

Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen: de eerste ervaringen

Johan Klein Haneveld

.....

Dit voorjaar ging het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen van start, een initiatief van de Commissie Jonge Dierenartsen van de KNMVD en Spaarne Coaching. Een van de deelnemers is Joost Poldervaart. Hij heeft er bewust voor gekozen het traject in te gaan samen met zijn werkgever, dierenarts Alan Hof. Het Tijdschrift voor Diergeneeskunde wilde weten wat deelnemen aan dit project voor hen beiden inhield en wat het hen tot nu toe opleverde. Joost is enthousiast: "Hoe meer tijd je er in investeert, hoe meer resultaat je ziet!"

Joost Poldervaart is afgestudeerd in oktober 2009 en begon in januari als dierenarts gezelschapsdieren bij Lingehoeve Diergeneeskunde, een grote gezelschapsdieren- en paardenpraktijk in Lienden. Hij doet zijn werk met zichtbaar plezier en geeft blijk van gezond zelfvertrouwen. Niet iemand met een hoog afbreukrisico dus. Toch koos hij ervoor mee te doen met het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen van de KNMVD. "Rond de jaarwisseling hoorde ik van een kennis voor het eerst over het ontwikkeltraject. Ik had aanvankelijk de indruk dat het een programma betrof voor dierenartsen die twijfelen of ze wel in het beroep zullen blijven. Dat is bij mij niet aan de orde." Hij besloot de informatieavond te bezoeken. Het programma bleek ook hem als enthousiaste, net beginnende dierenarts veel te bieden te hebben. "Tijdens het traject wordt je getraind in methodes waarmee je constructief aan jezelf kunt werken. Een jaar is natuurlijk te kort om jezelf te ontwikkelen -dat duurt je hele leven- maar het is lang genoeg om gereedschappen te krijgen die je kunnen helpen bij het omgaan met mogelijk stressvolle situaties op je werk en privé."

Joost realiseerde zich dat zijn deelname aan het programma ook interessant zou kunnen zijn voor zijn werkgever. "De technieken die ik hier krijg aangeleerd, kan een werkgever gebruiken voor de verdere ontwikkeling van zijn werknemers of om selectiever te zijn in de mensen die hij uitkiest." Dus sprak hij erover met zijn leidinggevende, dierenarts Alan Hof. "Ik had over het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen gelezen in het Tijdschrift voor Diergeneeskunde," vertelt Alan. "Ik vind het een goed initiatief. De praktijkvoering in de dierenartsenpraktijk is de afgelopen 25 jaar veranderd, en dus ook de manier om met je werknemers om te gaan. Je hoort van veel dierenartsen die het vak inruilen voor een andere baan. Dat is jammer. Ik wilde graag zelf kunnen onderzoeken of dit traject voor ons een meerwaarde biedt." Joosts deelname aan het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen werd besproken in het maatschapoverleg. "De meerderheid was enthousiast." De kosten van deelname worden voor een derde betaald door Lingehoeve Diergeneeskunde, een derde wordt gesponsord door de KNMVD en Joost zelf betaalt ook voor een derde mee.

"Ik zie mijn bijdrage als een waardevolle investering in mijzelf en in het bedrijf waar ik werk."

COMPETENTIES

Er doen twintig jonge dierenartsen mee aan het traject, verdeeld over twee groepen. Ze deden om te beginnen allemaal een persoonlijkheidstest. Joost: "Je reacties op honderden stellingen genereerden een persoonlijkheidsbeschrijving. Bij mij sloeg die op de meeste punten de spijker op zijn kop." Op basis hiervan koos Joost in overleg met Alan welke competenties zouden worden onderzocht met behulp van de 360 graden-analyse. "De KNMVD had tevoren al vier competenties vastgesteld en zelf kon je er nog drie of vier aan toevoegen. Deze zeven of acht competenties resulteerden in een vragenlijst voor jezelf, je collega's, je werkgever en je belangrijkste klanten." Vervolgens werden de eigen resultaten vergeleken met de beoordeling van anderen. "Als daar grote verschillen in zijn, doe je het op deze competenties heel goed zonder daar zelf bewust van te zijn, of schat je jezelf te hoog in." Naar aanleiding van de resultaten koos iedereen twee of drie competenties waar hij of zij in het komende jaar in



Op de bijeenkomsten delen de deelnemers hun ervaringen en worden oefeningen gedaan. (Foto: Marjolijn Fijten)

wilde groeien. “De competenties waar de deelnemers tijdens het OJD aan werken, zijn voor iedereen verschillend”, aldus Joost. “Er is echter wel overlap: zo wil bijna iedereen werken aan stressbestendigheid.”

De eerste vervolgstap was het schrijven van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarna volgt de deelnemer door het jaar heen meerdere online workshops. “Als je elke week een paar uur in het ontwikkeltraject investeert, doe je één a twee maanden over elke workshop”, stelt Joost. “Je moet dus goed kiezen, in overleg met de coach en de werkgever. Dat de workshops voor het merendeel online zijn, maakt dat je er soms minder actief mee bezig bent. Daarom wordt bij de bijeenkomsten nagevraagd hoeveel je de afgelopen tijd gedaan hebt.” Joost wijst erop dat je niet aan het traject deelneemt om je coach of je werkgever tevreden te stellen, maar omdat je zelf wilt leren en wilt groeien. “Deelname is alleen zinvol als je er genoeg tijd in steekt!”

In de loop van het een jaar durende traject zijn er zes bijeenkomsten met de hele groep. Daar delen de deelnemers hun ervaringen, en worden oefeningen gedaan, zoals trainingen in gespreksvaardigheid. De coaches die de groepen begeleiden, zijn in de tussenliggende weken ook actief via e-mail, telefoon en forums op LinkedIn. Joost: “Je kunt altijd bij de coaches terecht met vragen of voor overleg. Ik ben zelf geneigd om in mijn eentje met de oefeningen aan de slag te gaan, in plaats van erover te discussiëren met anderen. Het is echter heel leerzaam elkaars verhalen te horen. Sommigen komen problemen tegen die ik ook herken, anderen hebben totaal andere uitdagingen in het werk. Dan is het goed te realiseren dat mij hetzelfde kan overkomen.” De groep van Joost leest als extra onderdeel samen het boek van Stephen R. Covey *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Ze komen een uur voor de officiële bijeenkomsten bij elkaar om erover te praten.

Joost betreft ook zijn werkgever bij het traject. Hij houdt Alan op de hoogte van wat hij leert en meemaakt.

“Trek genoeg tijd uit voor het overleg met je werkgever,” is Joosts advies. “Zet het in de agenda, zodat er niet iets tussendoor kan komen.” De werkgever heeft in het proces een ondersteunende en begeleidende rol, bevestigt Alan. “Je moet ervoor zorgen dat de jonge dierenarts zich kan ontplooien en de opgedane kennis in de praktijk kan toepassen. Als de competenties van de werknemer duidelijker zichtbaar worden, kan je daar als werkgever ook meer op sturen. Werkgever en werknemer moeten dus voortdurend met elkaar blijven praten.”

Het ontwikkeltraject zal aan het eind van het jaar worden afgesloten door een tweede 360 graden-analyse op dezelfde punten. “Die wordt vergeleken met de eerste”, verklaart Joost. “Zo kun je zien of er daadwerkelijk verbetering is geweest.”

VAARDIGHEDEN

Het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen is in maart 2010 van start gezien, maar Joost stelt dat hij zich nu al beter bewust is van zijn gedrag in bepaalde situaties. “Als het druk is, heb ik bijvoorbeeld beter in de gaten wat er gebeurt en hoe ik daarop reageer. Ik heb ook tips en trucs gekregen die me helpen mijn dag beter in te delen en de werkdruk te spreiden. Ik kan voor mijn gevoel steeds beter prioriteiten stellen.” Verder helpt het programma jezelf af te vragen wat je eigenlijk in je leven wilt bereiken. “Met hulp van deze trainingen leer je beter inzien welke taken wel en niet bij jou passen, wat je prettig vindt om te doen en wat wel en niet natuurlijk aanvoelt.” Ook nuttig zijn de gespreksvaardigheden. “Die gebruik ik in allerlei situaties: in de anamnese, in overleg met collega’s, maar ook privé.” Alan beschrijft het Ontwikkeltraject als een proces. “De 360 graden-analyse en de workshops leiden tot meer zelfkennis, maar ook tot relativering. Ik hoop dat Joost daardoor makkelijker in staat zal zijn om te gaan met de obstakels die elke jonge dierenarts in de praktijk tegenkomt. Ook voor ons is het goed om in een eerder stadium aan terugkoppeling te doen. In de praktijk is er

vaak geen tijd voor, nu gebeurt dat in het ontwikkeltraject.”

WERKGEVERS

Alan is tot op heden positief over het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen. “Dit is een welkome aanvulling op onze personeelsondersteuning en geeft daar een extra dimensie aan. De nieuw beginnende dierenartsen van nu hebben andere eisen en verwachtingen, bijvoorbeeld over de verhouding werk en privéleven. Ik denk dat dit traject kan helpen wederzijds begrip te krijgen voor verschillen in de manier van werken en denken tussen de generaties.”

Joost zelf is ervan overtuigd dat het ook voor werkgevers zinvol is te investeren in het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen. “Dierenartsenpraktijken krijgen meer zelfverzekerde werknemers, die weten wat ze wel en niet willen en kunnen, die tijdig problemen opmerken in hun functioneren en daar constructief mee willen omgaan. Bovendien: als je jouw werknemers tevreden weet te houden, zullen ze voor langere tijd bij je willen blijven werken.” Ook kunnen werkgevers door werknemers die aan het traject deelnemen, zelf nieuwe kennis opdoen. “De meeste dierenartsen zijn niet opgeleid tot managers. Door aan het traject mee te werken, krijgen ze niet alleen inzicht in de werknemers die ze hebben aangenomen, maar komen ze in contact met nieuwe onderwerpen, zoals competentieanalyse, die ze zelf kunnen toepassen.” Het programma heeft bij Joost in elk geval de interesse gewekt om meer te weten over personeelsbeleid. “Ik denk dat ik uiteindelijk ook op dat gebied zal kunnen meedenken op basis van de bagage die ik hier meekrijg.”

In september 2010 zal een nieuwe groep jonge dierenartsen starten met het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen. Meer informatie is te vinden op de website van de Commissie Jonge Dierenartsen (www.knmvd.nl/cjd). Ook inschrijven kan via de website!

Johan Klein Haneveld is bureauredacteur van het *Tijdschrift voor Diergeneeskunde*.