

Nieuwe sollicitatieprocedure bij maatschap in Martini Ziekenhuis

# Kandidaten en maten beter matchen

drs. L.J.A. Mennes,  
directeur Open MindS

drs. M.D. Esajas,  
gynaecoloog,

drs. J.M. van der Ploeg,  
gynaecoloog,  
Martini Ziekenhuis, Groningen

Correspondentieadres:  
ludo.mennes@o-m-s.biz;  
c.c.: redactie@medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling  
gemeld.

Een maatschapverband moet duurzaam zijn en dat vraagt om een andere sollicitatieaanpak dan de gebruikelijke.

Kennismaken met de mens achter de specialist is cruciaal. Over rondetafelgesprekken, buiten wandelen en informele borrels.

**H**et sollicitatieproces van een nieuwe in te treden maat in ziekenhuizen verloopt nagenoeg altijd volgens een vast stramien: vacature bepalen, publiceren in de landelijke media, selecteren op brief en cv, sollicitatiegesprek(ken). Maar een maatschapverband wordt aangegaan voor een lange periode. Een eventueel voortijdig uittreden van een maat is een lastige en pijnlijke zaak voor beide partijen. Een grondige selectie van de beoogde kandidaat moet daarom een uitgelezen match tussen kandidaten en maten bewerkstelligen. Met dat doel voor ogen heeft de maatschap gynaecologie van het Martini Ziekenhuis in Groningen recentelijk gekozen voor een alternatieve aanpak van haar sollicitatietraject. Daarbij speelt naast inhoudelijke ervaring en interesses nadrukkelijk ook de sociale intelligentie van de kandidaat een rol: past de kandidaat als ervaringsdeskundige én als mens bij de maatschap? Beide elementen zijn essentieel en onlosmakelijk met elkaar verbonden in het keuzeproces.

## Mengvorm

Tot begin 2009 bestond de maatschap uit een tiental maten. Dat jaar gingen drie van hen met pensioen, zodat eind december vacatures werden uitgezet. Intussen was, op aanraden van adviesbureau Open MindS, besloten om de sollicitatieprocedure anders in te richten dan gebruikelijk. Overwegingen hierbij waren het uitgekristalliseerde ambitieniveau van de maatschap en de wens om zowel de kandidaten als

de maatschap een beter gefundeerde keuze te bieden dan op basis van een sollicitatiegesprek alleen. Een meer gefundeerd oordeel immers betekent een hogere kans van een succesvolle match en een lager afbreukrisico voor beide partijen.

De maatschap koos voor een mengvorm van de gebruikelijke selectiemethode en de organisatie van een maatschapdag. Bewust is gekozen voor een informele dag, waarbij de kandidaten niet werden getoetst op hun gedrag en competenties.

## Beeldvorming

De maatschapdag bestond uit drie delen: het leren kennen van elkaar, van de werkplek/het ziekenhuis én van de stad Groningen. Aan het eerste deel is ruimschoots tijd besteed tijdens een informeel rondetafelgesprek en een buitenwandeling. Voor de kennismaking met het ziekenhuis en de nieuwe werkplek stond een uitgebreide presentatie op het programma van de ambities en plannen van de maatschap. Daarmee kregen kandidaten meer achtergrondinformatie voor hun eigen besluitvormingsproces. Het derde deel van de dag speelde zich af in de stad, en bestond uit een gezamenlijke borrel en diner. Van tevoren was afgesproken dat de maten afwisselend contact zouden leggen met de diverse kandidaten om hen beter te leren kennen. Juist deze informele gesprekken waren belangrijk voor de beeldvorming van beide partijen.

Ruim een week na de maatschapdag vonden de officiële gesprekken plaats van de kandi-

beeld: Thinkstock





beeld: iStockphoto

## Juist de informele gesprekken waren belangrijk voor de beeldvorming

### SAMENVATTING

- Specialisten werven gebeurt meestal op de gebruikelijke manier, via sollicitatiegesprekken.
- Maar juist een maatschap moet hecht zijn en een lang leven beschoren.
- Het Groninger Martini Ziekenhuis is daarom een alternatieve sollicitatieprocedure gestart, waarbij door informele activiteiten ook de persoonlijke match voldoende aandacht krijgt.

daten met de maatschap, en met de aanverwante specialismen, waaronder urologie en kindergeneeskunde. Deze gesprekken gingen vooral over de zakelijke ervaring, expertise en gewenste ontwikkeling van de kandidaten in relatie tot de ambities van de maatschap. Uiteindelijk werden drie geschikte kandidaten aangenomen.

### Betere inschatting

In de maatschap was men enthousiast over de nieuwe aanpak en overheersten beoordelingen als 'origineel' en 'verfrissend'. Ook kreeg de nieuwe werkwijze een positieve pers binnen het ziekenhuis. Het keuzeproces van de kandidaten verliep soepel en de maten hadden allen het gevoel een betere inschatting te kunnen maken op basis van de ervaringen van en de gesprekken tijdens de teamdag.

Alle deelnemende kandidaten zijn na afloop van de procedure telefonisch benaderd met een aantal vragen over de gevoerde procedure. Het bleek dat de procedure voor de kandidaten anders was dan normaal en daarmee ook wat onwennig. Toch hadden ze deze manier allemaal ervaren als prettig, grondig en origineel. Het feit dat de maatschap een hele dag investeerde en haar ambities helder uitdroeg, gaf hun het gevoel dat het proces zeer serieus werd genomen.

Ook voelden de kandidaten zich veel gelijkwaardiger dan bij een reguliere procedure, waarbij zij tegenover een gehele maatschap zitten.

Met name de laagdrempeligheid van de informele setting leidde ertoe dat kandidaten zich volledig konden richten op de kennismaking met de maatschap en hun medesollicitanten niet primair beschouwden als directe concurrenten. Bij een 'gewone' sollicitatieprocedure ligt de nadruk immers veel meer op de competenties en het cv. De sfeer is dan competitiever. Wij kozen juist voor een activiteit en een sfeer waarbij goed te zien was hoe kandidaten acteerden in een groep.

### Aandachtspunten

Vooraf zijn enkele punten besproken die mogelijk een nadeel van de nieuwe aanpak zouden kunnen vormen. Het feit dat de kandidaten elkaar tijdens het sollicitatieproces ontmoeten zou kunnen leiden tot een zekere ongemakkelijkheid. Bijvoorbeeld door twijfel over de eventuele consequenties bij niet-deelname aan een maatschapdag: betekent dit een achterstand ten opzichte van de andere kandidaten in het sollicitatieproces? De kandidaten waren namelijk allemaal uitgenodigd voor de dag, zonder dat dit expliciet verplicht is gesteld. Zonder uitzondering hebben ze echter enthousiast op deze uitnodiging gereageerd.

Daarnaast verhoogt participatie aan een maatschapdag mogelijk de kans dat vroegtijdig bekend wordt dat iemand interesse heeft om te wisselen van werkkring. In de relatief kleine wereld van specialisten kan dit ongewenst zijn en leiden tot vervelende situaties. De praktijk leerde echter dat in dit geval geen van de geïnterviewde kandidaten hiervan last had gehad en voor aanvang overwogen had om van deelname af te zien.

Toch zijn dit aandachtspunten die we een volgende keer verder willen uitwerken.

Hetzelfde geldt voor een opmerking van een van de kandidaten over de mogelijkheid het rendement van de maatschapdag nog groter te maken door een nog strakkere opzet van de dag, met een duidelijke rol- en taakverdeling tussen de maten en een georganiseerde tafelsetting met wissels tijdens de verschillende gangen, zodat iedereen zich van iedereen een goed beeld kan vormen.

Hoewel we uiteraard niet van tevoren kunnen voorspellen of deze manier van kennismaken leidt tot een langjarig team, staat wel vast dat zowel kandidaten als maten erg te spreken waren over de aanpak. Wat ons betreft is het dan ook een aanbevelingswaardige selectiemethode, die een stevig fundament legt onder de vervulling van vacatures. 