

Vandycke & Partners Hospital Recruitment

Headhunter & pionier inzake rekrutering gespecialiseerde artsen

Jean-Paul Montens

BRUSSEL – Jean-Michel Lebrun van het rekruteringskantoor Vandycke & Partners is een van de pioniers inzake artsen-specialistenrekrutering voor de ziekenhuiswereld. De 'war for talent' heeft het ziekenhuis bereikt en Human Resources-afdelingen zien zich genoodzaakt om nieuwe rekruteringskanalen aan te boren zoals Hospital Recruitment, de eerste executive search-unit die de aanwerving van oncologen, pediaters... voor ogen heeft.



Jean-Michel Lebrun, oprichter van Vandycke & Partners Hospital Recruitment, is burgerlijk ingenieur van opleiding en startte zijn carrière in de industrie. Hij maakt vrij snel de overstap naar de consultancy-wereld en belandt als consultant op vlak van bedrijfsorganisatie en herstructurering, o.a. bij 'Coopers & Lybrand'; het bedrijf zou later fusioneren tot

PriceWaterhouseCoopers (PWC). Vanaf zijn eerste opdracht belandt Lebrun in het hospitaalmilieu. Ook later in zijn carrière zou Healthcare de rode draad blijven.

In 2006 volgt het nieuwe kantelmoment in zijn carrière. Hij was uitgekeken op het pure consultancy-gebeuren maar had ondertussen ook een van de primaire issues binnen het ziekenhuismilieu geïdentificeerd: "de enorme lange duurtijd tussen het moment dat een ziekenhuis een functie uitschrijft en wanneer deze effectief wordt ingevuld". Niemand wou echter aan de rekrutering voor specialisten komen wegens het gesloten karakter van het wereldje en de 'ons-kent-ons'-mentaliteit die vaak hand in hand ging met deze aanwervingen.

Vandycke & Partners als backbone

Lebrun herkende de opportuniteit en ging aan de slag als recruitment consultant voor het bekende rekruteringskantoor Vandycke & Partners. Door hun jarenlange ervaring inzake rekrutering voor Medical Devices en voor de Farmaceutische industrie konden zij de backbone en tools bieden die Jean-Michel Lebrun nodig had om zijn business plan succesvol in te vullen. Na een jaar als recruitment consultant was hij klaar om in 2007 zijn eigen Business Unit op te starten: "Vandycke & Partners Hospital Recruitment".

Uit ervaring wist de Business Unit Manager dat vacatures voor specialisten vaak een jaar of langer openstaan. "De rekruteringen op dit vlak verliepen vaak zeer passief, met ziekenhuisdirecties die sterk vertrouwden op de kracht van publicaties en het netwerk van hun eigen artsen. Spijtig genoeg

werkt dit al verschillende jaren niet meer zoals vroeger. Het netwerk van een arts is vaak sterk gelinkt aan de universiteit waar hij of zij aan verbonden was. Kijken over de universitaire grenzen is voor hen veel moeilijker. En op dat moment komt een echte headhunter van pas, iemand

die zonder belemmeringen de markt kan screenen en de beste persoon naar voor kan schuiven", meldt Lebrun.

"De 'bon vieux temps' van wachten op cv's is reeds lang voorbij. Redenen hiervoor zijn eenvoudig: er zijn niet voldoende artsen-specialisten in een bepaald vakdomein, zeker als we gaan kijken naar bijvoorbeeld gerieters en oncologen. Ten tweede is er de verandering in het profiel van de specialist zelf. Er zijn steeds minder mensen die willen stappen in het fulltime-verhaal met de continue druk die inherent is aan de functie. Vandaar dat je steeds meer mensen ziet die flexibeler of parttime werken om de combinatie met het familiale leven te kunnen behouden", aldus de Business Manager van Vandycke & Partners.

Noodzakelijk kwaad

Lebrun maakt zich geen illusies over hoe het hospitaalmilieu Executive Search bekijkt. "Mijn eerste afspraken waren niet de warme ontvangst die je krijgt bij een aantal bedrijven in de farmaceutische industrie. Ik werd uitgenodigd op momenten dat het ziekenhuis écht volledig vast zat in hun rekrutering; de functie stond een jaar open, het eigen netwerk was uitgeput. Ik was het noodzakelijke kwaad. Maar dat was ook het voordeel. Vandycke & Partners kon een oplossing bieden voor een reëel probleem. Zodra de eerste kandidaten geplaatst zijn, zie je de houding veranderen", vertelt Lebrun.

Kentering in Human Resources

"We zien ondertussen wel een kentering in het HR-management van ziekenhuizen. We gaan steeds meer naar proactieve rekruteringen, meer naar anticiperend dan vertrekkend vanuit een noodsituatie. Een sterke tool die ziekenhuizen nu ook ontwikkelen is 'succession planning'.

Spijtig genoeg heeft deze medaille ook een keerzijde; zodra een successor wordt gekozen, merk je een bepaalde mate van ontevredenheid bij andere kandidaat-opvolgers. Daar is opnieuw een belangrijke rol voor HR weggelegd", vertelt Jean-Michel Lebrun.

Tegelijk is er een belangrijke evolutie aan de gang bij kandidaatspecialisten. "Vroeger was het niet meer dan normaal dat een arts-specialist zijn volledige carrière verbonden bleef aan hetzelfde ziekenhuis. Nu merk je een grotere mate van mobiliteit bij de artsen-specialisten. Hun interesses liggen vaak anders dan deze van 'industrie'-kandidaten. Een arts-specialist zal veel belang hechten aan kwaliteit van het management, aantrekkelijkheid van het project, de omgeving en de reputatie van het ziekenhuis. Image building voor hospitalen is cruciaal geworden. Zij moeten zich kunnen positioneren als innoverend of ze verliezen een aantal potentiële kandidaten".

Image building voor hospitalen

De verschillen met een industrierekrutering zijn legio. "Het aantal kandidaten is zeer

beperkt. Ook de periode waarin een kandidaat moet 'rijpen' om een beslissing te nemen om te veranderen, duurt langer. Tot op heden blijven ze meer honkvast dan de gemiddelde industriewerknemer."

Salarissen zijn lang een heikel punt geweest in het hospitaal milieu met bepaalde specialisaties die veel meer kunnen verdienen dan anderen. Speelruimte op dit vlak was beperkt. "Ondertussen hebben de ziekenhuizen op dit vlak enorme vooruitgang geboekt met de creatie van compensatiefondsen waarbij specialisaties die een hogere nomenclatuur genieten, bijdragen aan de 'armere' specialisaties. Dankzij dit mechanisme kunnen ziekenhuizen alsnog de 'witte raaf' aantrekken", meldt de Hospital Recruitment Business Unit Manager.

Dit blijft tot op vandaag de grote uitdaging voor universitaire ziekenhuizen waar specialisten niet als zelfstandige maar als bedienden worden vergoed. "Hier spelen vooral de perifere voordelen een rol. Reputatie, de medico-technische uitrusting, de wetenschappelijke projecten en publicatiemogelijkheden maken hier het verschil", zegt de Vandycke & Partners Manager.

Vandycke & Partners Hospital Recruitment kent een aantal Brusselse ziekenhuizen als klanten van het eerste uur. "Niet verbazingwekkend als je weet dat er een grote concentratie is van hospitalen en dat specialisten vaak de regionale ziekenhuizen verkiezen voor hun quality of life-verhouding. Het is pas het laatste jaar dat we een sterke uitbreiding in Vlaanderen en Wallonië kennen, puur op basis van referenties die door ziekenhuizen onderling worden doorgegeven."

Het laatste taboe inzake rekrutering is het aantrekken van artsen-specialisten uit het buitenland. "De praktijk staat vandaag nog in de kinderschoenen. Issues zijn er duidelijk; de taal, de cultuur en het mogelijke verschil in kwaliteit van het opleidingsniveau. Er is duidelijk een mobiliteit mogelijk over de landsgrenzen heen. De resultaten van de eerste experimenten die nu aan de gang zijn, zullen bepalend zijn", besluit Jean-Michel Lebrun.

www.vandycke-partners.com



Christiaan Lebbink versterkt Vandycke & Partners als Associate Director

Christiaan Lebbink is de nieuwe Associate Director van Vandycke & Partners. Het gespecialiseerde rekruteringskantoor in Health Care en Life Sciences bestaat reeds 20 jaar en versterkt met het aantrekken van Lebbink zijn marktleiderspositie. Christiaan Lebbink brengt zo'n 30 jaar ervaring en business expertise binnen de gezondheidszorg en Life Sciences-industrie. Hij combineert ervaring als ondernemer met internationale ervaring op directieniveau binnen de farmaceutische industrie en gezondheidszorg alsook binnen de Executive Search-wereld met constante focus op Life Sciences en Health Care. Voordien was hij Director en Global Practice Leader Life

Sciences bij een wereldwijde Executive Search groep. De unieke ervaring van Christiaan Lebbink als expert op het gebied van Life Sciences, ondernemer en gerenommeerde Executive Search-partner zal het team aanzienlijk versterken en bevestigt Vandycke & Partners als toonaangevende Gezondheidszorg & Life Sciences recruiter in de Benelux, vertelt directeur Michel Vandycke. De nieuwe Associate Director zal aanzetten tot groei van de activiteiten, ook met een verhoogde focus op Nederland.

Met Vandycke & Partners, vond ik een aantrekkelijk platform gebaseerd op het ware ondernemerschap. Het is inspirerend om samen te werken met een enthousiast team dat gepassioneerd is door Search en de Life Sciences-industrie en door het leveren van kwalitatief hoogwaardige resultaten, meldt Lebbink.

Voorheen was hij mede-oprichter van een bedrijf met focus op e-Health met een innovatieve benadering voor ziektepreventie-management. Lebbink was verantwoordelijk voor de strategische, organisatorische en HR-aspecten van het bedrijf. Hij bouwde zijn Life Sciences-carrière en -expertise op bij Sandoz (het huidige Novartis), waaronder een periode als General Manager in Saoedi-Arabië en tenslotte directeur van het filiaal voor Hong Kong/China PR.

Christiaan Lebbink heeft een Master's degree in Behavioral Biology van de Universiteit van Amsterdam en rondde een AEP af aan de Kellogg School of Management, Northwestern University, USA. Hij spreekt vloeiend Nederlands, Frans, Engels en Duits.