



# **Handvatten jonge dierenarts**

*Versie 1, oktober 2019*

## Voorwoord

In de afgelopen jaren heeft het Platform Jonge Dierenartsen signalen ontvangen dat de overgang van faculteit naar praktijk moeizaam verloopt. Jonge dierenartsen geven aan dat ze het werk zwaar vinden, een betere werk-privébalans wensen en twifelen of ze hun leven lang praktiserend dierenarts willen blijven. Werkgevers merken op dat de jonge dierenarts geen realistisch beeld heeft van de praktijk en geen keuzes kan of durft te maken.

Er lopen al diverse projecten die de jonge dierenarts moeten ondersteunen tijdens de overgangsfase van faculteit naar praktijk, zoals intervisie en een coachbank. Het Platform Jonge Dierenartsen is van mening dat men bovenstaande frustraties nog beter kan voorkomen als de jonge dierenarts en werkgever zich meer in elkaar verplaatsen en met elkaar in gesprek blijven.

Dit document bevat handvatten die daarbij kunnen helpen. Het Platform Jonge Dierenartsen pretendeert niet een “one-size-fits-all” oplossing te hebben. Wel is ze van mening dat de zaken uit dit document tot nieuwe inzichten kunnen leiden en praktische tips kunnen geven om de inwerking en begeleiding van jonge dierenartsen te optimaliseren.

De inhoud is gebaseerd op een enquête (november 2018) onder ruim tweehonderd jonge dierenartsen en de input van twee discussieavonden (mei/juni 2019) waaraan diverse partijen deelnamen, zoals jonge dierenartsen, individuele werkgevers, ketens, faculteit Diergeneeskunde, Dactari, coaches, etc. Achtereenvolgens vindt u een overzicht van de kernpunten van de enquête en discussieavonden, praktische handvatten voor jonge dierenartsen, praktische handvatten voor de werkgevers en een uitgebreider overzicht van de enquêteresultaten.

Mocht u eerder niet in de gelegenheid zijn geweest om uw mening te ventileren, maar wilt u dat alsnog? Wij horen het graag van u. Stuur het Platform Jonge Dierenartsen een mailtje via [pjdknmvd@gmail.com](mailto:pjdknmvd@gmail.com)

Bart Ruijter  
Bestuurslid Platform Jonge Dierenartsen

## Inhoud

Kernpunten enquête en discussieavonden	4
Praktische handvatten   Jonge dierenarts	5
Praktische handvatten   Werkgever	7
Bijlage 1   Checklist	8
Bijlage 2   Overzicht resultaten enquête november 2018	10

## **Kernpunten enquête en discussieavonden**

Het Platform Jonge Dierenartsen heeft in november 2018 een enquête gehouden onder jonge dierenartsen (zie ook bijlage 2) en in mei en juni 2019 een tweetal discussieavonden georganiseerd. De belangrijkste punten die hierbij naar voren kwamen, zijn in dit hoofdstuk samengevat.

### **Jonge dierenartsen**

De huidige generatie jonge dierenartsen lijkt bang te zijn om fouten te maken. Dit heeft waarschijnlijk meerdere oorzaken (Karakter? Aangeleerd op de faculteit? Vrees voor verspreiding op sociale media?). Mede hierdoor heeft de jonge dierenarts een grote wens tot goede begeleiding, zowel overdag d.m.v. intercollegiaal overleg als tijdens de diensten d.m.v. een achterwacht. De focus van de jonge dierenarts lijkt te liggen op vakinhoudelijk presteren en minder op persoonlijke ontwikkeling. De jonge dierenarts heeft behoefte aan duidelijk uitgesproken waardering en steun van de werkgever en andere collega's. De jonge dierenarts is bereid tot het draaien van diensten en niet te beroerd om af en toe over te werken, maar heeft wel behoefte aan een gezonde werk-privébalans.

### **Werkgevers**

De werkgever zoekt een jonge dierenarts met zelfvertrouwen. Fouten maken mag, maar de jonge dierenarts legt de lat waar hij hoort: men begint bij de basis en duikt daarna pas de ingewikkeldere casuïstieken in. De werkgever is bereid te investeren in inwerking en begeleiding van de jonge collega, mits die op zijn/haar beurt beseft dat begeleiding tijd en geld kost. De werkgever is daarom ook op zoek naar een collega die commitment toont. De werkgever wil een jonge dierenarts die, na het "settelen" in de praktijk, nadenkt over zijn/haar carrière.

## Praktische handvatten | Jonge dierenarts

### Vinden van de juiste baan en solliciteren

Bedenk eerst wat er bij jou past, voordat je gaat zoeken naar een baan. In wat voor werkomgeving functioneer jij het beste? Waar haal jij energie uit? Waar wil je heen? Denk bijvoorbeeld aan de grootte van het team, het type werk dat je wil doen en de mate van variatie hierbij, eerstelijns vs. verdiepende mogelijkheden, begeleidingsmogelijkheden, nascholingsmogelijkheden, fulltime vs. parttime, één kliniek vs. meerdere vaste banen vs. waarnemingen. Het voordeel van meerdere banen/waarnemingen is dat je bij iedere kliniek een kijkje in de keuken krijgt. Zo kun je in relatief korte tijd verschillende manieren van werken zien en erachter komen wat het beste bij jou past. Een nadeel is dat je in iedere kliniek opnieuw je draai moet zien te vinden.

Vacatures vind je o.a. in de vacaturebank op de website van de KNMvD, in het Tijdschrift voor Diergeneeskunde, maar ook op sociale media worden geregeld vacatures gedeeld (bv. “Veterinaire Vacatures NL/BE” op Facebook). Daarnaast bestaan er diverse uitzendbureaus voor dierenartsen.

Het gaat te ver om in dit document alle tips en tricks omtrent het sollicitatieproces door te nemen. Belangrijk is om voorafgaand aan het gesprek niet alleen te bedenken wat jij te bieden hebt, maar ook wat voor jou belangrijk is (zie bovenstaande). Vertel dus niet alleen waarom jij de baan moet krijgen, maar vraag ook wat de kliniek jou te bieden heeft (denk niet alleen aan salaris, maar ook aan inwerking, nascholingsmogelijkheden, sfeer in de praktijk, etc.).

Als je een contract krijgt aangeboden, laat dit dan vóór het tekenen controleren door iemand die er veel verstand van heeft. Dat kan o.a. via “Belangengroep praktiserende dierenartsen in loondienst”.

### Inwerking en begeleiding

Bespreek al tijdens de sollicitatie of en hoe de werkgever jou zal inwerken en begeleiden. Als er nog geen concreet plan is, draag dit dat zelf aan. Denk bij je inwerking onder andere aan:

- Algemene gang van zaken in de praktijk: ontmoeten van collega's, praktijkvisie m.b.t. klantcommunicatie, werken met praktijkmanagementsysteem, assortiment apotheek (vaccinaties, medicatie, voeding, etc.), inrichting spreekkamer/OK/auto/etc., samenwerkingsverbanden
- Medisch: (protocollaire) aanpak veelvoorkomende patiënten, operaties, opnamepatiënten
- Diensten: achterwacht, omgang patiënt binnen en buiten dienstkring

De lengte van een inwerktraject is per individu verschillend. Als richtlijn kan vier weken voor intensieve inwerking worden aangehouden. Probeer de vakinhoudelijke inwerking langzaam op te bouwen. Begin met de gemakkelijke dingen (bv. vaccinaties, kalfjes onthoornen), laat daarna elke week meer en meer “eenvoudige” zieke patiënten inplannen en ga daarna pas over op de ingewikkeldere zaken. Vraag ook of het mogelijk is om de consulten wat ruimer in te plannen. Zo houd je het overzichtelijk en behapbaar. Bouw samen met je werkgever diverse evaluatiemomenten in (bv. maandelijks). Besef dat de inwerking een tijdrovende (en daarmee kostbare) klus is voor je werkgever, dus dat hij/zij er een toegewijde en gemotiveerde werknemer voor terug zal verwachten.

### Diensten draaien

Het draaien van diensten wordt als spannend ervaren. Niet zozeer vanwege de complexiteit van de patiënten, maar omdat je niet weet wat er gaat komen en/of het probleem nog niet eerder bent tegengekomen. Veel jonge dierenartsen stellen het draaien van diensten bij voorkeur uit tot ze bijvoorbeeld een half jaar aan het werk zijn, met de gedachte dat je dan meer ervaring hebt. Het valt echter tegen hoeveel spoedpatiënten je in deze periode voorbij ziet komen.

We raden aan om de eerste één à twee maanden geen dienst te draaien. Gebruik deze tijd om te “settelen” in de praktijk. Als je eenmaal je draai gevonden hebt, bouw dan het draaien van diensten rustig op. Loop bijvoorbeeld eerst een maand mee tijdens de dienst van een collega om ervaring op te doen. Neem in de volgende maand het voortouw, terwijl je ervaren collega meekijkt. Vanaf de derde maand ga je zelfstandig aan het werk en is je collega telefonisch bereikbaar. Door de diensten op deze manier op te bouwen, raak je langzaam maar zeker vertrouwd met diverse soorten spoedpatiënten. Vraag verder of je collega’s je willen bellen bij interessante spoedpatiënten/-operaties, zodat je (mits het uitkomt) ook in je eigen tijd nog extra ervaring kunt opdoen.

### **Persoonlijke ontwikkeling**

De meeste jonge dierenartsen focussen zich op het vergroten van hun vakinhoudelijke kennis en kunde. Ervaring leert dat men met veel theoretische kennis afstudeert en zich binnen enkele maanden een groot aantal vaardigheden eigen heeft gemaakt. Desondanks blijven veel jonge dierenartsen ook dan nog onzeker over hun eigen kunnen. Dat heeft een negatieve invloed op hun werkgeluk.

Schenk daarom ook aandacht aan persoonlijke ontwikkeling. Door met meer zelfvertrouwen aan het werk te zijn, zal het werkplezier toenemen. Je kunt onder meer aan je persoonlijke ontwikkeling werken door geregeld met je werkgever te evalueren hoe het gaat, door deel te nemen aan intervisie (o.a. via ICOVet), mee te doen aan het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen of zo nu en dan te sparren met een coach (bv. via de Coachbank van de KNMvD).

## Praktische handvatten | Werkgever

### Vinden van de juiste werknemer

Bedenk vooraf wat voor werknemer het beste in het team past. Besef dat het inwerken van een jonge dierenarts tijd kost. Als de nieuwe collega direct zelfstandig moet kunnen functioneren, is het beter om geen jonge dierenarts aan te nemen. Beschrijf in de vacature niet alleen wat er van de jonge collega wordt verwacht, maar ook wat de praktijk te bieden heeft. Voor jonge dierenartsen zijn zaken als inwerking, begeleiding en persoonlijke aandacht het belangrijkste, dus leg daarop de focus.

### Inwerking en begeleiding

Bespreek al tijdens de sollicitatiegesprekken hoe de inwerking en begeleiding er in grote lijnen uit zullen zien. Denk hierbij na over de algemene gang van zaken in de praktijk, vakinhoudelijke aanpak/protocollen en het opbouwen van de diensten. Stel een mentor aan binnen de praktijk, die als aanspreekpunt dient voor de nieuwe collega, en bouw evaluatiemomenten in (bv. maandelijks).

De lengte van een inwerktraject is per individu verschillend. Als richtlijn kan vier weken voor intensieve inwerking worden aangehouden. Bouw vakinhoudelijke inwerking langzaam op. Begin met gemakkelijkere werkzaamheden (bv. vaccinatieconsulten, kalfjes onthoornen), breid het vervolgens uit met “eenvoudige” zieke patiënten en plan later pas de ingewikkeldere zaken in. Plan consulten bij voorkeur ruimer in. Zo houd je het overzichtelijk en behapbaar voor de jonge collega.

### Diensten draaien

Vrijwel alle jonge dierenartsen zijn bereid om diensten te draaien, maar ze stellen dit bij voorkeur uit tot ze enige ervaring hebben opgedaan. Het valt echter tegen hoeveel spoedpatiënten men tijdens die periode tegenkomt, waardoor de eerste dienst in de praktijk nog altijd erg spannend is.

We raden aan om de jonge collega de eerste één à twee maanden geen dienst te laten draaien. Gebruik deze tijd om hem/haar te laten “settelen” in de praktijk. Bouw vervolgens de diensten rustig op. Stel voor om de jonge dierenarts eerst een maand mee te laten lopen met een ervaren collega. Laat in de daaropvolgende maand de jonge dierenarts het werk doen, terwijl de ervaren collega meekijkt. In de daaropvolgende maand werkt de jonge dierenarts zelfstandig tijdens de dienst en is de ervaren collega als achterwacht bereikbaar. Zorg dat de drempel laag is om collega’s te bellen.

Door de diensten op deze manier op te bouwen, raakt de jonge dierenarts langzaam maar zeker vertrouwd met diverse spoedpatiënten. De duur van bovenstaand traject is per individu verschillend.

### Persoonlijke ontwikkeling

De jonge dierenarts lijkt van nature onzeker over zijn/haar veterinaire kennis en kunde. Door zich te focussen op vakinhoudelijke ontwikkeling probeert de jonge collega dit probleem op te lossen. Er lijkt weinig aandacht te zijn voor persoonlijke ontwikkeling, waarmee het zelfvertrouwen waarschijnlijk veel gemakkelijker te vergroten is.

Het verhogen van het zelfvertrouwen kan op diverse manieren:

- Zorg voor een veilige leeromgeving, waarin het maken van fouten mogelijk is en bespreekbaar wordt gemaakt.
- Bespreek periodiek (bv. maandelijks) het algemeen functioneren met de jonge collega.
- Bouw de verantwoordelijkheden geleidelijk op.
- Spreek vertrouwen uit naar de jonge collega.
- Vier successen samen. Successen hoeven niet altijd groot te zijn, om gevierd te worden.
- Stimuleer deelname aan bv. intervisie, Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen of gesprekken met een externe coach. Voor werkgevers is er bovendien een Ontwikkeltraject Veterinair Leidinggevenden.

## Bijlage 1 | Checklist

### Werknemer

*Vinden van de juiste baan en solliciteren*

- Bedenk wat voor type baan het beste bij jou past.
- Bedenk en bespreek wat jij de praktijk te bieden hebt.
- Bedenk en bespreek wat jij graag wil dat de praktijk jou gaat bieden.
- Laat je contract controleren door een deskundige. Dat kan onder meer via de BPL.

*Persoonlijke ontwikkeling*

- Focus niet alleen op vakinhoudelijke nascholing, maar richt je ook op zaken die je zelfvertrouwen en stressbestendigheid in het algemeen te vergroten.
- Evalueer periodiek met je werkgever hoe het gaat. Richtlijn: eerste maand elke 1-2 weken, daarna maandelijks.
- Overweeg om daarnaast periodiek met een coach die buiten jouw praktijk staat te evalueren (coachbank.knmvd.nl)
- Overweeg daarnaast deelname aan het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen.
- Overweeg daarnaast deelname aan een intervisiegroep (o.a. via ICOVet).

### Werkgever

*Vinden van de juist werknemer*

- Bedenk wat voor type werknemer het beste in het team past.
- Besef dat een jonge dierenarts niet direct zelfstandig kan werken en dat inwerking tijd kost.
- Beschrijf in de vacature wat de nieuwe collega van de praktijk kan verwachten. Leg de focus op inwerking, begeleiding en de persoonlijke aandacht.

*Persoonlijke ontwikkeling van de jonge collega*

- Creëer een veilige leeromgeving, waarin het maken van fouten mogelijk is en bespreekbaar is.
- Spreek vertrouwen bewust uit naar de nieuwe collega.
- Vier successen samen. Successen hoeven niet altijd groot te zijn, om gevierd te worden.
- Stimuleer deelname aan bv. intervisie, het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen of gesprekken met een externe coach.
- Overweeg zelf deel te nemen aan het Ontwikkeltraject Veterinair Leidinggevenden.

### Werknemer en werkgever

*Inwerking en begeleiding*

Dagelijkse gang zaken

- Bespreek de lengte van het traject. Richtlijn: 4 weken.
- Bespreek de opbouw van het traject. Advies: geleidelijk verantwoordelijkheden uitbreiden.
- Ontmoet alle collega's.
- Ontmoet relevante samenwerkingspartners.
- Bespreek de praktijkvisie met betrekking tot klantcommunicatie.
- Leer werken met het praktijkmanagementsysteem.
- Doorloop samen het assortiment van de apotheek (vaccinaties, medicatie, voeding, etc.).
- Doorloop samen de inrichting van de spreekkamer/OK/auto/etc.

Medisch

- Bespreek de (protocollaire) aanpak van veelvoorkomende (opname)patiënten en operaties.
- Bespreek de mogelijkheid om consulten in het begin ruimer in te plannen.



## Diensten

- Bespreek wanneer en hoe er met diensten wordt begonnen. Advies: geleidelijk verantwoordelijkheden uitbreiden. Richtlijn:
  - Maand 1-2: geen dienst
  - Maand 3: nieuwe collega kijkt mee met ervaren dierenarts
  - Maand 4: ervaren collega kijkt mee met nieuwe collega
  - Maand 5: nieuwe collega draait zelfstandig dienst met telefonische achterwacht.
- Bespreek of en hoe lang er een achterwacht beschikbaar is.
- Bespreek hoe er met patiënten binnen en buiten de dienstkring wordt omgegaan.

## Evaluatie

- Zorg voor één vast aanspreekpunt (mentor).
- Bouw vaste evaluatiemomenten in. Richtlijn: tijdens inwerktraject elke 1-2 weken, daarna maandelijks.

## Bijlage 2 | Overzicht resultaten enquête november 2018

### *Algemeen*

210 jonge dierenartsen hebben de enquête ingevuld, 17% is man en 83% vrouw. 22% is minder dan een jaar geleden afgestudeerd, 43% tussen één en drie jaar geleden en 27% is inmiddels drie tot vijf jaar dierenarts. Het gros van de respondenten studeerde in Utrecht (87%). Het merendeel is practicus (87%), 63% werkt parttime en 97% werkt in loondienst. 48% werkt met gezelschapsdieren, 31% met landbouwhuisdieren, 15% met paarden en 6% gemengd.

Met de enquête is in kaart gebracht waaraan jonge dierenartsen behoeften hebben tijdens hun inwerkperiode en in hoeverre zij hierin zijn voorzien.

### *Behoeften eerste zes maanden*

De deelnemers is gevraagd naar hun behoeften tijdens de eerste zes maanden in de praktijk. Duidelijke uitschieters zijn dagelijkse begeleiding, een achterwacht tijdens de dienst en mogelijkheid tot overleg met collega's. Daaronder volgen een gezonde werk-privébalans, intensieve inwerkperiode, persoonlijke ontwikkeling, vakinhoudelijke nascholing en tot slot een goed salaris.

### *Inwerking*

Men is gevraagd hoe lang hij/zij intensief wil worden ingewerkt. Denk hierbij aan nog niet (geheel) zelfstandig werken, tijd krijgen om protocollen en het PMS te leren kennen, dagelijks overleg met collega's. 18% van de respondenten wenst 1-2 weken intensief te worden ingewerkt, 47% wil dat gedurende 2-4 weken en 28% meer dan 4 weken (waarvan 55% 1-2 maanden, 15% 2-3 maanden, 18% in overleg).

### *Diensten*

Slechts 4% van de jonge dierenartsen geeft aan nooit avond-/weekenddiensten te willen draaien. 53% van de respondenten is bereid om bij zijn of haar eerste baan na één maand te starten met de diensten, 35% wil dat liever pas na zes maanden. 38% wenst hierbij minstens zes maanden een achterwacht te hebben, 27% minstens een jaar en 25% onbeperkt. Vrouwen wensen significant vaker een achterwacht voor onbepaalde tijd dan mannen.

Als de jonge dierenarts meer ervaring heeft, blijkt er minder lang behoefte aan een achterwacht. 38% vindt in dat geval één maand afdoende, 18% een half jaar, 3% een jaar. Ook hierbij valt op dat vrouwen gemiddeld voor een langere periode een achterwacht wensen dan mannen.

### *Intercollegiaal overleg*

Vrijwel alle respondenten wensen minstens één keer per maand intercollegiaal overleg te hebben tijdens de inwerkperiode (98%). 45% zou dit graag wekelijks doen en 25% bij voorkeur meerdere keren per week. 91% van de respondenten wil tijdens deze momenten casuïstieken bespreken, 24% protocollen/de gang van zaken, 15% klantcommunicatie en 13% het eigen algemeen functioneren.

59% van de respondenten wil minstens één keer per maand het eigen functioneren met de leidinggevende bespreken en 25% minstens eens per half jaar.

### *Voorzien in de behoeften*

28% van de respondenten zegt volledig te zijn voorzien in de zijn/haar behoeften tijdens de inwerkperiode. 54% geeft aan dat dit slechts deels gelukt is, maar dat het nog wel voldoende was om met plezier te blijven werken. 18% van de respondenten geeft aan onvoldoende of niet in zijn/haar behoeften te zijn voorzien.