoot geworpen. Je moet wel ergens solliciteren, ook als je gevraagd wordt via een bekende.

Zoeken is soms ook afgewezen worden

Bij het op zoek gaan naar een (werk)relatie, moet je je in instellen op teleurstellingen. Het kan zijn dat de ander je niet wil. Daar kun je van leren, mag je van balen en dan ga je op zoek naar de volgende. Zowel in de liefde als in werk. Soms duurt de zoektocht langer dan je wilt en verlies je de moed of motivatie. Een peptalk van een goede vriend of vriendin kan dan helpen. Of een pauze of een opleiding, zodat je profiel ge-upgrade wordt, aantrekkelijker wordt.

Een therapeut: *“Mensen kunnen bij het solliciteren te maken hebben met angst voor afwijzing, maar uiteindelijk hebben de meeste mensen toch inkomen nodig om te kunnen leven. Dus zullen ze toch gaan solliciteren. Een relatie heb je echter niet per sé nodig om te overleven. Er zijn best veel mensen die niet op zoek gaan naar een relatie, uit angst voor afwijzing.”*

2. De matching

De matching tussen twee partijen op werkgebied wordt meestal door mensen gedaan. Soms moeten HR-functionarissen heel veel brieven en CV's doornemen. En mensen hebben nu eenmaal vooroordelen, waar kandidaten nadelen van kunnen ondervinden, denk aan (onbewuste) discriminatie op leeftijd, geslacht, diploma, geboorteplaats of achtergrond. Nu wordt dit selecteren van de vele kandidaten steeds meer door algoritmes gedaan, zowel in HR als in de liefde. In recruitmentland zijn nieuwe tools als [Manatal](#), [Seedlink](#), [Equalture](#) en [Recrout](#) er om HR-managers het selectiewerk uit handen te nemen. Deze software 'leest' en scoort CV's. Ik hoop dat deze algoritmes geen vooroordelen hebben. Vacaturesite [Indeed](#) biedt eigen assessments aan zodat kandidaten al een test moeten doen voor ze reageren. Daarmee trek je de juiste kandidaten naar je toe, is het idee.

♥ De matching in de liefde wordt door vrienden gedaan, soms door commerciële relatiebemiddelingsbureau's, vergelijkbaar met recruitmentbureau's, maar steeds meer door algoritmes op sites en apps. Bij [Paiq](#), bijvoorbeeld, krijg je bij elke kandidaat een matchingscore te zien. Hoe hoger de score, hoe beter je matcht op de, door Paiq bepaalde, velden. Daarnaast kun je de juiste kandidaten naar je toe trekken door zelf een quiz (assessment) te ontwerpen waar mensen door heen moeten. Geven ze het, volgens jou verkeerde antwoord, dan vallen ze af. Bij [Tinder](#) en [Bumble](#) kijken de gebruikers vooral naar de foto's, het uiterlijk. Je moet hier jezelf echt marketen, iets wat vrouwen vaak beter aangaat dan mannen, weet ik uit ervaring.

Datingsite [Parship](#) maakt gebruik van een persoonlijkheidstest die je dus moet invullen als gebruiker. Parship vergelijkt 30 persoonlijkheidskenmerken en stelt vervolgens partners aan je voor die, volgens hen, bij jou passen. Ook [Elitedating](#) doet suggesties na het invullen van een persoonlijkheidstest.

In het TV-programma [Married at first sight](#) worden mensen wetenschappelijk gematcht. Deze relaties houden bijna nooit stand. Blijkbaar is er meer dan de wetenschap kan vangen, dat bepaalt of twee mensen bij elkaar passen. Ook bij het TV-programma [First Dates](#) wordt met zorg gematcht op kenmerken die mensen zelf hebben aangeleverd. Ook daar komt bijna nooit een relatie uit voort.

Ook in werk wordt er zorgvuldig gematcht en worden er allerlei tests gedaan. En blijkt iemand soms toch niet te voldoen, niet op zijn plek of niet te passen in het team. Succesvol matchen is best moeilijk.

Idee

Stel je voor, een datingsite voor werknemers en werkgevers, waar niet de vacature centraal staat, maar de mensen met wie je gaat samenwerken. Dus er staat een profiel van een team dat een nieuwe collega zoekt. En een geïnteresseerde kan met de teamleden chatten en zo zelf inschatten of dat team leuk is om deel van uit te maken.

Verwondering

*Wat wordt er nog weinig met voice en video gedaan. Sinds corona zijn dating-apps er mee begonnen, heel af en toe zie je een sollicitatievideo gevraagd worden bij een vacature. Het geeft toch een veel rijker beeld van iemand dan een platte tekst?
En een datingapp die bestaat uit voicemail's, lijkt me best interessant.*

3. De kennismaking

❤️🔒 Voor de eerste date en voor een sollicitatiegesprek zijn de meeste mensen enigszins zenuwachtig. Het gesprek moet immers soepel verlopen. De eerste minuten zijn cruciaal, terwijl er toch vaak een uur voor wordt uitgetrokken. Beide partijen 'snuffelen' aan elkaar. Zien we het zitten met elkaar, passen we bij elkaar? Dit is vergelijkbaar in werk, het sollicitatiegesprek, en in liefde, de eerste date.

Idealiter zijn deze situaties voor beide partijen gelijkwaardig, zowel in de liefde, als in werk. Helaas is dat niet altijd het geval. Het kan voor de ene partij veel luchtiger zijn, want "ik heb lekker veel keus" en voor de ander veel wanhopiger, "nu moet het lukken!". Dat maakt dat het wachten op de reactie van de ander een lastige tijd kan zijn.

Licht en luchtig, zonder hooggespannen verwachtingen de eerste kennismaking ingaan, voorkomt al te grote teleurstellingen. Word niet verliefd op een datingprofiel, word niet verliefd op een functieprofiel. Wees nieuwsgierig en open naar de mens tegenover je. Je hebt in beide werelden veel meer informatie nodig dan de gepresenteerde teksten om te bepalen of de ander ook voor jou interessant en aantrekkelijk is. Dus stel vragen, maak het gesprek gelijkwaardig.

In de studentenscene bestaat er speeddaten met werkgevers. Korte gesprekjes met "nieuwe kandidaten" en dan, na 5 minuten, doorschuiven. In de liefde is het een bekende datingvorm.

4. De nadere kennismaking

♥ Als de eerste kennismaking goed verlopen is, gaat de prille relatie verder. In de liefde heet dat 'daten'. De *millenials* hebben hier allerlei termen voor, die ik hoorde in de podcast [Datevermaak](#). Er is de *scharrel*, iemand met wie je af en toe seks hebt, de *twarrel* (twijfelachtige scharrel), de *kwarrel* (kwalitieve scharrel, met relatiepotentieel), *prela*, hier start de exclusiviteit en dan pas de Relatie.

🔒 Op werkgebied heet een nadere kennismaking 'een vervolgggesprek'. En soms ook een dagje meelopen of stage lopen. Dan pas maak je echt kennis met het werk en met de collega's, die een belangrijke factor zijn in je werkgeuk. Ook kan het zijn dat je een assessment moet doorlopen, dan wil de ander meer van jou weten en investeert in een test-instrument. Dat doen ze niet bij iedereen, dus je bent er dichtbij! Zorg dat jij ook meer van de ander te zien krijgt. Je toekomstige collega's zijn belangrijk!

5. Het startpunt

♥ "Wil je verkering met me?" wordt nauwelijks nog gezegd. Veel stellen weten wel "de datum", de markering van het begin van hun officiële relatie.

🔒 "We willen je graag hebben" is het verlossende woord bij een baan. Lang niet altijd wordt er gevraagd, "Wil jij ons ook?". Het aanbod van de organisatie is vaak een tijdelijk contract en er is bijna altijd een wettelijke proeftijd. Er wordt dus eigenlijk bedoeld: "We willen het graag met je proberen". Als werknemer is het waarschijnlijk je enige werkrelatie en dus van grote betekenis voor je. Bij een grote organisatie, echter, ben jij één van de vele medewerker-relaties. Het is zorg om voor je collega's en je leidinggevende zichtbaar en van grote waarde te zijn om de korte proeftijd en de lange proeftijd (het tijdelijke contract) goed door te komen.

6. Het contract

Bijna elke werkrelatie heeft een schriftelijk contract, al is het niet verplicht. Veel liefdesrelaties zijn zonder contract, soms ook na 30 jaar. De samenlevingsovereenkomst, het geregistreerd partnerschap en het huwelijk zijn contractvormen voor relaties. Zonder contract een relatie hebben, gaat ook prima. Het kan zaken wel wat lastiger maken, denk aan belastingen, hypotheek, kinderen, voogdij.

🔒 In werk is de werkgever degene die het contract opstelt, de organisatie heeft immers veel arbeidscontracten en het is efficiënt om die allemaal gelijk te trekken. De andere partij, de werknemer, heeft er een beetje, maar niet veel, invloed op.

Mensen met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd kunnen dat als een huwelijk 'tot de dood ons scheidt' ervaren en heel boos worden als "de ander" het contract ontbindt.

♥ In de liefde stellen beide partijen samen het contract op en wordt vaak door beide partijen gedacht dat het voor altijd zal zijn, terwijl 30% van de relaties met een contract vroegtijdig eindigt.

7. De eerste tijd

♥ De eerste weken, maanden, de verliefdheid. Wat is die heerlijk! De roze bril, alles is leuk aan de ander, de haarscheurtjes zie je nog niet. Pas als, na verloop van tijd, de roze bril af gaat, krijg je een realistischer beeld van de ander. De kunst is dan die kanten te accepteren of anders te duiden. Je kunt de ander immers niet veranderen.

🔒 De eerste tijd in een nieuwe werkomgeving, gaat, hopelijk, gepaard met een goed inwerkprogramma. *Onboarding* heet dat tegenwoordig. Deze fase is bedoeld om je welkom te heten en je zo snel mogelijk ingewerkt en productief te laten zijn. Je leert je collega's kennen, de taal, de systemen, de cultuur en ongeschreven regels. De frisse blik die de nieuwkomer meebrengt kan gebruikt worden om blinde vlekken in de organisatie bloot te leggen. Het wordt vaak niet benut, een gemiste kans. Is de proeftijd voorbij en willen beide partijen door, dan is de relatie bestendig. "Tot het einde van het contract zit ik veilig", denken veel mensen. Dit is echter schijnveiligheid, er zijn vele redenen om het contract te ontbinden. Beide partijen kunnen onaangenaam verrast worden door een opzegging van de ander.

8. Het onderhoud

♥ Elke relatie heeft onderhoud nodig. Zowel in werk als in de liefde. De boeken "[Liefde is een werkwoord](#)" en "[De liefde bedrijven](#)" en "[De relatie APK](#)" geven er praktische tips over. Onderhoud betekent, denk maar aan een automonteur, af en toe stil staan en de verschillende onderdelen nalopen en inspecteren en tijdig dingen veranderen vóór ze kapot gaat. Dat kost tijd, dat kost energie en dat kan geld kosten, terwijl er (nog) niets aan de hand is. Preventie is helaas vaak moeilijk te verkopen. De APK voor de auto is, uit veiligheidsoverwegingen, wettelijk verplicht. De relatie-APK in liefde en werk is dat niet.

🔒 In het werk wordt het onderhoud gevormd door een 'bila met je leidinggevende', een POP-gesprek, een ontwikkelgesprek, een functioneringsgesprek, loopbaancoaching en bijscholingen.

♥ In een liefdesrelatie heeft dat onderhoud niet echt een naam en een vaste vorm. Goede gesprekken met zijn tweeën, samen een weekendje weg (zonder de kinderen), een relatieweekend, een relatiementor, preventief relatietherapie of een relatie-APK dragen er aan bij. Het is in beide soorten relaties verstandig om kleine irritaties niet te laten oplopen, maar vroegtijdig bespreekbaar te maken.

Een relatietherapeut: *"Op het werk vinden we het normaal dat je werkoverleg hebt en periodiek dingen bespreekt. In een relatie gaan mensen er van uit dat je elkaar woordeloos moet aanvoelen en dat alles vanzelf moet gaan. Dat is niet zo. Ik adviseer iedereen om de relatie periodiek te evalueren."*

9. De carrièreladder

🔒 In een vaste werkrelatie kun je promotie krijgen, carrière maken. Je wordt gewaardeerd door de andere partij, de werkgever, en krijgt meer verantwoordelijkheden of mensen onder je. Dit gaat vaak gepaard met een financiële beloning in de vorm van salarisverhoging. Andersom, kan een medewerker in een vaste werkrelatie de andere partij niet promoveren. Daar is niets voor,

anders dan een hoge score op de enquête van het medewerkers-tevredenheidsonderzoek, de engagementscans of de 360-graden beoordeling.

Waardering krijg je natuurlijk ook in de vorm van complimenten en fijne contacten met collega's. Veel werkgevers schieten hier in tekort. Een deel van de burn-outs komt niet door te hard werken, maar door een gebrek aan waardering en fijne omgang.

♥ In de liefde zou je kunnen stellen dat bij elkaar intrekken, een samenlevingscontract, een huis samen kopen of een huwelijk, een vorm is van carrière maken. Je waardeert elkaar en gelooft in een langdurige relatie samen. Als partners besluiten kinderen te willen krijgen samen, is dat ook een promotie. Je krijgt beide meer verantwoordelijkheid en "mensen onder je", de kinderen.

♥ In relaties wordt waardering op den duur vaak niet meer genoeg getoond. Als alle stadia gehaald zijn, het gezin compleet is, wordt alles meer en meer vanzelfsprekend verondersteld. Mensen laten het elkaar dan vaak alleen weten als iets NIET naar wens is en ze vergeten elkaar complimenten te maken. Waar ze in de eerste paar maanden van de relatie nog tegen elkaar zeiden hoe leuk ze elkaar vonden en hoe blij ze waren met een etentje of ontbijtje op bed, wordt dit later 'gewoon', en minder openlijk gewaardeerd.

10. De crisis

Een relatie kan in een crisis belanden. Minimaal één van de twee is niet meer gelukkig. Soms komt dit plotseling, zag de ander het niet aankomen. Vaker is er sprake van een langere tijd onrust en onvrede met de bestaande relatie, bij één of bij beide partijen. Die denkt dan: Zal ik wel of niet de confrontatie aangaan? Wel of niet de relatie verbreken? Zowel op werk als in de liefde komt dit voor.

🔒 In een werkrelatie kom je langzaam achter dat je niet meer gelukkig bent met het werk, de leidinggevende of de collega's. Als je denkt dat het niet meer beter kan worden, met goede gesprekken, besluit je dat je weg wilt, maar je uit dat meestal nog niet. Je kunt gemakkelijk om je heen kijken, op zoek naar leuke vacatures, zonder dat de ander het doorheeft. De meeste mensen nemen pas ontslag als ze wat anders hebben gevonden. Mensen die ontslag nemen zonder iets anders, of die gaan ondernemen, kunnen op bewondering rekenen van hun omgeving. Het wordt als 'stoer' gezien. De veiligheidszoeker gaat immers liever van baan naar baan.

♥ In de liefde is er meestal eerst een breuk en dan pas later een nieuwe zoektocht. Of 'een ander' is juist de katalysator in de beëindiging van de relatie. In de liefde kunnen goede gesprekken tussen beide partijen met beloftes over ander gedrag, vaak met een professional erbij, een relatietherapeut, er voor zorgen dat een crisis wordt afgewend en dat de relatie sterker wordt. Dit heeft alleen zin als beide partijen willen werken aan de relatie. Alleen dan kan therapie er aan bijdragen dat de crisis geen relatie-einde betekent.

11. De breuk - emotioneel

Elke relatie kan eindigen. Werkrelaties en liefdesrelaties. En maar één van de twee partijen hoeft dat te initiëren. Als je ontslag wilt nemen op je werk, kan dat. Er is wel sprake van een opzegtermijn.

🔒 Ontslag krijgen voelt vaak als gedumpt worden en kan enorme emotionele schade aanrichten bij de werknemer die het overkomt. Het moet verwerkt, er moet gerouwd, er is boosheid. Hier is

geen woord voor, zoals het woord 'liefdesverdriet' er is voor het leed dat de ander veroorzaakt door een liefdesrelatie te verbreken.

Een ontslagen medewerker met een vast contract: *"Ik dacht dat ik met een vast contract een contract voor het leven had. Ik was ontzettend boos toen de ander het contract verbrak. Ik moest echt rouwen."*

Verwondering

Zou er een woord moeten komen voor werk-verdriet?

♥ Als een liefdesrelatie beëindigd wordt, zonder een wettelijke opzegtermijn, gaat dit vaak gepaard met verdriet en soms met lelijke en pijnlijke emoties. Mensen kunnen in 'monsters' veranderen. Ineens kunnen ze elkaar niet meer luchten of zien, behandelen elkaar vreselijk en/of maken ruzie over van alles en nog wat. En daarna kunnen ex-en nog jarenlang last hebben van de breuk. Liefdesverdriet kan een mens lichamelijk ziek maken. Het boek [Hotel Hartzee](#) biedt troost en eerste hulp bij liefdesperikelen.

Zijn er kinderen bij de breuk betrokken, dan zou het belang van de kinderen voorop moeten staan. Dit is niet makkelijk als je ontzettend boos op de ander bent. Elk jaar krijgen circa 86.000 kinderen te horen dat hun ouders gaan scheiden. Jaarlijks maken ongeveer 6.000 minderjarige kinderen een complexe scheiding van hun ouders mee. ([NJI](#))

Verwondering

Zou relatietherapie verplicht moeten zijn bij een relatiecrisis met kinderen? Zodat "donderslag bij heldere hemel-scheidingen" niet meer voorkomen?

11. De breuk - financieel

🔒 Mensen die in een werkrelatie ontslagen worden, krijgen soms een financiële compensatie van de werkgever. Om het leed van het ontslag te vergoeden, *smartengeld*. Het heet transitievergoeding en is een eenmalig bedrag. Het UWV verzorgt daarnaast het maandelijkse financiële vangnet voor mensen die werkloos worden, voor een bepaalde periode. Je kunt zo een periode zonder werk zijn en toch inkomen hebben, WW, genaamd.

♥ Word je in een liefdesrelatie 'ontslagen', dan wordt dit leed niet financieel of anders vergoed. Best gek, je moet het zelf verwerken, terwijl er soms best een 'dader' en 'slachtoffer' is aan te wijzen. De eventuele boosheid op de ander, het grote verdriet wordt niet met smartengeld, vergoed. En voor het emotionele vangnet is niets centraals geregeld in Nederland. Je moet bij vrienden, huisarts, psycholoog of therapeut terecht.

♥ In de liefde bestaat er, na een breuk, wel alimentatie. Alimentatie is een financiële bijdrage aan de kosten van levensonderhoud na een echtscheiding. Deze wordt door de ex-partner met de meeste inkomsten verstrekt aan de minder draagkrachtige ex-partner en/of aan de kinderen uit de relatie. Dit staat dus los van de manier van de breuk en geldt alleen bij ongelijke inkomsten en kan heel lang doorlopen.

Verwondering


Zou, als de alimentatieregeling wordt afgebouwd, dit een stimulans zijn voor de voor economische zelfstandigheid van vrouwen in Nederland?

DEEL 3: De zelfstandigen en de singles (en hun geluk)


En dan, zijn er de ongebonden mensen, de zelfstandigen, de singles.

In beide markten heb je mensen die *niet* gebonden zijn aan een vaste relatie. Omdat ze het niet willen of omdat ze niet kunnen of nog niet gevonden hebben. Ze zijn hun relatie nog aan het zoeken. De groep die er zelf voor kiest is waarschijnlijk happy, de andere groep misschien niet zo. De groep singles, in liefde en in werk, bestaan hier dus uit *happy* en *unhappy* singles.

De *happy* single

 Op de arbeidsmarkt zijn er veel mensen die er voor gekozen hebben om ongebonden te zijn. Niet iedereen wil een (werk)relatie met één ander. De behoefte om gezien te worden en gewaardeerd te worden, is ook goed in te vullen met korte klussen of met ondernemerschap. Er zijn veel happy ZZP'ers die van project naar project gaan en veel vrijheid hebben. Er zijn 1,1 miljoen ZZP'ers, dat is geen kleine groep! Slechts iets meer van de helft daarvan, 53%, is happy als vrije geest. De andere helft is nu ongebonden, maar heeft wellicht liever een vaste werkrelatie.

De beleidsmakers in Den Haag en de belangenorganisaties in de SER zijn echter mensen in een vaste baan, met een voorkeur voor een vaste baan. Zij kunnen zich wellicht moeilijk inleven in de behoeftes van de vrije geesten, de ondernemers. Praten de vrije geesten, de happy singles van de arbeidsmarkt, wel voldoende mee in Den Haag? Het zijn immers geen werkgevers en geen werknemers, de klassieke partijen die vertegenwoordigd zijn in de SER. De Werkvereniging vindt dan ook dat de SER zou moeten werken aan een [inclusief Sociaal Akkoord](#), waarbij de behoeften van de modern werkenden ook worden meegenomen.

 Ook in de liefde is er een grote groep die er voor kiest om single te zijn, niet op zoek te gaan. Wellicht met af en toe een LAT-relatie, alleen *friends-with-benefits*, sexdates of met jaren "gelukkig met jezelf". Singles kunnen zich, met wel een fijne groep vrienden, ook prima gezien en geliefd voelen. Ook dit is een grote groep, er wonen zo'n 3 miljoen mensen alleen in Nederland!

Verwondering

Zou er een verband zijn tussen de behoefte aan vastigheid of vrijheid in werk en in liefde?

De *unhappy* single

Er zijn ook mensen bij wie het (even) niet lukt om een vaste (werk)relatie te vinden. Zij blijven 'alleen', in werk of in de liefde. Ze zijn dus ongewild werkloos/ZZP'er of ze zijn, ongewild, single. Voor altijd of voor nu. Alles kan immers weer veranderen in het leven. De politiek heeft het steeds meer over de *unhappy*, de gedwongen ZZP'er en de baanzoekers krijgen allerlei hulp en steun. De *unhappy* single moet het echter alleen uitzoeken, die krijgt geen overheidssteun of psychische hulp. De *unhappy*, zoekende single moet zijn steun zoeken bij de commerciële partijen in de datingindustrie.

Oh ja, niet alleen de single kan *unhappy* zijn. Ook in een relatie zijn veel mensen ongelukkig...

Ongelukkig in een vaste (werk)relatie

🔒 Mensen in een vaste (werk)relatie zijn zeker ook niet allemaal happy. Alleen wordt daar minder naar gevraagd. En zijn veel mensen die ongelukkig zijn in hun baan of relatie en uit angst voor het onbekende niet vertrekken. Of uit gemak blijven. Omdat de zogenaamde “gouden kooi” toch erg comfortabel is. Er is een bedrijf dat [Stap uit je gouden kooi](#) heet en ongelukkige werknemers helpt de stap te maken. Bijna een kwart (22%) van de werknemers gaat dagelijks met tegenzin naar het werk! Het contract, de (schijn)zekerheid zorgt wel voor een deel van het werkplezier, maar er is toch zoveel meer dat werkgeluk bepaalt?

❤️ De gouden kooi in de liefde heet het mooie huis, de vakanties en het verder zo comfortabele leventje, in materialistische zin vaak. Terwijl één van de twee niet meer gelukkig is.

De verzuimcijfers door burn-out zijn hoog in Nederland. En de (relatie)therapeuten en scheidingsexperts hebben werk genoeg en de coaches en burn-out specialisten en arbeidsjuristen ook. In beide werelden is de mediator ook een veel gezien beroep. Helaas..

IDEE

Een onderzoek naar het geluk en een mogelijk verband tussen (on)gebonden in werk en (on)gebonden in liefde zou interessant zijn. Zijn mensen die ongebonden zijn in werk vaker ook ongebonden in de liefde? Is er een verband? En wie is gelukkiger, zowel in werk als in liefde?

Tot slot

Veel overeenkomsten en je zult zeker dingen herkend hebben. Zouden de twee werelden wel eens met elkaar praten? Van elkaar leren?

Zouden arbeidsjuristen en familierecht-advocaten cases uitwisselen?

Zouden mediators uit beide markten elkaar spreken?

Zouden recruitingbureau's en relatiebemiddelingsbureau's wel eens samen een boom opzetten over het vak “matchen”?

Zou de commissie Regulering van werk (Commissie Borstlap) wel eens sparren en filosoferen met datingcoaches of relatietherapeuten?

Zou de SER niet een tripartiete overleg moeten worden met werkgevers, werknemers én zelfstadigen?

Zouden de test-ontwikkelaars uit beide werelden wel eens met elkaar praten? Of de algoritmebouwers?

Als jij het weet, laat het hieronder weten.

P.S. De hulpindustrie

Als toegift nog even een blik op de hulpindustrie. Op beide markten is er een groot aanbod van boeken, tools, programma's en professionals die je kunnen helpen bij één of meer stappen in het proces. Het zijn bloeiende en groeiende sectoren. Hieronder een kort overzicht:

	werk	liefde
voorbereiden	sollicitatiecursussen CV vormgeven sollicitatievideo LinkedIn-cursussen	datingcoach datingcursus
zoeken	recruiters	relatiebemiddeling
onderhoud	trainingsbureau's	relatieweekenden
crisis	adviesbureau's crisismanagers coaches	relatietherapeuten
breuk	mediator advocaat	mediator advocaat scheidingscoach