



ILLUSTRATIE TJARKO VAN DER POL

Hoe moet je spreken voor een gehate collega?

Een manager (41) bij een klein bedrijf in Amsterdam mailt de volgende kwestie: „Ik heb een horizontale collega – we vallen onder dezelfde baas – aan wie ik een enorme hekel heb. Ze heeft aan mijn stoelpoten gezaagd en ik heb een hoogoplopende ruzie met haar gehad. Ze is ontslagen, maar er is nog wel een afscheidsborrel. Moet ik gaan spreken? Dat doe ik namelijk altijd bij een afscheid. Dat voelt als huichelen, maar niet spreken is onaardig.”

„Absoluut niet doen”, zegt Huib Hudig, speechschrijver en auteur van *Het Speechboekje*. „Een afscheidstoespraak is niet bedoeld om nog eens wat harde noten te kraken. Mensen voelen zich te vaak verplicht om een toespraak te houden, maar de invloed van een speech wordt weleens onderschat. Je kunt je reputatie er behoorlijk mee beschadigen. Autoriteit is een belangrijk onderdeel voor een geslaagde toespraak. Wanneer jij die autoriteit, op dat moment, niet kunt neerzetten, ga er dan niet staan. Mocht je het goed willen maken met die ander, dan kun je overwegen om toch te spreken en het een en ander uit te leggen. Met de nadruk op de positieve punten. Iedereen wil dat een afscheid goed gaat, dat geeft het personeel een goed gevoel en de vertrekkende partij zal naar de buitenwereld positief over het bedrijf zijn, maar dat lukt niet door te huichelen.”

Een goede afsluiting is voor beide partijen belangrijk bij een ontslag, vertelt Robert Jan Blomme,

hoofddocent management en organisatie op de Nyenrode Business Universiteit, met een specialisatie in leiderschap en organisatiegedrag. „Conflicten verborgen houden voor het personeel is onmogelijk, ze weten het als eerste. Bij het afscheid op je kantoor blijven zitten, wordt als slap ervaren. En als je toch afscheid van iemand moet nemen, is het belangrijk om ook waardering te laten blijken. Vaak heeft die persoon jaren voor je gewerkt en in die tijd veel goed gedaan. Dat kun je in een toespraak benadrukken. Dat er een conflict was, hoeft je niet te negeren, maar je gaat niet uitweiden over de aard ervan. Of je die speech wel of niet houdt, hangt af van het conflict. Je kunt het ook iemand anders binnen het bedrijf laten doen.”

Jaap Schaveling, ook hoofddocent op de Nyenrode Business Universiteit op dezelfde faculteit als Blomme, beaamt het verhaal van zijn collega. „Als je het conflict niet benoemt, zak je door het ijs voor de anderen. Maar als je de kwaliteiten van de vertrekkende manager benoemt, laat je jouw wijsheid zien aan de anderen. Je laat zien dat je alles ziet van je medewerkers. Daarnaast is het grote voordeel dat de betreffende persoon misschien iets minder slecht over jou en je bedrijf zal spreken bij anderen.”

ALEX VAN DER HULST



Ook een kwestie op het werk? Mail naar werk@nrc.nl. Kijk voor meer antwoorden op nrc.nl/carrière