



## ● Het profijt van een vertrekverhaal ●

Het overkomt meerdere mensen, soms onverwacht, dat zij een andere baan moeten gaan zoeken. Het kan komen door individueel, collectief of reorganisatieontslag bijvoorbeeld als gevolg van een fusie van organisaties, een conflict of als de bestaande baan niet meer bevalt. Het kan u dus ook zo maar overkomen.

Het is belangrijk om bij het voeren van netwerk- en sollicitatiegesprekken een vertrekverhaal beschikbaar te hebben waarin u in het kort kunt aangeven waarom u bij de vorige werkgever weggaat of weg bent gegaan. Het is goed om het vertrekverhaal vooraf op te schrijven om daarna meerdere malen te oefenen met het vertellen van het verhaal. Dit is nodig om het verhaal zo neutraal mogelijk naar voren te brengen. Vraag een goede bekende of uw loopbaanbegeleider om naar uw verhaal te luisteren en er feedback op te geven.

Hoe ernstiger de reden is waarom u weg bent gegaan, des te lastiger het voor u is om het vertrekverhaal neutraal te vertellen, omdat het voor u gevoelens en emoties, zoals boosheid en verdriet, kan opwekken. Het is belangrijk om niets te verzwijgen, maar ook om het verhaal over de reden niet al te groot te maken en om ook niet met modder te gaan gooien. Wanneer u dat laatste doet, geeft u uw interviewer de gelegenheid om dieper op de kwestie in te gaan. Dan komen uw emoties vaak weer boven, wordt u kwetsbaar, krijgt de gebeurtenis een te groot en een verkeerd aandeel in het gesprek. U maakt zich kansloos.

Een belangrijke stelregel is om het vertrekverhaal feitelijk en toekomstgericht op te stellen. Feitelijk, dat wil zeggen: ontdaan van uw gevoelens en emoties. Toekomstgericht, dat wil zeggen: wat heb ik ervan geleerd? Wat ga ik van het geleerde toepassen in

mijn volgende functie? Dat maakt uw positie en toekomstige rol sterker. Wees ook nuchter. Het lijkt er vaak op alsof u de enige bent die ontslagen is of de organisatie moet verlaten, maar des te opener u erover bent, des te meer u zult merken dat het uw gesprekspartner(s) soms ook overkomen is of dat men andere nare zaken in het leven heeft meegeemaakt, waarvan men geleerd heeft.

Wanneer u uw vertrekverhaal aan het voorbereiden bent en met afstand naar de situatie leert kijken, zult u erachter komen dat het vrijwel altijd aan de omstandigheden ligt als gevolg waarvan u het veld moest ruimen. U kunt het meest optimaal functioneren in omstandigheden die bij u passen. Een belangrijke toekomstgerichte gedachte moet daarom worden dat u naar nieuwe passende omstandigheden moet gaan zoeken, bijvoorbeeld collega's en leidinggevendenden die bij u passen. Een belangrijk aandachtspunt is de

communicatie door de organisatie over uw vertrek. Het meest te verkiezen is dat de communicatie over uw vertrek overeenkomt met uw vertrekverhaal. De communicatie begint bij de receptie van uw (oude) organisatie, die een duidelijke instructie met een neutrale boodschap moet krijgen. Het beste is dat wanneer er naar u gevraagd wordt, aan u wordt doorgegeven wie contact met u heeft gezocht, zodat u zelf kan terug bellen. Er kan een neutrale brief over uw vertrek uitgaan, zowel intern als naar de klanten. Over de inhoud van deze brief moet in een gezamenlijk overleg tussen uw werkgever en u onderlinge overeenstemming worden bereikt. Deze brief meldt respectvol en neutraal dat u de organisatie verlaat.

### **Bald Consulting**

Socratisch management-  
en ondernemingscoaching

*Bald Consulting, ir. J.C. Harry van Ingen, meester in luisteren, in Haren.*