

Organisatievormen

28-03-2024

De te nemen stappen

In principe doorlopen we vier stappen achter elkaar. Maar er is ook een zekere wisselwerking: de uitkomst bij een latere stap heeft soms een sturend effect op een keuze bij een eerdere stap. Dit boekje brengt structuur aan in het gesprek daarover door elke stap te behandelen. Uiteindelijk maken we een richtinggevende keuze: wat heeft de voorkeur? en benoemen we acceptabele alternatieven.

Stappen

- Richtinggevend
- Stap 1: welke taken willen we beleggen bij een centrale organisatie?
 - Stap 2: afwegingskader organisatievorm
 - Stap 3: wat voor een organisatievorm moet dat zijn?
 - Stap 4: moet dat een nieuwe organisatie zijn of kan dat belegd worden bij bestaande partijen?
 - Stap 5: hoe komt de organisatiestructuur er dan uit te zien? Hoe verhouden de verschillende beroeps- en bloedgroepen zich hiertoe.
- Besluitvorming
- Stap 6: gedetailleerde en complete uitwerking voor besluitvorming
- 71311-Intern vertrouwelijk

Stap 1: welke taken willen we centraal organiseren en versterken? 1/2

Toelichting op stap: we willen een aantal taken zo organiseren dat ze de beroepsgroepen versterken. Met centraal organiseren richten we een plek in waar die taken worden belegd ('bij een centrale organisatie'). In stap 2 bepalen we welke organisatievorm daarbij past en in stap 3 of dat een nieuwe organisatie is of in het veld georganiseerd kan worden.

De taken waar we keuzes over moeten maken:

- Registratie en herregistratie
- Permanente Educatie
- Professionele standaard ontwikkelen
- Controleren op kwaliteit aan de hand van de professionele standaard/Klachtenprocedure
- Tuchtrect
- Beroepsbelangenbehartiging

Stap 1: welke taken willen we centraal organiseren en versterken? 2/2

Drie meest voor de hand liggende scenario's zijn:

Taken	Hoofdsценario 1: focus op (her)registratie	Hoofdsценario 2: focus op (her)registratie en ontwikkeling professionele standaard	Hoofdsценario 3: volledige kwaliteitsborging al dan niet met tuchtrecht en/of belangenbehartiging.
Registratie en herregistratie	Basis LNV, invulling en uitvoering zoveel mogelijk centrale organisatie	Minimaal LNV, invulling en uitvoering zoveel mogelijk centrale organisatie	Centrale organisatie
Ontwikkelen professionele standaard	Bestaand veld	Centrale organisatie	Centrale organisatie
Controleren op kwaliteit adhv professionele standaard/klachtenprocedure	Bestaand veld	Centrale organisatie OF bestaand veld	Centrale organisatie
Permanente Educatie	Bestaand veld	Bestaand veld	Centrale organisatie: accreditatie opleidingen; in kaart brengen aanbod; aanbod stimuleren/aanbieden waar de markt dat niet doet.
Tuchtrecht	VTC en VBC bij LNV	VTC en VBC bij LNV	VTC en VBC bij LNV of nieuwe organisatie
Beroepsbelangenbehartiging	Bestaand veld	Bestaand veld	Veld of nieuwe organisatie

Richtinggevende keuze 1

Vragen

- Welk hoofdscenario heeft de voorkeur op dit moment?
- Wat willen we eventueel aanpassen aan ons voorkeursscenario?

Stap 2: afwegingskader

Wat vinden we belangrijk in de keuze voor de vorm?

28-03-2024

Afwegingskader om tot organisatievorm te komen

Analyse nu gericht op:

- **Kan de organisatie effectief zijn op de beoogde taken?**
- **Nabijheid van de beroepsgroep bij de organisatie.**
- **Te verwachten organisatiegraad met de komst van de organisatie.**
- **Passend vanuit juridisch kader en beleidslijn?**
- **Hechte/robuuste samenwerking of gedeeltelijke samenwerking op onderdelen?**
- **Financiën: verwachte kosten voor taken.**
- **Snelheid/eenvoud oprichting.**
- **De impact op het bestaande veld.**
- **Financiën: verwachte kosten voor taken.**

Om later mee te nemen:

- Rollen van betrokken partijen (eigenaar, opdrachtgever, opdrachtnemer, participant, adviseur, etc.) en vorm van betrokkenheid (collegiaal/nabij of juist meer op afstand).
- Aansturing
 - Verantwoordelijkheidsverdeling over organen en bestuurders
 - Wie krijgt zeggenschap, stemverhoudingen etc.
 - Wie kan formeel/informeel advies geven.
- Kan de organisatie personeel in dienst nemen of blijft dat in dienst bij samenwerkingspartners?
- Toekomstproof: kunnen partijen/leden op een later moment aansluiten en spelregels voor wanneer een partij wil uittreden.

Juridisch kader en beleidslijn

- Juridisch kader:
 - juridisch is er veel mogelijk. In vrijwel alle situaties moeten de Wet Dieren en het Besluit Diergeneeskundigen aangepast worden.
 - Niet alle vormen lijken juridisch te passen voor alle scenario's. Dat geven we aan in de analyse. We onderzoeken dit ook nog verder.
 - Publieke of private organisaties met een publieke taak die op afstand van het ministerie staan, vallen onder de kaderwet ZBO
 - Voor het oprichten van stichtingen en verenigingen het stichtingenkader. Wanneer de overheid een stichting opricht, mede-opricht of doet oprichten ((gedeeltelijk) financiert) geldt daarnaast ook de compabiliteitswet.
- Beleidslijn:
 - Publieke taken organiseer je dicht bij het ministerie en daarmee dicht bij de democratische controle.
 - Private taken organiseer je in het (private) veld, op afstand van het ministerie.
 - De overheid is terughoudend in het organiseren van private taken en om een privaatrechtelijke organisatie te doorlopen moet onder meer een traject met BZK en JenV worden doorlopen.
 - Afwijking van de beleidslijn kán juridisch, maar vergt een stevige onderbouwing en kost veel tijd.

Richtinggevende keuze 2

Vragen

- Is het afwegingskader herkenbaar?
- Moet er iets toegevoegd of geschrapt worden?

Stap 3

Welke organisatievormen passen het beste bij het hoofdscenario?

28-03-2024

Organisatievormen bij hoofdscenario 1: focus op registratie 1/3

In dit hoofdscenario is (her)registratie altijd verplicht. Uitgangspunt is dat dit LNV de minimale basis verzorgt en dat invulling en uitvoering zoveel mogelijk bij de centrale organisatie ligt. Hier zijn drie varianten mogelijk.

Scenario 1.1 : Volledig register bij LNV

- Er wordt geen centrale organisatie aangewezen. De invulling (eisen aan herregistratie) worden ingevuld door LNV.
- Invulling van eisen in regulier overleg met het veld.

Scenario 1.2 : basisregister bij LNV, invulling en beheer tweede register bij een private partij.

- Er ontstaan twee registers die zo goed mogelijk met elkaar communiceren.
- Het basisregister bij LNV bevat alleen het strikt noodzakelijke met zo min mogelijk uitvoering. Het private register kan meer zaken registreren en neemt zoveel mogelijk uitvoering op zich.
- Omdat je twee registers opzet, ligt dit vooral voor de hand voor de hand voor *aanvullende* registers (zoals specialismen). Ook dan is een goede koppeling nodig.
- Registratie in een privaat register moet los staan van lidmaatschap huisvestende organisatie en registratiekosten mogen niet hoger zijn dan kosten voor het beheer van het register.

Scenario 1.3 : volledig register bij private partij.

- Registratie in register moet los staan van lidmaatschap van huisvestende organisatie en registratiekosten mogen niet hoger zijn dan kosten voor het beheer van het register.
- Het is nog niet duidelijk of dit naast een PBO ook door andere private organisaties mag vanwege de voorbehouden handelingen die een geregistreerde dierenarts mag doen. Vermoedelijk kan een stichting met een publieke taak wel.

Juridisch/beleidsmatig: In alle gevallen moeten de Wet Dieren en het Besluit Diergeneeskundigen aangepast worden. De eerste juridische analyse is dat scenario 1.3 juridisch niet past omdat het om een beschermde beroepstitel, voorbehouden handelingen en de verplichting tot herregistratie gaat. We onderzoeken dit nog nader. De algemene beleidslijn: publieke taken organiseer je zo dicht mogelijk bij het ministerie, niet publieke taken zo ver weg mogelijk, geldt ook in dit geval. Scenario 1.1 en 1.2 zijn juridisch zeker mogelijk.

Taken	Hoofdscenario 1: focus op (her)registratie
Registratie en herregistratie	Basis LNV, invulling en uitvoering zoveel mogelijk centrale organisatie
Ontwikkelen professionele standaard	Bestaand veld
Controleren op kwaliteit adhv professionele standaard/klachtenprocedure	Bestaand veld
Permanente Educatie	Bestaand veld
Tuchtrecht	VTC en VBC bij LNV
Beroepsbelangenbehartiging	Bestaand veld

Organisatievormen bij hoofdsценario 1: focus op registratie 2/3

Afwegingskader	Scenario 1.1: alles bij LNV	Scenario 1.2: basis bij LNV, uitvoering bij centrale organisatie	Scenario 1.3: alles bij centrale organisatie
Effect op beoogde taken	Registratie en herregistratie mogelijk Capaciteitsorgaan mogelijk Communicatie obv register relatief moeilijk	Registratie en herregistratie mogelijk Capaciteitsorgaan mogelijk Communicatie obv register relatief makkelijk	Registratie en herregistratie mogelijk Capaciteitsorgaan mogelijk Communicatie obv register relatief makkelijk Nader onderzoek: wettelijke bevoegdheden
Nabijheid van de beroepsgroep	Kan informeel wel worden afgestemd Uitvoering volledig bij LNV	Uitvoering kan grotendeels door beroepsgroep worden gedaan.	Uitvoering volledig door beroepsgroep
Te verwachten organisatiegraad	geen alternatieven	Afhankelijk van eisen aan private gedeelte	Geen alternatieven
Passend vanuit juridisch kader en beleidslijn	Alleen aanpassing wet en besluit voor herregistratie-eisen nodig.	Geen vergelijkbare situatie bekend voor een basisregister bij privaat, wel voor aanvullende registers.	Geen vergelijkbare situatie bekend, behalve bij PBO's als het gaat om het basisregister
Hechte/robuuste samenwerking of gedeeltelijke samenwerking op onderdelen?			Vermoedelijke formeel overleg met min LNV noodzakelijk
Snelheid/eenvoud in oprichting	Werk is al in gang gezet	Koppeling vraagt aandacht	Vraagt aanwijzing in de wet van erkend(e) register(s)
Impact op het bestaande veld <small>(dit is ook afhankelijk van welke partijen uiteindelijk betrokken worden)</small>	Mogelijk effect op bestaande registers met herregistratie-eisen	Creëert dubbele systemen met extra kosten	Organisaties met erkende registers krijgen meer bekendheid.
Financiën	Mogelijk minder kostenefficiënt door rol overheid	Uitvoering kan grotendeels door beroepsgroep worden gedaan, daardoor kostenefficiënter en minder administratieve lasten	Waarschijnlijk meest efficiëntst, ook omdat er geen dubbele registers ontstaan.

Organisatievormen bij hoofdscenario 1: focus op registratie 3/3

Voor- en nadelen scenario's

Scenario 1.1: alles bij LNV	Scenario 1.2: basis bij LNV, uitvoering bij centrale organisatie	Scenario 1.3: alles bij centrale organisatie
Voordelen		
Is goed in te regelen binnen huidige situatie. Past binnen huidige beleidskaders: publieke taak bij het ministerie.	Meer invloed voor beroepsgroep in invulling herregistratie-eisen.	Meer invloed voor beroepsgroep in invulling herregistratie-eisen.
In praktijk kunnen herregistratie-eisen met beroepsgroep goed worden afgestemd.	Door koppeling tussen twee systemen, kunnen administratieve lasten voor diergeneeskundigen relatief laag gehouden worden.	Mogelijke communicatie op basis van het register waarschijnlijk makkelijker te organiseren.
	Mogelijke communicatie op basis van het register waarschijnlijk makkelijker te organiseren.	Uitvoering wordt door beroepsgroep worden gedaan.
	Uitvoering kan grotendeels door beroepsgroep worden gedaan.	Geen dubbele registers
Nadelen		
Uitvoering ligt volledig bij LNV. Mogelijk minder kostenefficiënt.	Past minder goed in beleidslijn: zo dicht mogelijk bij democratische controle organiseren	Juridisch meest ingewikkeld. Past nog minder in beleidslijn: het is nu helemaal weg bij het ministerie georganiseerd. Kaderwet ZBO van toepassing
Beroepsgroep op papier op afstand van invulling richtlijnen.	Creëert dubbele systemen met extra kosten	
Communicatie op basis van register waarschijnlijk moeilijker te organiseren.	Geen vergelijkbare situatie bekend waar dit gebeurt (alleen bij PBO of aanvullende ('vrijblijvendere') registers als specialismen of jeugdzorg)	

Organisatievormen bij hoofdscenario 2: registratie en professionele standaard

In dit hoofdscenario is (her)registratie altijd verplicht en zo veel als mogelijk ondergebracht bij de centrale organisatie. Die organisatie richt zich ook op de ontwikkeling van de professionele standaard. Wat betreft dat laatste moet die op voldoende draagvlak in de sector rekenen om als zodanig herkend te worden. De vereniging is niet meegenomen, omdat dit feitelijk de huidige situatie is.

Scenario 2.1 : een stichting

- De stichting beheert het register en voert regie op de ontwikkeling van standaarden. Dit doet ze in overleg met de beroepsgroepen.
- Dit komt zelden (niet) voor, vaak produceert het veld zelf de standaard. Een stichting kan dit wel beheren en registreren. Een stichting kan dat proces ook faciliteren.
- Een eventuele controlerende rol of klachtenprocedure is mogelijk.

Scenario 2.2: een publiekrechtelijke beroepsorganisatie (orde).

- Dit is in feite een wetenschappelijke vereniging, maar dan met verplicht lidmaatschap. Hierbij is het veld automatisch lid. Registratie ligt bij de orde net als de verantwoordelijkheid voor het formuleren van de professionele standaard.
- Een eventuele controlerende rol of klachtenprocedure is mogelijk.

Scenario 2.3: publiekrechtelijke ZBO

- Een publiek orgaan dat niet onder verantwoordelijkheid van de minister staat organiseert het register en de totstandkoming van de professionele standaard.
- Vanwege de betrokkenheid van het veld ligt een publiekrechtelijke ZBO niet meteen voor de hand. Een voorbeeld hiervan is het Zorginstituut die veldnormen toetst en opneemt in hun kwaliteitsstandaardregister. Die veldnormen moeten ook daar vanuit de praktijk komen, het Zorginstituut maakt die niet zelf.
- Controleren op basis van de professionele kwaliteit of een klachtenprocedure kunnen hier in theorie onderdeel van worden, maar dat snijdt met de taken van bijvoorbeeld de NVWA.

Scenario 2.4: federatie

- Dit is een vereniging van verenigingen. Indirect organiseer je zo individuele professionals op vrijwillige basis. Een lid van een subvereniging is ook lid van de federatie.
- Dit betreft dan ook een wetenschappelijke vereniging maar met indirect vrijwillig lidmaatschap. Een eventuele controlerende rol of klachtenprocedure past hier goed bij.
- Vraag blijft of bestaande organisaties nog voldoende organisatiegraad hebben en of het lidmaatschap van de losse verenigingen niet onder druk komen te staan.

Scenario 2.5: één vereniging

- Een ledenorganisatie met vrijwillig lidmaatschap. Leden zijn individuele professionals. Lidmaatschap van de vereniging staat los van het register, dat eventueel wel onder de vereniging gebracht kan worden.
- Sluit goed aan bij het doel: door de beroepsgroep gedragen uitvoering van het register en de inhoudelijke ontwikkeling van kwaliteitsborging.
- In het verleden is via bestaande verenigingen geprobeerd hiertoe te komen en dat is mislukt. Een nieuwe poging vraagt daarom extra aandacht en zal niet vanzelf goed gaan. Mogelijk is de splitsing van belangenbehartiging en het ontwikkelen van de standaard hier een oplossing voor.

71311-Intern vertrouwelijk

Taken	Hoofdscenario 2: focus op (her)registratie en ontwikkeling professionele standaard
Registratie en herregistratie	Minimaal LNV, invulling en uitvoering zoveel mogelijk centrale organisatie
Ontwikkelen professionele standaard	Centrale organisatie
Controleren op kwaliteit adhv professionele standaard/klachtenprocedure	Centrale organisatie OF bestaand veld
Permanente Educatie	Bestaand veld
Tuchtrecht	VTC en VBC bij LNV
Beroepsbelangen behartiging	Bestaand veld

Organisatievormen bij hoofdscenario 2: focus op registratie en professionele standaard 2/3

Afwegingskader	Scenario 2.1: stichting	Scenario 2.2: Orde	Scenario 2.3: ZBO	Scenario 2.4 Federatie (vereniging van verenigingen)	Scenario 2.5: één vereniging
Effect op beoogde taken	Voordelen register in private handen Leent zich voor klachtenprocedure/ controle op professionele standaard Ontwikkeling professionele standaard op duidelijke plek belegd. Draagvlak beroepsgroep niet vanzelf	Voordelen register in private handen Leent zich voor klachtenprocedure/ controle op professionele standaard Ontwikkeling professionele standaard op duidelijke plek belegd.	Registratie en ontwikkeling professionele standaard zijn geborgd want niet afhankelijk van leden. Leent zich minder goed voor controle op de professionele standaard. Dit kan dan echter ook direct via wetgeving.	Voordelen register in private handen Leent zich voor klachtenprocedure/ controle op professionele standaard Ontwikkeling professionele standaard op duidelijke plek belegd.	Voordelen register in private handen Leent zich voor klachtenprocedure/ controle op professionele standaard Ontwikkeling professionele standaard op duidelijke plek belegd.
Nabijheid van de beroepsgroep	Breed bestuur of via afvaardiging vanuit beroepsgroepen nodig. Niet zeker dat dit lukt.	Direct betrokken leden, gaat niet vanzelf goed. Het kan lastig zijn leden te motiveren. Leden kunnen kritischer zijn richting het bestuur omdat ze de orde zelf niet onderschrijven. Er zijn goede en minder goede ervaringen met ordes.	Geen formele betrokkenheid	Vereniging van bestaande verenigingen	Zeer dichtbij omdat professionals individueel lid zijn.
Te verwachten organisatiegraad	Draagvlak komt niet vanzelf. Dat is wel noodzakelijk voor professionele standaard. Zeer afhankelijk van samenhang met register, autoriteit van bestuurders en steun andere partijen (zoals bij SGD). Alternatief is om een publieke taak bij de stichting te beleggen.	100%	Geen organisatiegraad, ook niet nodig	De vraag is of de bestaande organisaties samen kunnen werken op deze onderwerpen én of zij voldoende organisatiegraad hebben om van een gedragen standaard te spreken.	Juist omdat de beroepsgroep op dit onderwerp uit elkaar gevallen is, lijkt me dit een ingewikkeld onderwerp om de leden op te organiseren.
Passend vanuit juridisch kader en beleidslijn	Los van register geen bezwaren. Dit verandert bij het beleggen van een publieke taak.	Gaat zwaar tegen beleidslijn in, maar juridisch niet onmogelijk	Met name de professionele standaard moet door de beroepsgroep gedragen worden.	Los van register geen bezwaren.	Los van register geen bezwaren.
Hechte/robuuste samenwerking of gedeeltelijke samenwerking op onderdelen?	Gedeeltelijke samenwerking van 'moederpartijen', hechte samenwerking binnen de stichting	Intern hechte samenwerking	Geen formele samenwerking	Gedeeltelijke samenwerking op betreffende taken.	Gedeeltelijke samenwerking op betreffende taken.
Snelheid/eenvoud in oprichting	Circa 2 jaar als overheid 'doet oprichten'	Langdurig traject met BZK en JenV en het formuleren van een nieuwe wet	Vergt wetswijziging en oprichting nieuwe publieke organisatie. Inschatting 3-5 jaar.	Snel op te richten	Snel op te richten
Impact op het bestaande veld <small>(dit is ook afhankelijk van welke partijen uiteindelijk betrokken worden)</small>	Stichting is afhankelijk van erkenning van andere partijen. Tenzij de overheid een publieke taak toekent.	Een nieuwe organisatievorm die relatief veel vraagt van het veld.	Nauwelijks effect, veld blijft verder zo georganiseerd.	Vraagt per definitie veel samenwerking	Vraagt weinig van bestaande partijen.
Financiën	Efficiënt in organisatie, kan zich op taken richten. Financiering enigszins stabiel, hangt af van 'moederpartijen'.	Financiering zeer stabiel. Mogelijk wat meer overhead.	Veel taken voor overheid wat minder kosten-efficiënt is. Financiering wel geborgd	Financiering enigszins stabiel, wel afhankelijk van betrokkenheid 'moederpartijen'.	Financiering onzeker omdat deze grotendeels afhankelijk is van leden en dus gekoppeld aan de te verwachten organisatiegraad.

Organisatievormen bij hoofdscenario 2: focus op registratie en professionele standaard 3/3

Voor- en nadelen scenario's

Scenario 2.1: stichting met publieke taak	Scenario 2.2: Orde	Scenario 2.3: ZBO	Scenario 2.4 Federatie (vereniging van verenigingen)
Voordelen			
Voordelen van een zo privaat mogelijk register: invloed op registratie, kostenefficiënter, uitvoering door beroepsgroep en waarschijnlijk makkelijkere communicatie op basis van register. Ontwikkeling van professionele standaard is op duidelijke plek belegd. Afspraken te maken over het betrekken van het veld.	Voordelen van een zo privaat mogelijk register: invloed op registratie, kostenefficiënter, uitvoering door beroepsgroep en waarschijnlijk makkelijkere communicatie op basis van register. Professionele standaard wordt als vanzelf door de beroepsgroep gedragen: het is namelijk de beroepsgroep die die vaststelt.	Registratie en ontwikkeling professionele standaard zijn geborgd want niet afhankelijk van leden. Mogelijke communicatie op basis van het register waarschijnlijk makkelijker te organiseren.	Voordelen van een zo privaat mogelijk register: invloed op registratie, kostenefficiënter, uitvoering door beroepsgroep en waarschijnlijk makkelijkere communicatie op basis van register. Professionele standaard komt vrijwillig tot stand en kan op enig draagvlak rekenen. De vraag is wel hoe groot dat draagvlak daadwerkelijk is met de huidige organisatiegraad.
Stichting kan een duidelijk aanspreekpunt voor de toezichthouder zijn. Leent zich in zekere zin voor een wat controlerende rol of klachtenprocedure.	Stabiele financiering voor ontwikkeling professionele standaard. Leent zich goed voor een controlerende rol of klachtenprocedure.	Er zijn geen dubbele registers.	Semi-stabiele financiering voor professionele standaard. Leent zich goed voor een controlerende rol of klachtenprocedure.
Nadelen			
Professionele standaard moeten door beroepsgroep gedragen worden. Onduidelijk of dat echt via de stichting te organiseren is. Gebeurt in de praktijk via verenigingen. Een stichting die als onafhankelijke experts zelf richtlijnen opstelt voldoet daar niet aan. Inkomsten voor ontwikkeling professionele standaard niet zeker.	Is volledig tegengesteld aan de huidige beleidslijn. Dat vraagt een zeer sterke onderbouwing. Juridisch mogelijk, maar vraagt een nieuwe wet. Nadelen van een orde: dwingend lidmaatschap valt niet bij alle leden goed. Het kan uitdagend zijn om over niet-zichtbare effecten verantwoording af te leggen. Ook binnen een orde kan het ontwikkelingssysteem vastlopen. Er zijn goede en minder goede ervaringen met ordes.	Zowel registratie als ontwikkelen professionele standaard staan op afstand van de beroepsgroep. Met zowel inhoudelijke (draagvlak beroepsgroep) en praktische (juridische grondslagen etc.) moeilijkheden. Leent zich niet voor een controlerende rol. De overheid vult de professionele standaard grotendeels in, wat niet de gedachte achter een <i>professionele</i> standaard is.	Veld heeft beperkt tot duurzaam bruikbare professionele standaard kunnen komen. Onzeker of voldoende organisatiegraad vanuit verenigingen bestaat om tot een voldoende representatieve federatie te komen.

Organisatievormen bij hoofdscenario 3: volledige kwaliteitsborging evt met tuchtrecht en/of belangenbehartiging 1/3

In dit hoofdscenario gaat de centrale organisatie over de gehele kwaliteitsborging. Dat ze verantwoordelijk is voor (her)registratie, accreditatie van nascholing, het monitoren van het nascholingsaanbod en het voorzien van aanbod waar de markt dat niet doet. Ook ontwikkelt het de professionele standaard en controleert zij op de kwaliteit daarvan. Daarnaast kan het tuchtrecht bij de centrale organisatie geplaatst worden. De centrale organisatie kan ook de beroepsbelangen behartigen richting externe partijen.

Scenario 2.1 : een stichting met publieke taken

- Net als bij de 'wetenschappelijke' variant is er in theorie wat mogelijk wat betreft een register en de ontwikkeling van een professionele standaard. Dat geldt ook voor het toezicht daarop en de controle op het nascholingsaanbod. Het bezwaar blijft mogelijk dat er te veel publieke taken te ver van democratische controle is georganiseerd.
- De stichting kan alleen vrijwillige registratie aanbieden tenzij het een publieke taak krijgt. Bij landbouwhuisdierenartsen is een dergelijke constructie effectief, het is onzeker of dat ook voor andere groepen geldt.
- Of de stichting ook het tuchtrecht kan voeren is nog onduidelijk. Het is niet direct een logische partij voor het behartigen van beroepsbelangen omdat er geen ledeninspraak is. Maar dit laatste is geen juridische belemmering.

Scenario 2.2: een publiekrechtelijke beroepsorganisatie (orde).

- Dit is de vereniging met verplicht lidmaatschap. De organisatievorm leent zich goed voor de verschillende taken. De orde van advocaten voert deze bijvoorbeeld allemaal uit.
- Dit is juridisch/beleidsmatig de meest ingewikkelde en roept mogelijk in het veld weerstand op.

Scenario 2.3: publiekrechtelijke ZBO

- Een publiek orgaan dat niet onder verantwoordelijkheid van de minister staat, kan wellicht de kwaliteitsborgende aspecten doen. Dus ook het toezicht op het nascholingsaanbod. Het ligt echter niet voor de hand omdat het veld hier dan weinig bij betrokken is vergeleken met andere organisatievormen.
- Controleren op basis van de professionele kwaliteit of een klachtenprocedure, en beroepsbelangenbehartiging kunnen hier niet onder geschaard worden, dat moet door de beroepsgroep zelf gedaan worden.

Scenario 2.4: een vereniging van verenigingen (federatie)

- Dit is een tussenweg, lidmaatschap is vrijwillig, maar organiseer je via bestaande verenigingen. Ook deze constructie leent zich goed voor al deze taken.
- De vraag blijft of bestaande organisaties nog voldoende organisatiegraad hebben en of het lidmaatschap van de losse verenigingen niet onder druk komen te staan.

Scenario 2.5: één vereniging

- Een ledenorganisatie met vrijwillig lidmaatschap. Leden zijn individuele professionals. Lidmaatschap van de vereniging staat los van het register, dat eventueel wel onder de vereniging gebracht kan worden.
- Sluit goed aan bij het doel: een door de beroepsgroep gedragen organisatie die zich op meerdere terreinen kan toelagen.
- Een dergelijk model bestaat al en in het verleden is het juist rondom de kwaliteitsborging misgegaan. Een nieuw vergelijkbaar initiatief gaat niet vanzelf goed. Juist doordat beroepsbelangenbehartiging en het ontwikkelen van de kwaliteitsborging bij dezelfde organisatie belegd zijn.

Taken	Hoofdscenario 3: volledige kwaliteitsborging al dan niet met tuchtrecht en/of belangenbehartiging.
Registratie en herregistratie	Centrale organisatie
Ontwikkelen professionele standaard	Centrale organisatie
Controleren op kwaliteit adhv professionele standaard/klachten procedure	Centrale organisatie
Permanente Educatie	Centrale organisatie: accreditatie opleidingen; in kaart brengen aanbod; aanbod stimuleren/aanbieden waar de markt dat niet doet.
Tuchtrecht	VTC en VBC bij LNV of nieuwe organisatie
Beroepsbelangenbehartiging	Veld of nieuwe organisatie

Organisatievormen bij hoofdsценario 3: volledige kwaliteitsborging evt met tuchtrecht en/of belangenbehartiging 2/3

Afwegingskader	Scenario 2.1: stichting	Scenario 2.2: Orde	Scenario 2.3: ZBO	Scenario 2.4 Federatie (vereniging van verenigingen)	Scenario 2.5: één vereniging
Effect op beoogde taken	Voordelen register in private handen Leent zich voor klachtenprocedure/ controle op professionele standaard Ontwikkeling professionele standaard op duidelijke plek belegd. Monitoring op onderwijs en aanvulling van het aanbod kan hier goed onder geplaatst worden. Draagvlak beroepsgroep niet vanzelf Leent zich niet voor beroepsbelangenbehartiging. Tuchtrecht moeten we nog onderzoeken.	Voordelen register in private handen Leent zich voor klachtenprocedure/ controle op professionele standaard Ontwikkeling professionele standaard op duidelijke plek belegd. Monitoring op onderwijs en aanvulling van het aanbod kan hier goed onder geplaatst worden. Leent zich voor tuchtrecht en beroepsbelangenbehartiging	Registratie en ontwikkeling professionele standaard zijn geborgd want niet afhankelijk van leden. Leent zich minder goed voor controle op de professionele standaard en monitoring van nascholing. Dit kan dan echter ook direct via wetgeving. Wel geschikt voor tuchtrecht. Niet geschikt voor beroepsbelangenbehartiging	Voordelen register in private handen Leent zich voor klachtenprocedure/ controle op professionele standaard Ontwikkeling professionele standaard op duidelijke plek belegd. Monitoring op onderwijs en aanvulling van het aanbod kan hier goed onder geplaatst worden. Leent zich wel voor beroepsbelangenbehartiging op deelonderwerpen. Leent zich niet voor tuchtrecht.	Voordelen register in private handen Leent zich voor klachtenprocedure/ controle op professionele standaard Ontwikkeling professionele standaard op duidelijke plek belegd. Monitoring op onderwijs en aanvulling van het aanbod kan hier goed onder geplaatst worden. Leent zich voor beroepsbelangenbehartiging op deelonderwerpen. Leent zich niet voor tuchtrecht.
Nabijheid van de beroepsgroep	Breed bestuur of via afvaardiging vanuit beroepsgroepen nodig. Niet zeker dat dit lukt.	Direct betrokken leden, gaat niet vanzelf goed. Het kan lastig zijn leden te motiveren. Leden kunnen kritischer zijn richting het bestuur omdat ze de orde zelf niet onderschrijven. Er zijn goede en minder goede ervaringen met ordes.	Geen formele betrokkenheid	Vereniging van bestaande verenigingen	Zeer dichtbij omdat professionals individueel lid zijn.
Te verwachten organisatiegraad	Draagvlak komt niet vanzelf. Dat is wel noodzakelijk voor professionele standaard. Zeer afhankelijk van samenhang met register, autoriteit van bestuurders en steun andere partijen en externe factoren (zoals bij SGD). Alternatief is om een publieke taak bij de stichting te beleggen.	100%	Geen organisatiegraad, ook niet nodig	De vraag is of de bestaande organisaties samen kunnen werken op deze onderwerpen én of zij voldoende organisatiegraad hebben om van een gedragen organisatie te spreken als het gaat om de professionele standaard en beroepsbelangenbehartiging. Dat kan veel druk op de organisatie zetten.	Juist omdat al deze taken al belegd zijn, zal dit alleen effectief zijn als andere verenigingen hierin opgaan. Zelfs dan kent de beroepsgroep geen hoge organisatiegraad en is het de vraag of dat voor een nieuwe organisatie wel gaat gelden.
Passend vanuit juridisch kader en beleidslijn	Los van register geen bezwaren. Dit verandert bij het beleggen van een publieke taak (ZBO-kader)	Gaat zwaar tegen beleidslijn in, maar juridisch niet onmogelijk	Met name de professionele standaard moet door de beroepsgroep gedragen worden.	Los van register geen bezwaren.	Los van register geen bezwaren.
Hechte/robuuste samenwerking of gedeeltelijke samenwerking op onderdelen?	Gedeeltelijke samenwerking van 'moederpartijen', hechte samenwerking binnen de stichting	Intern hechte samenwerking	Geen formele samenwerking	Gedeeltelijke samenwerking op betreffende taken.	Gedeeltelijke samenwerking op betreffende taken.
Snelheid/eenvoud in oprichting	Circa 2 jaar als overheid 'doet oprichten'.	Langdurig traject met BZK en JenV en het formuleren van een nieuwe wet	Vergt wetswijziging en oprichting nieuwe publieke organisatie.	Snel op te richten	Snel op te richten
Impact op het bestaande veld <small>(dit is ook afhankelijk van welke partijen uiteindelijk betrokken worden)</small>	Stichting is afhankelijk van erkenning van andere partijen. Tenzij de overheid een publieke taak toekent. Kan naast het huidige veld bestaan, kan ook uit bestaande organisatie groeien.	Een nieuwe organisatievorm die relatief veel vraagt van het veld.	Nauwelijks effect, veld blijft verder zo georganiseerd, maar krijgt wel minder taken.	Vraagt per definitie veel samenwerking	Vraagt in principe weinig van bestaande partijen. Als het een effectieve vereniging wilt zijn, vraagt het juist veel, omdat er geen ruimte lijkt voor een extra vereniging.
Financiën	Efficiënt in organisatie, kan zich op taken richten. Financiering enigszins stabiel, hangt af van 'moederpartijen'.	Financiering zeer stabiel. Mogelijk wat meer overhead.	Veel taken voor overheid wat minder kosten-efficiënt is. Financiering wel geborgd	Financiering enigszins stabiel, wel afhankelijk van betrokkenheid 'moederpartijen'.	Financiering onzeker omdat deze grotendeels afhankelijk is van leden en dus gekoppeld aan de te verwachten organisatiegraad.

Organisatievormen bij hoofdscenario 3: volledige kwaliteitsborging evt met tuchtrecht en/of belangenbehartiging 3/3

Scenario 2.1: stichting met publieke taak	Scenario 2.2: Orde	Scenario 2.3: ZBO	Scenario 2.4 Federatie (vereniging van verenigingen)
Voordelen			
Voordelen van een zo privaat mogelijk register: invloed op registratie, kostenefficiënter, uitvoering door beroepsgroep en waarschijnlijk makkelijkere communicatie op basis van register.	Voordelen van een zo privaat mogelijk register: invloed op registratie, kostenefficiënter, uitvoering door beroepsgroep en waarschijnlijk makkelijkere communicatie op basis van register.	Registratie en ontwikkeling professionele standaard zijn geborgd want niet afhankelijk van leden.	Voordelen van een zo privaat mogelijk register: invloed op registratie, kostenefficiënter, uitvoering door beroepsgroep en waarschijnlijk makkelijkere communicatie op basis van register.
Ontwikkeling van professionele standaard en toezicht daarop is duidelijk belegd net als de monitoring en aanvulling van het onderwijsaanbod. Draagvlak is mogelijk te organiseren.	Ontwikkeling van professionele standaard en toezicht daarop is duidelijk belegd net als de monitoring en aanvulling van het onderwijsaanbod. Dit kent ook draagvlak omdat het door een ledenorganisatie is vastgesteld. Stabiele financiering voor de taakuitvoering is mogelijk.	Leent zich wel voor het onderbrengen van het tuchtrecht.	Ontwikkeling van professionele standaard en toezicht daarop is duidelijk belegd net als de monitoring en aanvulling van het onderwijsaanbod. Dit kent ook draagvlak omdat het door een ledenorganisatie is vastgesteld. Semi-stabiele financiering voor taken.
	Kan eventueel ook beroepsbelangen behartigen.		Leent zich eventueel voor beroepsbelangenbehartiging, maar dat kan veel druk op deze organisatievorm zetten.
Nadelen			
De stichting kan alleen vrijblijvend functioneren tenzij het wettelijke taken krijgt, ook op het gebied van de professionele standaard en het toezicht daarop. Dat lijkt niet snel te gebeuren vanwege de relatief smalle betrokkenheid vanuit het veld, dat ook een lage organisatiegraad kent.	Is volledig tegengesteld aan de huidige beleidslijn. Dat vraagt een zeer sterke onderbouwing. Juridisch mogelijk, maar vraagt een nieuwe wet.	Zowel registratie als ontwikkelen professionele standaard staan op afstand van de beroepsgroep. Met zowel inhoudelijke (draagvlak beroepsgroep) en praktische (juridische grondslagen etc.) moeilijkheden.	Veld heeft beperkt tot duurzaam bruikbare professionele standaard kunnen komen.
Inkomsten voor verschillende semi-stabiel, afhankelijk van andere partijen.	Nadelen van een orde: dwingend lidmaatschap valt niet bij alle leden goed. Het kan uitdagend zijn om over niet-zichtbare effecten verantwoording af te leggen.	Leent zich niet voor een controlerende rol en beroepsbelangenbehartiging. Ook de invulling van het nascholingsaanbod moet vanuit de beroepsgroep komen.	Onzeker of voldoende organisatiegraad vanuit verenigingen bestaat om tot een voldoende representatieve federatie te komen.
Leent zich minder goed voor beroepsbelangenbehartiging en/of tuchtrecht dan andere alternatieven.	Ook binnen een orde kan het ontwikkelingssysteem vastlopen. Er zijn goede en minder goede ervaringen met ordes.	De overheid vult de professionele kwaliteitsborging grotendeels in, wat niet de gedachte daarachter is. Wetgeving ligt dan meer voor de hand.	
De bestaande variant (SGD) is mede door externe factoren succesvol geworden, die moeten er voor andere groepen dan ook zijn.			

Richtinggevende keuze 3

Vragen

- Welk scenario qua organisatiestructuur willen we het liefst?
- Welke vinden we acceptabel?
- Wat willen we absoluut niet?

Stap 4

Nieuwe organisatie en/of bestaand veld?

28-03-2024

B

Welke taken door wie?

Vedias

CPD

KNMvD

LNV

Nieuwe organisatie

UU

WUR

SGD

Dactari

Stap 5

Wat wordt de structuur van de centrale organisatie?

28-03-2024

Ter illustratie: vereniging/orde

