

# Op zoek naar het schaap met de vijf poten

HET VINDEN VAN EEN GOEDE OPLEIDINGSPLAATS IS NIET GEMAKKELIJK

Het vinden van een opleidingsplaats kan knap lastig zijn, zeker bij een populair specialisme. Passie voor het vak en een goed CV zijn vereisten, maar een goede kandidaat moet ook wetenschappelijk aan de weg timmeren en over de juiste competenties beschikken. Een goede voorbereiding, zoals netwerken of een workshop, kan de doorslag geven bij het vinden van een opleidingsplaats.

**B**asisartsen die dromen van een loopbaan als SEH-arts of specialist ouderengeneeskunde hoeven zich weinig zorgen te maken. Bij deze specialismen is er voldoende vraag naar nieuwe anios, maar bij snijdende specialismen of kindergeneeskunde staan basisartsen vaak te dringen voor een opleidingsplaats. Veel basisartsen staan voor een dilemma: gaan ze

opleidingsplaats en ook bij heroriëntatie als de opleiding van de eerste keus niet lukt.” Bij de masterclass *Solliciteren naar een opleidingsplaats voor basisartsen* van Touch, training & coaching is onder anderen kinderarts en opleider Paul Brand uit de Isala klinieken betrokken. “Kindergeneeskunde is een van de specialismen waarbij er minder opleidings-

tingsvermogen zien.” Van Teeffelen en Brand vinden dat anios zeker een minimum van twee publicaties moeten kunnen laten zien. Van Teeffelen: “Wetenschappelijke ervaring kan ook tijdens de keuzeschappen of de wetenschappelijke stage opgedaan worden. Daarnaast kunnen anios naast hun werk als zaalarts onderzoek doen. Maar ik adviseer anios naast het aantoonbaar maken van wetenschappelijke vaardigheden ook aandacht te besteden aan competenties.”

Een promotie blijkt geen garantie voor een opleidingsplaats. Van Teeffelen: “Als een promovendus slecht is in sollicitatiegesprekken, zal hij ook niet worden aangenomen. Maatschappen zijn altijd op zoek naar het schaap met de vijf poten.”

## ‘Ik heb een hekel aan aanbevelingsbrieven, omdat er altijd hetzelfde in staat’

voor het specialisme van eerste keus, waarbij ze moeilijk een opleidingsplaats kunnen vinden, of gaan ze voor hun tweede keus waarbij ze zich geen zorgen hoeven te maken dat ze een opleidingsplaats vinden.

De sollicitatieprocedure voor een opleiding tot specialist verschilt per specialisme, per regio en ziekenhuis. “De procedure is ondoorzichtig en soms moeilijk te doorgronden”, stelt Desiré van Teeffelen, oprichter en eigenaar van Touch, training & coaching dat nauw samenwerkt met de KNMG. “Wij begeleiden veel basisartsen bij het proces van zoeken naar een oplei-

plaatsen zijn dan kandidaten. Elke basisarts worstelt ermee hoe hij of zij de kans kan vergroten om in aanmerking te komen voor een opleidingsplaats.” Dat je soms geduld moet hebben, bewijst Brand zelf. Hij werd pas bij zijn vijfde sollicitatie toegelaten tot de opleiding tot kinderarts.

Van Teeffelen en Brand zijn het erover eens dat een basisarts ook een wetenschappelijk curriculum vitae moet hebben. Ook al is wetenschappelijke ervaring geen garantie op succes, Brand vindt het een pre, omdat onderzoek gepaard gaat met vallen en opstaan. “Dat laat doorzet-

### NETWERKPLAN

Hoewel goed contact met een opleider in iemands voordeel kan werken, is ook dat geen garantie voor een opleidingsplaats. Per specialisme bepaalt een landelijke of regionale opleidingscommissie wie er per sollicitatieronde worden toegelaten tot de opleiding. Het aantal opleidingsplaatsen per jaar staat landelijk vast en wordt door het Capaciteitsorgaan bepaald. Meestal zijn er jaarlijks twee sollicitatierondes per regio per specialisme.

Van Teeffelen en haar collegae maken onderscheid tussen warme en koude sollicitaties. “Als je solliciteert in de regio waar je al als anios werkt, heb je meer kans omdat maatschappen jou al kennen. Het is aan te raden om een netwerkplan te maken. Waar wil je solliciteren en wie moet je daarvoor kennen? Ik adviseer om bij sollicitaties in een onbekende regio daar eerst even rond te kijken en alvast contact te leggen met anios en opleiders daar.” De arbeidsmarktdeskundige vindt deze tijdovende investering heel normaal. “Als je een huis gaat kopen, bezichtig je ook eerst dertig woningen en moet je een aantal dagen vrij nemen om bankzaken te regelen. Als anios kun je best een paar dagen vrij nemen en vragen of je een keer mag meelopen in een ander ziekenhuis om de sfeer te proeven en in contact te komen met de opleiders daar. Als je dat niet doet, dan begin je met een achterstand.”

#### COMPETENTIES

Volgens Brand is er geen *one size fits all* voor een sollicitant. “Of je nou de nadruk op wetenschap of patiëntenzorg legt, alle keuzes die je maakt, moeten wel bij je passen en je moet ze goed kunnen onderbouwen tijdens een sollicitatiegesprek. Want wat je competenties ook zijn, tijdens het gesprek kun je het winnende doelpunt scoren.” De opleider heeft liever een kandidaat die goed kan onderbouwen waarom hij of zij geen onderzoek heeft gedaan, dan iemand die geforceerd probeert te scoren op wetenschappelijk gebied. “De spanning van anios is voelbaar, daarom is het beter om relaxed te blijven. Je moet blijven geloven, goed nadenken en je hart volgen.”

Tijdens de sollicitatieprocedure draait het erom dat een anios goed kan uitleggen waarom hij of zij passie voor het vak heeft. Met clichés kom je niet weg. “Het is enorm moeilijk om geen clichéantwoord te geven op de vraag waarom je bijvoorbeeld kinderarts wilt worden”, stelt Van Teeffelen. “Tijdens de workshops die ik geef, ga ik samen met de anios op zoek naar het antwoord op die vraag. Tijdens een gesprek probeer ik de ware reden eruit te peuteren en vaak komt dan vanzelf naar boven wat iemand nou zo intrigeert in een bepaald vakgebied.”

#### AVERECHTS

Brand adviseert dat je als anios bij het specialisme van je eerste keus er het beste van moet maken. “Geef alles wat je in je hebt en werk met hart en ziel. Maar je moet ook geluk hebben door op het juiste moment te solliciteren.” Brand vindt het persoonlijk averechts werken als hij een aanbevelingsbrief over een opleidingskandidaat ontvangt. “Daar heb ik echt een hekel aan, omdat er altijd hetzelfde in die brieven staat. Basisartsen kunnen beter lef tonen en zelf de desbetreffende opleider aanspreken of e-mailen om te praten over de mogelijkheden voor een opleidingsplaats.” Daar is Desiré van Teeffelen het mee eens: “Het is heel gebruikelijk om aan een opleider te vragen of het zinvol is om te solliciteren. Een opleider zal eerlijk antwoord geven als hij al weet dat diegene niet aan de criteria voldoet.”

De ‘houdbaarheid’ van een anios is volgens Van Teeffelen gering. Ze adviseert om zeker niet langer dan twee jaar als anios te werken. “De opleidingscommissie hoeft geen bewijs dat

je goed kunt snijden, maar ze wil je competenties weten. De extra ervaring die de anios opdoet, telt dan niet meer. Je moet dus juist andere ervaring opdoen.”

#### TWEDE KEUS

Mocht het een anios niet lukken om een gewild specialisme binnen te komen, moet plan B klaarstaan. “Een hoog percentage, bijna 70 procent schat ik, moet uiteindelijk eieren voor zijn geld kiezen”, stelt Van Teeffelen. “Met plan B moet je niet blijven wachten tot je al drie keer bent afgewezen bij je eerste keus. Daarvoor moet je je eigen grenzen bepalen. Wat heb je ergens voor over? De ene arts is bereid naar de andere kant van het land te verhuizen, de ander hecht misschien meer waarde aan een bepaalde regio. Er bestaat ook altijd de mogelijkheid om in het buitenland in opleiding te gaan. In Duitsland en België kun je bijna meteen aan de slag als arts in opleiding.”

Mocht het op een plan B aankomen, dan is het volgens de loopbaandeskundige van groot belang dat een arts afscheid neemt van het specialisme van eerste keus. “Huisartsgeneeskunde is vaak tweede keus bij sommige artsen en dat merkt de opleidingscommissie meteen. Die artsen worden zeker niet aangenomen. Mijn advies is om je echt te verdiepen in het vak van tweede keus voordat je solliciteert.”

#### WORKSHOPS

Zowel Touch, training & coaching als de KNMG organiseren verschillende workshops loopbaanbegeleiding voor artsen. “Dat begint al bij de geneeskundestudenten”, aldus de woordvoerder van de KNMG. “Daarvoor is de IMKB-beroepskeuzetest, die weergeeft welk specialisme het best bij iemand past.”

Bij Touch, training & coaching kunnen artsen naast workshops ook voor individuele loopbaanbegeleiding kiezen. Van Teeffelen: “We begeleiden artsen voor en tijdens het sollicitatieproces zowel met het opstellen van een brief als met gesprekstechnieken en netwerktips. Het zoeken van een opleidingsplaats is een belangrijk proces, want je solliciteert toch op een potentiële werkplek voor misschien wel de komende veertig jaar.” ■

#### TOP 5 VAN EERSTE VOORKEUR VERVOLGOPLEIDINGEN

Mannen	Percentage	Vrouwen	Percentage
Algemene chirurgie	20,1	Kindergeneeskunde	16,9
Cardiologie	9,7	Huisartsgeneeskunde	16,2
Huisartsgeneeskunde	9,4	Interne geneeskunde	10,8
Interne geneeskunde	9,4	Gynaecologie	10,5
Kindergeneeskunde	8,6	Algemene chirurgie	9,4

Bron: Capaciteitsorgaan