

HANDVATTEN VOOR DE

JONGE

DIERENARTS



VOORWOORD

Regelmatig ontvangt het Platform Jonge Dierenartsen signalen dat de overgang van faculteit naar praktijk soms moeizaam verloopt. Jonge dierenartsen geven aan dat ze het werk relatief zwaar vinden, een betere werk-privébalans wensen en twijfelen of ze hun leven lang praktiserend dierenarts willen blijven. Werkgevers merken op dat sommige jonge dierenartsen geen realistisch beeld hebben van de praktijk en geen keuzes kunnen of durven maken.

Dit document bevat handvatten die kunnen helpen bij de overgang van student naar praktijk, en het zich in elkaar verplaatsen en met elkaar in gesprek blijven van werkgever en werknemer. Het Platform Jonge Dierenartsen pretendeert geen *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 het inwerken en begeleiden van jonge dierenartsen te optimaliseren.

De inhoud is gebaseerd op de PJD enquêtes van de afgelopen jaren onder ongeveer tweehonderd jonge dierenartsen en de input van een aantal discussieavonden waaraan diverse partijen deelnamen, zoals jonge dierenartsen, individuele werkgevers, ketens, faculteit Diergeneeskunde, Dactari, coaches, et cetera. Achtereenvolgens vind je een overzicht van de kernpunten van de enquête en discussieavonden, praktische handvatten voor jonge dierenartsen en werkgevers en een uitgebreider overzicht van de enquêteresultaten van de laatste enquête.

Heb je een idee of wil je eens sparren over de overgang van de faculteit naar de praktijk, stuur ons een bericht via pjd@knmvd.nl.

Bestuur Platform Jonge Dierenartsen
februari 2024

INHOUD

Kernpunten enquête en discussieavonden	4
Praktische handvatten Jonge dierenarts	5
Praktische handvatten Werkgever	8
Bijlage 1 Checklist	10

KERNPUNTEN ENQUÊTE EN DISCUSSIEAVONDEN

Het Platform Jonge Dierenartsen heeft in 2018, 2020 en 2022 een enquête gehouden onder jonge dierenartsen en in 2019 een tweetal discussieavonden georganiseerd. De belangrijkste punten die hierbij naar voren zijn gekomen, 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 als tijdens de diensten. 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 casuïstiek 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.

Bekijk op knmvd.nl (onder Jonge Dierenartsen) het overzicht van de resultaten van de laatste enquêtes.

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 welke 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 in je werk
- 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. Vertel dus niet alleen waarom jij de baan moet krijgen, maar vraag ook wat de kliniek jou te bieden heeft. Denk daarbij niet alleen aan salaris, maar zeker ook aan inwerking, nascholingsmogelijkheden, sfeer in de praktijk, et cetera. Om te onderzoeken of jij in het team past én het team bij jou past, is het aan te raden één of meerdere dagen mee te lopen bij de praktijk waar je solliciteert.

Als je een contract krijgt aangeboden, laat dit dan vóór het tekenen controleren door iemand die er veel verstand van heeft. Voor leden van de KNMvD is dit kosteloos.

Inwerking en begeleiding

Bespreek al tijdens de sollicitatie 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 veel voorkomende patiënten, operaties, opnamepatiënten.
- Diensten: achterwacht (bespreek goed wat jij als werknemer en de werkgever hieronder verstaat), omgang patiënt binnen en buiten dienstkring.
- Evt. Ethisch/Moreel: Striktheid antibioticabeleid, euthanasiebeleid, fraude (denk bijv. aan het terugzetten van vaccinatie-data)

De lengte van een inwerktraject is per individu verschillend. Als richtlijn kan één tot twee maanden voor intensieve inwerking worden aangehouden, maar uiteraard verschilt dit per individu. Ga ervan uit dat de eerste paar weken nog een gewenningsperiode is. Probeer de vakinhoudelijke inwerking dan ook op te bouwen en ruim hier meerdere maanden tot een half jaar voor in. Begin met de laagdrempelige 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/visites ruimer in te (laten) plannen. Zo houd je het overzichtelijk en behapbaar.

Bouw samen met je werkgever diverse evaluatiemomenten met jouw mentor in. 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. Wanneer het planning-technisch kan, behandel dan in de inwerkperiode ook de spoedpatiënten overdag als daar voldoende caseload van is. Zo kan je met beschikbaarheid van collega's al ervaring opdoen.

Als je eenmaal je draai gevonden hebt, het is persoonsafhankelijk of dit na één à twee of na bijvoorbeeld zes maanden is, bouw dan het draaien van diensten rustig op. Loop bijvoorbeeld eerst een maand mee tijdens de dienst van een collega. Neem in de volgende maand het voortouw, terwijl je ervaren collega meekijkt. Vanaf de derde maand ga je zelfstandig aan het werk en zijn jouw collega's beschikbaar als achterwacht. Spreek onderling af wat jullie onder achterwacht verstaan: enkel telefonische ondersteuning of kan iemand altijd komen helpen?

Door de diensten op de bovenstaande manier op te bouwen, raak je langzaam vertrouwd met diverse soorten spoedpatiënten. Vraag verder of collega's je willen bellen bij

interessante spoedpatiënten, 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 kunde, wat een negatieve invloed heeft op werkgeeluk.

Schenk daarom ook aandacht aan persoonlijke ontwikkeling. Door met meer zelfvertrouwen aan het werk te zijn, zal het werkplezier toenemen. Realiseer je ook dat er altijd ups en downs zullen zijn. Probeer de dips te herkennen en eventueel hulp in schakelen als dat ook nodig is. 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 verschillende trajecten of workshops (Dactari, Spaarne Veterinair, Veterinary Happiness) of te sparren met een coach (bv. via de Coachbank van de KNMvD of Dactari).

Evaluatiegesprekken

Het advies luidt om bij aanvang van het inwerktraject samen met de werkgever vaste evaluatiemomenten in te plannen. Deze evaluatiegesprekken worden gevoerd met de aangewezen mentor binnen de praktijk. De frequentie hiervan zal van persoon tot persoon verschillen. Advies zou zijn om hiervoor in de eerste maand wekelijks een moment voor in te plannen, in de tweede en derde maand éénmaal in de twee weken en daarna maandelijks. De inhoud van deze gesprekken is vrij in te vullen. Enkele voorbeelden van gesprekspunten zijn:

- Hoe gaat met het je, hoe voel jij je, wat gaat goed, waar zie je nog verbetering
- Welke soort patiënten gaan goed en vind je leuk (bijv. oogheekunde etc.)?
- Welke patiënten vind je nog lastig? Hoe kan dat opgelost/verbeterd worden (hoe kan de werkgever hierin ondersteunen)?
- Nascholing - wat komt eraan en waar wil je graag naar toe? Vergeet hierbij ook de nascholing omtrent soft skills/persoonlijke ontwikkeling niet. (is er de behoefte deel te nemen aan een intervisiegroep?)
- Gaat het gebruik van de apparatuur (denk aan röntgen, echo, etc) goed?
- Voldoet al het materiaal wat je meekrijgt, of zou je andere materialen of medicatie willen gebruiken?

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. Dit kan ook een collega van de nieuwe jonge dierenarts zijn, die de kwaliteiten van een goede mentor bezit en het ook leuk vindt om deze rol op zich te nemen. Bouw tot slot ook vooraf al evaluatiemomenten in.

De lengte van een inwerktraject is per individu verschillend. Als richtlijn kan één tot twee maanden voor intensieve inwerking worden aangehouden, maar uiteraard verschilt dit per individu. Ga ervan uit dat de eerste paar weken nog een gewenningsperiode is. Probeer de vakinhoudelijke inwerking dan ook op te bouwen en ruim hier meerdere maanden tot een half jaar voor in. Begin met de laagdrempelige dingen (bijvoorbeeld vaccineren, kalfjes onthoornen), laat daarna elke week meer en meer “eenvoudige” zieke patiënten inplannen en ga daarna pas over op de ingewikkeldere zaken. Plan consulten/visites voor de jonge dierenarts 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. Indien er planning-technisch wel de ruimte is en er ook caseload is om de jonge collega overdag in de eerste maanden de spoedpatiënten (onder begeleiding) op te laten vangen, dan bevelen we dat natuurlijk van harte aan.

We raden aan om de jonge collega zeker de eerste één à twee maanden geen dienst te laten draaien. Gebruik deze tijd om hem/haar te laten “settelen” in de praktijk. Wanneer de jonge dierenarts zijn/haar draai gevonden heeft – dit kan dus na één a twee maanden, maar ook pas na 5 à 6 maanden zijn - kunnen de diensten opgebouwd worden. Stel voor om de jonge dierenarts eerst een maand mee te laten draaien 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. Spreek onderling af wat jullie onder achterwacht verstaan: is dit enkel telefonisch of kan iemand ook daadwerkelijk komen helpen? 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, zoals benoemd, 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 dragen voor een veilige leeromgeving, waarin het maken van fouten mogelijk is én bespreekbaar wordt gemaakt.
- Bespreek periodiek (zie evaluatiegesprekken) het 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 (o.a. via IcoVet), workshops of gesprekken met een externe coach (Coachbank KNMvD, Dactari, Veterinary Happiness) of Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen (Spaarne Veterinair). Voor werkgevers zijn er bovendien ook trajecten of coachingstrainingen en trajecten beschikbaar (bij Spaarne Veterinair & Dactari).

Evaluatiegesprekken

Het advies luidt om bij aanvang van het inwerktraject samen met de werknemer vaste evaluatiemomenten in de plannen. Deze evaluatiegesprekken worden gevoerd met de aangewezen mentor binnen de praktijk. Niet iedereen past de rol van mentor even gemakkelijk of goed. Het is dan ook belangrijk om hiervoor de persoon te kiezen die hiervoor de kwaliteiten bezit (of deze wil ontwikkelen) en het ook leuk vindt om een jonge collega te 'coachen'/begeleiden.

De frequentie van de evaluatiegesprekken zal van persoon tot persoon verschillen. Advies zou zijn om hiervoor in de eerste maand wekelijks een moment voor in te plannen, in de tweede en derde maand éénmaal in de twee weken en daarna maandelijks. De inhoud van deze gesprekken is vrij in te vullen.

Enkele voorbeeld van veterinaire inhoudelijke gesprekspunten zijn:

- Welke soort patiënten gaan goed en vind je leuk (bijv. oogheekunde etc.)? Welke patiënten vind je nog lastig? Hoe kan dat opgelost/verbeterd worden?
- Nascholing - wat komt eraan en waar wil je graag naar toe? Vergeet hierbij ook de nascholing omtrent soft skills/persoonlijke ontwikkeling niet (is er behoefte aan deelname intervisie bijvoorbeeld?).
- Gaat het gebruik van de apparatuur (denk aan röntgen, echo, etc) goed? Voldoet al het materiaal wat je meekrijgt, of zou je andere materialen of medicatie willen gebruiken?

Denk er ook aan dat de persoonlijke ontwikkeling voor de jonge dierenarts belangrijk is en besteed hier in de gesprekken dan ook aandacht aan. Vragen (met dank aan C. Duijn, DVM, PhD, Senior projectmanager Dactari) die hierbij kunnen helpen zijn:

- Hoe kan ik je helpen?
- Wat heb jij (van mij) nodig om je werk goed en met plezier te kunnen doen?
- Waar ga jij van 'aan'?
- Wanneer je jezelf zou coachen, welk advies zou je jezelf geven?
- Wat heb jij nodig om hier over vijf jaar nog te werken?
- Ik ben blij met je! Wat kan ik doen om je te waarderen?
- Welke suggesties heb je voor mij om een betere manager te zijn?

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 2 weken, de 2^e en 3^e maand elke 2 weken en daarna maandelijks.
- Overweeg om daarnaast periodiek met een coach die buiten jouw praktijk staat te evalueren (coachbank.knmvd.nl of coach via bijvoorbeeld Dactari)
- Overweeg daarnaast deelname aan workshops/trainingen (Dactari, Veterinary Happiness) of Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen (Spaarne Veterinair).
- 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, trainingen/workshops over soft skills/persoonlijke ontwikkeling (Veterinary Happiness, Dactari), het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen (Spaarne Veterinair) of gesprekken met een externe coach (Dactari).
- Overweeg zelf deel te nemen aan trainingen van coaching/leidinggeven (Dactari of Spaarne Veterinair).

Werknemer en werkgever

Inwerking en begeleiding

- Bespreek de lengte van het traject. Richtlijn: 4-8 weken gewenningsperiode, intensieve inwerkperiode omvat over het algemeen zeker meerdere maanden.
- Bespreek de opbouw van het traject. Advies: geleidelijk verantwoordelijkheden uitbreiden.

Dagelijkse gang van zaken (ook medisch)

- 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.) en de inrichting van de spreekkamer/OK/auto/etc.
- 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 – let op, er kan in overleg besloten worden om nog langer dan 2 maanden te wachten, dit is erg persoonsafhankelijk.
 - 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 en wat er onder een achterwacht wordt verstaan.
- Bespreek hoe er met patiënten binnen en buiten de dienstkring wordt omgegaan.

Evaluatie

- Zorg voor één vast aanspreekpunt (mentor/coach binnen de praktijk).
 - Dit hoeft niet per se de werkgever te zijn. Draag er vooral zorg voor dat de persoon er geschikt voor is en daar feeling mee heeft!
- Bouw vaste evaluatiemomenten in. Richtlijn: de eerste maand wekelijks, de tweede en derde maand om de twee weken en daarna maandelijks.