

Sollicitatiegesprek met een zij-instromer

Tips voor het voeren van open en gestructureerd sollicitatiegesprekken

Een sollicitatiegesprek met een zij-instromer verloopt anders dan bij een regulier sollicitatietraject. Omdat zij-instromers vaak nog weinig inhoudelijke kennis hebben van het vak, ligt de focus niet direct op ervaring, maar op motivatie, leervermogen en aansluiting bij de praktijkcultuur. Je neemt een zij-instromer vooral aan omdat de werkmentaliteit en de culturele waarden passen bij de praktijk, en omdat de motivatie om te leren groot is. Met het juiste denkniveau en goede begeleiding kunnen zij-instromers zich de benodigde vaardigheden eigen maken.

Daarnaast biedt het gesprek ruimte om te verkennen welke taken de kandidaat mogelijk al kan oppakken, zodat hij of zij vanaf de start van toegevoegde waarde kan zijn binnen de praktijk. Denk hierbij aan eenvoudige of ondersteunende werkzaamheden. Tegelijkertijd is het belangrijk om duidelijke verwachtingen te schetsen over het inwerktraject. Ga ervan uit dat de kandidaat in de eerste drie maanden, en vaak zelfs de eerste zes maanden, nog niet zelfstandig kan werken en dus dubbel moet worden ingeroosterd. Door dit vooraf goed te bespreken, voorkom je misverstanden en creëer je een realistisch beeld van het leerproces en de begeleiding die nodig is.

Voorbereiding op het sollicitatiegesprek

1. Bepaal vooraf het sollicitatieproces:

- Hoeveel gesprekken ga je voeren?
- Met wie zijn de gesprekken?
- Wil je de kandidaat een dagdeel laten meelopen?

Tip: Vanuit Amstelland Zorg wordt er geadviseerd om twee gesprekken te voeren. Wanneer je dit van tevoren bepaalt, kun je dit in het eerste gesprek met de kandidaat bespreken en weten jullie beide waar jullie aan toe zijn.

2. Praktische voorbereiding:

- Behoeft en capaciteit: Welke dagen kan de kandidaat werken bij jou in de praktijk, buiten de verplichte lesdag om? Is er op deze dagen begeleiding beschikbaar?
- Salarisindicatie: Zorg dat je weet welk salaris je kunt bieden. Het advies is om uit te gaan van het onderste deel van schaal 4 van de Cao Huisartsenzorg.
- Opleidingsinformatie: Verdiep je in de mogelijke opleidingen die relevant zijn voor zij-instromers. Een actueel overzicht is beschikbaar via de kennisbank van Amstelland Zorg.

Algemene tips voor het voeren van een sollicitatiegesprek

Zorg voor een gelijkwaardige en open sfeer.

- Let op de opstelling: Ga bij voorkeur in een driehoek zitten in plaats van twee tegenover één. Dit voorkomt een gevoel van ondervraging en draagt bij aan een gelijkwaardige setting.
- Begin informeel: start het gesprek met een luchtig onderwerp (koetjes en kalfjes) om het ijs te breken. Dit helpt om de spanning weg te nemen en een ontspannen sfeer te creëren.

- Stel jezelf eerst voor: Geef een korte introductie van jezelf en je rol. Laat daarna de kandidaat zichzelf voorstellen.
- Stimuleer tweerichtingsverkeer: Geef vooral aan dat er ruimte is voor de kandidaat om vragen te stellen. Dit bevordert een open dialoog en laat zien dat je de input van de kandidaat waardeert.

Aandachtspunten voor het eerste sollicitatiegesprek

Het eerste gesprek is bedoeld om een goed beeld te krijgen van de kandidaat: de motivatie, het beeld van het vak, praktische verwachtingen en of er een culturele match is met de praktijk.

1. Verken de motivatie en achtergrond

- Richt je op de motivatie voor het traject, de kennis van het vak en de aansluiting bij de praktijk.
- Motivatie: Wat drijft de kandidaat om deze overstap te maken?
- Oriëntatie op het vak: Heeft de kandidaat zich verdiept in het werk binnen een huisartsenpraktijk?
- Beeld van de functie: Wat verwacht de kandidaat van het werk als doktersassistent of praktijkondersteuner?
- Ervaring: Welke taken heb je in eerdere functies uitgevoerd? Zie je overlap tussen je eerdere werk en het werk als doktersassistent of praktijkondersteuner?

2. Bespreek praktische zaken

- Opleidingsmogelijkheden: Informeer naar eerdere opleidingen en leerstijl.
- Werkdagen: Bespreek beschikbaarheid en eventuele lesdagen.
- Salariswens: Vraag naar de verwachtingen rondom salaris en geef aan wat mogelijk is binnen de cao. Als het startsalaris niet overeenkomt, kun je bespreken dat het salaris stijgt zodra bepaalde taken zelfstandig worden uitgevoerd. Dit biedt perspectief, maar leg dit goed vast.
- Startdatum: Wanneer kan de kandidaat beginnen? Houd hierbij de startdatum van de opleidingen in gedachten.

3. Ga de culturele aansluiting na

Naast inhoudelijke en praktische zaken is het belangrijk om te kijken of er een culturele match is met de praktijk. Let op houding, communicatie en waarden.

4. Afronding van het gesprek

- Sluit het gesprek af met een korte reflectie.
- Ervaring gesprek: Vraag hoe de kandidaat het gesprek heeft ervaren. Deel ook zelf hoe jij het gesprek hebt ervaren.
- Meer informatie: Vraag of de kandidaat nog zaken zou willen weten.

Aandachtspunten voor het tweede sollicitatiegesprek

Gebruik het tweede gesprek om de kandidaat een beter beeld te geven van de werkomgeving en te achterhalen welke begeleiding de kandidaat verwacht. Dit helpt om in te schatten of de praktijk hierin kan voorzien.

1. Laat de kandidaat kennismaken met de praktijk

- Rondleiding: Geef een rondleiding door de praktijk en stel de kandidaat voor aan collega's.
- Voorstellen aan collega's: Zorg dat de kandidaat kort kennismakt met het team.

- Observeer enthousiasme: Let op of de kandidaat energie krijgt van de praktijk en de sfeer in het team.

2. Verdiep je in leerstijl en wensen op gebied van begeleiding

- Wat heb je nodig qua ondersteuning of begeleiding?
- Wat vind je belangrijk in een begeleider?
- Waar kun jij je echt aan irriteren in het werk
- Op welke manier leer jij het beste?

3. Afronding van het gesprek:

Sluit het gesprek af met een korte reflectie.

- Ga na met welk gevoel de kandidaat de deur uitloopt en deel hoe jij het gesprek hebt ervaren.
- Ga na of de kandidaat nog vragen heeft.

Afsluiting

Met deze handvatten ben je goed voorbereid om het sollicitatiegesprek gestructureerd en persoonlijk te voeren. Door aandacht te besteden aan zowel inhoudelijke als culturele aspecten, vergroot je de kans op een succesvolle match tussen kandidaat en praktijk.

Veel succes met de gesprekken!