



Afgewezen sollicitantensprekuren Reiner de Graaf Groep

Met Sjoerd Burger sprak ik graag over zijn unieke aanpak voor afgewezen sollicitanten. Sjoerd is recruiter bij Reinier de Graaf Groep (RdGG)-ziekenhuizen, de hoofdlocatie is in Delft. Daarnaast zijn er locaties in de regio.

Sollicitatiegesprekken doe je zo, Aaltje Vincent

Bereid je sollicitatiegesprekken zo optimaal mogelijk voor
- case een van de acht cases uit het boek -



Reinier de Graaf

Solliciteren

Wij vragen sollicitanten geen standaardsollicitatiebrieven te schrijven. We kiezen doelbewust wat we van de sollicitant willen zien. Soms is dit een motivatiebrief als dit van toegevoegde waarde is (bijv. bij een secretaressefunctie), maar veelal vragen we de sollicitant zich op een andere wijze te presenteren. Veel sollicitanten zijn dit niet gewend. Wij doen dit omdat het een beter beeld geeft van je vakmanschap, nog vóórdat we je uitnodigen. Om een voorbeeld te geven voor de vacature van gespecialiseerd oncologie verpleegkundige chirurgie: 'Beschrijf een verbeterproject van de oncologie dat je hebt gedaan of zou willen doen. Geef aan waarom en hoe je het verbeterproject hebt aangepakt, en wat jouw eigen rol hierin is geweest. Upload dit met jouw sollicitatiebrief en je cv.'

Afgewezen

Iedereen die bij ons wordt afgewezen na hun sollicitatie maken we zo goed mogelijk persoonlijk duidelijk waarom ze niet zijn uitgenodigd. Of, als we hen gesproken hebben, vertellen we waarom zij niet door zijn naar het tweede gesprek of het net niet zijn geworden. We merken dat sollicitanten graag willen weten wat ze bij hun volgende sollicitatie beter kunnen doen. Die persoonlijke aandacht geven

we hun graag, op een apart moment, in ons 'afgewezen sollicitantenspreekuur'. Ons ziekenhuis staat midden in deze regio en we hechten zeer aan een goed contact met onze sollicitanten. We helpen hen graag bij het zetten van stappen in hun loopbaan, of bij ons, want dat kan na het spreekuur alsnog, voor later in de tijd, als we weer nieuwe collega's nodig hebben.

Spreekuur

Iedereen die een opdracht heeft gemaakt (en zich daarmee heeft ingespannen om zichzelf op een andere wijze dan met een brief te presenteren) en door ons is afgewezen, informeren we over de mogelijkheid om naar ons 'afgewezen sollicitantenspreekuur' te komen. Dit geldt ook voor onze interne sollicitanten. Dit unieke

spreekuur houden we iedere maand en we merken dat iedereen erg blij is met de persoonlijke feedback van de recruiter. Het is een gesprek van 20 minuten over wat er beter kan aan je cv, je brief, je opdracht, je LinkedIn-profiel en – als we je gesproken hebben – je gesprek.

Soms komt het voor dat er veel belangstelling is, dan organiseren we een workshop over deze sollicitatieonderwerpen. We geven iedereen ook altijd een LinkedIn-profielchecklist mee voor een adequaat online profiel en netwerk. We merken dat de sollicitanten hier erg blij mee zijn, ze voelen zich echt geholpen. Het komt voor dat we later horen 'dankzij jullie tips ben ik nu bij X aangenomen, nogmaals alle dank!'

Ook geven we feedback als 'je hebt het diploma nog niet behaald, en dat is voor de functie waarop je solliciteert écht noodzakelijk. Je kunt nu beter solliciteren op functie Y, die past precies bij je opleiding en ervaring'.

Wat ook voorkomt is dat we kandidaten die we nog niet gesproken hadden, door het spreekuur leren kennen. En als we dan ontdekken dat hun cv beter past bij een andere functie in onze organisatie, geven we dat ook terug. Dit heeft voor acht 'afgewezen' sollicitanten bij een volgende sollicitatie toch tot een baan bij ons geleid. Ja, zo kan het spreekuur ook zijn betekenis hebben. Een win-winsituatie voor iedereen. Ik adviseer dus om er gebruik van te maken, je weet nooit hoe het uit kan pakken.

De RdGG deelt op zijn site de ervaring van Irina Vrij, eerst afgewezen en nu toch werkzaam als teamleider:

"Vond je dat niet gek? Langsgaan bij een werkgever waar je bent afgewezen?"

Irina: 'Ja, dat klopt, ik ben via een "afwijzing" in aanraking gekomen met het spreekuur. In eerste instantie baalde ik flink van de afwij-

zing, maar ik vond het wel fijn dat ik feedback kon vragen. Tegenwoordig is het soms "normaal" in sollicitatieland dat je niets of een algemeen zinnetje hoort. Ik had het nergens zo meegemaakt, ook mensen uit mijn directe omgeving vonden het heel apart en bijzonder. Ik besloot wel te gaan om feedback te ontvangen op mijn cv en

der. Ik besloot wel te gaan om feedback te ontvangen op mijn cv en wellicht tips te kunnen krijgen. Het was een superleuk gesprek, waar ik erg blij mee was. Enige nadeel was wel om te zien dat Reinier inderdaad die leuke werkgever is, die ik was misgelopen!

Hoe ervoer jij het spreekuur?

Irina: 'Toch als best spannend maar ook als ontspannend, want je weet: dit is geen sollicitatiegesprek, en je gaat in gesprek met een recruiter die je wellicht weer een stap dichterbij jouw doel kan brengen: een mooie baan. Tijdens het "spreekuur" kreeg ik tips hoe mijn cv er anders uit kon zien, plus een checklist voor mijn LinkedIn-profiel. Het bijzondere was dat de recruiter mij eerlijk aangaf waarom ik het niet was geworden. Tevens tipte hij mij dat er nog een andere vacature zou aankomen en hoe ik een *job alert* kon aanmaken.'

Toekomst

Wij vinden het belangrijk om afgewezen kandidaten te helpen en zien het ook als een investering in de toekomst. Het vormt een onderdeel van onze strategische personeelsplanning waarbij je nu al nadenkt over hoe je omgaat met kandidaten die je in de toekomst graag wilt spreken, als we weer vacatures hebben. En dat begint met netjes afwijzen.