

Een vraag over het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen?

Miel Bingen

Het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen is deze lente van start gegaan. De eerste enthousiaste reacties van deelnemers en hun werkgevers zijn binnen (zie het rvd van 1 juni). Mocht je als jonge dierenarts of als werkgever meer willen weten over het traject, dan kan je vragen stellen via een speciaal hiervoor in het leven geroepen weblog (zie www.knmvd.nl/cjd). De vragen worden beantwoord door een jonge dierenarts die deelneemt aan het traject en een werkgever van wie een medewerker het traject volgt. Hieronder twee voorbeeldvragen.

Wat heb je aan het ontwikkeltraject in het dagelijks werk?

Joost Poldervaart, werkzaam bij Lingehoeve Diergeneeskunde in Lienden en in maart begonnen met het ojd: "In het dagelijks werk leert het traject je bewust om te gaan met moeilijke situaties, een derde perspectief aan te nemen en je eigen functioneren in de spreekkamer, tijdens vergaderingen en in de wandelgangen te analyseren. Als er zich vervelende

MEER WETEN?

Wil je meer weten over het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen, ga dan naar de website van de knmvd. Op de pagina van de Commissie Jonge Dierenartsen (www.knmvd.nl/cjd) vind je achtergrondinformatie over het traject, ervaringen van deelnemers en werkgevers en inschrijfinformatie. De sluitingsdatum voor het volgende coachingstraject is 22 september. Het traject zelf begint een week later op woensdag 29 september.



De eerste 22 jonge dierenartsen zijn ondertussen begonnen met het ontwikkelingstraject.

situaties voordoen met cliënten of collega's, kun je strategieën toepassen om zaken voor jezelf te relativeren, win-win-situaties te creëren en te leren de ander te begrijpen. Er wordt veel geoefend met gespreksvaardigheden, die in meerdere scenario's toepasbaar zijn."

MONDIG

Wat heb je als werkgever eraan als een werknemer dit traject volgt? Krijg je niet alleen maar mondiger en dus lastigere werknemers?

Alan Hof, dierenarts en werkgever bij Lingehoeve Diergeneeskunde in Lienden: "Het is moeilijk te zeggen wat je als werkgever aan dit traject hebt, omdat we er nu nog midden in zitten. Het ligt daarnaast voor een deel natuurlijk ook aan degene die het traject doorloopt en hoe je er zelf mee omgaat. Met andere woorden: de wisselwerking tussen werkgever en werknemer is ook van belang. Wat wij voor ogen hebben is een medewerker die door het traject leert omgaan met

de stress en druk die zeker in het begin kan ontstaan bij de jongere dierenartsen. Daarnaast kan het coachen een functie hebben in het bewaken van de grenzen van de werknemer, die overschreden kunnen worden zonder dat je het als werkgever merkt.

Ik denk niet dat de werknemer door het traject mondiger of lastiger wordt. Ik denk dat het zelfs kan helpen om wederzijds begrip te krijgen voor bepaalde situaties.

Als blijkt dat de werknemer niet bij je past of vice versa dan is dat goed omdat dan waarschijnlijk in een vroeg stadium in goed overleg kan worden besloten niet met elkaar verder te gaan. En als het slechts om kleinere dingen of bepaalde verwachtingen gaat dan kan je kijken of beide partijen met wat aanpassingen toch nog bij elkaar kunnen passen."

Miel Bingen is eindredacteur van het *Tijdschrift voor Diergeneeskunde*.