



Verkiezing
Werkgever
van het jaar
2016

Wie wordt de Werkgever van het jaar 2016?

Jonge dierenarts! Ben jij zeer tevreden over je werkgever? Geef hem/haar dan nu op voor de verkiezing 'Werkgever van het jaar 2016!'

HOE WERKT HET?

Ben jij maximaal vijf jaar geleden afgestudeerd en werkzaam in een praktijk waar je goed wordt begeleid en waar wordt geïnvesteerd in jouw toekomst? Word je door je werkgever gestimuleerd om je vaardigheden te verbeteren en krijg je de ruimte om je te ontwikkelen, op persoonlijk en/of op professioneel gebied? Nomineer hem of haar dan als 'Werkgever van het jaar 2016'. Op deze manier worden werkgevers die hun personeel inspireren, stimuleren en

motiveren centraal gezet, om een voorbeeld te zijn voor de rest van veterinaire Nederland.

Stuur je motivatie van maximaal 300 woorden voor 12 september 2016 naar pjd@knmvd.nl.

Uit de inzendingen kiest het PJD-bestuur drie genomineerden, die uiteindelijk kans maken op deze award tijdens het NVC en een bedrijfsuitje voor de hele kliniek ter waarde van 750 euro!

Hoe zit het eigenlijk met jonge dierenartsen op de werkvloer? Het Platform Jonge Dierenartsen (PJD) van de KNMvD hoort regelmatig van jonge dierenartsen dat er behoefte is aan verbeteringen in hun arbeidsomstandigheden en de begeleiding vanuit de werkgever. Een deel van de jonge dierenartsen heeft het niet naar zijn zin in de praktijk en het aantal jonge praktijkverlaters stijgt.

TEKST EN FOTO TESSA LOUWERENS

Het PJD noemt deze veranderingen zorgelijk en vindt het tijd om, op een positieve manier, de arbeidsomstandigheden van de jonge dierenarts onder de aandacht te brengen. In samenwerking met de KNMvD is daarom de 'Beste Werkgever van 2016' award in het leven geroepen. Deze award zal tijdens het Nationaal Veterinair Congres (NVC) in november worden uitgereikt aan de werkgever met veel oog voor het welzijn en de begeleiding van zijn jonge werknemers. Op deze manier hoopt het PJD meer bewustwording te creëren bij

werkgevers over het belang van goede arbeidsomstandigheden voor jonge dierenartsen.

"Met het PJD zien wij dat veel jonge dierenartsen tijdens hun studie andere verwachtingen hadden van de praktijk", zegt Clara Verdenius, dierenarts bij de Universiteitskliniek voor Paarden van de faculteit Diergeneeskunde en sinds 2015 bestuurslid van het PJD. "Na afstuderen valt de praktijk daardoor tegen, of blijkt het voor hen toch moeilijker om hun draai te vinden. Gevolg hiervan is dat een groot aantal jonge dierenartsen te maken krijgt met psychische klach-

ten, zoals overspannenheid, of zelfs overweegt een ander carrièrepad te kiezen. Dit vinden wij vanuit het PJD erg jammer en we willen daar graag verandering in brengen."

Fac2Prac

Eind 2014 voerde het PJD een enquête uit, om te inventariseren waar de behoeften van de jonge dierenarts liggen. Eén derde van de respondenten gaf aan van baan te willen veranderen. Belangrijkste redenen hiervoor waren de werkdruk en de balans tussen werk en privéleven. Uit de enquête kwam verder naar voren dat



Clara Verdenius: "Het is voor jonge dierenartsen belangrijk dat de werkgever benaderbaar is."

Het aantal jonge praktijkverlaters stijgt

veel jonge dierenartsen zich onvoldoende voorbereid voelen op het werken in de praktijk. Eén op de drie jonge dierenartsen gaf aan meer behoefte te hebben aan begeleiding. Hiervan heeft 68 procent vooral behoefte aan intervisie met andere jonge collega's en 37 procent zou graag een coach of mentor hebben. "De overgang van de faculteit naar de praktijk is best een grote stap", legt Clara uit. "Het nemen van veterinaire

beslissingen, met de bijbehorende verantwoordelijkheid, is lastig te oefenen tijdens de studie. Op de faculteit kijkt er altijd wel iemand mee met de studenten, en die heeft natuurlijk de eindverantwoordelijkheid." Om te proberen deze overgang soepeler te laten verlopen, is het PJD begin dit jaar gestart met het Fac2Prac project. De belangrijkste speerpunten van dit project zijn de mogelijkheid tot deelname aan intervisie groepen en het koppelen van jonge dierenartsen aan meer ervaren dierenartsen in het coach-coacheetraject*.

Investeren

Er komt een hoop op je af in de eerste jaren na je afstuderen en startende dierenartsen hebben een grote behoefte aan overleg en ondersteu-

COLUMN

Een klant stelde mij de vraag 'wat is je drive in je werk'. Hij vond het verassend dat ik ook nog na werktijd bereikbaar was voor zijn vragen. Ik vertelde hem dat ik mijn werk leuk vind, interessante mensen ontmoet en de vrijheid heb om mijn werkzaamheden zelf in te delen. Dat betekent dat je wel een extra stapje moet willen doen. Hoe dat komt? Omdat ik daarin ondersteuning en vertrouwen krijg van mijn werkgever. Zo is dat voor mij, als sector-specialist medische beroepen bij de ABN AMRO Bank. Maar dat geldt uiteraard ook voor dierenartsen. Een goede werkgever inspireert je, daagt je uit en laat het beste uit jezelf komen.

ABN AMRO vindt het belangrijk dat ondernemers goede werkgevers zijn. Als je goed bent voor je mensen betekent het dat de resultaten vaak veel beter zijn. Niet alleen financieel maar ook de klanten (en dieren) zullen het merken. Dat is de reden waarom ABN AMRO de prijs 'Beste werkgever van het jaar Jonge Dierenartsen' graag ondersteunt. Het is van belang dat jonge dierenartsen zich er bewust van zijn dat je niet alleen maar je werk moet doen maar daar ook je passie in moet leggen en dat je veel kan leren van een goede werkgever. Deze prijs is niet alleen voor de werkgever maar ook voor het team. Want zonder team kan de werkgever het niet.

PAULA FRUYTIER, SECTOR-SPECIALIST MEDISCHE- EN VRIJE BEROEPEN ABN AMRO BANK

www.abnamro.nl/medisch

*Opgeven voor het traject kan via: www.dwillo.com/coachnetwerkuu

BEVLOGEN BLIJVEN

De eerste jaren in de praktijk is voor veel jonge dierenartsen een periode die wordt gekenmerkt door grote uitdagingen en veranderingen.

Wat voor effect dit heeft op de pas afgestudeerde dierenarts, hangt onder meer af van de manier waarop hiermee wordt omgegaan, maar ook van iemands persoonlijke kenmerken. Zo blijkt uit onderzoek van Nicole Mastenbroek, adviseur en coördinator van de leerlijn 'Persoonlijke en Professionele ontwikkeling' en onderzoeker aan de faculteit Diergeneeskunde.

Voor haar onderzoek stelde Mastenbroek een vragenlijst op, waarmee onder andere werd gekeken naar burn-out en bevlogenheid en welke factoren hierop van invloed zijn. Het gaat volgens Mastenbroek niet alleen om het voorkomen van een burn-out, maar vooral ook om het behouden van bevlogenheid. Bevlogenheid blijkt namelijk van grote invloed te zijn op de prestatie van de werknemer. Een bevlogen werknemer is energiek, betrokken en ervaart 'flow': het zo in je werk op kunnen gaan dat je de tijd vergeet. Hij of zij vindt het werk inspirerend, enerverend en uitdagend. "Om bevlogen te blijven is het van belang dat je zelf goed weet wat je in jouw werk of werkomgeving helpt om effectief en plezierig te werken, je doelen te bereiken, of beter om te gaan met de eisen die het werk aan jou stelt", legt Mastenbroek uit. "Dit noemen we de hulpbronnen. Voorbeelden hiervan zijn steun en waardering." Meer hulpbronnen in het werk, gaat samen met een hogere mate van bevlogenheid en lagere scores op burn-out. "Werkgever en werknemer zullen samen aan tafel moeten gaan zitten, om vast te stellen wat nodig is voor een optimaal welzijn en daarmee voor optimale prestaties", zegt Mastenbroek. "Werkgevers kunnen bijdragen door goed te luisteren en ruimte te bieden

voor individuele initiatieven. Daarnaast is het belangrijk om duidelijk te weten wat je samen, als team, wilt bereiken. En elkaar te inspireren en te steunen in de realisatie van deze doelen."

Uit het onderzoek blijkt dat er tevens een belangrijke rol is weggelegd voor het individu. "Mensen die optimistisch zijn, vertrouwen hebben in de eigen vaardigheid om problemen op te lossen en ook daadwerkelijk op het probleem afstappen, zijn vaker bevlogen en voelen zich minder uitgeput", zegt Mastenbroek: "Al in de opleiding moet aandacht besteed worden aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit gebeurt gelukkig ook steeds meer en studenten en docenten zijn zich er ook beter van bewust." Voor het verder ontwikkelen van deze persoonlijke hulpbronnen is zelfreflectie volgens Mastenbroek essentieel. "De eerste stap is bewustzijn creëren. Door de tijd te nemen om terug te kijken naar wat er goed en minder goed ging. Welke aspecten van het werk en welke persoonlijke eigenschappen zijn behulpzaam of juist belemmerend? De tweede stap is dat je daar vervolgens wat mee doet. Daar is soms wat hulp van buitenaf voor nodig. Intervisie met leeftijdsgenoten, het Ontwikkeltraject Jonge Dierenartsen en het coach-coachee traject van de KNMvD zijn allemaal initiatieven die gericht zijn op bewustwording en werken aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Als werkgever kun je stimuleren dat werknemers aan hun persoonlijke ontwikkeling werken, door ruimte te bieden voor deelname aan dit soort initiatieven."

Bron: Proefschrift: *The art of staying engaged: The role of personal resources in mental well-being of young veterinary professionals*. Nicole Mastenbroek.

ning. "Veel jonge dierenartsen zijn in het begin vooral onzeker over hun praktische vaardigheden, omdat werkgevers juist daar aantoonbare ervaring in vragen," zegt Clara, "maar de 'soft skills' zijn misschien nog wel belangrijker. De communicatie met cliënten kan soms lastiger zijn dan je in eerste instantie dacht. Hoe ga je om met dingen die fout zijn gegaan? Dit leer je pas echt als je in de prak-

tijk aan de slag gaat." Het is hierbij volgens haar vooral belangrijk dat de werkgever benaderbaar is en de jonge werknemer de ruimte geeft om te overleggen, ook over simpele dingen. "Uit onderzoek van Nicole Mastenbroek blijkt dat ondersteuning vanuit de werkgever en collega's een positieve bijdrage levert aan het welzijn van jonge dierenartsen. Een goede werkgever zal bereid zijn om tijd te

investeren in de nieuwe werknemer door deze te ondersteunen en verder op te leiden, zowel op het praktische als het communicatieve vlak. Op de lange termijn zal het de investering waard zijn, omdat een gemotiveerde werknemer die goed in zijn vel zit, langer bij een praktijk zal blijven werken dan iemand die zijn draai niet kan vinden." ●

Het juiste financiële advies.



Dat krijgt u van onze Specialisten Medische en Vrije Beroepen.

Als medicus of medicus in spe bent u in goede handen bij een van onze Specialisten Medische en Vrije Beroepen. Zij zijn vertrouwd met uw vakgebied en spreken dezelfde taal. Zo adviseren wij medisch studenten bijvoorbeeld over hypotheek en staan we medici bij die een eigen praktijk willen starten. Meer weten? Kijk op abnamro.nl/medisch



ABN·AMRO