People management in de huisartsenpraktijk

Start2VIHP

VERPLEEGKUNDIGE IN DE HUISARTSENPRAKTIJK

Het sollicitatiegesprek: hoe begin je eraan?

leidraad

artevelde hogeschool

VLAIO

TIP: Stel bij alle kandidaten dezelfde vragen, zodat je een vergelijkende analyse kan maken en objectief kan beslissen!

Voor de sollicitatie

- Plan tijd in in de agenda om de binnengekomen CV's en motivatiebrieven te screenen en te bespreken in team.
- Start bij selectie van kandidaten d.m.v. CV screening. Maak tijd om de vacatures grondig door te nemen. Screening op basis van opleiding is een factor, maar verder is het vooral belangrijk dat er zo snel mogelijk een gesprek komt met een kandidaat.
- Eerste taak is heel duidelijk bepalen wat het profiel is dat men nodig heeft, waar wordt de nadruk op gelegd? Opleiding? Ervaring? Potentieel? Persoonlijkheid?
- Een eerste gesprek via telefoon kan tijd sparen voor zowel de arts als de VPK en als je dit goed doet kan je al snel afleiden of de kandidaat al de moeite waard is om verder door een proces te gaan.
- Een referentiecheck (op voorhand of nadien) kan handig zijn, om na te gaan of de vorige werkgevers tevreden waren.
- Afhankelijk van wat de VPK als functie heeft kan nog verder gegaan worden met selectietesten, rollenspelen en dergelijke, eventueel in een 2 de ronde, bepaal dit op voorhand.
- Denk goed na over de aanpak van het sollicitatiegesprek (zie verder):
    - ○ Zorg dat kandidaten kunnen weten hoe ze binnen kunnen in de praktijk, breng onthaal op de hoogte
    - ○ Voorzie minimum 1u tot 1u30 min per gesprek
    - ○ Voorzie een buffer na elk gesprek
    - ○ Zorg dat je niet gestoord wordt
    - ○ Spreek af wie aanwezig is (geheel of deel van het gesprek):

        - als er reeds een verpleegkundige aanwezig is, betrek hem of haar, zij zullen immers nauw moeten samenwerken.
    - Spreek af wie welke vragen stelt.
    - Stel een vragenlijst op van vragen die je zeker wil stellen, bepaal topics.
    - Stel geen twee vragen tegelijk.
    - Heb geen schrik om een vraag opnieuw te stellen of om door te vragen, indien de kandidaat naar jouw gevoel een sociaal wenselijk antwoord geeft of géén antwoord geeft op jouw vraag.
    - Maak aantekeningen zodat je kandidaten kan vergelijken.

Begin van de sollicitatie

- Stel iedereen voor die aanwezig is.
- Stel de kandidaat op zijn gemak, bedank hem of haar om langs te komen.
- Stel vragen vanuit de screening van de motivatiebrief en/of cv:
    - Stel vragen over de ontbrekende periodes als je geen volledig beeld hebt van de loopbaan van de verpleegkundige.
    - Stel vragen over onduidelijkheden of zaken die je mist in cv

Tijdens de sollicitatie

Er zijn verschillende benaderingswijzen tijdens de sollicitatie.

Ten eerste:

- Je kan peilen naar de aanwezige competenties (bijv ondernemendheid of zelfstandig werken) door te vragen naar gedrag uit het verleden.

- Vraag om situatie te schetsen die aantoont dat de gevraagde competentie ingezet werd. Hier goed doorvragen zodat je de hele situatie helder in beeld is.
    - Wat was er precies aan de hand
    - Wanneer vond de situatie plaats
    - Hoe lang heeft het geduurd
    - Wie waren je collega's
    - Wie was de pt
- Vraag door op wat de taak was van de kandidaat (let erop dat de kandidaat altijd in de ik-vorm praat)
    - Vraag hoe de kandidaat de situatie heeft aangepakt
    - Vraag wat het resultaat was
    - Vraag wat hij of zij leerde uit de situatie (peilen in welke mate er zelfreflectie mogelijk is)

Ten tweede:

- Daarnaast kan je ook een situatie aanbieden die voorkomt in jullie hap en vragen hoe de kandidaat daarop zou reageren.

  Bijv. de agenda's van de artsen zitten vol, jouw agenda als vihp zit ook goed vol, ineens komt er iemand binnen op de praktijk met een bebloed hoofd, wat doe je? Welke vragen ga je stellen?

  Bijv. stel je hebt een fout gemaakt of een collega heeft een fout gemaakt, hoe ga je daar mee om?

  Bijv je wordt tijdens je sollicitatie geconfronteerd door een veeleisende, agressieve patiënt, hoe ga je daar mee om?

  Bijv. Op het einde van de dag moet u een aantal taken af hebben, maar dat is niet gelukt. Wat doe je? (werkstijl)

Ten derde:

- Je vraagt standaardvragen:
    - Omschrijf jezelf in 4 woorden
    - Wat zijn jouw sterktes en zwakten (hoe typeren jouw collega's of vrienden jou)
    - Op welke realisatie of project ben je echt trots / wat is de grootste fout die je ooit op het werk gemaakt hebt? (competentie)
    - Wat is voor jou een ideale werkplek
    - Wat trekt jou aan? Waar wordt je gelukkig van? Heb je hobby's (persoonlijkheid,
      compatibiliteit met de rest van het team)
    - Wat kan jij voor ons betekenen
    - Hoe zie jij jouw rol hier in de hap binnen 5 jaar (ambitie)
    - Wat spreekt jou aan in onze hap (motivatie)
        - Vraag na of de kandidaat zich in voorbereiding van het gesprek de website bekeken heeft? Missie en visie gelezen?

Vergeet niet te bespreken wat je te bieden hebt!

- Bespreek de samenwerkingsvorm: loondienst, detachering, als zelfstandige?
  Past dit binnen de visie van de hap?
    - Elk systeem heeft voor-en nadelen, informeer je goed hierover op voorhand.
- Bespreek het contract
- Zaken ivm loon:
    - Verwachtingen van de sollicitant? In welk loonbarema zit de sollicitant nu? Durf dit te bespreken om te vermijden dat de sollicitant anders afhaakt en je als hap niet weet waarom.
        - Een verpleegkundige die in een ziekenhuis werkt in een systeem met shiften, weekends, kan niet hetzelfde loon verwachten als er in de hap geen shiften of weekends gewerkt worden. Leg dit uit.

- Denk op voorhand na over een startloon en denk na of het loon kan ‘groeien’ in combinatie met het groeien van de taken en verantwoordelijkheden binnen de praktijk. Bespreek wanneer loon kan groeien, bijvoorbeeld :
    - na het behalen van het postgraduaat Verpleegkundige in de huisartsenpraktijk
    - na het opzetten van x aantal kwaliteitsverbeterende projecten en implementatie in de hap
    - na het uitbouwen van x en y
    - na een positieve evaluatie na 1 jaar.

- Vergelijk jouw voorgestelde loon met een marktconform loon (niet alle sociaal secretariaten zijn hier immers in thuis). Wil je weten wat het huidige loon is van verpleegkundigen die werken in ziekenhuizen of thuisverpleging/wijkgezondheidscentra? Check het IFIC systeem.

- Wat kan de hap bieden naast het loon? Wat zijn extralegale voordelen?
- Wordt relevante ervaring overgenomen?
- Goede werk en privé balans
    - Uurschema
    - Vakantie bespreekbaar?
- Doorgroei- en opleidingsmogelijkheden (eventueel gekoppeld aan loonverhoging)
- Sfeer binnen het team
- Mogelijkheid tot inspraak over het takenpakket en mee vormgeven naargelang de interesses van de verpleegkundige?

Afronding de sollicitatie

Vergeet afrondend niet:

- Na te vragen of er nog vragen zijn
- Hoe de sollicitant het gesprek ervaren heeft?
- Praktische zaken af te spreken:

- Wanneer kan er begonnen worden? Wanneer verwacht de hap dat er begonnen wordt? Is er een opzegtermijn die de kandidaat moet respecteren?
- Combineert de vpk de komende job met een andere job? Heeft dit implicaties op de nieuwe tewerkstelling in de hap?
- Afhankelijk van wat de VPK als functie heeft kan nog verder gegaan worden met selectietesten, rollenspelen en dergelijke, eventueel in een 2de ronde:
  - Stel dat kennis Frans essentieel is, overweeg om te vragen of de kandidaat een telefoongesprek in het Frans wil doen.
  - Laat de kandidaat een praktische proef uitvoeren bijv bloed trekken.
- Wordt er ook nog contact opgenomen met vorige werkgevers ikv referenties?
- Wanneer verneemt de kandidaat een resultaat: geef een concrete datum mee.

Voor meer informatie zie FAQ praktijkverpleegkundige (Domus Medica)