

Tien vragen over het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen

Kees de Kruijf

.....

Begin maart gaat het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen (OJD) voor het eerst van start. Een jaar lang gaan veertig jonge dierenartsen aan de slag met hun persoonlijke ontwikkeling, onder begeleiding van Spaarne Coaching. In de tien vragen hieronder wordt duidelijk waarom de Commissie Jonge Dierenartsen van de KNMVD zo enthousiast is over het traject.

I. HOE IS HET

ONTWIKKELTRAJECT ONTSTAAN?

Het idee voor het OJD is ontstaan na de twee symposia voor jonge dierenartsen, die de Commissie Jonge Dierenartsen samen met Spaarne Coaching organiseerde in november 2008 en juni 2009. Tijdens deze symposia, die zich richtten op zelfcoaching en gespreksvaardigheden, werd duidelijk dat de overgang van studie naar werk voor veel jonge dierenartsen een grote stap is en vaak veel moeite en energie kost. Daarbij speelt vooral het gebrek aan vaardigheden en begeleiding ten aanzien van het persoonlijk functioneren parten.

De symposia bleken te voorzien in een grote behoefte bij de jonge dierenartsen. Alle deelnemers gaven

bij de evaluatie aan behoefte te hebben aan een vervolg op de dag. Naar aanleiding van dit duidelijke signaal hebben de OJD en Spaarne Coaching dit ontwikkeltraject opgezet.

2. VOOR WIE IS HET TRAJECT BESTEMD?

Het traject is bedoeld voor dierenartsen die tussen de vier maanden en vier jaar werkzaam zijn. Dit geldt niet alleen voor dierenartsen die in de praktijk werkzaam zijn, maar ook voor dierenartsen uit bijvoorbeeld het bedrijfsleven of het onderwijs.

3. WAT HOUDT HET OJD IN?

Twee groepen van twintig jonge dierenartsen gaan vanaf begin maart 2010 een jaar lang werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Het traject bestaat uit de volgende onderdelen:

- Introductiedag. Op deze dag maken de deelnemers kennis met elkaar en wordt uitgelegd wat ze dit jaar allemaal gaan doen. In de middag wordt een introductietraining 'Intervisie' gegeven.
- Testen. Na de introductiedag wordt door middel van een persoonlijkheidstest en de 360 graden 'feedback'-methode vastgesteld aan welke ontwikkelpunten de deelnemer het komende jaar gaat werken. Dit wordt

besproken in een persoonlijk intakegesprek met de coach.

- E-Coaching. Na het intakegesprek kan de deelnemer een jaar lang 7 dagen per week, 24 uur per dag via 'e-coaching' aan de slag met de vastgestelde ontwikkelpunten. Het online coachprogramma is zeer uitgebreid. Naast persoonlijk e-mailcontact met de coach heeft de deelnemer onder meer toegang tot een groot aantal online workshops.
- Intervisie. Na de introductietraining 'Intervisie', hebben de deelnemers vier intervisiebijeenkomsten van een halve dag. Tijdens deze bijeenkomsten bespreken de deelnemers onder begeleiding van een coach van Spaarne Coaching vraagstukken over het persoonlijk functioneren waar ze in de praktijk tegenaan lopen.

- Trainingen. Gedurende het jaar worden zes trainingen van een halve dag gehouden over gespreksvaardigheden, zelfcoaching, assertiviteit, weerbaarheid en functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het onderwerp voor de zesde training wordt vastgesteld in overleg met de groep.

- Afronding. Aan het eind van het traject wordt met behulp van de 360 graden 'feedback'-methode gemeten welke ontwikkeling de deelnemer heeft doorgemaakt. In een afrondend gesprek wordt het traject geëvalueerd.

4. WIE KRIJGT DE INFORMATIE UIT DE TESTEN TE ZIEN?

In principe is alle informatie uit de testen en alles wat besproken wordt tijdens het traject vertrouwelijk en dus alleen toegankelijk voor de deelnemers zelf. De coaches van Spaarne Coaching zullen dan ook geen informatie doorgeven aan de werkgevers als de deelnemers daar niet nadrukkelijk toestemming voor hebben gegeven. Ze zijn dit ook verplicht vanuit hun beroepscode van de Nederlandse Orde



Het idee voor het OJD is ontstaan tijdens de symposia voor jonge dierenartsen over zelfcoaching en gespreksvaardigheden. Alle deelnemers gaven aan behoefte te hebben aan een vervolg.

van Beroepscoaches (NOBCO).

Dit neemt niet weg dat de deelnemers worden gestimuleerd hun werkgevers te betrekken bij hun ontwikkeling. Dit zal namelijk het rendement van het traject zeker verhogen. Betrokkenheid van de begeleider op de werkvloer zal de deelnemer immers helpen het geleerde ook in de praktijk te brengen. Bovendien kan het traject eraan bijdragen dat de communicatie tussen werkgever en werknemer verbetert, hetgeen altijd in het voordeel van beiden is.

5. WAT IS HET NUT VOOR DE DEELNEMERS?

Deelnemers leren in het traject hoe ze op een gezonde manier in hun vak kunnen staan. Vaak zijn ze veel energie kwijt aan zaken zoals moeilijke communicatie met klanten, collega's of hun werkgever. Daarnaast kan bijvoorbeeld de onzekerheid hen parten spelen, of de grote verantwoordelijkheid die opeens op hun schouder rust. In het traject leren de jonge dierenartsen hiermee om te gaan en oefenen ze met vaardigheden om moeilijke situaties in de praktijk het hoofd te kunnen bieden. Resultaat: jonge dierenartsen die communicatief vaardiger zijn en op het persoonlijke vlak steviger in hun schoenen staan.

6. WAT HEEFT EEN WERKGEVER ERAAN?

Allereerst profiteert de werkgever of praktijkeigenaar natuurlijk van de vooruitgang van de jonge dierenarts in het persoonlijk functioneren. Vaak is dit ook voor de begeleider op de werkvloer het lastigste stuk om de beginnend dierenarts in te ondersteunen. Vaktechnisch lukt het meestal prima, maar hoe leer je een jonge dierenarts om te gaan met onzekerheid? Of hoe begeleid je iemand in het vinden van een goede balans tussen werk en privé? Het traject neemt een stuk van deze begeleiding uit handen.

Daarnaast zorgt het traject ervoor dat jonge dierenartsen steviger en met meer plezier aan het werk zijn. Ze worden een volwaardiger collega. Samen met de mogelijkheid die ze krijgen om het traject te volgen, zal dit

hun betrokkenheid bij de praktijk vergroten en de kans aanzienlijk verkleinen dat de jonge medewerker vertrekt. Het behoeft geen toelichting dat een praktijkeigenaar met het behouden van een goede werknemer een heleboel geld bespaart.

7. WIE MOET HET TRAJECT BETALEN?

De totale kosten voor het traject bedragen 2.160 euro (exclusief BTW). Om te laten zien hoezeer zij achter het traject staat, neemt de KNMVD hiervan een derde voor haar rekening. Het overige deel moet worden betaald door de werknemer en de werkgever. Ze bepalen zelf hoe ze het resterende bedrag onderling verdelen. Op de site www.knmvd.nl/cjd staat een rekenvoorbeeld hoe de financiering van het traject op een gunstige manier (BTW- en belastingtechnisch) kan worden geregeld.

8. WAT HOUDT DE EXTRA OPTIE VOOR DE WERKGEVERS IN?

Sparne Coaching stimuleert de betrokkenheid van werkgevers bij het ontwikkeltraject. Bij een goede samenwerking en open communicatie tussen werkgever en werknemer zal het effect van het traject namelijk gegarandeerd groter zijn. Voor werkgevers die willen meedenken over het ontwikkeltraject van hun werknemer, bieden we daarom een extra optie om het traject op maat te maken voor de specifieke praktijk.

De extra mogelijkheid houdt in dat Sparne Coaching een individueel gesprek houdt met de werkgever en werknemer over de specifieke competenties die voor deze jonge dierenarts van belang zijn. Daarmee wordt het traject op maat gemaakt voor de specifieke functie die de jonge dierenarts bij de betreffende praktijk vervult. Hierbij is het van belang dat de werkgever en werknemer duidelijke afspraken maken over de vertrouwelijkheid van de gegevens: welke gegevens mag de werkgever wel inzien en welke niet?

De kosten voor deze extra optie bedragen 395 euro (exclusief BTW).

9. IS ER EEN KOPPELING TUSSEN HET OJD EN DE CAO VOOR DIERENARTS A?

Aan het begin van het traject wordt door middel van testen vastgesteld over welke competenties de deelnemer al beschikt en welke competenties goed of minder goed ontwikkelbaar zijn. Deze gegevens worden vergeleken met een 'ideaal competentieprofiel' voor een beginnend dierenarts. Voor het vaststellen van dit profiel hebben we onder meer de functieprofielen voor dierenarts A gebruikt, zoals die beschreven zijn in de huidige CAO.

Het is belangrijk te weten dat de competentieprofielen voor het traject zijn vastgesteld in nauwe samenwerking met de leerstoel Kwaliteitsbevordering Diergeneeskundig Onderwijs van de faculteit Diergeneeskunde. Deskundigen van deze leerstoel denken nadrukkelijk mee over de effectiviteit van het traject en de meetbaarheid hiervan.

Het gebruik van de CAO-functieprofielen betekent absoluut niet dat de tests in het traject bestemd zijn voor beoordeling van de deelnemer. Ze hebben als doel de ontwikkelingspunten voor de deelnemer vast te stellen en te zien welke ontwikkeling de jonge dierenarts tijdens het jaar heeft doorgemaakt op de belangrijkste competenties voor een jonge dierenarts. Deze gegevens zijn vertrouwelijk en zijn alleen inzichtelijk voor de werkgever als de jonge dierenarts hier toestemming voor heeft gegeven.

10. WAAR VIND IK MEER INFORMATIE OVER HET OJD EN OVER AANMELDING?

Uitgebreide informatie over het ontwikkeltraject, met onder meer de data en locatie voor de trainingen en intervisie, vindt u op www.knmvd.nl/cjd. Aanmelden kan via de portal PED-nascholing op de site van de KNMVD. Er is dit jaar plaats voor maximaal veertig deelnemers.

Kees de Kruijf is mede-eigenaar van Sparne Coaching, gespecialiseerd in veterinaire personeels- en praktijkontwikkeling. www.spaarnecoaching.nl