

In het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen werken jonge collega's een jaar lang aan hun persoonlijke ontwikkeling. Ze leren op een gezonde en effectieve manier om te gaan met de praktijk van alledag. Het resultaat: een jonge dierenarts die steviger in haar (of zijn) schoenen staat en die met (nog) meer plezier en kwaliteit het vak uitoefent. Dit levert niet alleen voordeel op voor de jonge dierenarts zelf maar ook voor de werkgever!

Tekst **Diana van Houten** dierenarts

Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen, ook positief voor de werkgever!

Tessy Ernst is zo'n werkgever: als eigenaar en directeur van de Spoedkliniek voor Dieren in Amsterdam (SDA) heeft zij inmiddels twee van haar werknemers laten deelnemen aan het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen (OJD). Eén ervan is leva Davidavičiūtė, die als dierenarts in 2008 afstudeerde aan de Litouwse Diergeneeskundige Academie in Kaunas en in januari 2010 in dienst kwam van de SDA. "Leva was nog niet zo lang in dienst toen ik op het idee kwam haar voor te stellen mee te doen met het OJD," licht Tessy toe. "Ik merkte op dat zij inhoudelijk een bekwaame en gedegen dierenarts was, maar door haar onervarenheid een aantal competenties die ik in mijn kliniek heel belangrijk vind voor een dierenarts, onvoldoende liet zien. In een gesprek hierover bleek dat ze zich graag hierin wilde ontwikkelen. Ik wilde daarom in haar investeren en een jonge inhoudelijk sterke dierenarts de mogelijkheid tot zelfontwikkeling bieden met behulp van coaching

Investeren in de medewerkers is goed voor de medewerker, de patiënt, de klant en daarmee ook voor de Spoedkliniek!

en training." leva zag het ontwikkeltraject als een mogelijkheid zichzelf te ontwikkelen: "Om mezelf beter te leren kennen als mens, maar ook als dierenarts."

Investeren

Het volgen van het traject vereist een investering van zowel de werkgever als de werknemer. "Ik heb als werkgever de totale



Door mee te doen aan het OJD worden dierenartsen zich meer bewust van hun gedrag en het effect van hun gedrag op hun omgeving.

kosten op me genomen, met de afspraak dat de tijdsinvestering van haarzelf was en dat het traject in samenspraak met de werkgever gevolgd zou worden," aldus

Tessy. Daarom hebben zij gekozen voor de optie waarbij de werkgever extra betrokken wordt bij het ontwikkelingstraject van de werknemer. "En natuurlijk hebben we in goed overleg met elkaar een terugbetalingsregeling afgesproken". De door leva geleverde tijdsinvestering fluctueerde: "In het begin kostte me het zeker enkele uren per week, later werd dat wat minder."

Zowel leva als Tessy zijn enthousiast over het traject. "Ik zie dat leva zichzelf ontwikkeld heeft op de competenties die we van te voren samen als belangrijk hadden aangegeven. Ze is zich veel meer bewust geworden van haar eigen competenties en haar gedrag," aldus Tessy. leva geeft ook aan dat ze zich meer bewust is geworden van haar gedrag en het effect van dat gedrag op haar omgeving. "Ik heb beter leren luisteren, flexibeler om leren gaan met mensen en situaties, en kan beter en effectiever samenwerken." Ook voor haar werkgever is deze investering meer dan de moeite waard geweest: "Het verhoogt de kwaliteit van onze patiëntenzorg en daarmee ook de klanttevredenheid."

 www.knmvd.nl/cjd