



VET VOOR ELKAAAR

VISIEDOCUMENT
BEROEPSORGANISATIE
VETERINAIRE PROFESSIONS



Ministerie van Landbouw, Visserij,
Voedselzekerheid en Natuur



Universiteit
Utrecht



Vet voor elkaar

Visiedocument Beroepsorganisatie Veterinaire Professies

Van de voorzitter

De zorg voor dieren gaat veel mensen in Nederland aan het hart. Zeker de professionals die van die zorg hun werk hebben gemaakt. Door hun inzet en bevoegenheid hebben we goede veterinaire zorg in ons land. Dat willen we zo houden! Dat is belangrijk voor dieren, voor eigenaren, voor dierenwelzijn en voor volksgezondheid.

Tegelijkertijd staat de kwaliteit van de veterinaire zorg onder druk. Op dit moment is de werkdruk voor paraveterinair en dierenartsen bijvoorbeeld hoog. Sommigen haken zelfs gedesillusioneerd af. Dat is een pijnlijke constatering. Daar komt bij dat het veterinaire veld versnipperd is georganiseerd. Dan is het lastig om goede afspraken te maken over zaken als kwaliteit, kosten en spoedzorg voor dieren. Terwijl dit hard nodig is.

Gefaciliteerd door het ministerie van LNV zijn Vedia, CPD, KNMvD, en de Faculteit Diergeneeskunde van de Universiteit Utrecht samen om de tafel gaan zitten. Als voorzitter heb ik het afgelopen jaar de ambitie aan tafel zien groeien om als sector de versnippering aan te pakken en samen de maatschappelijke uitdagingen het hoofd bieden.

Zo was het al snel voor alle partijen duidelijk: dit vraagt om intensieve samenwerking die meer omvat dan een snelle optelsom van bestaande losse activiteiten en organisaties. Dat betekende dus ook het loslaten van de eigen ideeën en bekende – historisch gegroeide – werkwijzen. Het vroeg van alle partijen bereidheid om zich in elkaars perspectieven te verplaatsen. Het ging hierbij steeds over de vraag wat het beste is voor het dier, de dierhouder en de samenleving, en dus voor de veterinaire professionals.

Zo ontstond aan tafel een gedeelde, levendige visie voor een nieuwe 'Beroepsorganisatie voor Veterinaire Professies' voor alle dierenartsen en paraveterinaire beroepen. 'Vet voor elkaar' beschrijft de activiteiten van deze beroepsorganisatie en hoe de veterinaire en paraveterinaire professionals in de toekomst invulling willen geven aan hun vak en professionaliteit.

In de huidige tijd, waarin polarisatie en verdeling de boventoon voeren, zie ik deze visie als een voorbeeld van hoe het anders kan: hoe vanuit verbinding perspectief ontstaat. Deze visie is niet dé oplossing of hét antwoord, maar is wel een cruciale basisvoorwaarde, die richting geeft en ruimte creëert.

Met deze visie is het veterinaire veld klaar voor de volgende fase, waarin het veld de maatschappelijke issues gezamenlijk oppakt en tegelijkertijd, ondersteund door een kwartiermaker, concrete invulling geeft aan de ontwerpfase van de 'Beroepsorganisatie voor Veterinaire Professies'. De uitdagingen zijn fors. Zeker. Maar dat zijn de collectieve veterinaire kennis, kunde en toewijding aan dier, mens en maatschappij gelukkig ook.

Ik heb het afgelopen jaar mogen samenwerken met betrokken en bevoegen mensen met hart voor de zorg van het dier. Ik heb ook ervaren dat ze samen vooruit willen en er ook samen uitkomen als het lastig wordt. Dan tonen ze leiderschap. Dat geeft vertrouwen. Daar mogen we trots op zijn.

Gerda van Dijk

Voorzitter

Samenvatting

Het afgelopen jaar hebben CPD, KNMvD, het ministerie van LVVN en de Chief Veterinary Officer (CVO), Universiteit Utrecht Faculteit Diergeneeskunde en Vedias gewerkt aan een visiedocument voor het brede veterinaire veld. Het resultaat is een gemeenschappelijke visie over waar het veterinaire veld naartoe gaat werken: een nieuwe Beroepsorganisatie Veterinaire Professies (BOVP) voor dierenartsen en paraveterinaire beroepen (dierenartsassistenten-paraveterinair, dierenfysiotherapeuten en embryotransplanteurs/-winners).

Aanleiding voor dit traject zijn twee onderzoeken naar de diergeneeskundige zorg in Nederland. In 2022 stelden Berenschot en SEO in twee rapporten dat de maatschappelijke verwachtingen van veterinaire zorg zijn veranderd, het stelsel van kwaliteitsborging van de beroepsuitoefening te beperkt is en dat het in het veld aan slag- en bestuurskracht ontbreekt om uitdagingen aan te pakken.

Met deze visie zetten de partijen een grote en belangrijke stap voor de samenwerking tussen de verschillende beroepsgroepen. Dierenartsen en paraveterinair slaan de handen ineen en trekken vanaf nu samen op. Het doel van de beroepsorganisatie is om de positie van de veterinaire professional in een veranderd krachtenveld en de kwaliteitsborging van de diergeneeskundige dienstverlening te versterken. Dit doet ze door de samenwerking te verbeteren, de slag- en bestuurskracht in het veld te vergroten en verschillende taken beter uit te voeren. Taken van de nieuwe beroepsorganisatie zijn onder meer:

- De invulling van verplichte herregistratie van professionals;
- De continue ontwikkeling van permanente educatie;
- Het ontwikkelen en duiden van de professionele standaard;
- En het adresseren van en bijdragen aan strategische thema's zoals de arbeidsmarkt en vraagstukken rondom bevoegdheden en betaalbare diergeneeskunde.

De beroepsorganisatie werkt hierbij vanuit de uitgangspunten kwaliteit, professionele autonomie, verantwoordelijkheid en verantwoording. De beroepsorganisatie beoogt hiermee resultaten te halen op het gebied van de kwaliteitsborging van de diergeneeskunde, de versteviging van de onafhankelijk positie van de veterinaire professional en aan oplossingen op een aantal strategische thema's.

Deze visie is een belangrijke eerste stap. Hij is besproken met meerdere partijen uit het veterinaire veld en met jonge veterinaire professionals, die de visie breed delen. Maar met deze visie zijn we er nog niet. We gaan nu de volgende fase, de ontwerpfase, in. Een externe kwartiermaker gaat met het brede veld aan de slag om de visie en de beroepsorganisatie te realiseren. In de ontwerpfase worden dan onder meer besluiten genomen over verplichte onderdelen, financiën en de verhouding tot bestaande partijen in het veld.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Uitgangspunten voor de beroepsorganisatie	5
3.	Taken van de beroepsorganisatie	6
4.	Governancestructuur van de BOVP	8
5.	Ontwerpfase	9
6.	Conclusie en vervolg	10

1. Inleiding

Het afgelopen jaar hebben het Collectief Praktiserende Dierenartsen¹, de Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde², het ministerie van Landbouw Visserij Voedselzekerheid en Natuur en de Chief Veterinary Officer, de Universiteit Utrecht Faculteit Diergeneeskunde en beroepsvereniging voor paraveterinair Vedia³ gewerkt aan een visiedocument voor het veterinaire veld. De partijen kwamen tien keer bij elkaar onder leiding van een onafhankelijk voorzitter, Gerda van Dijk, ondersteund door Tim van Dijke (secretaris). De conceptvisie is besproken in drie focusgroepen met meerdere partijen uit het veterinaire veld en met jonge veterinaire professionals. Het ministerie van LVVN faciliteerde de gesprekken.

Dit visiedocument is een grote en belangrijke stap voor de samenwerking tussen de verschillende veterinaire beroepsgroepen (we gaan hierbij uit van de CIBG-geregistreerde beroepen: dierenartsen, dierenfysiotherapeuten, embryowinners/-transplantateurs en dierenartsassistenten-paraveterinair; hierna dierenartsen en paraveterinair). Dierenartsen en paraveterinair gaan vanaf nu samen optrekken om de uitdagingen in het veld aan te pakken. Voor de paraveterinair levert dit waardering en erkenning op en daarmee versterking van hun positionering.

1.1 Aanleiding: ontwikkelingen binnen het veterinaire veld

De aanleiding voor dit initiatief lag in twee rapporten van Berenschot en SEO uit 2021 en de kabinetsreactie daarop.⁴ Deze rapporten brachten het volgende naar voren.

Ten eerste dat de samenleving van de veterinaire professionals verwacht dat zij goede, betaalbare en tijdsonafhankelijke zorg voor dieren bieden. Deze diensten worden echter verleend binnen een veranderend speelveld van zowel publieke belangen (denk aan: dierenwelzijn, diergezondheid, milieu, voedselveiligheid, volksgezondheid) als private belangen (van de dierhouder, de professionalwerkgevers). De samenleving heeft in de loop van de tijd een andere kijk op de omgang met dieren ontwikkeld, waarbij meer nadruk wordt gelegd op waarden zoals dierenwelzijn, milieu en volksgezondheid. Dankzij onderzoek en technologische ontwikkelingen is er steeds geavanceerdere veterinaire zorg mogelijk, iets wat de dierhouder ook verwacht.

Ten tweede dat de kwaliteit van de beroepsuitoefening beperkt is geborgd, de onafhankelijke positie van de professional steeds meer onder druk staat en de werkdruk en -stress onder professionals, van dierenarts tot paraveterinair, toenemen.

Hoewel niet wordt geconcludeerd dat de kwaliteit van het diergeneeskundig handelen op dit moment onvoldoende is, wordt wel vastgesteld dat het veterinaire stelsel van kwaliteitsborging beperkt van opzet is. Dierenartsen en paraveterinair hebben een zorgplicht⁵ die inhoudt dat zij niet mogen tekortschieten en zorgvuldig moeten handelen ten aanzien van dieren waarvoor hun hulp is ingeroepen en in geval van nood. Deze zorgplicht vraagt om nadere invulling, maar publieke regulering is beperkt en hoewel diverse private systemen de kwaliteit borgen, is dit onvoldoende gecoördineerd en niet voor alle beroepen geregeld. Deze systemen zijn vaak gericht op toezicht op wettelijke bepalingen in plaats van op het vaststellen van minimale veterinaire kwaliteit. Bovendien wordt het zorgvuldig afwegen van verschillende publieke en private belangen, wat essentieel is voor de beroepsuitoefening, bemoeilijkt doordat de onafhankelijke positie van de veterinaire professional als onafhankelijke belangenafweiger 'vervaagt'. Dierenartsen en paraveterinair werken steeds vaker in loondienst, waardoor bedrijfsbelangen een grotere rol spelen in de uitvoering van hun werkzaamheden. Daarnaast hebben het gepercipieerde arbeidsmarkttekort⁶ en de toenemende verwachtingen van cliënten⁷ onder andere geleid tot verhoogde werkdruk en stress onder veterinaire professionals. De afgelopen jaren lijkt grensoverschrijdend gedrag van cliënten en collega's eveneens een grotere rol te spelen.⁸ Ook de ervaren prijsstijgingen van de kosten van

¹ Belangenvereniging voor praktiserende dierenartsen.

² Beroepsvereniging voor (alle geregistreerde) dierenartsen.

³ Beroepsvereniging voor dierenartsassistenten-paraveterinair.

⁴ [Berenschot \(2022\). Onderzoek naar positie en rol dierenarts en kwaliteitsborging diergeneeskundige beroepsuitoefening](#); [SEO \(2022\) De arbeidsmarkt voor dierenartsen](#); [Kamerbrief Onderzoeksrapporten veterinaire veld 23 december 2022](#).

⁵ Artikel 4.2 Wet dieren

⁶ De vraag naar en het aanbod van veterinaire professionals is niet goed feitelijk vast te stellen omdat er geen (betrouwbare) cijfers over zijn. Wel geeft meer dan de helft van de professionals aan dat de ervaren werkstress komt door onderbezetting.

⁷ [Berenschot \(2022\). Onderzoek naar positie en rol dierenarts en kwaliteitsborging diergeneeskundige beroepsuitoefening](#); [SEO \(2022\) De arbeidsmarkt voor dierenartsen](#).

⁸ St. Anna advies (2024). Blaffende baasjes & bijtende bazen.

zorg voor dieren zijn een steeds belangrijker thema voor cliënten en de beroepsgroep.⁹Ten derde dat het in het veld ontbreekt aan slag- en bestuurskracht om deze uitdagingen als beroepsgroep aan te kunnen pakken. Het veterinaire veld is versnipperd georganiseerd. Dit is in de afgelopen decennia zo gegroeid: een nieuwe ontwikkeling, taak of opgave leidde tot een nieuwe organisatie. Bovendien zit er veel geschiedenis in de sector waardoor samenwerking niet vanzelfsprekend is. Diverse organisaties staan voor verschillende deelbelangen en onderwerpen die spelen in het veterinaire veld, terwijl de uitdagingen en ontwikkelingen het gehele veld raken. Tegelijkertijd loopt de organisatiegraad in het veld terug. Minder veterinaire professionals zijn aangesloten bij een van de beroepsverenigingen dan tien, twintig of veertig jaar geleden.

Kortom, de beroepsgroep is nu niet goed in staat om gezamenlijk in te spelen op de ontwikkelingen die de diergeneeskunde en de beroepsgroep doormaken. Het is daarom bijvoorbeeld niet gelukt om te komen tot breed geaccepteerde en geactualiseerde handelingsrichtlijnen voor veterinaire professionals. Daarnaast is er voor de buitenwereld geen vanzelfsprekende eenduidige gesprekspartner waardoor het veld zich naar buiten toe niet goed weet te positioneren in het externe krachtenveld en externe partners niet snel met het veld kunnen schakelen. Als het beroepsveld de uitdagingen serieus neemt, vraagt dit versterking van de bestuurskracht en het organisatievermogen. Voor een groot deel van de opgaven is een vrijblijvende of gefragmenteerde aanpak niet genoeg. Om te komen tot systemen die voor alle professionals, van dierenarts tot paraveterinair, gelden, is er meer slagkracht en verbondenheid tussen de beroepsgroep en beroepsorganisatie nodig.

Vanwege de hierboven geschetste redenen zijn de betrokken partijen op initiatief van het ministerie van LNVN bijeengekomen. Zij gaven zichzelf de opdracht om invulling te geven aan de aanbevelingen van de rapporten van Berenschot en SEO. In het verlengde daarvan onderzochten ze hoe en in welke vorm de dierenartsen en paraveterinair kunnen samenwerken in een herkenbare veterinaire beroepsorganisatie. Deze beroepsorganisatie moet in staat zijn om de rollen en posities van de veterinaire professionals te versterken, het stelsel van kwaliteit te versterken, en bij te dragen aan oplossingen voor strategische vraagstukken, zoals een evenwichtige arbeidsmarkt.

1.2 De beroepsgroep wil aan de slag: Beroepsorganisatie Veterinaire Professions

Dit visiedocument is de afronding van de eerste fase waarin de partijen tot een gedeeld beeld zijn gekomen voor een beroepsorganisatie voor veterinaire professies (werktitel: BOVP). Daarbij betrekken ze in het vervolg ook andere paraveterinair beroepen, zoals de dierenfysiotherapeuten en embryowinners/-transplanteurs actief.

Het dier en de diereigenaar zijn gebaat bij dit visiedocument. De kwaliteit van de diergeneeskunde staat immers voorop en dat komt de gezondheid en het welzijn van het dier ten goede. Het dier en zijn eigenaar mogen dat ook van de beroepsgroep verwachten. Concreet worden er, waar dat passend is, minimale eisen aan de zorg voor dieren gesteld. Gestart wordt met de uitwerking van herregistratie van geregistreerde professionals, gebaseerd op een nascholingssysteem waarbij de professionals hun kennis op peil houden. Daarnaast verbetert de professionele standaard de transparantie vooraf en de verantwoording achteraf van de veterinaire professionals. Dierhouders weten zo waar ze aan toe zijn en zijn beter beschermd tegen zowel onder- als overbehandeling.

Een goed functionerend BOVP dient een groot maatschappelijk belang en realiseert dit door de rol van de professional, van dierenarts tot paraveterinair, te verstevigen. Hiermee kunnen professionals kwaliteit leveren, de verschillende publieke en private belangen onderbouwd afwegen en zich daarover verantwoorden. Dierenartsen en paraveterinair kunnen door beter en intensiever samen te werken in de BOVP de problemen op de arbeidsmarkt beter en integraal aanpakken. Die samenwerking kennen we nu nog niet, en is cruciaal om de goede dienstverlening, reguliere- en spoedzorg voor dieren te kunnen blijven bieden en het werk leuk te houden.

De beroepsuitoefening van dierenartsen en paraveterinair wordt beter en aantrekkelijker. Beter omdat de beroepsgroep een grotere rol inneemt bij het positioneren van zichzelf te midden van al die publieke (dierenwelzijn, diergezondheid, milieu, voedselveiligheid, volksgezondheid) en private belangen (van de dierhouder, werkgevers of eigen zakelijke belangen). Beter ook omdat er meer aandacht komt voor herregistratie op basis van nascholing. Aantrekkelijker omdat er stappen gezet kunnen worden richting een arbeidsmarkt die beter in balans is en omdat er gerichte aandacht is

⁹ KNMvD (2024). [Uitkomsten onderzoek onder dierenartsen](#); Vedias (2024). [Flitspeiling maart 2024](#).

voor strategische onderwerpen zoals werkstress onder professionals, grensoverschrijdend gedrag en handelingsbevoegdheid van bijvoorbeeld de paraveterinaren. En aantrekkelijker omdat er meer duidelijkheid komt over waar de beroepsgroep zich over moet verantwoorden en omdat de beroepsorganisatie een sterkere gesprekspartner wordt voor diverse belanghebbenden in de samenleving (onder andere dierhouders, werkgevers, politiek en beleid, toezichthouders).

1.3 Vervolg en leeswijzer

Dit visiedocument is de basis voor de volgende fase waarin de partijen een kwartiermaker aanstellen die met een bredere vertegenwoordiging van het veterinaire veld de beroepsorganisatie realiseert. Daarbij moeten de beroepsgroepen nog een aantal belangrijke keuzes maken. Het is aan de kwartiermaker om met het veld en met de uitgangspunten van de BOVP de organisatie te ontwerpen en de route daarnaartoe uit te stippelen.

Dit visiedocument bevat de uitgangspunten voor de beroepsorganisatie, de taken van de beroepsorganisatie en de opdracht aan de kwartiermaker en de betrokken partijen. We sluiten af met een conclusie en de vervolgstappen.

2. Uitgangspunten voor de beroepsorganisatie

Voor de ontwikkeling van de beroepsorganisatie zijn de volgende drie uitgangspunten geformuleerd: kwaliteit, autonomie en verantwoordelijkheid en verantwoording.

Uitgangspunt 1: kwaliteit

Het veterinaire veld bestaat uit professionals die staan voor kwaliteit. De beroepsgroep van dierenartsen en paraveterinaren is zelf verantwoordelijk voor het definiëren en leveren van kwaliteit. Een algemene definitie van de kwaliteit is de mate waarin een dienst of product voldoet aan vastgestelde of vanzelfsprekende eisen of behoeften van dier, cliënt en samenleving. Kortom, hoe en wanneer doe je als professional de goede dingen en hoe verdien je het vertrouwen van de dierhouder en samenleving? De context waarin de veterinaire professional werkt, is altijd anders. Daarom hangt de kwaliteit van de veterinaire professional en de zorg voor dieren vooral samen met de *manier* van veterinair handelen. Belangrijke kenmerken zijn:

1. klinisch redeneren op basis van evidentie, professionele ervaring en een goede belangenafweging (dier, dierhouder, private en publieke belangen) in samenspraak met de cliënt;
2. ethisch en integer handelen vanuit een autonome positie;
3. sterke professionele communicatie;
4. goed werkgeverschap en collegialiteit.

Uitgangspunt 2: autonomie

De veterinaire professional werkt vanuit een professionele autonomie. Autonomie is het vermogen en de vrijheid van een professional om binnen wet- en regelgeving en de professionele standaard, zelfstandig en onafhankelijk te handelen in de relatie professional-dier-dierhouder. Dat geldt voor dierenartsen en paraveterinaren. Omdat veterinaire professionals verschillende publieke belangen dienen en moeten afwegen, moeten zij in staat zijn om zelfstandig en onafhankelijk diergeneeskundige beslissingen te nemen. Enerzijds gaat autonomie over het kunnen nemen van diergeneeskundige beslissingen vanuit kennis, vaardigheden en ervaring. Anderzijds gaat autonomie over het verdienen van de professionele ruimte en het vertrouwen van andere belanghebbenden om die beslissingen te mogen nemen.

Uitgangspunt 3: verantwoordelijkheid en verantwoording

Met autonomie en het zijn van professional komt ook verantwoordelijkheid. De veterinaire professional heeft verplichtingen naar het dier, de cliënt en de samenleving. Die verantwoordelijkheid is tweeledig. Ten eerste heeft de veterinaire professional de verantwoordelijkheid om zorgvuldig te handelen. Daarnaast hebben veterinaire professionals de verantwoordelijkheid om het vertrouwen in hen, en daarmee in de beroepsgroep, te bestendigen. Het hebben van die verantwoordelijkheden betekent dat de professional daar in eerste instantie zelf actie op moet ondernemen en zelf bepaalt wat noodzakelijk is om deze te behouden of te verbeteren conform de professionele standaard.

Omdat de veterinaire professional in principe zelfstandig beslissingen neemt, komt met autonomie en verantwoordelijkheid ook de plicht tot verantwoording. Veterinaire professionals moeten aan

andere belanghebbenden kunnen uitleggen en rechtvaardigen waarom zij op een bepaalde manier gehandeld hebben. Daarmee is het voor andere belanghebbenden (de dierhouder, de overheid/samenleving, de toezichthouder) mogelijk om het handelen van de veterinaire professional te kunnen beoordelen.

3. Taken van de beroepsorganisatie

Een beroepsorganisatie voor veterinaire professies versterkt de kwaliteit en positie van de veterinaire professional en kan bijdragen aan het verminderen van de werkdruk en -stress en aan het verbeteren van de werkbeleving. We lossen hiermee niet alle uitdagingen in één keer op, maar zetten een belangrijke stap in de goede richting. Het resultaat is een versterkt collectief van veterinaire professionals die ook op toekomstige uitdagingen een antwoord kan vormen. Daarbij zien we vier taken waarbij de positie van dierenartsen en paraveterinair wordt erkend en gewaardeerd.

Registratie en herregistratie: in samenwerking met de overheid komen tot een **verplicht** systeem van registratie en herregistratie dat een publieke en private component kent. Het bestaande registratiesysteem voor toelating tot de beroepsgroep blijft bestaan, maar de beroepsorganisatie verkent ook de mogelijkheden voor de verankering van de registratie van specialisten. Wat betreft herregistratie is de **publieke** component zo smal mogelijk, is die gepositioneerd bij de overheid en richt die zich op de toelating tot de beroepsgroep en op de wettelijke bevoegdheden. De beroepsgroep beheert de **private** component die onder meer de invulling van herregistratie op zich neemt. Het doel van een verbeterd stelsel van registratie en herregistratie is als volgt:

- Het borgen van de kwaliteit van de veterinaire professionals door herregistratie.
- Het in kaart brengen van de in- en uitstroom van professionals op de arbeidsmarkt.
- Het verkennen van de mogelijkheden en verbeteringen van de registratie van specialisten.
- Erkenning en waardering van de verschillende beroepen met beschermde titels.

Het streven hierbij is om zoveel mogelijk privaat te organiseren met een rol voor de beroepsorganisatie in het systeem van herregistratie. Dit heeft tot doel het systeem eenvoudig en betaalbaar te maken voor de professional.

Permanente educatie: het verbeteren van het huidige (facultatieve) systeem van nascholing dat nog niet aan alle verwachtingen voldoet. Dat doet de beroepsorganisatie door de randvoorwaarden van het stelsel in te richten, de kwaliteit te borgen, aanbod en vraag van nascholing beter te matchen en toezicht te organiseren op het nascholingsstelsel. Voor dat stelsel geldt verder dat het (deels) verplicht is, dat registratie van nascholing eenvoudig moet zijn en dat een koppeling met het herregistratiesysteem voor de hand ligt. Daarnaast geldt ook hier dat het stelsel eenvoudig en financieel toegankelijk moet zijn. Het doel van deze taak is als volgt:

- Borgen dat professionals bijgeschoold blijven in de nieuwste ontwikkelingen in het vak.

Professionele standaard¹⁰: de beroepsorganisatie is verantwoordelijk voor het opstellen en actualiseren van een professionele standaard. Daarin wordt waar nodig en passend vanuit de beroepsgroep nader invulling gegeven aan de beroepsuitoefening.

Doel van een functionerende professionele standaard is:

- Professionals **ondersteunen** in het uitvoeren van het dagelijkse werk, bijvoorbeeld door de ruimte en positie te schetsen die de professional heeft in situaties waarin die onduidelijk zijn of onder druk staan.
- Vanuit de beroepsgroep definiëren van wat **goede dienstverlening** voor dieren is en daarbij grenzen aangeven. Bijvoorbeeld als er verschillende publieke belangen gewogen moeten worden. Professionals kunnen leunen op dit kader en voor dieren en dierhouders wordt zo het meest passende niveau van zorg geborgd.
- Definiëren van de **onderlinge verhoudingen, rollen en verwachtingen** van dierenarts en paraveterinair. De standaard kan bijvoorbeeld op collectief niveau samenwerking afdwingen of taken optimaal verdelen tussen de beroepen om (spoed)zorg beter te organiseren dan nu het geval is.

¹⁰ Onder 'professionele standaard' wordt verstaan de professionele dienstverlening met aandacht voor diergezondheid, dierenwelzijn, milieu, voedselveiligheid en volksgezondheid. De professional voert de dienstverlening zorgvuldig, inzichtelijk en toetsbaar uit op basis van de Europese en nationale bepalingen en in lijn met het actuele kennisniveau voor de diersoort en/of de individuele patiënt.

- **Verantwoorden** naar cliënt en samenleving door enerzijds vooraf duidelijk te zijn over wat cliënt en samenleving mogen verwachten van de veterinaire professional en anderzijds door de professional te helpen achteraf verantwoording af te leggen over het handelen.

De beroepsorganisatie gaat over de invulling van de professionele standaard. Hierbij gelden een aantal uitgangspunten. De professionele standaard moet gedragen zijn door de beroepsgroep. Hij kan verschillende elementen van het werk raken, van integriteit van de professional tot het medisch inhoudelijke, en omvat zowel rule-based als principle-based normen. De professionele standaard vormt een basis voor ondersteuning van de beroepsgroep en het private toezicht daarop. De beroepsorganisatie zet zich in om richting externe partners, zoals het Veterinair Tuchtcollege en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, de interpretatie van de standaard te verduidelijken.

Toezicht op kwaliteit: de beroepsorganisatie verbetert het toezicht op de beroepsgroep. Naast het externe toezicht en de private kwaliteitssystemen komt er een stevige en onafhankelijke klachtenprocedure. Daarmee wordt het mogelijk om klachten sneller, beter en op een minder ingrijpende manier op te pakken. Dit zou de druk op het tuchtrecht kunnen verminderen. De professionele standaard dient als basis voor de klachtenprocedure.

De komende periode wordt het tuchtrecht geëvalueerd door het ministerie van LNVN. Een belangrijke onderzoeksvraag is hoe het tuchtrecht en het toezicht vanuit de beroepsgroep zich het best tot elkaar verhouden, zeker met oog op het lerend vermogen van professionals binnen het stelsel. Het doel van deze acties is om:

- Tot een zo lerend mogelijk stelsel van toezicht te komen.
- Cliënt en veterinaire professional zo snel mogelijk duidelijkheid geeft.
- Het toezicht zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de professionele standaard.

Strategische thema's adresseren: naast de taken met betrekking tot het stelsel rondom kwaliteitsborging en positionering van de veterinaire professional, moet de beroepsgroep acteren op strategische thema's die te maken hebben met de uitoefening van het vak. Een actueel belangrijk thema is het ervaren **arbeidsmarkttekort en werkdruk**. De beroepsgroep kan zich op dit thema bijvoorbeeld inzetten voor:

- Een capaciteitsorgaan dat de actuele cijfers beter in beeld brengt.
- Nieuwe vormen van begeleiding voor, tijdens of na de studie. Verbetering van de opleiding.
- Verbetering van de samenwerking tussen de verschillende beroepen.
- Het optimaal benutten van kwaliteiten en het maximaal inzetten van paraveterinair binnen de huidige wettelijke kaders en waar nodig door uitbreiding van de handelingsbevoegdheden.
- Agenderen van onder- en overbehandeling in het licht van wat goede zorg is en wat dat betekent voor het werk van professionals en de prijs van zorg.
- Positioneren van dierenartsen en paraveterinair in het krachtenveld van publieke en private belangen. Ook met oog voor bijvoorbeeld ketenvorming en prijsontwikkeling in een vrije markt.

Beroepsbelangen vertegenwoordigen: de beroepsorganisatie is ook het eerste aanspreekpunt voor externe stakeholders over veterinaire zaken. Dat gaat expliciet niet over het uitdragen van particuliere belangen, maar over de inhoudelijke adviezen vanuit de beroepsgroep als collectief. Externe stakeholders zijn onder meer de ministeries van LNVN en VWS maar ook andere partijen uit het *umfeld* zoals de toezichthouder, het tuchtcollege, andere sectoren, etc.

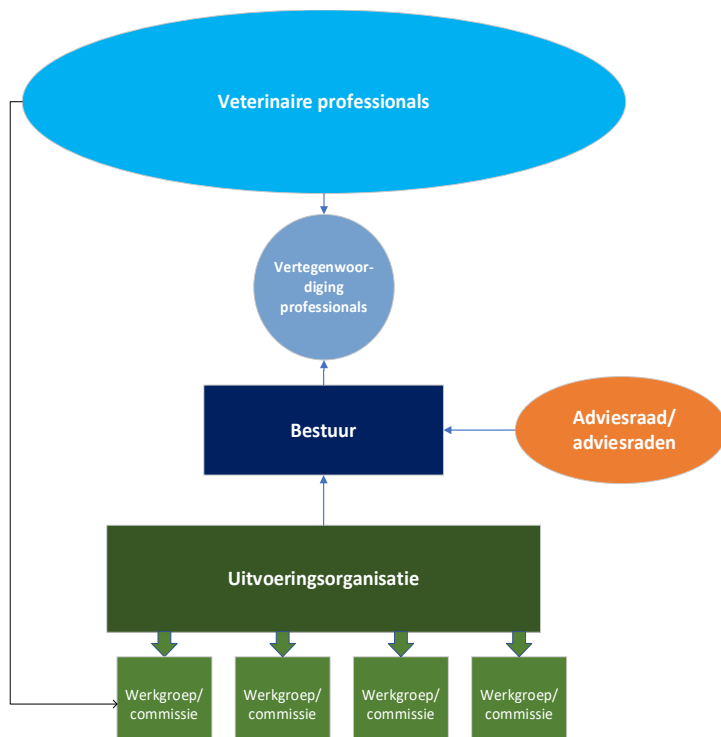
4. Governancestructuur van de BOVP

Deze rollen en taken vergen een slagvaardige en bestuurskrachtige organisatie, die nauw verbonden is met haar professionals. Deze organisatie-inrichting houdt de professionals dichtbij, en voorziet met duidelijke rollen en taken in een organisatie die effectief kan zijn. De uitgangspunten voor de governancestructuur van deze beroepsorganisatie zijn als volgt:

- Een stevige vertegenwoordiging en betrokkenheid vanuit veterinaire professionals. Zowel in de controle op het bestuur en het maken van strategische keuzes, als in de uitvoering van de verschillende taken van de beroepsorganisatie.
- Een bestuur dat onafhankelijk en strategisch opereert. Het bestuur is gefocust op het overkoepelende belang: de versterking van de positie en beroepsuitoefening van dierenartsen en paraveterinaren. Het bestuur heeft slag- en bestuurskracht.
- Een externe adviesraad die het bestuur gevraagd en ongevraagd advies kan geven over strategische thema's, veterinair inhoudelijke ontwikkelingen, etc.
- Een werkorganisatie die vanuit de beroepsorganisatie uitvoering geeft aan de verschillende taken, het bestuur ondersteunt en in nauwe verbinding staat met de veterinaire professionals.
- Werkgroepen en commissies georganiseerd rondom specifieke thema's en uitwerkingen van taken. In de werkgroepen en commissies zijn zowel de werkorganisatie als individuele professionals betrokken.
- Een duidelijke plek voor de verschillende typen professionals, zowel wat betreft beroep als wat betreft diersoortdifferentiatie. Daarbij moet rekening gehouden worden met de grootte en organisatie-ervaring van de verschillende beroepen.

De governancestructuur is in figuur 1 samengevat in een organisatieschema. In een volgende fase zal de werking van de governancestructuur verder worden geconcretiseerd. Daarbij vragen in ieder geval de volgende punten verdere uitwerking en invulling:

1. Wat is de precieze invulling van de rollen en taken in de governancestructuur?
2. Hoe bereik je een hoge organisatiegraad en hoort daar wel of niet een verplichtend element of -lidmaatschap bij?
3. Hoe zorg je dat de beroepsorganisatie een gezonde financiële huishouding heeft, waarbij de inhoudelijke taken aan de financiering gekoppeld zijn?
4. Hoe verhouden de bestaande partijen in het veld, die (een deel van) de taken uitvoeren, zich tot deze organisatie? Worden die onderdeel ervan of blijven ze ernaast bestaan?
5. Hoe kom je tot dit eindbeeld? Zet je het in een keer helemaal neer, of creëer je een inroepproces, waarin partijen door de tijd heen intensiever gaan samenwerken?



Figuur 1. Schematische weergave beroepsorganisatie.

5. Ontwerpfase

Dit visiedocument presenteert het beeld van waar de betrokken partijen naartoe willen werken. Tegelijkertijd is het veterinaire veld ook een veld dat versnipperd is wat betreft het aantal organisaties en taken, maar ook wat betreft de kwaliteitsborging. Die versnippering verdwijnt niet zomaar. Er zit veel geschiedenis en er zijn behoorlijke spanningen vanuit die geschiedenis. Samenwerking is niet altijd een vanzelfsprekendheid. In de gevoerde gesprekken kwam de geschiedenis vaak op tafel en het blijkt moeilijk om echt gericht vooruit te kijken. Het veld kan op onderdelen een behoorlijk gesloten systeem zijn.

Dit visiedocument is de afronding van de eerste fase. Deze visie is besproken met meerdere partijen uit het veterinaire veld en met jonge veterinaire professionals. De visie wordt breed gedeeld en de bereidheid om hier verder uitwerking aan te geven, is groot. Nu is het zaak dat de beroepsgroep, ondersteund door de kwartiermaker en met betrokkenheid van LVVN, in de komende negen maanden het gedeelde beeld verder uitwerkt tot een ontwerp. Daartoe moeten nog een aantal onderwerpen verder uitgezocht worden.

De opdracht aan de kwartiermaker ziet er daarom als volgt uit:

- Verbreed de betrokken partijen naar andere organisaties die een relatie met de beroepsorganisatie moeten of kunnen vormen.
- Organiseer besluitvorming op een aantal belangrijke thema's, onder andere:
 - Hoe geef je herregistratie en registratie van specialisten verder vorm?
 - Welke organisatievorm past het beste bij de gestelde taken?
 - Hoe zorg je dat de beroepsorganisatie een gezonde financiële huishouding heeft, waarbij de inhoudelijke taken aan de financiering gekoppeld zijn?
 - Hoe bereik je een hoge organisatiegraad en hoort daar wel of niet een verplichtend element of -lidmaatschap bij?
 - Hoe kom je tot dit eindbeeld? Zet je het in een keer helemaal neer, of creëer je een ingroeiproces, waarin partijen door de tijd heen intensiever gaan samenwerken?
- Ontwerp samen met de beroepsgroep de nieuwe brede veterinaire beroepsorganisatie. Dit betreft onder meer:
 - de inrichting van de organisatie vanuit beschreven opgaven, rollen en competenties;
 - de inrichting van de werkprocessen;
 - het opstellen van de eerste strategische agenda;
 - een gezonde begroting voor de korte en lange termijn, inclusief een bijbehorend businessplan;
 - het behouden en versterken van het urgentiebesef en het creëren van een goede, gezamenlijke sfeer.
- Verken daarbij met het veld het volgende:
 - Hoe verhouden de bestaande partijen in het veld, die (een deel van) de taken uitvoeren, zich tot deze organisatie? Worden die onderdeel ervan of blijven ze ernaast bestaan?
 - Welke rol willen de partijen spelen en wat is hun relatie tot de beroepsorganisatie (in or out)? Maak daarin in een keuze.
 - Hoe krijgen de posities van de verschillende beroepen van dierenartsen, dierenfysiotherapeuten, embryowinners/-transplantateurs en dierenartsassistenten-paraveterinair en diersoortdifferentiatie een plek, zodat er een evenwichtige organisatie ontstaat?
- Formuleer de uitgangspunten voor de bouwfase die op de ontwerpfase volgt.

De kwartiermaker vervult deze opdracht in nauwe samenwerking met het veld en heeft daarbij ruimte om naar eigen inzicht de werkwijze vorm te geven.

Na afronding van de ontwerpfase volgt de bouwfase. In deze fase wordt de nieuwe organisatie daadwerkelijk opgezet, wordt er personeel aangenomen en gaat de organisatie haar taken uitvoeren.

6. Conclusie en vervolg

Met dit plan hebben de betrokken partijen een gedeeld beeld gevormd van hoe de beroepsgroep zich zal moeten organiseren om de uitdagingen voor de diergeneeskunde en het veterinaire veld het hoofd te kunnen bieden. Met een beroepsorganisatie is er meer slagkracht en bestuurskracht om de beroepsgroep beter te positioneren, om de kwaliteit van de beroepsuitoefening te borgen en om actuele thema's zoals werkdruk en arbeidsmarkt te adresseren door bijvoorbeeld handelingsbevoegdheden van paraveterinair uit te breiden. Dit beeld wordt in het veterinaire veld door meerdere partijen breed gedeeld en onderschreven.

De volgende stap is om met het veld, ondersteund door de kwartiermaker, aan de slag te gaan en met partijen stappen te zetten om tot één beroepsorganisatie te komen.

Het afgelopen jaar hebben de betrokken partijen op meerdere detailniveaus gesproken over de verschillende rollen en taken van de BOVP. Het meer gedetailleerde niveau moet nog verder worden uitgewerkt en is daarom niet in dit plan opgenomen. Om te zorgen voor een goede start, ontvangt de kwartiermaker een overdrachtsdocument met daarin alle uitwerkingen en gespreksverslagen van het afgelopen jaar.

Gedurende de zomer 2024 wordt de volgende fase ingericht met de kwartiermaker, betrekken we andere partijen uit het veld en onderzoeken we een aantal openstaande uitzoekpunten. Na de zomer zal de kwartiermaker dan met het veld van start gaan om naar het gezamenlijke eindbeeld toe te werken.