DE ARBEIDSMARKT VOOR DIERENARTSEN

KNELPUNTEN EN PERSPECTIEVEN

RAPPORT

seo • economisch onderzoek



AUTEURS
DANIËL VAN VUUREN, MARILOU VLAANDEREN, MENNO POMP, JAN GEELEN (GEELEN CONSULTANCY)

IN OPDRACHT VAN
MINISTERIE VAN LANDBOUW, NATUUR EN VOEDSELKWALITEIT EN DE FACULTEIT DIERGENEESKUNDE VAN DE UNIVERSITEIT UTRECHT

AMSTERDAM, JULI 2022

Samenvatting

Dit rapport beschrijft de aard, omvang en realiteit van het gepercipieerde tekort aan dierenartsen. Op basis van het huidige en toekomstige beeld van de arbeidsmarkt voor dierenartsen beschrijft het rapport de sturingsmogelijkheden om toekomstige tekorten en knelpunten te voorkomen en verhelpen.

Definitie
Onder 'dierenartsen' verstaan we personen met een beroep waarvoor de inhoudelijke kennis uit de Masteropleiding Diergeneeskunde essentieel is bij de uitoefening ervan. Naast praktijkdierenartsen – dierenartsen die in een dierenartsenpraktijk werken – gaat het onderzoek ook in op toezichthoudende dierenartsen die werkzaam zijn bij de NVWA, dierenarts-onderzoekers van de Faculteit Diergeneeskunde en dierenartsen die bijvoorbeeld werkzaam zijn als beleidsmedewerker bij de Rijksoverheid of in de farmaceutische industrie.

Vraag en aanbod
De omvang van zowel vraag als aanbod van dierenartsen is niet precies vast te stellen, omdat er momenteel geen centraal orgaan is dat deze cijfers bijhoudt. Op basis van gegevens van de Stichting Pensioenfonds Dierenartsen (SPD), het Diergeneeskunderegister, de NVWA, de KNMvD, de eerdere publicaties Studie & Werk (SEO, 2016; 2020) en nieuw eigen onderzoek (online onderzoek en webscraping) zijn ruwe schattingen gemaakt van een aantal kernstatistieken van de arbeidsmarkt voor dierenartsen.

Uit deze bronnen is te herleiden dat ongeveer zesduizend dierenartsen in een veterinair beroep in Nederland werken. Driekwart van deze zesduizend dierenartsen werkt in de dierenartsenpraktijk. Van de praktijkdierenartsen werkt 80 procent met gezelschapsdieren, 20 procent met paarden en bijna de helft met één of meerdere soorten landbouwhuisdieren. Vanwege overlap in werkzaamheden telt dit op tot meer dan 100 procent. Het aantal dierenartsen dat niet in de praktijk werkt ligt rond de 1.500. Door gebrekkige informatie is dit cijfer echter met onzekerheid omgeven. Circa 600 dierenartsen werken bij de NVWA. Driekwart van alle dierenartsen werkt naar eigen zeggen vier dagen per week of meer. Deeltijdwerk is aanzienlijk populairder onder vrouwen dan onder mannen.

Het aantal dierenartsen dat is overgestapt naar een niet-veterinair beroep schatten we op duizend. Ook dit getal is omgeven door onzekerheid. Dit betekent dat van alle dierenartsen in de beroepsbevolking circa 15 procent – duizend van de in totaal zevenduizend werkzame dierenartsen – is overgestapt naar een beroep dat niet aansluit op de opleiding Diergeneeskunde. Voor het beroep waarin deze mensen werkzaam zijn zou een andere opleiding hebben volstaan.

Arbeidsmarktstromen
Het arbeidsaanbod verandert door de instroom van afstudeerders van de universiteiten in Utrecht en Gent, immigratie vanuit andere EU-landen, vroegtijdige uitstroom van dierenartsen en pensionering. Onder uitstroom verstaan we degenen die de arbeidsmarkt voor dierenartsen verlaten. Dat wil zeggen dat zij geen beroep meer uitoefenen waarvoor de inhoudelijke kennis uit de Masteropleiding Diergeneeskunde essentieel is en dat zij ook niet meer beschikbaar zijn voor een veterinair beroep. Andere vormen van instroom (bijvoorbeeld na omscholing op latere leeftijd) en uitstroom (arbeidsongeschiktheid en overlijden) kunnen het cijfermatige beeld beperkt nuanceren.

De totale instroom op de Nederlandse arbeidsmarkt was in de afgelopen jaren ongeveer 380 dierenartsen per jaar. De jaarlijkse instroom vanuit de Universiteit Utrecht is momenteel gelijk aan gemiddeld 160 dierenartsen en vanuit de Universiteit Gent ongeveer 60 personen. De instroom vanuit andere EU-landen was in de afgelopen jaren

ongeveer gelijk aan 160 dierenartsen per jaar. De instroom op de arbeidsmarkt voor dierenartsen vanuit de Universiteit Utrecht is op dit moment dus minder dan de helft van de totale instroom. De instroom vanuit de Universiteit Utrecht van 160 dierenartsen per jaar is ook niet voldoende om het arbeidsaanbod van dierenartsen op hetzelfde peil te houden, aangezien de jaarlijkse uitstroom hoger is.

Over de uitstroom uit de arbeidsmarkt voor dierenartsen zijn geen precieze cijfers bekend. De jaarlijkse vroegtijdige uitstroom uit de praktijk is ongeveer gelijk aan 120 personen. Een groot deel van deze personen stroomt echter door naar een andere veterinaire functie. Het aantal praktijkdierenartsen dat met pensioen gaat is in de laatste jaren ongeveer gelijk aan 100. Deze cijfers suggereren dat de uitstroom thans lager ligt dan de instroom op de arbeidsmarkt, waardoor het arbeidsaanbod per saldo groeit. Dit is echter niet met zekerheid te zeggen, omdat de jaarlijkse uitstroom van dierenartsen die niet in praktijk werken onbekend is.

De instroom bestaat voor een steeds groter deel uit vrouwen en verschuift naar de differentiatie gezelschapsdieren. De huidige instroom bestaat voor ongeveer 80 procent uit vrouwelijke dierenartsen. Nog maar vier decennia geleden was dit aandeel bijna nul. In dezelfde periode verdubbelde het aandeel afgestudeerden in de richting gezelschapsdieren van een derde naar twee derde. Ook blijkt een aantal instromers vanuit de afstudeerrichting landbouwhuisdieren emplooi te vinden in de differentiatie gezelschapsdieren. Kennelijk is er sprake van flexibiliteit tussen de verschillende differentiaties. Deze flexibiliteit is van belang voor eventuele aanpassingen aan de toekomstige vraag en geeft aan dat dierenartsen in Nederland algemeen bevoegd zijn om diergeneeskunde uit te oefenen.

De jaarlijkse instroom van dierenartsen vanuit de Universiteit Utrecht stijgt naar verwachting van ongeveer 160 nu naar circa 230 vanaf 2025. De belangrijkste oorzaak is een stijging van het aantal zij-instromers in de Masteropleiding Diergeneeskunde. Hiertegenover staat een verwachte daling van de instroom vanuit de Universiteit Gent, vanwege een beperking van het aantal studeerplekken en de instelling van een toelatingstest. Die lagere instroom vanuit de Universiteit Gent is een belangrijke trendbreuk met het verleden. Het aandeel instromers vanuit deze universiteit steeg in de afgelopen drie decennia van bijna nihil naar ongeveer een derde van het totale aantal instromers op de Nederlandse arbeidsmarkt vanuit het academisch onderwijs. Per saldo zal de gecombineerde instroom vanuit de universiteiten in Utrecht en Gent ongeveer gelijk blijven of licht stijgen.

Dierenartsen die de praktijk verlaten stromen veelal door naar dierenartsberoepen in de publieke sector (o.a. NVWA en Rijksoverheid), private sector (o.a. adviesbureaus en farmaceutische bedrijven) en het onderwijs. Redenen om de praktijk te verlaten zijn: de hoge werkdruk, de balans tussen werk en privéleven, de arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden en onvoldoende ervaren steun van de werkgever. Werkdruk en werkstress worden door de helft van de doorstromende praktijkdierenartsen genoemd. Een gebrek aan steun van de werkgever wordt door een derde genoemd. Een derde van de doorstromende praktijkdierenartsen geeft aan om inhoudelijke redenen te veranderen van werkomgeving. Dit laatste kan uiteraard ook een positieve keuze zijn, bijvoorbeeld van een dierenarts die op zoek is naar een nieuwe uitdaging of weer nieuwe dingen wil leren.

De ervaren werkdruk door dierenartsen is het hoogst voor diegenen die werkzaam zijn in de praktijk en in het onderzoek en onderwijs. In de overige publieke en private sectoren ervaart men een lagere werkdruk. Werkdruk en werkstress is voor vrouwelijke praktijkdierenartsen tweemaal zo vaak aanleiding om te stoppen in de praktijk. Onderbezetting en veeleisende klanten zijn de belangrijkste onderliggende factoren die leiden tot werkdruk en werkstress. Deze twee factoren springen er duidelijk uit ten opzichte van andere, zoals een gebrekkige onderlinge samenwerking, baanonzekerheid en een gebrek aan flexibiliteit.

Mannelijke praktijkdierenartsen hebben een hoger inkomen dan vrouwelijke praktijkdierenartsen. Dit is deels verklaarbaar doordat mannelijke dierenartsen meer uren werken en gemiddeld genomen ouder zijn dan vrouwen. Maar zelfs na correctie voor deeltijdfactor en leeftijd is er nog steeds een verschil in beloning en hebben vrouwelijke dierenartsen een lager inkomen dan mannen.

Tekort?

Aan de hand van de beschikbare informatie is niet vast te stellen of voor dierenartsen sprake is van een tekort dat groter is dan tekorten in andere beroepen. De beloning van startende dierenartsen is relatief goed ten opzichte van andere (universitair geschoolde) starters en hun zoektijd naar een baan relatief kort, maar dierenartsen met tien jaar werkervaring worden juist laag beloond in vergelijking met andere beroepen. Vacaturestatistieken zijn niet voldoende precies en lopen ver uiteen. Cijfers van de KNMvD en NVWA suggereren een tekort, maar deze cijfers hebben een beperkte reikwijdte. Eigen webscrapingonderzoek laat geen hogere vacaturegraad zien dan voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt. In de eerste helft van 2022 is sprake van algemene arbeidsmarktkrapte en de arbeidsmarkt voor dierenartsen is hierop geen uitzondering. We kunnen niet vaststellen of in de periode 2020-2022 de krapte op de arbeidsmarkt voor dierenartsen groter is dan voor andere beroepen.

De schaarste van dierenartsen is in het afgelopen decennium wél sterker toegenomen dan die van andere beroepen. Dit blijkt uit de startsalarissen en baanvindkansen van dierenartsen, die in de periode 2009-2020 harder zijn gestegen dan de startsalarissen en baanvindkansen in andere delen van de arbeidsmarkt.

Een toenemende schaarste van dierenartsen kan publieke belangen in het geding brengen, zoals dierenwelzijn, diergezondheid, voedselveiligheid, volksgezondheid en het milieu. Beperking van de absolute schaarste van dierenartsen is hierom van belang. Een belangrijk signaal voor absolute schaarste is dat meer dan de helft van de dierenartsen aangeeft dat de door hen ervaren werkdruk en werkstress samenhangt met onderbezetting. Ook kan er in specifieke delen van de arbeidsmarkt voor dierenartsen sprake zijn van tekorten, regionaal, per differentiatie (diersoorten) of bijvoorbeeld specifiek in toezichthoudende functies. In 2022 is het (absolute) aantal vacatures hoog voor gezelschapsdierenartsen, bij de NVWA en in de provincies Zuid-Holland en Noord-Brabant.

Scenario's voor de toekomst

De toekomstige groei van de vraag naar dierenartsen hangt grotendeels samen met de stijgende welvaart, technologische ontwikkeling en meer gezelschapsdieren. In een laag scenario veronderstellen we stabilisatie van de vraag en in een hoog scenario 2 procent groei van de arbeidsvraag per jaar. Ter vergelijking: het Amerikaanse Bureau of Labor Statistics verwacht in een centraal scenario een groei van de arbeidsvraag met 1,6 procent per jaar in de periode 2020-2030. Deze groei wordt door dezelfde drie trends gedreven als in Nederland. Vanwege de inkrimping van de veestapel is voor Nederland een gemiddeld lagere vraaggroei verondersteld dan in de Verenigde Staten.

De groei van het arbeidsaanbod hangt minder samen met autonome trends en is juist sterk afhankelijk van beleidskeuzes. De instroom is grotendeels het gevolg van keuzes over de grootte van de opleiding en werving in het buitenland. Maar ook de uitstroom en de deeltijdfactor zijn in beleidsarme scenario's relatief stabiel. Hierdoor verandert het arbeidsaanbod weinig in 2040 ten opzichte van nu.

We ontwikkelen vier scenario's tot 2040. In het scenario 'hoog volume' is de groei van zowel vraag als aanbod hoog en in het scenario 'laag volume' is de groei van beide laag. In de scenario's 'overschot' en 'tekort' is sprake van verschillen in de trends voor vraag en aanbod.

In afwezigheid van nieuw beleid en aanpassingen in de beloning van dierenartsen is in twee van deze vier scenario's sprake van een tekort aan dierenartsen. Dit tekort bedraagt rond de tweeduizend fte (30 à 50 procent) en is het sterkst voor gezelschapsdierenartsen. In de tekortscenario's is sprake van een sterke groei van de vraag met 2 procent per jaar. In het scenario 'laag volume' is sprake van evenwichtig vraag en aanbod rond de vijfduizend fte en in het scenario 'overschot' is sprake van een overschot aan dierenartsen van vijfhonderd fte (10 procent). Dit laatste scenario doet zich voor als de vraag stabiliseert, maar het aanbod toch blijft groeien – bijvoorbeeld door minder uitstroom uit de veterinaire sector of door een hogere deeltijdfactor.

Het optimale beleid is afhankelijk van het scenario waarin men zich bevindt. Van de ontwikkelde scenario's is echter niet op voorhand te zeggen welke meer of minder waarschijnlijk is. Hierom is het belangrijk om de kernstatistieken voor de arbeidsmarkt van dierenartsen preciezer in kaart te brengen, de ontwikkeling van de zorgvraag de komende jaren nauwlettend te monitoren en nader te analyseren welke determinanten van de zorgvraag het belangrijkst zijn. Een vergelijkbaar orgaan als het Capaciteitsorgaan voor de humane zorg zou de monitoring ter hand kunnen nemen. Dan wordt duidelijk in welk scenario de arbeidsmarkt voor dierenartsen zich bevindt en kan hierop aansluitend het meest passende beleid worden uitgevoerd.

Aanbevelingen voor het voorkomen en verhelpen van tekorten

Op basis van ervaringen in een aantal landen met een tekort aan dierenartsen, observaties in twee andere beroepen (tandarts en huisarts) en implicaties van onze eigen onderzoeksbevindingen is een vijftal lessen voor Nederland te trekken. Deze beleidslessen zijn toe te passen als Nederland daadwerkelijk in één van de tekortscenario's terechtkomt:

1. Een begeleidingsprogramma met structurele supervisie, begeleiding en scholing tijdens en na het afstuderen kan leiden tot een soepelere transitie van Masteropleiding naar de arbeidsmarkt en minder vroegtijdige uitstroom. (Voorbeeldland: Frankrijk; voorbeeldberoep: huisarts.)
2. De instelling van een opleiding op hbo-niveau en het (beter) organisatorisch inpassen van een hbo-functie en paraveterinairen kan de doelmatigheid in de sector vergroten en het tekort verlichten. (Voorbeeldlanden: Verenigd Koninkrijk en Verenigde Staten; voorbeeldberoepen: tandarts, huisarts.)
3. Het verhogen van het aantal studieplekken aan de Universiteit Utrecht en het meer toespitsen daarvan op de meest nijpende tekorten kan de instroom verhogen en deze beter doen aansluiten op de vraag. (Voorbeeldlanden: Frankrijk en Verenigd Koninkrijk.)
4. Een hogere beloning van dierenartsen kan leiden tot minder uitstroom en meer instroom. De beloning van vrouwen loopt achter bij die van mannen en ervaren dierenartsen verdienen minder dan anderen. Het ligt voor de hand om in elk geval de beloning van deze groepen te verhogen.
5. Een betere taalbeheersing kan helpen om de instroom van buitenlandse dierenartsen te vergroten. Het beheersen van de Nederlandse taal is immers voor veel functies vereist.

Inhoudsopgave

Samenvatting i

1 Inleiding 1

1.1 Aanleiding 1

1.2 Afbakening 1

1.3 Probleemstelling 1

1.4 Onderzoeksaanpak 2

1.5 Leeswijzer 2

2 Vraag en aanbod 4

2.1 Definities 4

2.2 Werkgelegenheid in personen 6

2.3 Arbeidsaanbod in personen 7

2.4 Arbeidspotentieel 8

2.5 Vacatures 9

2.6 Differentiatie 11

2.7 Deeltijdfactor 13

2.8 Beloning en baanvindkans 14

3 Stromen 16

3.1 Instroom 16

3.2 Uitstroom en doorstroom 23

4 Vooruitblik 33

4.1 Autonome trends vergroten arbeidsvraag 33

4.2 Zonder nieuw beleid en beloningsaanpassingen is het aanbod relatief stabiel 34

4.3 Vier arbeidsmarktscenario's 35

5 Handelingsperspectieven 41

5.1 Lessen uit het buitenland 41

5.2 Lessen andere medische praktijken 43

6 Conclusie en aanbevelingen 47

6.1 Conclusie 47

6.2 Aanbevelingen voor het tegengaan van tekorten 49

6.3 Advies over monitoring in de toekomst 52

Referenties 54

Bijlage A Onderzoeksverantwoording 56

Online onderzoek 56

Interviews 56

Literatuurstudie 57

Scenarioanalyse 57

Bijlage B Figuren 59

Bijlage C Regressieresultaten 69

Bijlage D Vragenlijst online onderzoek 70

1 Inleiding[1]

1.1 Aanleiding

Dierenwelzijn, diergezondheid, voedselveiligheid, volksgezondheid en het milieu zijn publieke belangen. Een tekort aan dierenartsen kan het realiseren van deze publieke belangen bemoeilijken. Bovendien verhoogt een tekort de werkdruk en werkstress van dierenartsen, waardoor hun werkplezier en bevlogenheid kan afnemen en zij vaker uitstromen naar een niet-veterinair beroep. Dierenartsen vervullen ook officiële taken die voortkomen uit Europese regelgeving.

Ondanks aanzwellende signalen over een tekort aan dierenartsen heeft een recent rapport van Wageningen University & Research (WUR) nog niet voldoende duidelijkheid kunnen geven. Waarschuwingen over moeilijk vervulbare vacatures en het niet kunnen uitvoeren van bepaalde spoeddiensten zijn onder andere gegeven door de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA), de Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde (KNMvD), het Collectief Praktiserende Dierenartsen (CPD) en de praktijk (-ketens). De tekortsignalen bereikten de landelijke pers en de Tweede Kamer. De WUR heeft op verzoek van het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) een eerste inventarisatie verricht van het aantal in Nederland werkzame dierenartsen.[2] Deze inventarisatie geeft nog geen uitsluitsel en roept vervolgvragen op over onder andere de omvang en ontwikkeling van de beroepsgroep en trends die van invloed zijn op vraag en aanbod gespecificeerd naar werkgebied.

De aard, omvang en realiteit van het gepercipieerde tekort aan dierenartsen zijn nog niet voldoende duidelijk. Een duidelijker beeld van de vraag en het aanbod van dierenartsen – en de onderliggende oorzaken hiervan – zijn noodzakelijk om onderbouwde sturingsmogelijkheden te bedenken.

1.2 Afbakening

Dit onderzoek gaat in op dierenartsen. Hieronder verstaan we personen met een beroep waarvoor de inhoudelijke kennis uit de Masteropleiding Diergeneeskunde essentieel is bij de uitoefening ervan. In het merendeel van de gevallen betreft dit een mastergraad van de Universiteit Utrecht of de Universiteit Gent in België. Het diploma van deze Masteropleiding kan ook een formele eis zijn van de werkgever. Naast praktijkdierenartsen - dierenartsen die in een dierenartsenpraktijk werken – gaat het onderzoek dus ook in op bijvoorbeeld toezichthoudende dierenartsen die werkzaam zijn bij de NVWA en dierenarts-onderzoekers van de Faculteit Diergeneeskunde.[3]

1.3 Probleemstelling

Er is op dit moment nog onvoldoende kennis over de aard en de omvang van het (eventuele) tekort aan dierenartsen en de oorzaken hiervan. Om effectief beleid te kunnen ontwikkelen wil het ministerie van LNV een helder beeld hierover krijgen. Daarbij wil het op basis van trends en ontwikkelingen vooruit kijken. De kennisbehoefte spitst zich toe op:

- de aard en omvang van het eventuele tekort aan dierenartsen in Nederland;

1 De auteurs danken Babanne van de Burgt en Ine de Mey voor assistentie bij de uitvoering van het onderzoek.
2 Zie R. Bergevoet et al. (2020).
3 We vermijden de term 'praktiserend dierenarts' bewust, omdat deze soms tot verwarring leidt.

- oorzaken van het (eventuele) tekort;
- sturingsmogelijkheden om het (eventuele) tekort tegen te gaan.

Om deze kennis in kaart te brengen, beantwoordt dit rapport de volgende onderzoeksvragen:
- Hoe ontwikkelt zich de vraag naar dierenartsen?
- Hoe ontwikkelt zich het aanbod van dierenartsen, in personen en gewerkte uren?
- Welke trends beïnvloeden de ontwikkeling van vraag en aanbod?
- Hoe ontwikkelt zich de instroom op de arbeidsmarkt, naar differentiatie en universiteit?
- Hoe ontwikkelt zich de uitstroom van dierenartsen?
- Wat zijn de onderliggende oorzaken van deze uitstroom?
- Welke verschuivingen doen zich voor tussen differentiaties en werkgebieden?
- Hoe vertalen zich de huidige trends en ontwikkelingen naar toekomstscenario's tot 2040?
- Wat is er nodig om in de toekomst deze trends goed te kunnen volgen?
- Welke praktisch uitvoerbare oplossingen zijn er voor een (eventueel) tekort aan dierenartsen?

De ontwikkelingen brengen we in beeld over een langere periode, indien mogelijk voor minimaal de afgelopen tien jaar.

1.4 Onderzoeksaanpak

Dit onderzoek gebruikt verschillende onderzoeksmethoden om de onderzoeksvragen te beantwoorden:
- Bureauonderzoek (literatuur, databronnen)
- Diepte-interviews
- Online onderzoek
- Scenario-analyse

Het bureauonderzoek put uit openbare bronnen: wetenschappelijke literatuur, studies van de Nederlandse planbureaus CPB en PBL, de KNMvD, jaarverslagen van het pensioenfonds SPD en andere nationale en internationale bronnen die studie hebben gedaan naar (onderdelen van) de arbeidsmarkt voor dierenartsen. Deze bronnen bieden in sommige gevallen voldoende informatie om deelvragen te beantwoorden. Niet alle noodzakelijke achtergrondinformatie is te achterhalen uit openbare bronnen. Een tiental gesprekken met kenners van de arbeidsmarkt voor dierenartsen, werkzaam in deze arbeidsmarkt of anderzijds stakeholder, dient om verder inzicht te krijgen in de werking van deze markt. Tevens zijn deze gesprekken waardevol als gids naar relevante data en literatuur, om het onderzoek verder uit te diepen. Daarnaast is een grootschalig online onderzoek uitgezet onder Nederlandse dierenartsen. Het aantal respondenten in dit onderzoek was gelijk aan 2690 personen, ofwel circa 45 procent van hele populatie dierenartsen. De resultaten van dit online onderzoek komen terug in meerdere hoofdstukken als belangrijke bron voor relevante variabelen. De uitgezette vragenlijst is opgenomen in Bijlage D. Om vooruit te kijken hoe vraag en aanbod zich ontwikkelen onder invloed van verschillende factoren, worden met behulp van een rekenmodel vier scenario's verkend die mogelijk in het verschiet liggen. Een uitgebreide methodologische verantwoording is opgenomen in Bijlage A.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport schetst in hoofdstuk 2 een overzicht van de arbeidsmarkt voor dierenartsen en definieert de relevante grootheden op deze arbeidsmarkt. Dit hoofdstuk is toegespitst op de stand van de arbeidsmarkt anno 2022.

Hoofdstuk 3 gaat in op de relevante *stromen* van en naar de arbeidsmarkt. Hiermee wordt een beeld verkregen van de grootte van deze stromen en de mechanismen waardoor vraag en aanbod veranderen. In hoofdstuk 4 wordt de vergaarde informatie gebruikt om vooruit te kijken tot 2040. Hier worden vier mogelijke toekomstscenario's geschetst aan de hand van een rekenmodel. In hoofdstuk 5 wordt op basis van het voorgaande ingegaan op mogelijke beleidsopties.

2 Vraag en aanbod

Er is momenteel geen centraal orgaan dat de vraag of het aanbod van dierenartsen bijhoudt. Op basis van verschillende bronnen is te herleiden dat ongeveer 6 duizend dierenartsen in een veterinair beroep in Nederland werken. Hiervan werkt 75% in de dierenartsenpraktijk. Uit het online onderzoek blijkt dat driekwart van de dierenartsen 0,8 fte of meer werkt. Deeltijdwerk is aanzienlijk meer populair onder vrouwen dan onder mannen. Aan de hand van de beschikbare informatie over het aantal vacatures is niet te zeggen of sprake is van een tekort aan dierenartsen. Vergelijking van baanvindkansen en startsalarissen duidt erop dat dierenartsen in het afgelopen decennium relatief schaars zijn geworden op de arbeidsmarkt. Anderzijds blijkt deze schaarste niet uit de salarissen van meer ervaren dierenartsen.

2.1 Definities

De arbeidsmarkt voor dierenartsen bestaat uit een aanbod- en een vraagzijde. Afgestudeerde dierenartsen bieden zich aan op de arbeidsmarkt als werknemer, zelfstandige of ondernemer. Vanuit de vraag naar zorg voor dieren ontstaat werkgelegenheid voor dierenartsen. Omdat we een brede definitie van dierenartsen hanteren – niet alleen praktijkdierenartsen, maar alle beroepen waarvoor een Masterdiploma Diergeneeskunde essentieel is – betreft het zowel de directe zorgvraag als de indirecte zorgvraag. De indirecte zorgvraag betreft onder andere toezicht, beleid en onderzoek en ontwikkeling (Research & Development; kortweg R&D). Op de arbeidsmarkt voor dierenartsen komen het aanbod en de vraag bij elkaar.

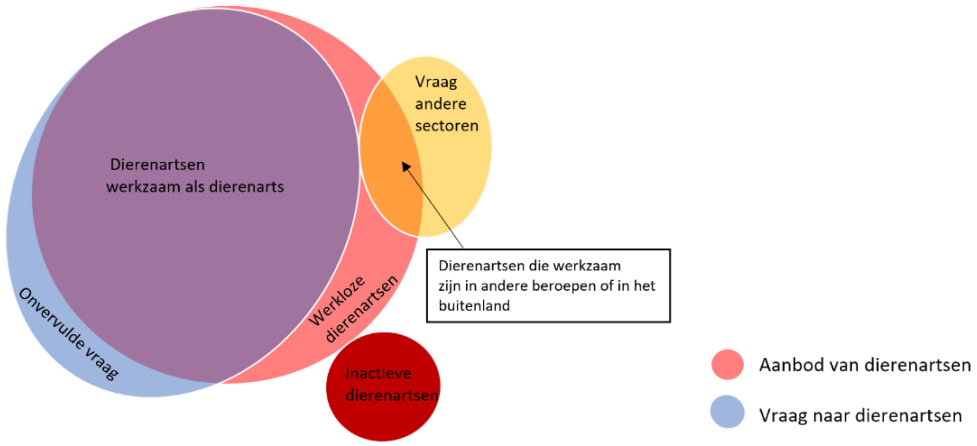
Naast de vervulde vraag naar dierenartsen, ofwel de werkgelegenheid, is er ook een onvervulde vraag. De onvervulde vraag is vaak moeilijk te observeren, omdat niet alle vacatures centraal worden geregistreerd en niet alle onvervulde vraag tot uitdrukking komt in ‘officiële’ vacatures.

Het aanbod van dierenartsen bestaat uit drie categorieën. Ten eerste is er de groep die werkzaam is als dierenarts. Hierbij gaat het zowel om praktijkdierenartsen als andere veterinaire beroepen, waarvoor een Masterdiploma Diergeneeskunde essentieel is (paragraaf 1.2). Ten tweede is het mogelijk dat gediplomeerde dierenartsen actief zijn in een niet-veterinair beroep. Er kan relevante arbeidsvraag vanuit andere sectoren zijn en dierenartsen kunnen zelf een beroep buiten de veterinaire arbeidsmarkt kiezen. Leidinggevenden kunnen bijvoorbeeld doorstromen naar een managementfunctie in een andere sector en rijksambtenaren kunnen naar een ander beleidsdepartement verhuizen dan het ministerie van LNV. Ten derde is er een categorie dierenartsen die werkloos is. Dit zijn dierenartsen die geen betaald werk verrichten, maar wel actief op zoek zijn naar betaald werk. Uit de statistieken van het CBS en Eurostat is doorgaans niet op te maken welke opleidingsrichting en/of beroepsvoorkeuren werklozen hebben. We kunnen de werklozen daarom niet specifiek toedelen naar sector of beroep.

Inactieve dierenartsen zijn geen onderdeel van het arbeidsaanbod. Deze categorie is niet werkzaam, niet actief op zoek naar betaald werk en niet op korte termijn beschikbaar. Denk bijvoorbeeld aan gepensioneerden.[4] Een deel van deze inactieve dierenartsen kan zich op termijn wel beschikbaar stellen op de arbeidsmarkt. Een arbeidsongeschikte dierenarts kan bijvoorbeeld na verloop van tijd weer mogelijkheden zien om aan de slag te gaan in haar beroep. Een dierenarts kan zich ook tijdelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt om te zorgen voor kinderen of andere naasten. Het verschil tussen inactieven en werklozen is dat de laatste categorie actief op zoek is naar betaald werk en hier ook per direct voor beschikbaar is. Inactieven zijn dit beide niet.

De relevante definities voor de arbeidsmarkt voor dierenartsen zijn samengevat in Figuur 2.1 en Box 2.1. De schematische weergave in Figuur 2.1 geeft de verschillende categorieën weer waar vraag en aanbod in uiteenvallen. De (paars gekleurde) overlap tussen vraag en aanbod representeert de dierenartsen die werkzaam zijn in een veterinair beroep. Box 2.1 geeft de definities weer van drie kernbegrippen op de arbeidsmarkt. Naast het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag, definiëren we het 'arbeidspotentieel' als het aanbod vermeerderd met de dierenartsen die werkzaam zijn in andere beroepen of in het buitenland (het oranje deel in Figuur 2.1). Vergelijking van het arbeidspotentieel met de arbeidsvraag laat zien of een eventueel tekort aan dierenartsen opgelost zou kunnen worden via werving vanuit andere sectoren of vanuit het buitenland. De inactieve dierenartsen rekenen we niet mee in het arbeidspotentieel. De reden hiervoor is dat de meeste mensen in deze groep in het geheel niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt of in elk geval niet op korte termijn.

Figuur 2.1: Arbeidsmarktdefinities



Noot: De gehanteerde definities komen overeen met die van de ILO (International Labour Organization) en het CBS. De groottes van de vlakken corresponderen niet met aantallen.

Box 2.1: De componenten van vraag en aanbod

Arbeidsaanbod = werkgelegenheid + werkloosheid

Arbeidspotentieel = **Arbeidsaanbod** + dierenartsen die werkzaam zijn in niet-veterinaire beroepen

Arbeidsvraag = werkgelegenheid + vacatures

[4] Een uitzondering betreft gepensioneerden die (op flexibel inzetbare basis) als practitioner optreden. Zij worden wel meegerekend tot het arbeidsaanbod.

Vraag en aanbod van dierenartsen kunnen zowel in personen als in voltijdsequivalenten (fte's) worden geformuleerd.[5] In het geval van voltijdsequivalenten (fte) worden alle termen in Box 2.1 vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. De deeltijdfactor voor werkloze dierenartsen is echter niet direct te observeren. In plaats daarvan is de gewenste deeltijdfactor van werkloze dierenartsen bijvoorbeeld te identificeren op basis van een enquête.

2.2 Werkgelegenheid in personen

De deelnamecijfers in het pensioenfonds voor dierenartsen SPD (Stichting Pensioenfonds Dierenartsen) zijn de meest betrouwbare en best bruikbare bron voor een schatting van de werkgelegenheid voor praktijkdierenartsen. Voor het aantal dierenartsen dat niet in de praktijk werkt kunnen we ons vervolgens baseren op andere bronnen. Het Diergeneeskunderegister is minder geschikt voor een schatting van het aantal werkzame dierenartsen, maar geeft wel een ruwe bovengrens. Op basis van de beschikbare cijfers schatten we de huidige werkgelegenheid voor dierenartsen op circa 6 duizend personen. Hieronder volgt een toelichting.

Het aantal deelnemers in de SPD was ultimo 2020 gelijk aan 4357. Dit zijn alle dierenartsen onder de 65 jaar die werkzaam zijn in een in Nederland gevestigde veterinaire praktijk.[6] Zowel werknemers als zelfstandigen nemen verplicht deel aan het pensioenfonds. Invallers, waarnemers en uitzendkrachten zijn hierbij inbegrepen.[7]

Het genoemde aantal deelnemers in de SPD bevat niet alle dierenartsen. Dierenartsen die werkzaam zijn bij de NVWA, in het onderzoek en onderwijs, bij de Rijksoverheid, adviesbureaus, de farmaceutische sector en overige sectoren zijn uitgezonderd van verplichte deelname aan de SPD. Hetzelfde geldt voor dierenartsen die 65 jaar of ouder zijn.

Het aantal dierenartsen dat niet is aangesloten bij de SPD schatten we tussen de 1 en 2 duizend.[8] Het aantal respondenten in het online onderzoek dat werkzaam is in onderzoek, onderwijs, de publieke sector (o.a. NVWA), de private sector (o.a. farmaceutische bedrijven) of 'overige organisaties' is gelijk aan 640.[9] De geschatte bandbreedte van 1 à 2 duizend correspondeert met een respons in het online onderzoek tussen de 1/3 en 2/3 voor de groep die niet is aangesloten bij de SPD. Ter vergelijking: de respons voor de dierenartsen die in een praktijk werkzaam zijn was gelijk aan circa 45%.[10] Het aantal dierenartsen werkzaam bij de NVWA wordt door de organisatie zelf geschat op circa 600. Dit impliceert dat het aantal dierenartsen dat buiten de praktijk werkt en ook niet bij de NVWA werkt tussen de 400 en 1400 ligt.[11]

---

5 En derde mogelijkheid is om vraag en aanbod te formuleren in uren. In dat geval moet ook worden vermenigvuldigd met de voltijds werkweek. De voltijds werkweek kan verschillen per cao. Verschillen tussen sectoren en aanpassingen in de tijd zijn dus mogelijk.

6 De standaard pensioenleeftijd bij de SPD was in 2020 nog 65 jaar.

7 De SPD definieert een deelnemer als: "iedere dierenarts die als zodanig - hetzij zelfstandig, hetzij in dienstverband - praktijk uitoefent in een in Nederland gevestigde praktijk, op 31 december 2006 nog geen 60 jaar was, en de vijfenzestigjarige leeftijd nog niet heeft bereikt. Ook wanneer een dierenarts werkt als invaller, waarnemer of uitzendkracht voldoet hij aan de voorwaarden van deelname." (SPD jaarrapport 2020, p. 112).

8 De cijfers die zijn genoemd in Bergevoet et al. (2020) suggereren een lager aantal dierenartsen dat niet bij de SPD is aangesloten. Die cijfers zijn deels achterhaald –bijvoorbeeld door een uitbreiding bij de NVWA als gevolg van de Brexit – en deels kan er sprake zijn van een onderschatting.

9 Zie Bijlage A.

10 In het online onderzoek is het onzeker of het bereik en de respons onder de niet bij SPD aangesloten dierenartsen vergelijkbaar is met de wel bij SPD aangesloten dierenartsen. De ruime geïmpliceerde bandbreedte rondom de 45% maakt het echter aannemelijk dat het feitelijke aantal niet bij SPD aangesloten dierenartsen binnen de bandbreedte van 1 à 2 duizend valt.

11 Deze bandbreedte is berekend als het verschil tussen de bandbreedtes (i) 1 à 2 duizend en (ii) 600 personen.

De som van het aantal praktijkdierenartsen (4357), het aantal dierenartsen dat bij de NVWA werkt (circa 600) en de ruwe bandbreedte van dierenartsen die elders werkzaam zijn (400 à 1400) leidt tot een ruwe schatting voor het aantal werkzame dierenartsen van 6 duizend.[12]

Op basis van het Diergeneeskunderegister kunnen we slechts een ruwe bovengrens bepalen voor de werkgelegenheid voor dierenartsen. Volgens de Wet dieren zijn dierenartsen verplicht om zich te registreren in het Diergeneeskunderegister als zij werkzaam zijn als diergeneeskundige. Het CIBG administreert dit register in opdracht van het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit. De arbeidsmarktstatus wordt in de registraties echter niet bijgehouden. Dierenartsen die hun werkzaamheden als diergeneeskundige staken laten de registratie vaak niet verwijderen. Hierdoor bevat het register bijvoorbeeld gepensioneerde dierenartsen, dierenartsen die overgestapt zijn naar een ander beroep en inactieve dierenartsen. Daarnaast staat een aantal dierenartsen dubbel geregistreerd.[13] De 8657 registraties in het Diergeneeskunderegister (peil: 1 januari 2020) zijn hierom niet informatief over de werkgelegenheid van dierenartsen. Die ligt naar verwachting een stuk lager.

Op basis van de leeftijdsverdeling van de registraties zou het Diergeneeskunderegister ongeveer 1500 gepensioneerde dierenartsen moeten bevatten. De circa 7 duizend resterende registraties zijn inclusief toezichthoudende dierenartsen die werkzaam zijn bij de NVWA. Dierenartsen die elders werkzaam zijn – bijvoorbeeld bij de Universiteit Utrecht, de Rijksoverheid of de farmaceutische industrie – kunnen geregistreerd staan, ook wanneer zij niet zij eerder als praktijkdierenarts hebben gewerkt. Dierenartsen die nooit als "diergeneeskundige" hebben gewerkt staan in beginsel niet geregistreerd. Dierenartsen die *ooit* als diergeneeskundige hebben gewerkt, maar nu een ander beroep uitoefenen of werkloos of inactief zijn, staan in de regel nog wel in het register. Vanwege het laatste, in combinatie met de uitstroom uit het beroep (zie paragraaf 2.5), is de werkgelegenheid voor dierenartsen naar verwachting lager dan de genoemde 7 duizend registraties.

2.3 Arbeidsaanbod in personen

Het arbeidsaanbod bestaat uit de werkgelegenheid vermeerderd met het aantal werkloze dierenartsen. Onder het laatste verstaan we dierenartsen die geen betaald werk als dierenarts verrichten, maar daar wel naar op zoek zijn én per direct beschikbaar zijn.[14]

Het aantal werkloze dierenartsen ligt waarschijnlijk dichtbij nul, al is hier geen harde informatie over beschikbaar. Op basis van de gehouden interviews ontstaat het beeld dat onvrijwillige werkloosheid onder dierenartsen een zeldzaam verschijnsel is. Werkzoekende dierenartsen kunnen in de regel gemakkelijk een baan of andere positie op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld als zzp'er) vinden. Dit is echter niet altijd zo geweest. Tien jaar geleden was het voor veel dierenartsen niet gemakkelijk om een baan te vinden binnen hun eigen vakgebied. Objectieve gegevens laten ook zien dat de baanvindkansen van dierenartsen in de afgelopen tien jaar flink zijn gestegen (zie paragraaf 2.8). In het online onderzoek gaf 4,6% van de respondenten aan dat zij werkloos of inactief waren. Gezien de krappe arbeidsmarkt in 2022 lijkt het aannemelijk dat inactieven hier een groot deel van uitmaken.[15]

---

12 Een alternatieve berekeningswijze is het aantal praktijkdierenartsen (4357) gedeeld door het aandeel praktijkdierenartsen in het online onderzoek (71,6%). Gecorrigeerd voor het aandeel inactieve dierenartsen in het online onderzoek (4,6%) bedraagt de schatting van het totale aantal dierenartsen op deze wijze 5804. Een tweede alternatief zou zijn om via het ABP te tellen hoeveel dierenartsen werkzaam zijn in de publieke sector en in het onderzoek en onderwijs. Deze benadering valt buiten de scope van dit onderzoek.

13 Zie Bergevoet et al. (2020).

14. Deze definitie is conform die van het CBS en de International Labour Organisation (ILO).

15 Volgens het CBS lag de werkloosheid medio 2022 iets boven de 3%, wat het laagste niveau was in twee decennia.

De conclusie is dan ook dat het arbeidsaanbod van dierenartsen ongeveer gelijk moet zijn aan de werkgelegenheid: 6 duizend personen.

2.4 Arbeidspotentieel

Het arbeidspotentieel bestaat uit het arbeidsaanbod vermeerderd met dierenartsen die zijn overgestapt naar een niet-veterinair beroep, ofwel een beroep waarvoor de inhoudelijke kennis uit de Masteropleiding Diergeneeskunde niet essentieel is.

Een belangrijke bron van informatie voor het aantal overgestapte dierenartsen zijn de jaarverslagen van de SPD. De zogenaamde 'gewezen deelnemers' in het pensioenfonds zijn dierenartsen die in het verleden pensioen hebben opgebouwd bij de SPD, maar dat niet langer doen. Het aantal gewezen deelnemers in de SPD is waarschijnlijk groter dan het aantal overgestapte dierenartsen naar andere sectoren. Ten eerste kan een deel van de gewezen deelnemers in de SPD nog altijd in de veterinaire sector werkzaam zijn, bijvoorbeeld als toezichthoudend dierenarts bij de NVWA of als onderzoeker of docent.[16] Ten tweede kan een deel van de gewezen deelnemers inactief zijn. De 'inactieve' dierenartsen rekenen we niet tot het arbeidspotentieel (Figuur 2.1). Bijvoorbeeld een groot deel van de arbeidsongeschikte dierenartsen behoren tot deze groep. Hiertegenover staat dat dierenartsen die een ander beroep gaan uitoefenen hun pensioen kunnen overhevelen naar een ander pensioenfonds. In dit geval verdwijnen ze uit het zicht van de SPD. Dit leidt juist tot een onderschatting van het arbeidspotentieel, indien we het aantal gewezen deelnemers als uitgangspunt nemen. Het gaat echter slechts om beperkte aantallen: in 2019 en 2020 waren er gemiddeld 20 gevallen van overheveling.[17] Per saldo verwachten we daarom dat de twee eerstgenoemde effecten domineren en het aantal overgestapte dierenartsen kleiner is dan het aantal gewezen deelnemers in de SPD.

Buiten het zicht van de SPD zijn de dierenartsen die nooit deelnemer in de SPD zijn geweest. Bijvoorbeeld: dierenartsen die gelijk na hun studie bij de NVWA zijn gaan werken en daarna nooit in de praktijk hebben gewerkt.

Het aantal gewezen deelnemers in de SPD bedroeg zowel in 2019 als 2020 ruim 1300.[18]

Rekening houdend met de hierboven genoemde argumenten verwachten we dat het aantal dierenartsen dat niet werkzaam is in een veterinair beroep rond de duizend ligt.[19] Ofwel, circa duizend mensen met een Masteropleiding Diergeneeskunde (of vergelijkbare opleiding) bevinden zich niet op de arbeidsmarkt voor dierenartsen. Dit is een ruwe schatting die omgeven is door onzekerheid. Een preciezere schatting is niet te maken door een gebrek aan goede gegevens.

Hiermee schatten we het arbeidspotentieel op 7 duizend dierenartsen. Dit is de som van het arbeidsaanbod (6 duizend dierenartsen; zie paragraaf 2.3) en het aantal dierenartsen dat niet werkzaam is in een veterinair beroep (ruwe schatting van duizend personen). Van alle dierenartsen die actief zijn op de arbeidsmarkt is dus circa 85% werkzaam in haar eigen beroep. Circa 15% van de dierenartsen, ofwel duizend personen, die actief zijn op de arbeidsmarkt is overgestapt naar een niet-veterinair beroep. Merk op dat het cijfer van 7 duizend overeenkomt met de 'bovengrens' op basis van het Diergeneeskunderegister (zie paragraaf 2.3).

16 Zij bouwen in dat geval pensioen op bij een ander pensioenfonds dan de SPD.
17 Zie SPD jaarrapport 2020.
18 Zie SPD jaarrapport 2020.
19 De 'berekening' is: (a) Het aantal gewezen deelnemers verminderd met (b) dierenartsen die geen pensioen opbouwen bij de SPD maar dat in het verleden wel hebben gedaan, verminderd met (c) gewezen deelnemers in de SPD die inactief zijn, vermeerderd met (d) dierenartsen die nooit deelnemer in de SPD zijn geweest.

2.5 Vacatures

Voor de onvervulde vraag naar dierenartsen zijn geen precieze cijfers beschikbaar. Via eerder onderzoek en een eigen webscrapingexercitie proberen we toch enige vat te krijgen op het aantal en de samenstelling van vacatures voor dierenartsen. Het aantal vacatures kunnen we niet precies schatten, maar van de samenstelling naar differentiatie en regio kunnen we wel een beeld geven.

Eerder onderzoek gaf geen uitsluitsel over krapte in de arbeidsmarkt voor dierenartsen.[20] De geïnterviewde actoren in het veld indiceerden dat geen sprake was van arbeidsmarktkrapte die de kwaliteit van de diergeneeskunde zorg in het geding bracht. In november 2020 zouden er ongeveer vijftig vacatures voor praktijkdierenartsen openstaan bij de Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde (KNMvD) en veterinaire wervingsbureaus.[21] Op 4.357 banen voor praktijkdierenartsen (zie paragraaf 2.2) komt dit op een vacaturegraad van 11 vacatures op duizend banen, wat lager is dan de gemiddelde vacaturegraad voor alle beroepen op dat moment.[22] Hierbij zijn echter hoogstwaarschijnlijk niet alle vacatures meegeteld. Bovendien is vermoedelijk sprake van vraag naar dierenartsen die niet zichtbaar is in de openbare vacatures. Van de geobserveerde vacatures had meer dan driekwart betrekking op gezelschapsdierenartsen.[23] Een groot deel betrof vacatures in de Randstad.

Op basis van enquêteonderzoek constateert de KNMvD echter dat wel degelijk sprake is van een groot aantal vacatures en krapte.[24] Dierenarts-ondernemers geven aan dat er binnen de praktijk ruimte is voor gemiddeld 6 praktijkdierenartsen, terwijl er feitelijk gemiddeld 5,5 per praktijk werkzaam zijn. Er is dus een gemiddeld tekort van 0,5 fte. Zes op tien dierenartsen-ondernemers uit het enquêteonderzoek hebben in 2021 vacatures openstaan. Gemiddeld geven zij aan op zoek te zijn naar circa 1 fte. Op basis van deze cijfers zou de vacaturegraad gelijk zijn aan 90 tot 180 vacatures op duizend banen, wat hoger is dan de vacaturegraad op dat moment.[25] De basis van het onderzoek is een enquête van 183 dierenarts-ondernemers en 274 dierenartsen in loondienst, tot september 2021. Het betreft dus een vrij kleinschalig onderzoek onder praktijkdierenartsen.

Een webscrapingexercitie (zie tekstkader) in januari 2022 leverde na correctie voor dubbeltelling 102 vacatures op. Naast deze vacatures bij de veterinaire vacaturebanken staan in mei 2022 nog 38 vacatures voor dierenartsen open bij de NVWA,[26] 15 vacatures bij Vetwork, 11 vacatures bij Vitaux en 4 vacatures bij Abeos. In totaal gaat het dus om (circa) 170 unieke vacatures voor dierenartsen in de eerste helft van 2022. Dit zou corresponderen met een vacaturegraad van 28 vacatures per duizend banen, wat lager is dan het gemiddelde voor de gehele Nederlandse arbeidsmarkt op dat moment.

Aan de hand van deze uiteenlopende cijfers kunnen we niet eenduidig vaststellen of er sprake is van relatieve krapte op de arbeidsmarkt voor dierenartsen. Ten eerste zijn de cijfers niet voldoende precies en lopen zij te ver uiteen. Niet alle vacatures zijn vindbaar en toegankelijk. Bovendien is de arbeidsmarkt in de eerste helft van 2022 in het algemeen krap te noemen. Voor bijna alle beroepen is de vacaturegraad hoog. In bijna alle sectoren is sprake van een tekort aan arbeid. Hierom is niet te beoordelen of het aantal vacatures voor dierenartsen duidt op *relatieve* krapte. In latere paragrafen gaan we verder in op de arbeidsmarktkrapte, aan de hand van de beloning en

20 Zie Bergevoet et al. (2020).
21 Zie Bergevoet et al. (2020).
22 Zie Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), www.cbs.nl.
23 Zie Bergevoet et al. (2020).
24 Zie Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde (2022).
25 Zie Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), www.cbs.nl.
26 Het gaat onder andere om vacatures voor startende toezichthoudende dierenartsen, voor ervaren toezichthoudende dierenartsen en voor afdelingen als Veterinair & Import en Entrepots & Haven.

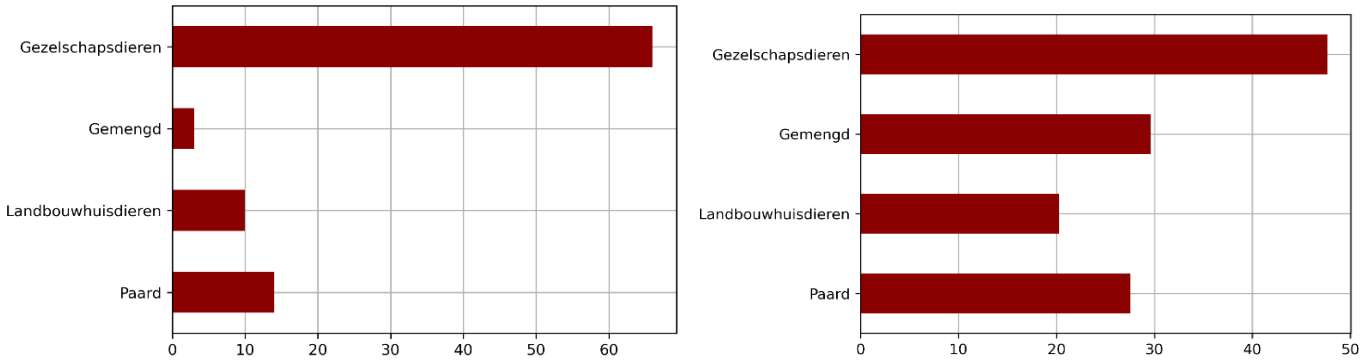
baanvindkansen van dierenartsen (paragraaf 2.8) en aan de hand van de ervaren werkdruk en werkstress als gevolg van onderbezetting (paragraaf 3.2.3).

Webscraping vacatures

Door middel van *webscraping* van de KNMvD vacaturebank, Flexvet.nl en Vetjobs.nl krijgen we een indruk van het recente aantal vacatures in de veterinaire sector en de uitsplitsing hiervan naar regio en differentiatie. De vacaturebank van de KNMvD (Koninklijke Nederlandse Maatschappij van Dierenartsen) en Vetjobs.nl geven gedetailleerde informatie, zoals de standplaats, de voorkeur voor voltijd of deeltijd en de datum van plaatsing van de vacature. De gedetailleerde informatie is nodig om vacatures die op meerdere sites staan niet dubbel te tellen. Via de aangegeven functieomschrijving kunnen we de vacatures opsplitsen naar differentiatie. Hierbij onderscheiden we gezelschapsdierenartsen, paardenartsen, veeartsen en gemengde dierenartsen.

Volgens de webscrapingexercitie is het aantal vacatures voor gezelschapsdierenartsen groter dan voor de andere differentiaties in de praktijk. Ongeveer 2/3 van de vacatures betreft deze differentiatie (Figuur 2.2). Landbouwhuisdieren- en paardenartsen betreffen ieder circa 1/10 van de gevonden vacatures. Deze verdeling lijkt op de verdeling van dierenartspraktijken naar differentiatie (zie paragraaf 2.6). Het aantal dagen dat een vacature openstaat indiceert de relatieve krapte voor de verschillende differentiaties. De vacatures voor gezelschapsdierenartsen springen er ook op dit punt uit ten opzichte van de andere differentiaties. Deze vacatures staan met 50 dagen gemiddeld tweemaal zolang open dan de vacatures voor andere differentiaties.

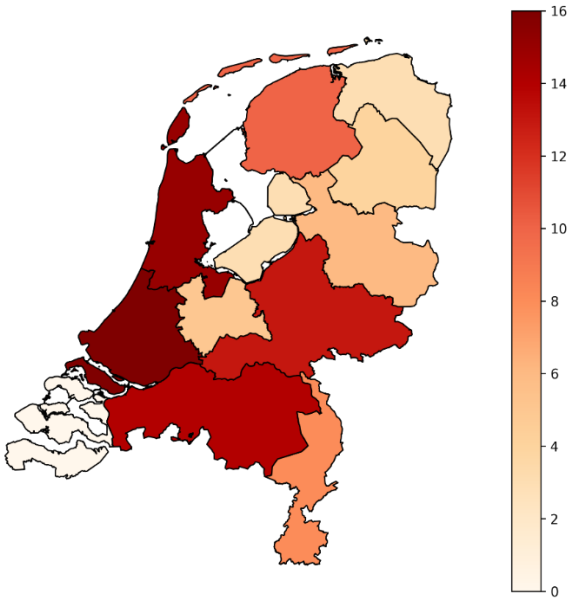
Figuur 2.2 Aantal openstaande vacatures (links) en gemiddeld aantal dagen dat de vacature openstaat (rechts) is het hoogst voor gezelschapsdierenartsen



Bron: Eigen webscraping onderzoek. De figuren zijn gebaseerd op de vacatures waarin de differentiatie stond aangegeven. Dit was niet in alle 102 gevonden vacatures het geval. Stand per 1 januari 2022

Het absolute aantal vacatures is relatief groot in Zuid-Holland en Noord-Brabant, overeenkomstig met eerdere bevindingen.[27] Ook Noord-Holland telt relatief veel vacatures (Figuur 2.3). Deze regio's zijn het dichtst bevolkt en hebben vermoedelijk ook relatief veel aanbod van dierenartsen.[28] De matching – specifieke vraag en aanbod treffen elkaar – is in de dichter bevolkte gebieden vaak eenvoudiger dan in de noordelijke en oostelijke regio's.

Figuur 2.3: Aantal vacatures per provincie



Bron: Eigen webscraping onderzoek, gekoppeld aan locatiedata van het CBS en het Nationaal Georegister (NGR). Stand per 1 januari 2022.

2.6 Differentiatie

Praktijkdierenartsen kunnen zich toeleggen op gezelschapsdieren, landbouwhuisdieren, paarden of werken in een gemengde praktijk. Binnen deze gebieden vindt ook steeds meer differentiatie plaats op deelgebieden van de diergeneeskundige gezondheidszorg.[29] Zo richten steeds meer praktijken zich op pluimvee, varkens of kalveren. En hoe gerichter de inhoud, hoe groter doorgaans het regionale werkgebied. Alleen bij melkvee blijft sprake van een sterke regionale binding.[30] Daarnaast blijft een deel van de dierenartsen werkzaam bij 'gemengde' praktijken. Dit zijn praktijken die zowel landbouwhuisdieren als gezelschapsdieren en paarden behandelen. Gemengde praktijken komen vaker voor in rurale gebieden.

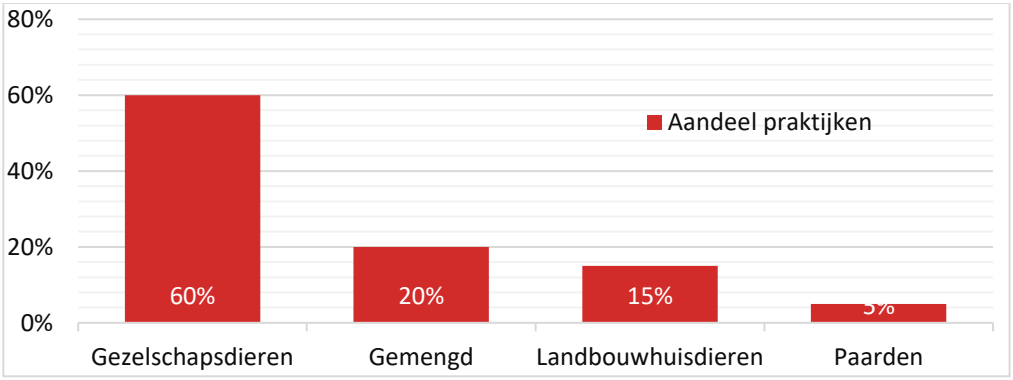
Doordat registratie niet voor alle differentiatiegebieden verplicht is, kunnen we het aantal praktijkdierenartsen niet volledig uitsplitsen naar differentiatiegebied. Deze verdeling is wel eerder geschat op praktijkniveau (Figuur 2.4). Dit is een ruwe schatting op basis van interviews. De verdeling van praktijkdierenartsen kan hiervan afwijken, afhankelijk van hoeveel dierenartsen er per (type) praktijk werkzaam zijn.

27 Zie Bergevoet et al. (2020) en KNMvD (2022).
28 Een andere mogelijke reden is dat studenten in Utrecht na de afronding van hun studie in de (nabijheid) van deze stad blijven wonen.
29 Zie Bergevoet et al. (2020).
30 Zie Bergevoet et al. (2020).

Een alternatieve bron is de certificering in de paardensector en landbouwhuisdierensector. Bij de Stichting Paard staan in december 2021 149 erkende paardenartsen geregistreerd. Daarnaast zijn er ook dierenartsen die niet als erkende paardendierenarts geregistreerd zijn en (incidenteel) paarden behandelen. De paardendierenartsenpraktijk kenmerkt zich door een relatief sterke specialisatie. In de landbouwhuisdierensector stonden in 2020 1030 unieke dierenartsen geregistreerd bij de Stichting Geborgde Dierenarts (SGD). In totaal zijn er 1293 registraties (818 rundvee, 228 varken, 106 pluimvee, 141 vleeskalf). Een dierenarts kan voor één of meerdere diersoorten als Geborgde Dierenarts geregistreerd staan. Er zijn 263 dierenartsen met meer dan één diersoortregistratie.[31]

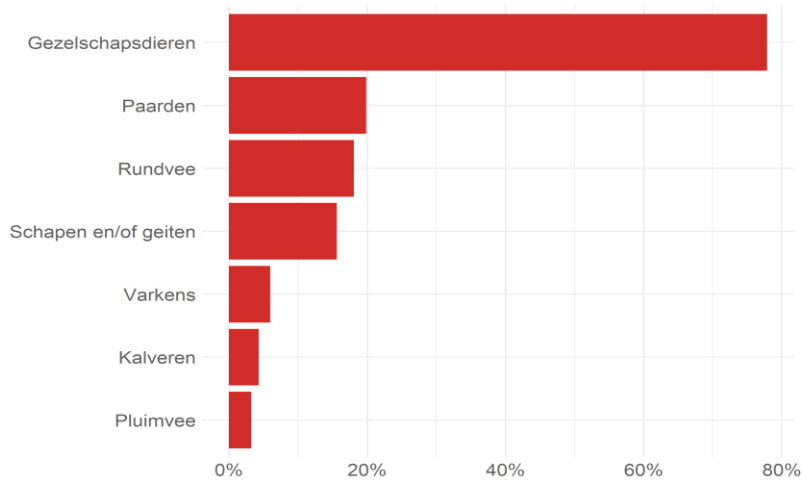
Het online onderzoek is een derde bron voor de verdeling van praktijkdierenartsen naar differentiatie. Het gros van de praktijkdierenartsen zegt te werken met gezelschapsdieren (78%). Ongeveer 20% houdt zich bezig met het behandelen van paarden. Iets minder dan de helft van de praktijkdierenartsen (47%) zegt te werken met verschillende soorten landbouwhuisdieren (Figuur 2.5). Merk op dat de percentages in de figuur niet optellen tot 100%, omdat praktijkdierenartsen zorg kunnen bieden voor meerdere diersoorten tegelijk.

Figuur 2.4 Drie van de vijf praktijken in 2020 zijn gespecialiseerd in gezelschapsdieren



Bron: Rabobank o.b.v. interviews met o.a. KNMvD. Deze aandelen zijn gemeten op praktijkniveau.

Figuur 2.5 Werkgebied, differentiatie van praktijkdierenartsen



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy; N=1926. *"Bent u in uw huidige functie gericht op één of meerdere van de volgende diersoorten?"*; één dierenarts kan werkzaam zijn met meerdere diersoorten

[31] Zie SGD, https://www.geborgdedierenarts.nl/.

Dierenartsen in toezichthoudende functies zijn veelal werkzaam bij de NVWA. De NVWA heeft dierenartsen in vaste dienst als dierenarts-inspecteurs. Daarnaast maakt de NVWA gebruik van dierenarts-practitioners. Zij werken regulier in een praktijk, maar wisselen dit af met taken bij de NVWA. Aanvankelijk huurde de NVWA de practitioners in. Tegenwoordig vindt de werving en inzet plaats via veterinaire uitzendbureaus Flexvet en Vetworks. Deze uitzendbureaus doen tevens de werving en selectie van dierenartsen vanuit EU-lidstaten. Zij worden veelal aangetrokken voor een functie als dierenarts-inspecteur. In 2021 zijn circa zestig fulltime dierenarts-inspecteurs uit het buitenland ingestroomd.[32]

2.7 Deeltijdfactor

De deeltijdfactor indiceert hoeveel uren een dierenarts gemiddeld per week werkt, afgezet tegen een voltijds werkweek. Hierbij wordt uitgegaan van de contractuele arbeidsuren, dus exclusief overwerk. De voltijds werkweek is gedefinieerd in de cao of arbeidsovereenkomst. Voor zelfstandigen zijn deze definities niet van toepassing. Voor hen is de definitie van de deeltijdfactor het aantal feitelijk gewerkte uren gedeeld door de voltijds werkweek voor dierenartsen die vergelijkbare werkzaamheden in loondienst uitoefenen.

Bijna driekwart van de praktijkdierenartsen werkt naar eigen zeggen tenminste 0,8 fte (Tabel 2.1). En ruim 9 op de 10 werkt tenminste 0,6 fte. Opmerkelijk hierbij is dat 1 op de 10 respondenten aangeeft dat hij of zij meer dan voltijds werkt. Dit kan samenhangen met diensten en overwerk en met zelfstandigen die structureel meer werken dan de voltijds werkweek van praktijkdierenartsen in loondienst. Kleinere deeltijdfactoren (0,5 fte en minder) zijn niet in trek of niet mogelijk. De verdeling van deeltijdfactoren onder praktijkdierenartsen toont duidelijke pieken op 0,8 fte en 1,0 fte.

Volgens deze verdeling is de gemiddelde deeltijdfactor van praktijkdierenartsen gelijk aan ruim 0,8. Dit is ongeveer gelijk aan de gemiddelde deeltijdfactor voor Nederland.[33] Als we deze deeltijdfactor als uitgangspunt nemen, dan is het werkzame arbeidsaanbod gelijk aan ongeveer 4800 voltijdsequivalenten.[34] De deeltijdfactoren in Tabel 2.1 zijn immers van toepassing op praktijkdierenartsen en niet per se gelijk aan de deeltijdfactoren van dierenartsen die niet in de praktijk werkzaam zijn.

Tabel 2.1: Deeltijdfactor praktijkdierenartsen piekt op 0,8 en 1,0 fte

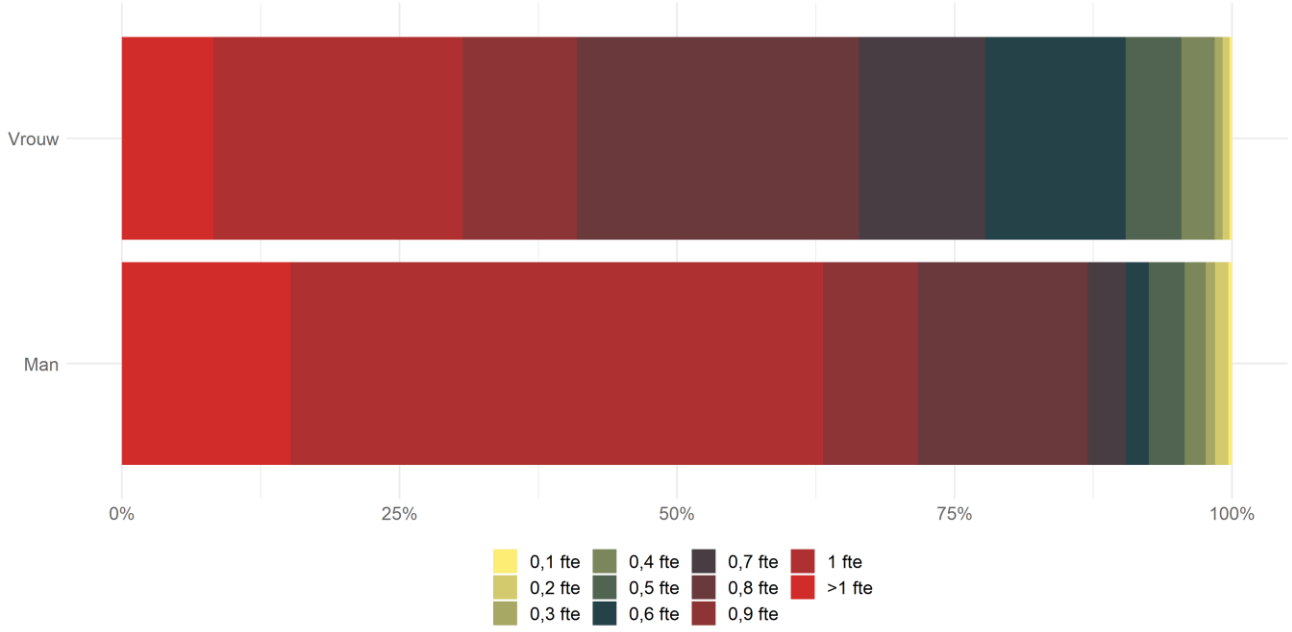
0,1 fte	0,2 fte	0,3 fte	0,4 fte	0,5 fte	0,6 fte	0,7 fte	0,8 fte	0,9 fte	1 fte	>1 fte
0%	1%	1%	3%	4%	9%	9%	22%	10%	30%	10%

Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy. De deeltijdfactor is gebaseerd op een eigen inschatting van respondenten in het online onderzoek. Aan werknemers is gevraagd naar de omvang van hun dienstverband. Aan zelfstandigen en ondernemers is gevraagd naar hun gemiddelde arbeidsinzet, uitgedrukt in fte. Deze zelf gerapporteerde deeltijdfactor kan enige meetfout bevatten, bijvoorbeeld omdat de diensten niet altijd zijn meegerekend.

32 De EU-dierenartsen volgen naast de reguliere interne opleiding van negen maanden (inclusief een stage van 200 uur) ook Nederlandse taallessen en cultuurtrainingen.
33 Bron: CBS.
34 Een impliciete aanname hierbij is dat de deeltijdfactor voor praktijkdierenartsen ongeveer gelijk is aan die van dierenartsen die bijvoorbeeld bij de NVWA werken, bij de Rijksoverheid of in andere private en publieke organisaties.

De deeltijdfactor hangt sterk samen met geslacht (Figuur 2.6). Van de mannen geeft 2/3 aan voltijds te werken of meer. Van de vrouwelijke dierenartsen is dit 1/3. Een werkweek van 4 dagen komt bij vrouwen het vaakst voor.

Figuur 2.6: Deeltijdfactor praktijkdierenartsen naar geslacht



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy. Zie toelichting onder Tabel 2.2.

2.8 Beloning en baanvindkans

De beloning van dierenartsen indiceert of er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Als arbeid schaars is – de vraag overstijgt het aanbod – dan stijgt de prijs van deze arbeid in de regel. De publicatiereeks Studie & Werk van SEO geeft inzicht in de relatieve beloning van dierenartsen. Vergelijking over de tijd en met andere beroepen geeft een goede indruk van de relatieve schaarste van het beroep dierenarts. De reeks Studie & Werk richt zich op werkenden in loondienst. De focus ligt voornamelijk op starters op de arbeidsmarkt. Voor deze groep reageert de beloning naar verwachting sterker op schaarste dan voor meer ervaren dierenartsen.[35] Voor minder ervaren dierenartsen met een relatief lage beloning is er meer ruimte voor loonsverhogingen, waardoor hun beloning naar verwachting sterker reageert op schaarste.

Dierenartsen uit het afstudeercohort 2018 Diergeneeskunde hadden in 2020 een relatief hoog startsalaris.[36] Het gaat hier om alle dierenartsen, dus zowel degenen die in de praktijk gaan werken als op andere plekken. Slechts twee van de 73 studies hadden een hoger startsalaris: Tandheelkunde en Geneeskunde. Het startsalaris van dierenartsen was twee jaar na afstuderen bijvoorbeeld hoger dan dat van gewilde studies zoals Econometrie en Computer Science. Dierenartsen vonden in vergelijking met andere beroepen ook zeer snel betaald werk. Hun zoektijd bedroeg gemiddeld minder dan twee maanden. Alleen geneeskundestudenten hadden met één maand minder zoektijd nodig.

35 De beloning van meer ervaren dierenartsen is waarschijnlijk een minder geschikte indicator voor hun schaarste op de arbeidsmarkt, omdat er beperkingen zijn aan de tarieven die bijvoorbeeld landbouwhuisdierenartsen in rekening kunnen brengen. Hierdoor is er ook beperkte ruimte voor loonsverhogingen.

36 Zie SEO (2020).

Het afstudeercohort 2014 had nog meer dan drie maanden nodig om een baan te vinden.[37] De studie Diergeneeskunde stond destijds niet bovenin de lijst met baanvindkansen. Dit is een aanwijzing voor een verkrapping van de arbeidsmarkt voor dierenartsen.

Dierenartsen uit het afstudeercohort 2009 Diergeneeskunde hadden zowel in 2020 als twee jaar na hun afstuderen een relatief laag salaris.[38] Vergelijking met het jongere afstudeercohort uit 2018 duidt erop dat sprake lijkt te zijn van toegenomen arbeidsmarktkrapte. Deze arbeidsmarktkrapte komt tot uitdrukking in hogere startsalarissen, maar niet in hogere beloningen voor ervaren dierenartsen.

Een kanttekening bij de vergelijking van startsalarissen is dat Diergeneeskunde een langere nominale studieduur (zes jaar) kent dan andere studies. Dit betekent dat in vergelijking met andere studies een grotere investering wordt gedaan, van grofweg twee jaarsalarissen. Deze twee jaarsalarissen worden door de langer studerende dierenartsen misgelopen. In een vrije arbeidsmarkt zou men verwachten dat dit tot uitdrukking komt in hogere startsalarissen. De investering zou immers moeten worden terugverdiend.

Op basis van de resultaten uit Studie & Werk kunnen we niet hard concluderen dat in 2020 sprake is van relatieve schaarste van het beroep dierenarts. De beloning van starters is relatief goed en hun zoektijd naar een baan relatief kort, maar hiertegenover staat dat dierenartsen met tien jaar werkervaring juist relatief laag worden beloond. De hogere startersbeloning van dierenartsen kan bovendien samenhangen met hun langere studieduur, maar ook met andere beroepsspecifieke factoren.[39] Uit de diverse bronnen voor het aantal vacatures voor dierenartsen kon ook niet eenduidig worden afgeleid dat sprake is van relatieve schaarste (paragraaf 2.5).

Wél blijkt uit de vergelijking van startsalarissen en baanvindkansen dat de arbeidsmarkt voor dierenartsen in de periode 2009-2020 een snellere verkrapping heeft ondergaan dan andere delen van de arbeidsmarkt. Ten opzichte van andere beroepen is sprake van toegenomen schaarste van dierenartsen.

37 Zie SEO (2016).
38 Zie SEO (2020).
39 Bijvoorbeeld: compensatie voor de diensten die praktijkdierenartsen vaak uitvoeren.

3 Stromen

Het arbeidsaanbod verandert voornamelijk door de instroom van afstudeerders, immigratie, de vroegtijdige uitstroom van dierenartsen en pensionering. De instroom was in de afgelopen jaren gelijk aan ongeveer 380 dierenartsen, waarvan circa 160 per jaar vanuit de Universiteit Utrecht. Dierenartsen die de praktijk verlaten stromen veelal door naar dierenartsberoepen in de publieke sector (o.a. NVWA en Rijksoverheid), private sector (o.a. adviesbureaus en farmaceutische bedrijven) en het onderwijs. Redenen om de praktijk te verlaten zijn: de hoge werkdruk, de balans tussen werk en privéleven, de arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden en onvoldoende ervaren steun van de werkgever. De ervaren werkdruk door dierenartsen is het hoogst voor diegenen die werkzaam zijn in de praktijk en in het onderzoek en onderwijs.

Het arbeidsaanbod van dierenartsen verandert als gevolg van de volgende stromen:

- Instroom: nieuw arbeidsaanbod. Deze bestaat voornamelijk uit afgestudeerden van de opleiding Diergeneeskunde. Andere instroom is het resultaat van immigratie, omscholing of herintreding.
- Uitstroom: dierenartsen die geen beroep meer uitoefenen waarvoor de inhoudelijke kennis uit de Masteropleiding Diergeneeskunde essentieel is en die ook niet beschikbaar zijn voor zo een beroep. De uitstroom uit een veterinair beroep kan veel verschillende oorzaken hebben. Pensionering is een voor de hand liggende reden. Arbeidsongeschiktheid en overlijden zijn andere mogelijke redenen. Ook kunnen dierenartsen overstappen naar een niet-veterinair beroep. Een bewuste overstap naar een niet-veterinair beroep kan weer veel verschillende oorzaken hebben.
- Doorstroom: wisselen van differentiatie. Een landbouwhuisdierenarts kan bijvoorbeeld de overstap maken naar de gezelschapsdierenpraktijk. Of een praktijkdierenarts kan overstappen naar de NVWA om als toezichthoudend dierenarts aan de slag te gaan.

3.1 Instroom

3.1.1 Instroom vanuit de Nederlandstalige universiteiten

De instroom van dierenartsen op de arbeidsmarkt is voor een groot deel afkomstig van twee Nederlandstalige universiteiten waar de opleiding Diergeneeskunde wordt aangeboden: de Universiteit Utrecht en de Universiteit Gent. De jaarlijkse instroom vanuit de Universiteit Utrecht is momenteel gelijk aan ongeveer 160 dierenartsen. Deze instroom is in principe te laag om het arbeidsaanbod van dierenartsen op hetzelfde peil te houden. Ervan uitgaande dat 15% van de afgestudeerde dierenartsen een niet-veterinair beroep uitoefent (zie paragraaf 2.4) en dierenartsen 40 jaar actief zijn op de arbeidsmarkt, zou deze instroom betekenen dat het arbeidsaanbod met ongeveer 10%

krimpt ten opzichte van de huidige situatie.[40] Als dierenartsen gemiddeld korter dan 40 jaar werkzaam zijn in een veterinaire functie dan zou de krimp bij een instroom van 160 afstudeerders nog sterker zijn dan 10%.

Het maximale aantal studenten dat wordt toegelaten aan de Universiteit Utrecht maakt dat een deel van de Nederlandse studenten uitwijkt naar België. Dit maximale aantal toegelaten studenten ('numerus fixus') voor de bacheloropleiding in Utrecht is sinds curriculumjaar 2001 gelijk aan 225.[41] Van de studenten die de bachelor met succes afronden, stroomt tussen de 96%-99% door naar de eigen master. Een klein percentage stopt na de bachelor met studeren of kiest voor een andere masteropleiding. Sinds 2001 kent de masteropleiding een capaciteit van 198 (vanaf 2017: 190) studenten per jaar verdeeld over drie programma's (Gezelschapsdieren, Paard en Landbouwhuisdieren). Voor de programma's Gezelschapsdieren en Paard gelden wachttijden. Het aantal beschikbare plaatsen voor het programma Landbouwhuisdieren wordt niet volledig gevuld. Hierdoor is de gemiddelde instroom in de master 178 studenten per jaar. Per september 2022 is geen sprake meer van een gedifferentieerd programma in de master en wordt de capaciteit verhoogd naar 240 studenten per jaar. Vanwege uitval tijdens de bachelor of master halen niet alle studenten de eindstreep. Het langjarig gemiddelde (gestarte cohorten vanaf 2010) van studenten die de opleiding niet afronden is in de bachelor 12% en in de master 2,9%.

In de afgelopen jaren stroomden circa 160 studenten de arbeidsmarkt op vanuit de Utrechtse opleiding (Tabel 3.1). Het aantal Nederlandse afgestudeerden vanuit de Gentse opleiding is in recente jaren ruim 60 per jaar. Als deze 60 studenten de Nederlandse arbeidsmarkt betreden, dan is de instroom in principe wél groot genoeg om het arbeidsaanbod van dierenartsen op peil te houden.

Tabel 3.1: Aantal afstudeerders per universiteit

Collegejaar	Universiteit Utrecht	Universiteit Gent
2013-2014	156	
2014-2015	164	55
2015-2016	161	
2016-2017	169	
2017-2018	173	72
2018-2019	157	68
2019-2020	150	65
2020-2021	201	68

Bron: Universiteit Utrecht en Universiteit Gent. De Universiteit Utrecht hanteerde tot en met collegejaar 2016-2017 een capaciteitsbeperking voor de Masteropleiding van 198 plekken en daarna van 190 plekken.

De bijdrage van Gentse afstudeerders aan de Nederlandse arbeidsmarkt wordt echter vanaf september 2023 kleiner. Vanaf dan zal de Universiteit Gent het aantal plekken beperken en een toelatingstest instellen. Hiermee daalt het aantal plekken in de bachelor van 500 naar 240 per jaar en het aantal plekken in de master van circa 285 naar 200 per jaar. De verwachting is dat er dan nog maar 15 procent Nederlanders instroomt in de opleiding, ten

40 Bij een instroom van 160 afgestudeerde dierenartsen per jaar, een carrière van 40 jaar en 15% uitval naar niet-veterinaire beroepen is het arbeidsaanbod gelijk aan 160 * 40 * (100-15)% = 5440 dierenartsen. Dit is bijna 10% minder dan het huidige arbeidsaanbod van 6 duizend dierenartsen (paragraaf 2.3).

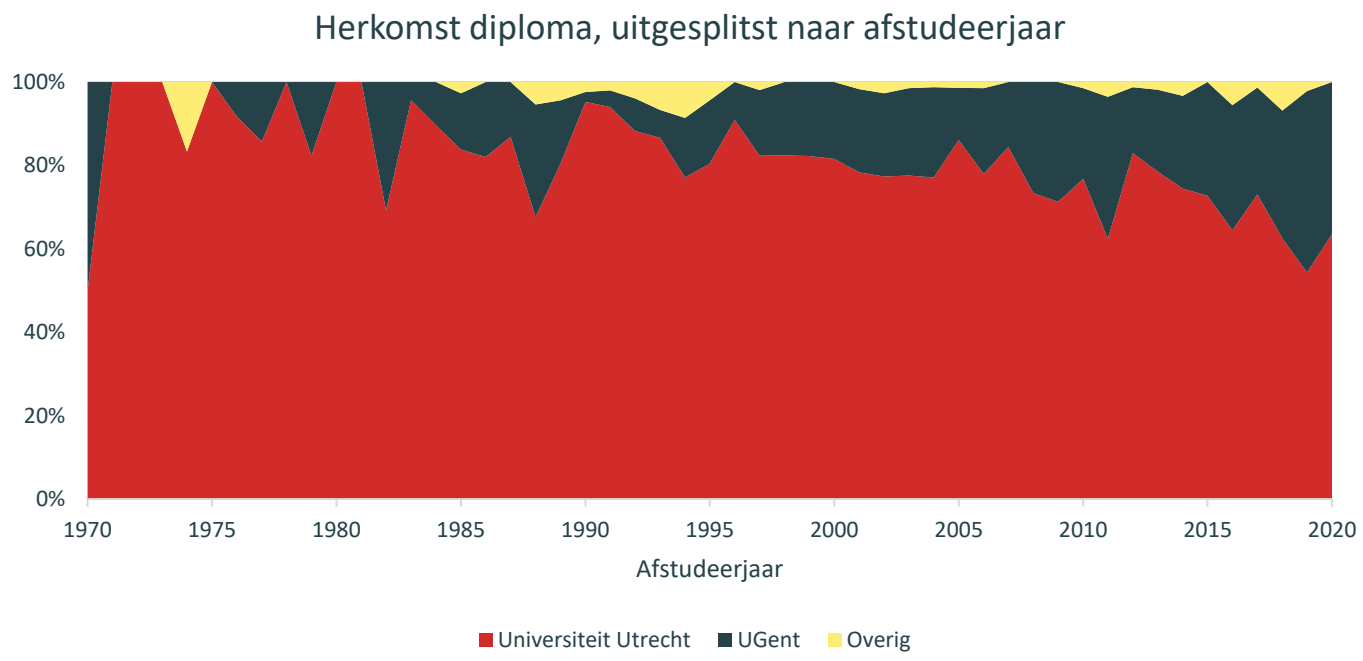
41 https://www.uu.nl/bachelors/diergeneeskunde/selectie

opzichte van 30 procent in 2022. Over 7 jaar zullen er hierdoor naar verwachting nog maar circa dertig Nederlandse dierenartsen afstuderen aan de Universiteit Gent.

Een lagere instroom vanuit de Gentse opleiding is een belangrijke trendbreuk met het verleden. Het aandeel van de instroom vanuit Gent is in de loop van de tijd steeds verder gestegen (Figuur 3.1). Van de respondenten in het online onderzoek heeft per afstudeercohort een steeds groter aandeel het diploma in Gent behaald. Van de dierenartsen die in 1990 het diploma behaalden studeerde slechts 2 procent af aan de Universiteit Gent en 95 procent aan de universiteit Utrecht. Van de respondenten die in 2020 afstudeerden behaalde meer dan een derde (36 procent) het diploma aan de Universiteit Gent. In de afgelopen 25 jaar daalde het aandeel Utrechtse instromers op de arbeidsmarkt steeds met ongeveer 1%-punt per jaar. Door de Gentse toelatingstest en beperking van het aantal studeerplekken zal deze daling tot stilstand komen en naar verwachting zelfs omslaan in een stijging van het aandeel Utrechtse afstudeerders in de instroom op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Een vergelijking van de figuur met Tabel 3.1 suggereert dat vrijwel alle afstuderende Nederlandse studenten vanuit de Universiteit Gent terugkeren naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Een aandeel van ongeveer 30% Gentse afstudeerders in de jongste cohorten dierenartsen (Figuur 3.1) correspondeert immers met een instroom van ongeveer 60 Gentse afstudeerders per jaar (Tabel3.1). Ofwel, de 60 Gentse afstudeerders met een Nederlandse achtergrond passen in de meest recente jaren precies in het grijze vlak in Figuur 3.1. Ook uit enquêtes van de Universiteit Gent blijkt dat het grootste deel van alle Nederlandse studenten na het afstuderen wil terugkeren naar Nederland. Onderzoek uit 2017 schat dit deel op 75% (Van Cleven et al., 2017).

Figuur 3.1: Het aandeel dierenartsen dat aan de Universiteit Gent het diploma heeft behaald neemt toe voor de meer recente afstudeercohorten

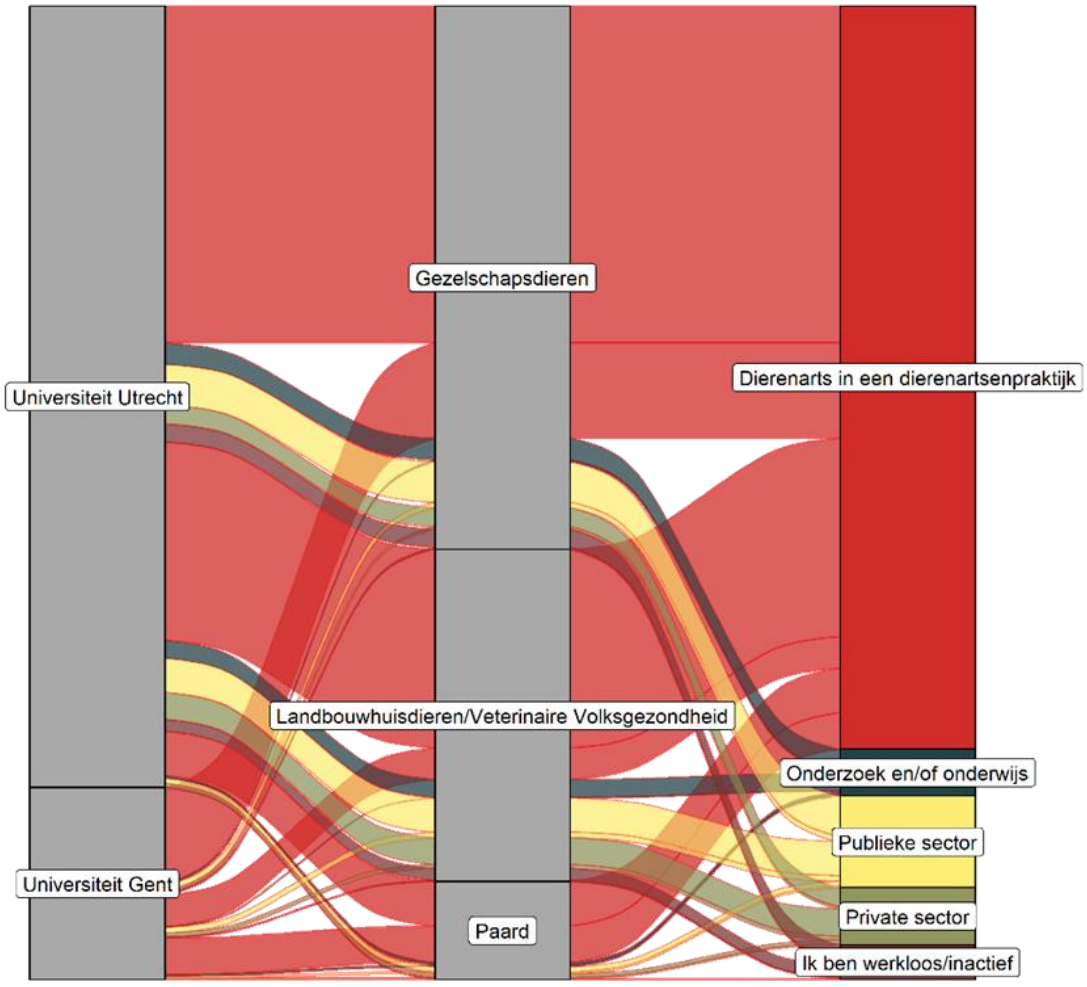


Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy

3.1.2 Instroom naar differentiatiegebied en sector

Verreweg de meeste afstudeerders vinden hun weg naar de dierenartsenpraktijk (Figuur 3.2). Dit geldt vooral voor dierenartsen die hun opleiding in Gent hebben afgerond. Zij komen zelden buiten de dierenartsenpraktijk te werken. Paardendierenartsen vinden vaker hun weg naar de praktijk dan de andere differentiaties. Bijgevolg zijn de meeste dierenartsen die werkzaam zijn in onderwijs en onderzoek, de publieke sector of de overige private sector afkomstig van de Universiteit Utrecht, met als differentiatie gezelschapsdieren of landbouwhuisdieren. Masterstudenten Diergeneeskunde studeren in Nederland en Vlaanderen af in één van de drie afstudeerrichtingen: Gezelschapsdieren, Landbouwhuisdieren[42] of Paard.

Figuur 3.2: Instroom van dierenartsen op de arbeidsmarkt



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy;
De breedte van de vlakken correspondeert met de aantallen respondenten in het online onderzoek. Het linker deel van de figuur laat de differentiaties zien van de Utrechtse en Gentse afstudeerders die instromen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het rechter deel van de figuur laat zowel per universiteit als differentiatie zien in welke sector de afgestudeerde dierenartsen werkzaam zijn (of dat zij werkloos of inactief zijn)

42 Veterinaire Volksgezondheid aan de Universiteit Gent.

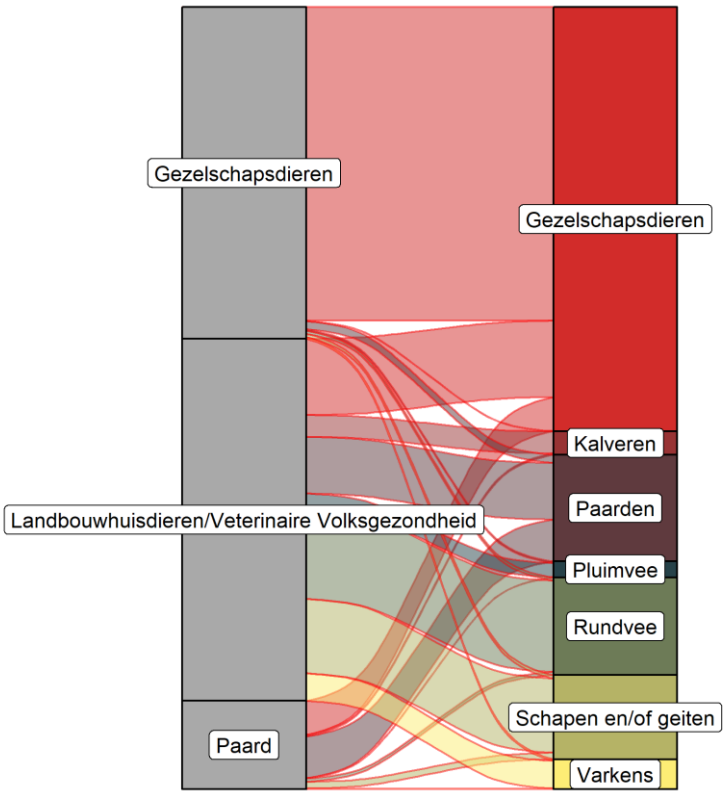
Afstudeerders aan de Universiteit Utrecht kiezen relatief vaak de richting Landbouwhuisdieren ten opzichte van de richting Veterinaire gezondheid aan de Universiteit Gent (Tabel 3.2). Afstudeerders aan de Universiteit Gent kiezen relatief vaak de richting Paard. Voor beide universiteiten studeert de helft van de respondenten af in de richting Gezelschapsdieren.

Tabel 3.2 Aan de Universiteit Utrecht studeren relatief veel dierenartsen af in de richting Landbouwhuisdieren; aan de Universiteit Gent relatief veel in de richting Paard

	Gezelschapsdieren	Landbouwhuisdieren/Veterinaire Volksgezondheid	Paard	Anders, namelijk:	Weet ik niet/niet van toepassing
Universiteit Utrecht	51%	33%	7%	7%	2%
Universiteit Gent	51%	20%	20%	6%	2%

Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy

Figuur 3.3: Afstudeerrichting en differentiatiegebied komen in de meeste gevallen overeen.



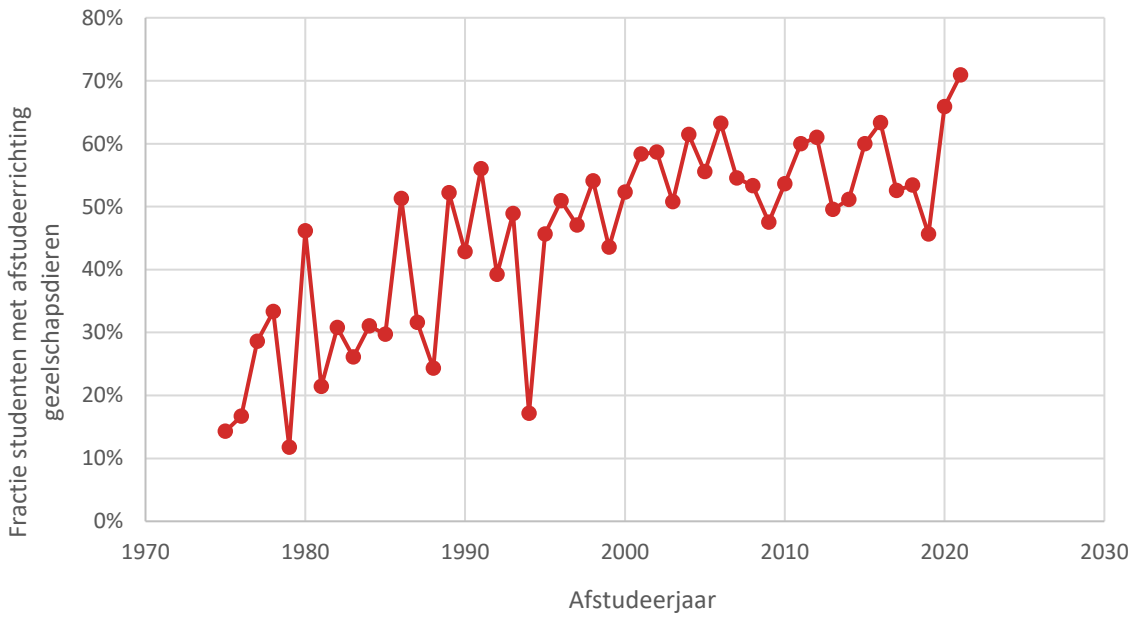
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy; Relatie tussen afstudeerrichting (links) en differentiatiegebied (rechts); één dierenarts kan werkzaam zijn in meerdere differentiatiegebieden; vlakken corresponderen niet noodzakelijk met aantallen.

Wanneer we inzoomen naar praktijkdierenartsen, zien we dat de afstudeerrichting sterk samenhangt met het differentiatiegebied waarin een dierenarts werkzaam is (Figuur 3.3). Paardendierenartsen zijn veelal afgestudeerd in de richting Paard. Toch is er ook een aantal opvallende dwarsverbanden. In het oog springt een aanzienlijk deel van de gezelschapsdierenartsen dat is afgestudeerd in de richting Landbouwhuisdieren. Kennelijk is er sprake van

flexibiliteit tussen de verschillende differentiaties. Deze flexibiliteit is van belang voor eventuele aanpassingen aan de toekomstige vraag. Dierenartsen kunnen verschuivingen tussen de verschillende differentiaties kennelijk goed accommoderen. Dat een deel van de dierenartsen in het differentiatiegebied afwijkt van de afstudeerrichting weerspiegelt dat dierenartsen in Nederland algemeen bevoegd zijn om diergeneeskunde uit te oefenen.

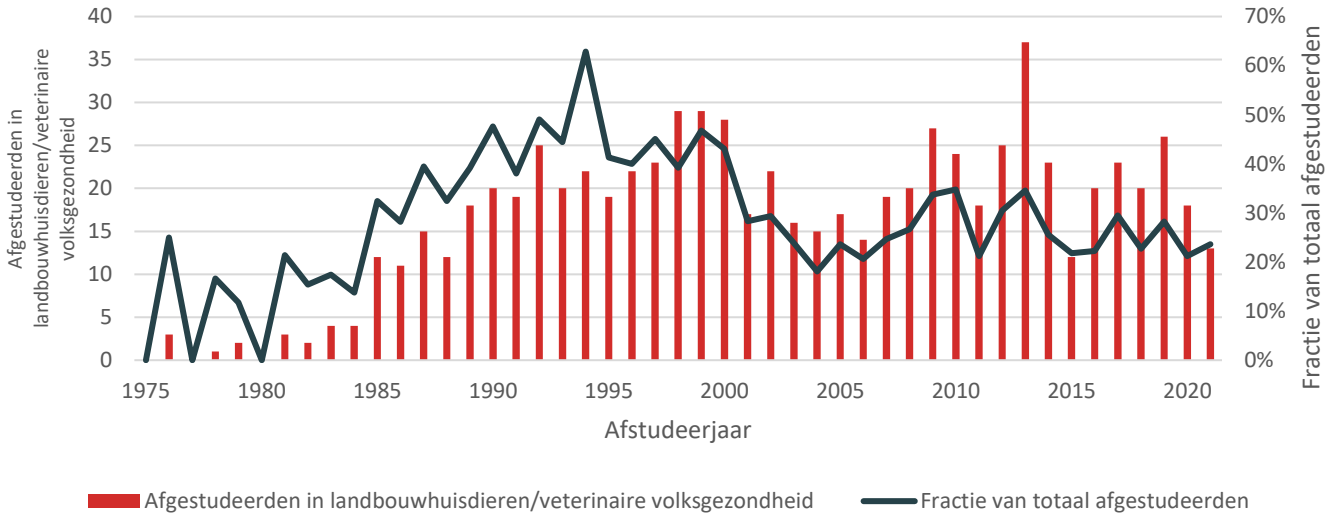
In de verdeling over de drie afstudeerrichtingen zijn twee trends van belang, weergeven in respectievelijk Figuur 3.4 en Figuur 3.5. Het aandeel afgestudeerden in de richting Gezelschapsdieren stijgt (Figuur 3.4). Van de respondenten die in 1979 hun diploma behaalden, studeerde 12 procent af in de richting Gezelschapsdieren. Voor de respondenten die in 2021 afstudeerden was dit 71 procent. Het stijgende aandeel afstudeerders in de richting Gezelschapsdieren ging ten koste van het aandeel afstudeerders in de richting Landbouwhuisdieren. De fractie afstudeerders in Landbouwhuisdieren piekt voor het afstudeerjaar 1995 (Figuur 3.5). Van de respondenten die in 1995 afstudeerden koos 63 procent voor de differentiatie Landbouwhuisdieren. Het aandeel daalt tussen 1995 en 2005 gestaag tot circa een kwart. Voor de jaren na 2005 blijft het aandeel grofweg stabiel. Deze trend weerspiegelt een stelselwijziging in de selectie van Diergeneeskundestudenten in de richting Landbouwhuisdieren. Vanaf 2001 werden studenten met een affiniteit met landbouwhuisdieren door middel van een decentrale selectie geselecteerd voor de opleiding Diergeneeskunde. Na 2017 is deze vorm van decentraal selecteren beëindigd.

Figuur 3.4: Aandeel afgestudeerden in de richting Gezelschapsdieren stijgt sinds jaren ‘80 van 1/3 naar 2/3



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy

Figuur 3.5: Aandeel afgestudeerden in de richting Landbouwhuisdieren piekt rond 1995

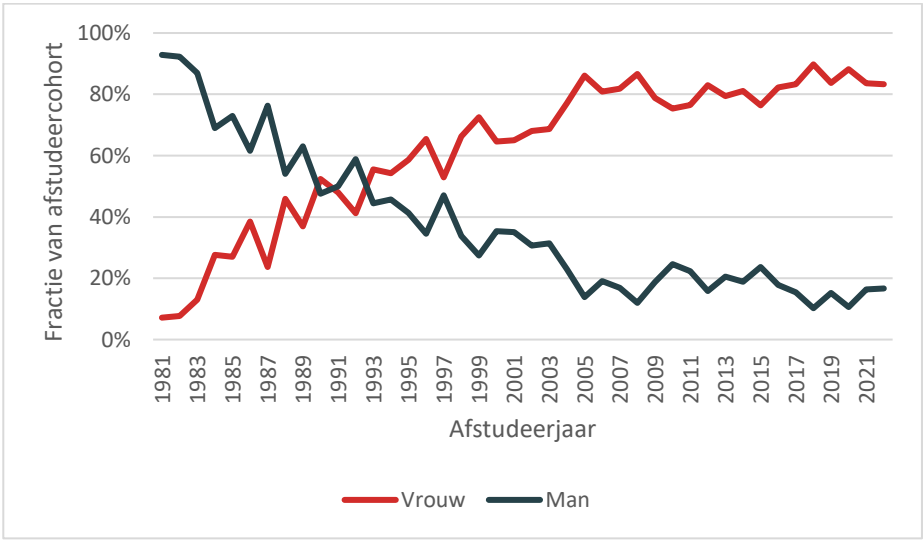


Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy

3.1.3 Instroom naar geslacht

Waar veertig jaar geleden de afstudeercohorten bijna uitsluitend uit mannen bestonden, bestaat deze in 2020 voor ongeveer 83 procent uit vrouwen (Figuur 3.6). Tussen 1981 en 2003 was sprake van een vrij lineaire trend. Vervolgens vlakt de trend in het percentage vrouwelijke afstudeerders af. Het hoge aandeel vrouwelijke afstudeerders correspondeert met een nagenoeg even hoog aandeel vrouwelijke instromers op de arbeidsmarkt. Het aandeel vrouwelijke dierenartsen op de arbeidsmarkt is echter op dit moment nog een stuk lager dan het aandeel vrouwen in de instroom. Het arbeidsaanbod resulteert immers uit de gecumuleerde instroom uit het verleden en die bestond nog voor een groter deel uit mannen. Naarmate oudere cohorten dierenartsen met pensioen gaan en nieuwe cohorten dierenartsen de arbeidsmarkt opstromen zal ook het aandeel vrouwelijke dierenartsen richting de 80% bewegen.

Figuur 3.6: Aandeel vrouwelijke afstudeerders stijgt van bijna nul naar ruim 80%



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy

3.1.4 Instroom vanuit andere landen dan Nederland en België

Dierenartsen die een diploma binnen de EU hebben behaald zijn bevoegd om in Nederland aan de slag te gaan. Voor opleidingen buiten de EU vindt een beoordeling plaats. Per 1 januari 2022 wordt deze beoordeling gedaan door de Commissie Buitenlands Gediplomeerde Diergeneeskundigen (CBGD). Voorheen werd deze beoordeling gedaan door de Faculteit Diergeneeskunde van de Universiteit Utrecht.[43] Hiervoor is een lijst opgesteld met opleidingen Diergeneeskunde uit niet-EU-lidstaten die voldoen aan de vereisten voor een Nederlandse toelating. Indien een opleiding niet op de lijst staat vermeld, dan verricht de CBDG een beoordeling op individuele basis.

De totale instroom vanuit andere EU-landen was in de afgelopen jaren ongeveer gelijk aan 160 dierenartsen per jaar.[44]

Bij de NVWA zijn in 2021 ruim zestig fulltime dierenarts-inspecteurs uit EU-landen ingestroomd. De buitenlandse dierenartsen volgen naast een reguliere interne opleiding van 9 maanden (inclusief een stage van 200 uur) Nederlandse taal- en cultuurtrainingen. Ook bij (ketens van) klinieken worden mogelijkheden onderzocht om dierenartsen uit het buitenland in te laten stromen. Tot nu toe is deze instroom beperkt. Taal vormt hierbij de belangrijkste barrière.

3.2 Uitstroom en doorstroom

Uitstroom uit het beroep van dierenarts vindt grotendeels plaats op twee momenten in de carrière: in de eerste jaren na afstuderen en bij pensionering. In de jaren daartussen kan ook sprake zijn van uitstroom, maar dat betreft waarschijnlijk een kleine groep. Exacte cijfers over de uitstroom ontbreken helaas. De combinatie van een aantal bronnen geeft wel een indruk over de uitstroom van praktijkdierenartsen. Naast de uitstroom van praktijkdierenartsen en de redenen hiervoor gaat deze paragraaf in op de doorstroom van praktijkdierenartsen naar dierenartsberoepen buiten de praktijk.

3.2.1 Uitstroom uit de praktijk

Uitstroom onder praktijkdierenartsen in de eerste jaren na afstuderen is eerder onderzocht via een enquête die tussen 2009 en 2014 afstudeerden aan de Universiteit Utrecht.[45] Volgens dit onderzoek was gemiddeld 16,8 procent van de afgestudeerde dierenartsen na vijf jaar uitgestroomd uit het beroep van praktijkdierenarts. Ter vergelijking: voor huisartsen wordt het uitstroompercentage na vijf jaar op ongeveer 6% geschat.[46]

Ook de jaarverslagen van de Stichting Pensioenfonds Dierenartsen (SPD) geven een indruk van de uitstroom uit de praktijk. De 'bruto uitstroom' is te herleiden uit het 'ontslag met premievrije aanspraak' (kolom 1 in Tabel 3.3). Dit betreft gemiddeld 230 dierenartsen per jaar, ofwel circa 5%. Dit cijfer geeft echter een overschatting van de jaarlijkse uitstroom uit de praktijk, omdat een aantal dierenartsen de praktijk tijdelijk verlaat en na verloop van tijd weer terugkeert. Het aantal herintredende dierenartsen betreft gemiddeld 110 personen per jaar (kolom 2). Nemen we de 'netto uitstroom' van 120 dierenartsen als basis, dan is de jaarlijkse uitstroom uit de praktijk gelijk aan 2,7%. Deze

43 Zie Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 28 286, nr. 1230.
44 Bron: CIBG. Het gaat hier strikt genomen om de Europese Economische Ruimte (EER) – dat wil zeggen de EU-landen en Liechtenstein, Noorwegen en IJsland – en Zwitserland.
45 Zie Sonneveld et al. (2022).
46 Zie Capaciteitsorgaan (2019). Bij deze vergelijking geldt wel de belangrijke kanttekening dat huisartsen een driejarige vervolgopleiding doen. Dit kan mede verklaren waarom de uitstroom bij huisartsen lager is dan bij dierenartsen.

netto uitstroom is ongeveer even groot als de uitstroom uit de praktijk in de eerste vijf jaar na het afstuderen.[47] Deze vergelijking suggereert dat de uitstroom in de eerste vijf jaar na afstuderen bepalend is voor de totale uitstroom.

Het aantal dierenartsen dat jaarlijks met pensioen gaat is in de laatste jaren ongeveer gelijk aan 100, ofwel 2,3% per jaar (kolom 3 in Tabel 3.3).

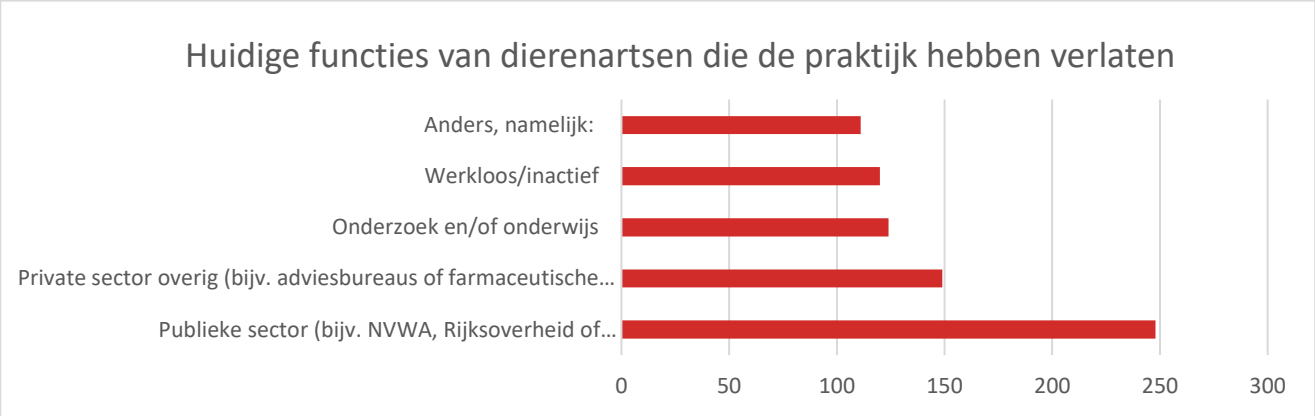
Tabel 3.3: Uitstroom uit de praktijk ongeveer constant

jaar	(1) ontslag met premievrije aanspraak	(2) herintreders	(3) ingang pensioen
2015	238	117	118
2016	233	115	101
2017	223	99	113
2018	220	95	108
2019	240	104	76
2020	240	130	95

Bron: Jaarverslagen SPD, 2016-2020

Uitstroom uit de praktijk betekent vaak niet uitstroom uit het beroep van dierenarts. Dierenartsen die de praktijk verlaten stromen vaak door naar 'dierenartsberoepen' in de publieke of private sector (Figuur 3.7). Slechts 15% van de uitstromers verlaat de arbeidsmarkt voor dierenartsen (de categorie "Anders, namelijk"). Daarnaast is 16% werkloos of inactief. Een deel van die laatste groep blijft mogelijk als werkzoekende beschikbaar op de arbeidsmarkt voor dierenartsen (doorstroom). Een ander deel – namelijk diegenen die niet actief op zoek zijn naar werk én er niet voor beschikbaar zijn, zie paragraaf 2.1 – maakt geen deel meer uit van de arbeidsmarkt voor dierenartsen.

Figuur 3.7: Circa 70 procent van de dierenartsen die de praktijk verlaten blijft actief op de arbeidsmarkt voor dierenartsen.



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy

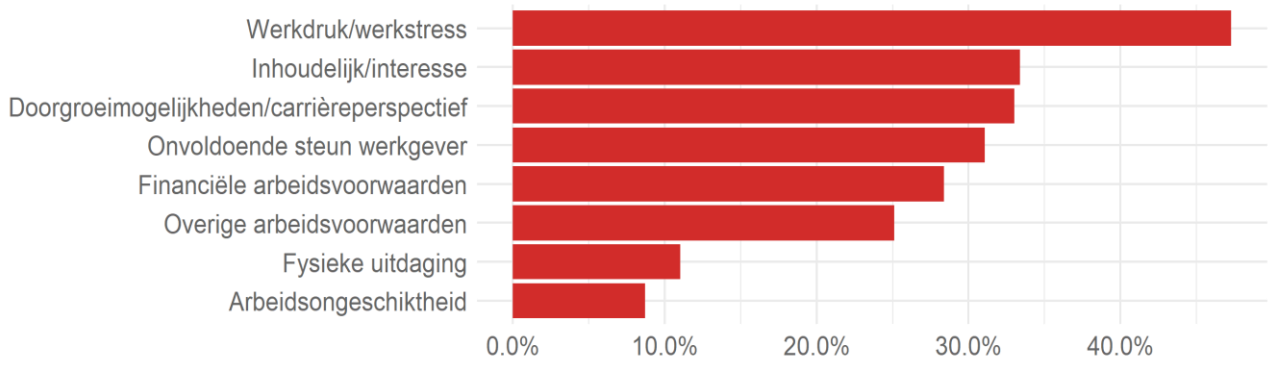
47 Zie Sonneveld et al. (2022). De 16,8% uitstroom die Sonneveld et al. (2022) rapporteren heeft betrekking op de eerste vijf jaar na afstuderen. Als het aandeel van de jongste vijf jaarcohorten in de totale populatie dierenartsen gelijk is aan 1/8, dan vertaalt zich deze uitstroom naar 2,1% van de hele populatie (=16,8% x 1/8). Als het aandeel 1/6 is, dan vertaalt zich deze uitstroom naar 2,8% van de totale populatie (=16,8% x 1/6). In beide gevallen is het verschil met 2,7% beperkt. Dit betekent dat het leeuwendeel van de uitstroom uit de praktijk plaatsvindt in de eerste vijf jaar na afstuderen.

3.2.2 Redenen voor vervroegde uitstroom uit de praktijk

Uit nog te publiceren onderzoek van de Universiteit Utrecht blijkt dat tussen 2009 en 2020 het aandeel praktijkdierenartsen in Nederland dat binnen vijf jaar na afstuderen weer uitstroomt varieert tussen de 10 en 25 procent. De belangrijkste redenen om te stoppen zijn de balans tussen werk en privéleven, de beloning, hoge werkdruk en onvoldoende ervaren steun van de werkgever.[48] Dit onderzoek is uitgezet onder alle dierenartsen die tussen 2009 en 2019 zijn afgestudeerd aan de Faculteit Diergeneeskunde in Utrecht, hun loopbaan begonnen in een dierenartsenpraktijk en de praktijk binnen tien jaar na afstuderen weer verlieten.

De resultaten uit het online onderzoek komen goed overeen met eerder academisch onderzoek.[49] In beide onderzoeken komen werkdruk en werkstress naar voren als belangrijke beweegredenen om de praktijk te verlaten. Werkdruk en werkstress worden door bijna de helft van de uitstromende praktijkdierenartsen in het online onderzoek genoemd als aanleiding om de praktijk te verlaten (Figuur 3.8). Een tweede overeenkomst tussen beide onderzoeken is dat uitstroom doorgaans samenhangt met een combinatie van factoren. In het online onderzoek heeft 68 procent van de respondenten meer dan één antwoord aangevinkt.

Figuur 3.8: Dierenartsen die de praktijk verlaten hebben hier vaak meerdere redenen voor



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy; N=518. Meerdere antwoorden per respondent zijn mogelijk. Hierdoor telt het totaal op tot meer dan honderd procent; "Wat waren voor u de belangrijkste redenen om te stoppen als dierenarts in een praktijk?"

3.2.3 Werkdruk en werkstress

Praktijkdierenartsen geven vaak aan veel stress te ervaren bij de uitoefening van hun beroep (Emmett et al., 2019). Een vergelijking van stressniveaus met andere (medische) beroepen ontbreekt. Wel wordt regelmatig naar verhoogde stressniveaus gewezen als oorzaak voor verhoogde suïcide onder praktijkdierenartsen (Bartram et al., 2010). In het Verenigd Koninkrijk vindt suïcide drie keer vaker plaats onder dierenartsen dan onder andere beroepsgroepen (Platt et al., 2010). Werkgerelateerde stress leidt vaker tot suïcide wanneer dierenartsen ervaren dat hun ervaring en competenties als praktijkdierenarts niet of lastig inzetbaar zijn voor alternatieve beroepen en loopbanen (Crane et al., 2016).

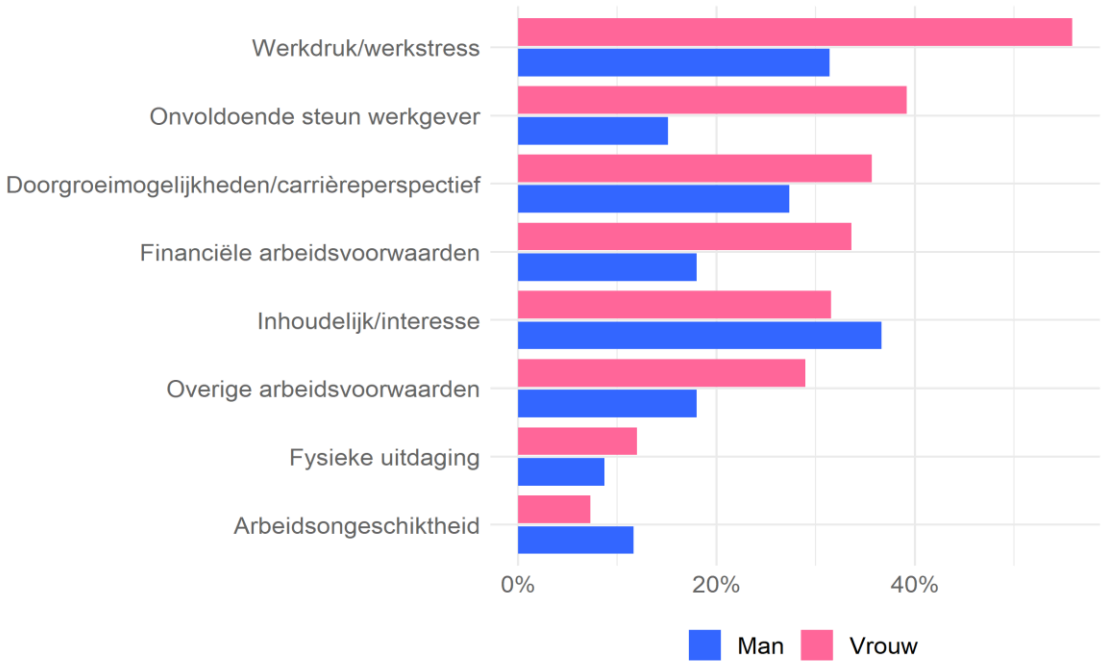
Eerdere studies (Shirangi et al, 2018; Hatch et al, 2011) laten zien dat vrouwelijke dierenartsen meer stress ervaren dan hun mannelijke collega-artsen. Emmett et al. (2019) signaleren de prijs die vrouwelijke dierenartsen hiervoor betalen in termen van gezondheid. Vrouwelijke dierenartsen vertonen vaker dan anderen negatieve coping-mechanismen, zoals escapisme en middelenmisbruik. Doordat het vrouwelijk aandeel in het totale arbeidsaanbod stijgt,

48 Zie Sonneveld et al. (2022).
49 Zie Sonneveld et al. (2022).

is de uitwerking van de werktevredenheid op vroegtijdige uitstroom sterker dan wanneer de v/m-verdeling gelijk was gebleven. Zo leidt de feminisering[50] van de sector tot een hogere uitstroom (Ter Loo, 2021).

Dit zien we terug in de resultaten van het online onderzoek: voor meer dan de helft van de vrouwelijke dierenartsen waren werkdruk en werkstress primaire redenen om de praktijk te verlaten (Figuur 3.9). Voor mannelijke dierenartsen die de praktijk verlieten speelden werkdruk en werkstress in ruim drie op tien gevallen een primaire rol.

Figuur 3.9: Bijna de helft van de vrouwelijke dierenartsen die de praktijk verlieten deed dit mede door de werkdruk en werkstress.



Bron: Online onderzoek SEO/ Geelen Consultancy; N=518; meerdere antwoorden per respondent zijn mogelijk. Hierdoor telt het totaal op tot meer dan honderd procent; "Wat waren voor u de belangrijkste redenen om te stoppen als dierenarts in een praktijk?"

De samenhang tussen geslacht en ervaren werkdruk manifesteert zich breder dan alleen onder de uitstromers. Vrouwen geven in het algemeen vaker dan mannen aan dat zij een hoge werkdruk ervaren (Tabel 3.4). Gemiddeld geven vrouwen de werkdruk en werkstress een rapportcijfer van 4,9, waar mannen het niveau gemiddeld met een 5,6 waarderen. Dit verschil is statistisch significant. Een eenvoudige statistische test (Pearson chikwadraat) verwerpt de hypothese dat dit verschil tussen mannen en vrouwen aan toeval is toe te schrijven.

Tabel 3.4: Vrouwen ervaren meer werkdruk

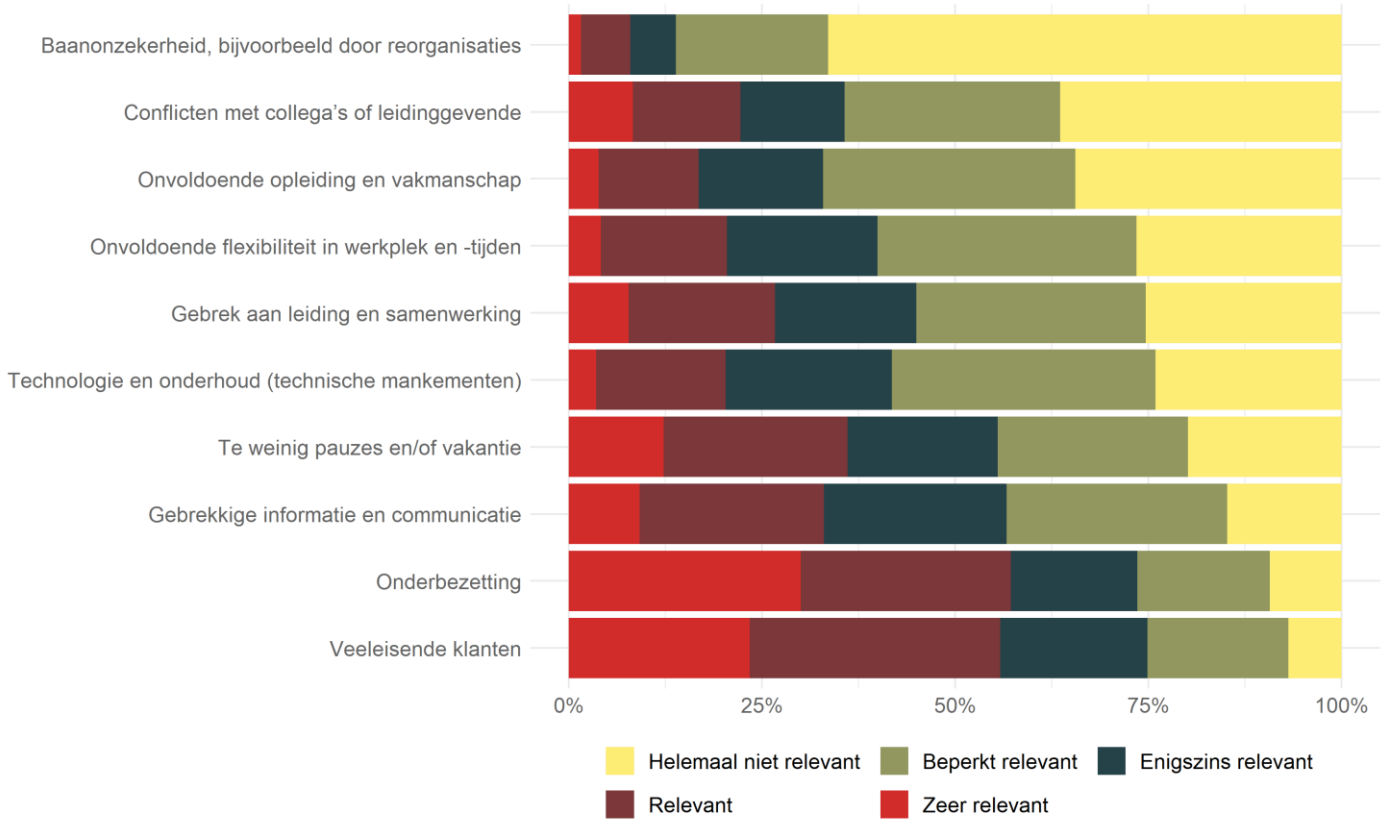
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Man	3%	9%	13%	10%	9%	10%	18%	17%	7%	4%
Vrouw	5%	12%	15%	12%	12%	10%	15%	15%	4%	1%

Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy; N=2531. "Hoe waardeert u de werkdruk van uw huidige functie? Geef een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 = Veel werkdruk en 10 = Geen werkdruk"

50 Onder feminisering verstaan we een groei van het aandeel vrouwen dat werkzaam is als dierenarts.

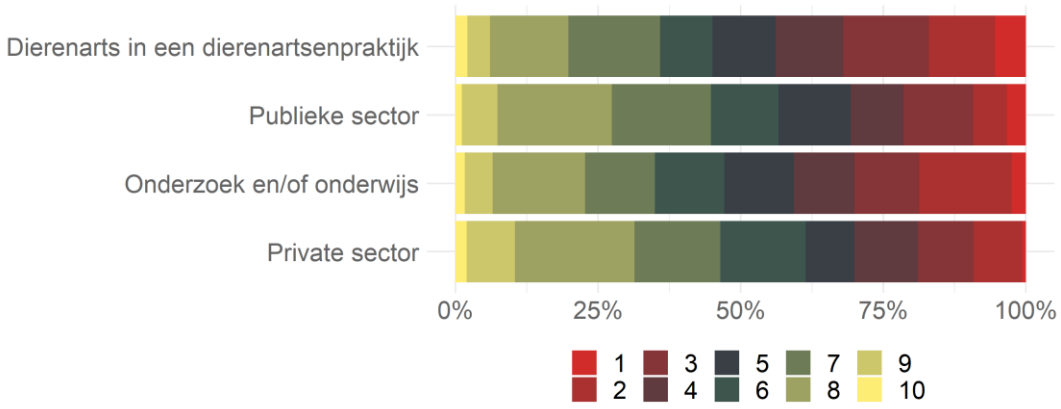
Onderbezetting en veeleisende klanten leiden voor het merendeel van de respondenten in het online onderzoek tot werkdruk en werkstress (Figuur 3.10). Veeleisende klanten zijn voornamelijk van toepassing voor praktijkdierenartsen. Specifiek voor deze groep is dit aspect dus nog relevanter dan Figuur 3.10 laat zien.

Figuur 3.10: Onderbezetting en veeleisende klanten zijn relevante factoren die bijdragen aan de werkdruk en werkstress van dierenartsen.



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy; N=2274; *"Verschillende factoren kunnen een bijdrage leveren aan werkdruk en werkstress. Kunt u op een schaal van 1, helemaal niet relevant tot en met 5, zeer relevant aangeven in hoeverre de volgende factoren een relevante bijdrage leveren aan uw werkdruk/werkstress?"*

Figuur 3.11: Ervaren werkdruk naar sector



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2464; "Hoe waardeert u de werkdruk van uw huidige functie? Geef een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 = Veel werkdruk en 10 = Geen werkdruk."

De ervaren werkdruk door dierenartsen is het hoogst voor diegenen die werkzaam zijn in de praktijk en in het onderzoek en onderwijs (Figuur 3.11). Deze sectoren laten vergelijkbare scores zien. In de overige publieke en private sector ervaart men een lagere werkdruk.

In de open antwoorden van het online onderzoek wordt de werkdruk voor praktijkdierenartsen meermaals beschreven als "immens" en "extreem". In de meeste gevallen beschrijven respondenten een combinatie van factoren die gezamenlijk leiden tot hoge druk en stress. Respondenten beschrijven bij de open vragen dat werkdagen lang en onregelmatig zijn. Er is vaak weinig tot geen tijd voor intervisie of overleg, laat staan pauzes. Daarbij is vaak sprake van oproepdiensten die bovenop de reguliere werkweek komen. Men beschrijft ook de mentale druk die wordt veroorzaakt door onzekerheid of faalangst als gevolg van hoge eisen en verwachtingen, emotionele uitputting door de emoties van de eigenaren, een groot verantwoordelijkheidsgevoel en continue aanwezigheid van het werk in het hoofd. De hoge eisen en verwachtingen worden deels ervaren door druk en perfectionisme van zichzelf en deels door mensen om de dierenartsen heen zoals de eigenaren en collega's/werkgevers. Dierenartsen lopen in de praktijk ook aan tegen confrontaties en negatieve ervaringen met diereigenaren en kampen soms met negatieve beeldvorming van de dierenarts. Regelmatig wordt benoemd dat geld in de weg staat voor eigenaren, waardoor niet de best passende behandeling voor het dier gekozen kan worden. Het vak zou zo te commercieel worden, in plaats van dat het welzijn van het dier op nummer één staat. Ook benoemen meerdere respondenten dat zij gezien worden als geldwolven, terwijl zij zelf ervaren dat ze enorm worden onderbetaald. Er is weinig waardering voor het vak en eigenaren lijken geen idee te hebben van alles wat bij het beroep komt kijken. Er is vaak discussie over de rekening en het verdedigen van zichzelf wordt als een last ervaren. Termen als onvriendelijk, energievretend, veeleisend en lastig worden dan ook meermaals gebruikt om eigenaren te omschrijven. Er wordt aangegeven dat men hier als diergeneeskundestudent onvoldoende op is voorbereid tijdens de studie.

Parallel spelen ontwikkelingen van toegenomen mondigheid van eigenaren en de opkomst van de 'claimcultuur'. Dierenartsen ervaren druk om te voldoen aan de hoge standaarden en eisen van de klant. Dit wordt verder versterkt door de opkomende dreiging van claims. De druk rondom juridische aansprakelijkheid speelt niet alleen bij dierenartsen werkzaam in de praktijk. In een recente uitspraak van het veterinair beroepscollege inzake de stichting Animal Rights zijn vier NVWA-dierenartsen veroordeeld.[51] Organisaties met een dierenwelzijnsdoelstelling kunnen hiermee klachten indienen tegen dierenartsen. Dierenartsen worden voor het tuchtcollege gedaagd door dierenwelzijnsorganisaties. Dit kan een reden zijn voor uitstroom uit het vak, aldus een respondent. Ook in de diepte-interviews werd dit genoemd.

Respondenten benoemen ook dat het werken in de praktijk soms als productiewerk voelt. Door de grote hoeveelheid patiënten achter elkaar, ontbreekt het aan tijd om kwalitatief hoge dienstverlening aan te bieden. Een respondent beschrijft: "het voelt alsof je de hele dag een marathon aan het lopen bent". Een deel geeft aan dit te ervaren sinds de opkomst van ketens, wat de diergeneeskunde commerciëler lijkt te maken.

De hoge werkdruk die uit de genoemde punten voortkomt leidt bij sommigen tot chronische oververmoeidheid, zelfs na een 'slechts' vierentwintig uur durende werkweek, burn-out klachten, depressieve gevoelens en verminderd werkplezier. "Het werk kost meer energie dan dat het oplevert." De grote werkdruk geldt ook op fysiek gebied, wat ook voor een deel van de respondenten reden was om te stoppen in de praktijk. Bij blessures of ziekte kunnen sommige werkzaamheden als praktijkdierenarts niet worden uitgevoerd, terwijl dit bij andere functies geen beperking hoeft te zijn.

51 https://nos.nl/artikel/2383649-nvwa-dierenartsen-op-vingers-getikt-om-dieronvriendelijke-varkenstransporten

3.2.4 Inhoud van het beroep en interesse

Een derde van de respondenten in het online onderzoek die de praktijk verlieten deed dit met het oog op de inhoud en interesse. Inhoud en interesse spelen ook mee in het besluit om überhaupt niet aan de slag te gaan in de praktijk. In de open antwoorden van het online onderzoek hebben respondenten aangegeven niet voor de praktijk gekozen te hebben omdat na het volgen van de studie diergeneeskunde hun beeld van praktijkdierenarts niet paste bij hun interesse, of het nooit de ambitie geweest is om de praktijk in te gaan. Na het volgen van de opleiding is er meer mogelijk dan alleen praktijkdierenarts worden en gedurende de studie kan men zich hierin ook verdiepen.

Voorbeelden van termen die genoemd worden over het beroep van praktijkdierenarts en hierom voor een andere richting te kiezen zijn saai, eentonig, repetitief, beperkt, weinig verdiepend en niet uitdagend. Velen noemen dan ook dat hun interessegebied breder is en meer in de richting ligt van het wetenschappelijk onderzoek, vakinhoudelijke differentiatie, bestuur en beleid, preventie of de maatschappij. Er wordt gezegd dat met de kennis die wordt opgedaan tijdens de studie er ander nuttig, belangrijk en goed toepasselijk werk mogelijk is dan alleen praktijkdierenarts worden.

3.2.5 Doorgroeimogelijkheden en carrièreperspectief

Bij een derde van de respondenten die de praktijk verlieten, speelde (het gebrek aan) doorgroeimogelijkheden en carrièreperspectief een primaire rol in het besluit de praktijk te verlaten. Doorgroei betreft salaris, managementfuncties of diens plek in een maatschap. Respondenten benoemen ongelijke verhoudingen tussen personen in loondienst en maten van de praktijk. Daarnaast wordt er ook gesproken over weinig specialisatiemogelijkheden en persoonlijke ontwikkeling. Respondenten hebben behoefte aan het uitbreiden van hun capaciteiten en expertise. Het ontbreekt echter aan tijd en financiële middelen. Dit draagt bij aan de onzekerheid over de eigen capaciteiten, en terughoudendheid om specifieke gevallen of uitdagingen aan te nemen. Uiteindelijk doet men daardoor veel routinewerk omdat men zich niet kan specialiseren voor bepaalde kansen die zich voordoen. Hierdoor wordt de intellectuele uitdaging gemist. Verder noemen sommigen dat er weinig doorgroeimogelijkheden zijn wat betreft de ontwikkeling van diergeneeskunde in de toekomst. Zo wordt er te weinig aandacht besteed aan innovatie, preventieve diergeneeskunde en de sector in zijn geheel. De interesse voor het werken in de praktijk neemt dus grotendeels af doordat het werk als routinematig wordt ervaren en men te weinig mogelijkheden ziet hier verandering in te brengen in de huidige baan.

3.2.6 Onvoldoende steun werkgever

In het online onderzoek benoemt 31 procent van de praktijkverlaters onvoldoende steun door de werkgever als een van de belangrijkste redenen om de praktijk te verlaten. In de open antwoorden lichten respondenten hun ervaringen toe.

Een deel van de respondenten geeft aan dat zij onvoldoende begeleid worden als net beginnend dierenarts. Men ervaart de stap tussen opleiding en praktijk als te groot, door een gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever. Daarnaast benoemen respondenten dat ze onvoldoende waardering vanuit de werkgever ervaren, en een teamgevoel mist in de praktijk. Dit zijn omstandigheden die per praktijk verschillen. Een aantal respondenten geven aan dat ze door over te stappen naar een andere praktijk, zich nu wel voldoende gesteund en gewaardeerd voelen. Het werkgeverschap is dan niet langer een reden om te stoppen als praktijkdierenarts.

'Niet iedere dierenarts is een geboren werkgever', geven meerdere respondenten aan. Daar waar praktijkeigenaren sterk focussen op de inhoud van het vak dierenarts, kunnen zij onvoldoende aandacht hebben voor het werkgeverschap. In potentie zou de ketenvorming in de markt hier een oplossing voor kunnen bieden. Met een grotere schaal en meer middelen, zijn zij in de positie om te investeren in een professioneel HR-beleid. Toch zien we in het online onderzoek dat dierenartsen die bij een van de ketens werkzaam zijn, een gebrek aan leiding en samenwerking significant vaker als een (zeer) relevante factor ervaren omtrent de werkdruk- en werkstress. Daarnaast ervaren zij ook significant vaker gebrekkige informatie en communicatie als reden voor een hogere werkdruk en werkstress. Gemiddeld genomen ervaren dierenartsen bij de ketens ook een hogere werkdruk en werkstress dan dierenartsen die in andere praktijken werken. Dit verschil is echter niet significant.

3.2.7 Beloning

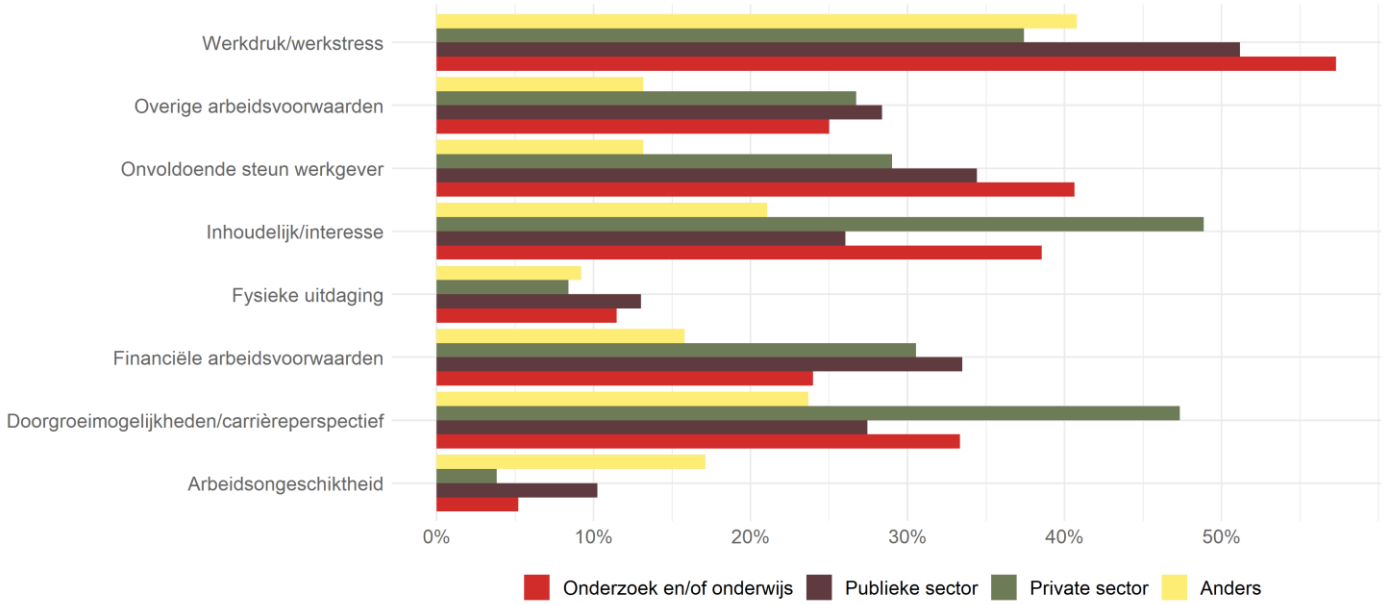
Voor 28 procent van de respondenten die de praktijk verlieten voor een ander werkgebied, waren de financiële voorwaarden (een van de) belangrijkste reden(en) om de praktijk te verlaten. Diergeneeskundige behandelingen worden afgerekend in een vrije markt, met een verzekeringsgraad van slechts zes procent. In de interviews benadrukken gesprekspartners dat 'de klant uiteindelijk de rekening betaalt'. Bovendien is de klant hier niet altijd toe in staat. In het verlengde van het gesprek over salaris speelt zodoende een moreel-ethische discussie over de betaalbaarheid van diergeneeskundige zorg. Deze vindt ook weerklank in het maatschappelijk debat.[52] Als gevolg wordt het dierenartsen in de praktijk vaak verweten wanneer ze over de vergoeding beginnen. Dit geldt met name voor dierenartsen in de eerstelijnszorg.

Dit beeld wordt bevestigd in de open antwoorden van het online onderzoek. Respondenten geven aan dat het salaris überhaupt laag is voor een WO-opleiding, ook nog eens een zeer intensieve, en men soms te maken heeft met financiële onzekerheid. De ervaren disbalans tussen beloning en inspanning is nog veel sterker voor het werk in de praktijk. Respondenten geven aan dat de hoogte van het salaris uit verhouding is met de omstandigheden van het beroep. Zo wordt de enorm hoog ervaren werkdruk en -stress als een van deze factoren benoemd. Daarnaast geven respondenten aan dat overuren en oproepdiensten niet (geheel) uitbetaald worden en er een slechte compensatie is voor weekenddiensten. Hier bijkomend heeft men de maandag na een weekenddienst vaak weer dienst.

In andere werkvelden binnen de arbeidsmarkt voor dierenartsen zijn de financiële voorwaarden doorgaans gunstiger. Voorbeelden zijn farmaceutische bedrijven in het private veld, en de NVWA in het publieke veld. In deze sectoren vormen de beloningen juist een 'pull factor', aldus respondenten (Figuur 3.12). Respondenten die de praktijk verlieten voor een baan in de private sector deden dit in belangrijke mate om meer carrièreperspectief te krijgen. Bij uitstroom naar onderwijsfuncties was werkdruk doorgaans een belangrijke 'push factor'.

52 Zo blijkt ook uit de Kamervragen van 24 februari 2022. Zie: Antwoorden Kamervragen over 'de enorm hoge kosten bij spoedhulp voor huisdieren' | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

Figuur 3.12: Redenen voor uitstroom uit de praktijk hangen samen met uitstroomsector



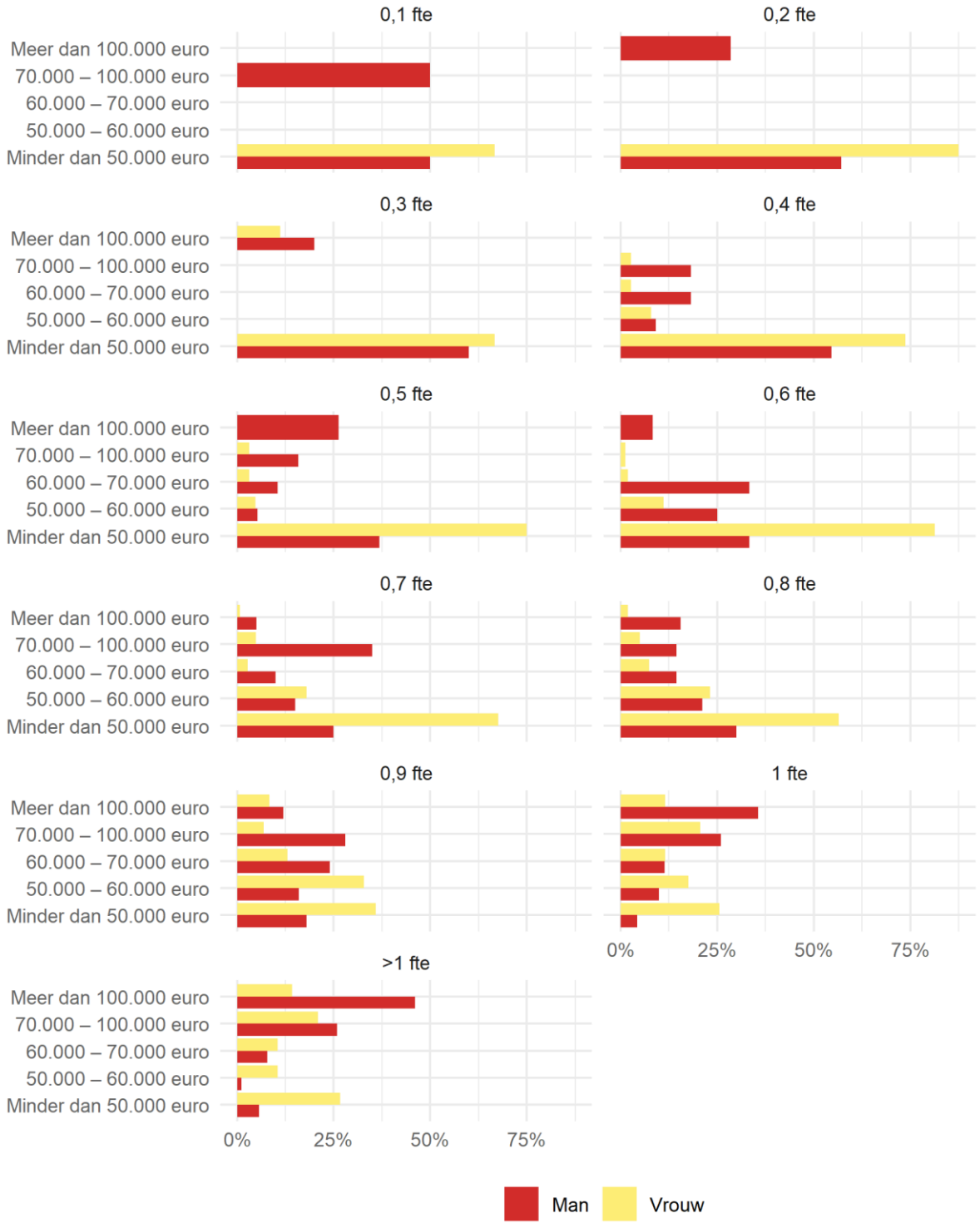
Bron: Online onderzoek SEO/ Geelen Consultancy; ; N=518. Meerdere antwoorden per respondent zijn mogelijk. Hierdoor telt het totaal op tot meer dan honderd procent; "Wat waren voor u de belangrijkste redenen om te stoppen als dierenarts in een praktijk?"

In het online onderzoek werd respondenten ook gevraagd een inschatting te maken van de bruto jaarinkomsten. Voor de vraag en aanbod van dierenartsen is de prijs van betaald werk (loon) een belangrijk mechanisme. Verschillen in beloning voor arbeidsmarktparticipanten met verschillende kenmerken zijn instructief om eventuele knelpunten te ontwaren op de markt.

Een opvallende observatie is het inkomensverschil tussen mannelijke en vrouwelijke praktijkdierenartsen. Onder de respondenten van het online onderzoek verdienen vrouwelijke dierenartsen doorgaans minder dan mannelijke dierenartsen. Dit is een verschil dat algemener optreedt op de arbeidsmarkt en samenhangt met het gemiddeld hoger aantal gewerkte uren per week door mannelijke werknemers. Een tweede verklaring is leeftijd: mannelijke dierenartsen zijn gemiddeld ouder dan vrouwelijke dierenartsen (cohorteffect). Onder respondenten in het online onderzoek was de gemiddelde leeftijd voor mannen 51 jaar en voor vrouwen 41 jaar.

De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen blijven echter bestaan wanneer we corrigeren voor het aantal gewerkte uren en voor leeftijd. Een uitsplitsing van de inkomens van dierenartsen laat zien dat vrouwen gegeven hun aantal gewerkte uren minder verdienen dan hun mannelijke collega's (Figuur 3.13). Ook een nadere analyse met behulp van een *ordered logit model* laat zien dat vrouwen minder verdienen dan mannen (zie Bijlage C). Vrouwelijke praktijkdierenartsen verdienen vaker minder dan 50 duizend euro en minder vaak meer dan 70 duizend euro, gecorrigeerd voor hun leeftijd en deeltijdfactor. Dit heeft mogelijk belangrijke beleidsimplicaties voor de arbeidsmarkt voor dierenartsen, afhankelijk van de verklaring voor dit beloningsverschil. Een minder uitgesproken opstelling in loononderhandelingen onder vrouwelijke werknemers, in combinatie met de naar verwachting verdere toename van het aandeel vrouwelijke dierenartsen kan leiden tot een minder scherp afgesteld prijsmechanisme en een meer persistent tekort aan dierenartsen (Leibbrandt & List, 2015). Een andere mogelijke verklaring is dat vrouwelijke dierenartsen vaker in loondienst werken en minder vaak lid zijn van een maatschap. In dat geval is er minder reden tot zorg over de ongelijke beloning van arbeid, omdat het ongelijksoortige arbeid betreft.

Figuur 3.13: Vrouwelijke praktijkdierenartsen verdienen minder, ook aangepast voor gewerkte fte



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen Consultancy. "Wat waren uw bruto jaarinkomsten over het afgelopen boekjaar?"; N=1918

4 Vooruitblik

De toekomstige groei van de vraag naar dierenartsen hangt grotendeels samen met de stijgende welvaart, technologische ontwikkeling en meer gezelschapsdieren. De groei van het arbeidsaanbod hangt minder samen met autonome trends en is juist sterk afhankelijk van beleidskeuzes. In afwezigheid van nieuw beleid en aanpassingen in de beloning van dierenartsen is twee van de vier scenario's tot 2040 sprake van een tekort aan dierenartsen. Dit tekort is het sterkst voor gezelschapsdierenartsen.

4.1 Autonome trends vergroten arbeidsvraag

De vraag naar dierenartsen wordt sterk gedreven door een aantal autonome trends met technologische, sociaal-culturele, economische en demografische achtergronden. Deze trends zijn afgeleid van de analyses in de voorgaande hoofdstukken en interviews.

Als gevolg van **technologische ontwikkeling** ontstaan steeds meer zorgmogelijkheden voor dieren. Hier is sprake van een vergelijkbare ontwikkeling als in de humane zorg. Nieuwe behandelmethoden, nieuwe medicijnen en nieuwe apparaten leiden ertoe dat meer zorg kan worden geboden. In de toekomst kan vaker op afstand worden geopereerd en kunnen consults worden gehouden via videobellen. Gechipte huisdieren kunnen in de toekomst steeds meer inzicht bieden in de (on-)gezondheid van gezelschapsdieren. Hierdoor ontstaat meer vraag naar dierenartsen. Voor een deel kan ook sprake zijn van arbeidsbesparende technologische ontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan een app, die door een hondenbezitter kan worden geraadpleegd bij kleinere kwalen. We verwachten echter dat deze ontwikkeling naar verhouding beperkt is en dat nieuwe technologieën per saldo zullen leiden tot een stijging van de vraag naar dierenartsen.

Het **aantal gezelschapsdieren** hangt onder andere samen met welvaart en de leeftijdssamenstelling van de bevolking. Door de stijgende welvaart kunnen huishoudens het zich vaker veroorloven om gezelschapsdieren in of om het huis te nemen. Doordat mensen vaker thuiswerken wordt het gemakkelijker om betaald werk te combineren met een huisdier. Ook hierdoor stijgt het aantal gezelschapsdieren.[53] De vergrijzende samenleving leidt er bovendien toe dat steeds meer huishoudens een hond, kat of ander huisdier nemen. Tegenover de stijging van het aantal gezelschapsdieren staat een daling van het aantal landbouwhuisdieren.[54]

Welvaartsgroei leidt ertoe dat huishoudens en bedrijven meer geld kunnen uitgeven aan de zorg voor dieren. Volgens het CPB groeit de economie tot 2030 met circa 1% per jaar.[55] Door de inkomensgroei kunnen huishoudens meer besteden. Door de veranderende maatschappelijke normen zijn zij ook steeds vaker bereid om dit te doen.[56] Een kanttekening hierbij is dat een substantiële groep huisdierbezitters met een laag inkomen niet in staat is om

53 Zie https://www.nvg-diervoeding.nl/nieuws/coronacrisis-zorgt-voor-piek-in-huisdierenbezit/
54 De daling van het aantal landbouwhuisdieren hangt sterk samen met overheidsbeleid en is daarom slechts in beperkte mate een autonome trend.
55 Zie Adema en van Tilburg (2019).
56 Zie bijvoorbeeld https://www.bls.gov/ooh/healthcare/veterinarians.htm#tab-6.

meer of duurdere zorg af te nemen, maar dat er toch ethische en maatschappelijke druk is om deze zorg te verlenen. Op geaggregeerd niveau verwachten we echter dat sprake is van een seculiere trend van een hogere zorgvraag als gevolg van gemiddeld genomen meer koopkracht per huishouden en een hogere betalingsbereidheid door bedrijven.

Er ontstaat steeds meer **differentiatie** tussen verschillende functies voor dierenartsen en ook paraveterinairen. Subdisciplines zoals tandheelkunde, radiologie en dermatologie worden in de diergeneeskunde steeds meer gangbaar. Groepen dierenartsen richten zich vaker specifiek op voedselveiligheid, vaccinatie en andere vormen van preventie, toezicht, administratie of de bedrijfskundige kant van de dierenartsenpraktijk. Paraveterinairen kunnen zich vaker toeleggen op een aantal specifieke behandelingen, die nu nog soms door dierenartsen worden uitgevoerd. Deze differentiatietrend kan de efficiëntie versterken. Dierenartsen raken sterker gespecialiseerd, worden daardoor beter en sneller in hun vak en kunnen soms ook goedkoper te werk gaan (bijvoorbeeld doordat een apparaat vaker wordt gebruikt). Hierbij speelt ketenvorming een belangrijke rol: door de grotere schaal is meer specialisatie binnen de organisatie mogelijk. Als gevolg van deze trend gaan dierenartsen vaker binnen een groter geheel samenwerken. Dat kan in een cluster van gerelateerde diensten (bijvoorbeeld: tandheelkunde) of in een 'diergezondheidscentrum' waar meerdere gedifferentieerde diensten elkaar juist aanvullen. Een dergelijke ontwikkeling is eerder waargenomen in de humane zorg. Een keerzijde van meer differentiatie is dat de afstand *tussen gebieden* wordt vergroot. Hierdoor wordt mobiliteit tussen verschillende werkgebieden moeilijker dan voorheen.

De vraag naar **toezichthoudende** dierenartsen stijgt steeds verder. De intensiteit van het toezicht stijgt door nieuwe wet- en regelgeving, de Brexit, maatschappelijke wensen ten aanzien van volksgezondheid en dierenwelzijn en het voorkomen van virussen en infectieziekten die op de mens kunnen overspringen.

4.2 Zonder nieuw beleid en beloningsaanpassingen is het aanbod relatief stabiel

We ontwaren een drietal autonome trends die vooral van invloed zijn op de *samenstelling* van het arbeidsaanbod. Het *volume* – het aantal dierenartsen dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt – lijkt weinig gevoelig te zijn voor technologische, sociaal-culturele, economische en demografische ontwikkelingen. Het arbeidsaanbodvolume wordt voornamelijk gedreven door beleid. In het bijzonder bepalen de numerus fixus en de toelatingstests aan de universiteiten van Utrecht en Gent goeddeels de instroom op de arbeidsmarkt. Uiteraard is hierbij de uitval tijdens de studie van belang – het verschil tussen de numerus fixus en het aantal studenten dat uiteindelijk hun Master behaalt. Voor het toekomstige arbeidsaanbod in fte's is de ontwikkeling van de deeltijdfactor van belang. Ook beschouwen we de trends voor de uitstroom en de verdeling over de differentiaties (werkgebieden) binnen het beroep dierenarts. Deze trends zijn afgeleid van de analyses in de voorgaande hoofdstukken en interviews.

De **deeltijdfactor** daalt in de komende decennia vanwege cohorteffecten. Onder de oudere cohorten van dierenartsen was deeltijdwerk minder gangbaar dan onder de nieuwe cohorten. Naarmate de oudere cohorten met pensioen gaan en worden vervangen door jonge cohorten, daalt de gemiddelde deeltijdfactor. Deze ontwikkeling hangt samen met het stijgende aandeel vrouwelijke dierenartsen (zie Figuur 2.6 in paragraaf 2.7). Het huidige aandeel vrouwen in het beroep dierenarts is thans ongeveer 2/3. Het aandeel vrouwen onder afstudeerders is 4/5 (zie Figuur 3.6 in paragraaf 3.1.3). Hierdoor verwachten we een cohortgewijze stijging van het aandeel vrouwen en daarmee een cohortgewijze daling van de deeltijdfactor in de richting van 0,8. Los van deze cohortgewijze

aanpassing verwachten we geen belangrijke veranderingen in de deeltijdfactor. De deeltijdfactor gegeven geslacht is in Nederland immers al decennia behoorlijk stabiel.[57]

Het aanbod van **gezelschapsdierenartsen** stijgt en het aandeel van landbouwhuisdierenartsen daalt. Een kleiner aandeel studenten kiest voor de afstudeerrichting landbouwhuisdieren, wat samenhangt met maatschappelijke discussies over de intensieve veehouderij, dierenwelzijn en -rechten. De vraag naar vlees daalt bovendien op termijn.[58] Het werkgebied gezelschapsdieren wint daarentegen steeds verder aan populariteit, mede omdat hier veel vraag naar is. Praktijkdierenartsen stappen vaker over van landbouw naar andere gebieden en sectoren. Een deel van deze dierenartsen stroomt door naar gezelschapsdieren. Hiervoor zijn andere vaardigheden nodig en daarom is er naast technische omscholing ook aandacht nodig voor persoonlijke begeleiding. In de huidige populatie dierenartsen is al zichtbaar dat de overstap van de afstudeerrichting landbouwhuisdieren naar differentiatie gezelschapsdieren vaak wordt gemaakt (en vice versa niet; zie paragraaf 3.1.2).

De **uitstroom** uit het beroep dierenarts kan licht stijgen, al is hier veel onzekerheid over. De uitstroom hangt onder andere samen met werkstress, werkdruk en (indien van toepassing) de houding van de werkgever (zie paragraaf 3.2.1).[59] Het laatste betreft onder andere de ervaren steun en de doorgroeimogelijkheden. Aan deze determinanten van de uitstroom zitten twee kanten. Enerzijds: wat is de objectieve ontwikkeling van de werkdruk, werkstress en de houding van de werkgever? En anderzijds: hoe ontwikkelen zich de maatschappelijke voorkeuren en percepties? Werkstress is voor praktijkdierenartsen vaak een gegeven. Bijvoorbeeld het euthanaseren van ernstig zieke dieren, het behandelen van mishandelde dieren en het geruststellen van zwaar gestreste huisdiereigenaren zijn voor de praktijkdierenarts vaak onvermijdelijke stresserende gebeurtenissen. Hiernaast houdt de objectieve ontwikkeling verband met de feitelijke krapte op de arbeidsmarkt. Die leidt tot meer werkdruk en werkstress. Maar in een krappe arbeidsmarkt zijn werkgevers wellicht bereid om hun werknemers meer te steunen en mee te denken over doorgroeimogelijkheden. We verwachten niettemin dat het eerste effect domineert, waardoor in de scenario's met krapte sprake is van een hogere uitstroom. De ontwikkeling van maatschappelijke voorkeuren en percepties is inherent moeilijk te voorspellen. Naast deze determinanten is sprake van een samenstellingseffect: de uitstroom stijgt doordat vrouwelijke dierenartsen vaker uitstromen en zij in de toekomst een groter aandeel in de populatie dierenartsen hebben.

4.3 Vier arbeidsmarktscenario's

4.3.1 Uitgangspunten

We stellen vier scenario's op voor de arbeidsmarkt voor dierenartsen – zowel praktijkdierenartsen als dierenartsen die niet in de praktijk werken (zie paragraaf 1.2). Ieder scenario is een consistente en plausibele beschrijving van de toekomst. Per gegeven scenario kunnen bestuurders en beleidsmakers afwegen wat het meest geschikte beleid is. De scenario's dienen dus als uitgangspunt voor het ontwikkelen van beleidsopties. Op voorhand is niet te bepalen of een bepaald scenario meer of minder waarschijnlijk is dan andere scenario's.

De scenario's zijn opgebouwd aan de hand van de structurele ontwikkeling van twee sleutelonzekerheden: de vraag naar dierenartsen en het aanbod van dierenartsen. In de scenario's worden deze sleutelonzekerheden met elkaar

57 Bron: CBS (Statline).
58 Hiertegenover staat dat de vraag naar vlees van buiten de EU nog kan stijgen.
59 Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden veronderstellen we dat deze meebewegen met de 'totale arbeidsmarkt' (zie paragraaf 4.1). In de scenario's is deze determinant dan ook geen aanleiding voor meer of minder uitstroom.

geconfronteerd. Van andere onzekerheden en risico's wordt geabstraheerd. Externe schokken, zoals recentelijk de coronapandemie (2020-2022) of de tweede Russische invasie van Oekraïne (2022), worden niet in de scenario's meegenomen. Binnen de scenario's blijft dus nog wel degelijk onzekerheid bestaan. Het ijkjaar voor de scenario's is 2040. Hiermee kijken we over de conjuncturele cyclus heen en ontstaat een 'structureel beeld' van de arbeidsmarkt voor dierenartsen op langere termijn.

De scenario's kennen twee belangrijke uitgangspunten:
1. zij zijn beleidsarm;
2. het inkomen van dierenartsen stijgt even hard als het gemiddelde inkomen.

Deze veronderstellingen zijn essentieel om in hoofdstuk 5 een zuivere analyse te kunnen maken van de mogelijke oplossingen voor de eventuele toekomstige tekorten. Hierom mogen de oplossingen in de vorm van nieuw beleid of een hogere beloning niet zijn verwerkt in de scenario's.

De scenario's bevatten geen nieuw beleid. Het huidige beleid beschouwen we als gegeven in alle vier scenario's (zie tekstkader "Welk beleid zit in het basispad?"). Het meest relevante beleid betreft de reductie van de veestapel in verband met de stikstofproblematiek[60] en de aantallen studenten aan de universiteiten van Utrecht en Gent. Het huidige beleid kan wel nieuwe effecten genereren in de toekomst. Die worden in de scenario's meegenomen. Een voorbeeld hiervan is de beperking van de toelating van studenten aan de Universiteit van Gent. Naar verwachting leidt dit tot een vermindering van het jaarlijks aantal afstuderende Nederlandse studenten van ruim 60 naar 30.[61] Aangezien afstudeerders vanuit Gent bijna allemaal in de praktijk gaan werken, zal deze afname van de instroom het meest worden gevoeld in de dierenartspraktijken en minder in de publieke sector, onderzoek, onderwijs en overige private sectoren.

In de scenario's veronderstellen we ook dat het inkomen van dierenartsen even hard stijgt als het landelijk gemiddelde inkomen per werkende. Hierdoor maken we de tekorten of overschotten op de arbeidsmarkt zichtbaar. Een voor de hand liggende manier om een eventueel tekort weg te werken is een inkomensstijging van dierenartsen die boven het landelijk gemiddelde uitgaat. Hiermee kan worden voorkomen dat dierenartsen de veterinaire sector verlaten en worden gestimuleerd dat gewezen dierenartsen weer terugkeren naar een beroep waarvoor zij zijn opgeleid. De 'marktoplossing' van bovengemiddelde beloningsstijgingen is dus geen onderdeel van de scenario's en bewaren we voor het volgende hoofdstuk.

60 Zie https://www.pbl.nl/sites/default/files/downloads/pbl-2021-quickscan-van-twee-beleidspaketten-als-vervolg-op-de-structurele-aanpak-stikstof-4694-2.pdf en https://www.rijksoverheid.nl/regering/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/2.-duurzaam-land/landbouw-natuur-en-stikstof.

61 Vanaf collegejaar 2023/2024 zijn er jaarlijks (maximaal) 240 plekken beschikbaar in de Gentse bachelor. Hierdoor zal het aantal studenten in de masteropleiding Diergeneeskunde structureel gelijk zijn aan circa 200 (nu een kleine 300). Naar verwachting zal na het instellen van het maximum aantal plekken en een toelatingsexamen met wetenschappelijke normen nog maar 15% van de instroom uit Nederlanders bestaan (nu 30%). Het aantal afstuderende Nederlandse dierenartsen is hierdoor vanaf 2029 ongeveer gelijk aan 30 (nu 60).

Welk beleid zit in het basispad?

Het doel van het kabinet om de stikstofuitstoot te reduceren leidt tot een forse **inkrimping van de veestapel**. Het Planbureau van de Leefomgeving (PBL) onderzocht op verzoek van het kabinet twee beleidspakketten. We gaan uit van het pakket dat aansluit op het budget dat is gereserveerd in het Coalitieakkoord in 2021. Conform dit pakket daalt het aantal varkens en pluimvee met circa 20% in 2030 ten opzichte van 2019 en het aantal stuks melkvee met 40%. Dit is een ambitieuze doelstelling, die wellicht niet gemakkelijk te realiseren is. Toch gaan we ervan uit dat de voorgenomen krimp van de veestapel ten uitvoering komt, omdat dit het huidige beleid is en we geen nieuw beleid veronderstellen in het basispad.

We veronderstellen dat het aantal **afstudeerders aan de Universiteit Gent** dat de Nederlandse arbeidsmarkt betreedt daalt van 60 naar 30 per jaar. Hierdoor daalt de instroom vanuit Gent op de Nederlandse arbeidsmarkt structureel met de helft. De oorzaak van deze daling is gelegen in een beperking van het aantal studieplekken en het instellen van een toelatingstest vanaf september 2023 (zie paragraaf 3.1.1).

Ten aanzien van het **aantal afstudeerders aan de Universiteit Utrecht** veronderstellen we in de scenario's dat dit tussen 2021 en 2025 stijgt van 160 naar 230 en daarna constant blijft. Het gemiddelde aantal afstudeerders per jaar was in de periode 2016-2020 gelijk aan 160 (paragraaf 3.1.1). De stijging is het gevolg van een verhoging van het aantal studieplekken in de masteropleiding naar 240 in 2022.

We beschrijven in de volgende subparagrafen achtereenvolgens de ontwikkeling van de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod van dierenartsen in 2040. Voor beide kwantificeren we een 'hoog' en een 'laag' scenario. De scenario's zijn mede geïnspireerd door een middellange termijnscenario van het U.S. Bureau of Labor Statistics, dat een prognose heeft afgegeven voor de werkgelegenheid van dierenartsen in 2030. Uit deze prognose voor de VS blijkt dat de werkgelegenheid voor dierenartsen in de periode 2020-2030 tweemaal zo hard groeit als de gemiddelde werkgelegenheid en anderhalf maal zo hard groeit als de werkgelegenheid in de humane zorg.[62] Deze prognose is grotendeels onderbouwd vanuit algemene maatschappelijke trends, zoals technologische ontwikkeling en welvaartsgroei, die ook relevant zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt voor dierenartsen. Uiteraard zijn er naast deze overeenkomsten ook belangrijke verschillen, die hieronder worden toegelicht. In de laatste subparagraaf vertalen we de twee scenario's voor respectievelijk vraag en aanbod naar vier arbeidsmarktscenario's.

4.3.2 Vraag naar dierenartsen groeit met 0 tot 2% per jaar

De vraag naar dierenartsen stijgt naar verwachting door technologische ontwikkeling, welvaartsgroei, groei van het aantal gezelschapsdieren en meer vraag naar toezichthoudende dierenartsen. We verwachten dat de vraag naar dierenartsen harder groeit dan de gemiddelde arbeidsvraag. Toch is er veel onzekerheid omtrent deze groei, omdat technologische ontwikkelingen, maar ook de welvaartsgroei, moeilijk zijn te voorspellen op een termijn van bijna twee decennia. Daarom hanteren we een ruime bandbreedte voor de arbeidsvraaggroei van 0 tot 2% per jaar.

De vraag naar gezelschapsdierenartsen stijgt. Het aantal gezelschapsdieren stijgt door vergrijzing, meer welvaart en vaker thuiswerken door diereigenaren (zie paragraaf 4.2.1). De stijging van de zorgvraag is ook kwalitatief van aard. Er is meer mogelijk dan een aantal jaar geleden en eigenaren hebben meer geld voor over voor diergeneeskundige zorg. Hierdoor ontstaat nieuwe vraag naar dierenartsen die zijn gespecialiseerd in het uitvoeren van

62 Zie https://www.bls.gov/ooh/healthcare/veterinarians.htm.

geavanceerde ingrepen en technieken. Dierenartsen moeten een meerjarige specialistenopleiding doorlopen om formeel te worden geregistreerd als specialist. Hier staat doorgaans wel extra salaris/omzet tegenover. De prijzen van specialistische, tweedelijns zorg zijn fors hoger dan voor eerstelijnszorg. Desalniettemin is de vraag naar specialistische zorg voor gezelschapsdieren de afgelopen jaren sneller gestegen dan het aanbod.

De vraag naar landbouwhuisdierenartsen daalt. De inkrimping van de veestapel is een belangrijke factor, maar ook de schaalvergroting en integratie van boerenbedrijven. Door het laatste stijgt het aantal dieren per veehouder. Veehouders zijn in de praktijk gebonden aan een 1-op-1 overeenkomst met een dierenarts. Dit betekent dat de vraag naar dierenartsen ook afhangt van het aantal bedrijven en niet alleen het aantal dieren. Als gevolg zal met de intensivering van het boerenbedrijf de vraag naar landbouwhuisdierenartsen verder afnemen. Hier tegenin gaan verschillende trends zoals de opkomst van lokale en kleinschalige (hobby-) bedrijven en meer specifieke vraag vanuit het toezicht. Ook kan de zorgvraag toenemen door technologische ontwikkeling (meer zorgmogelijkheden) en veranderende normen. Deze trends zijn naar verwachting niet sterk genoeg om het effect van de inkrimping van de veestapel teniet te doen.

Net als bij landbouwhuisdierenartsen speelt bij paardenartsen een maatschappelijke discussie over dierenwelzijn. Dit kan ertoe leiden dat de populariteit van paardensport zal afnemen en uiteindelijk tot minder vraag naar paardenartsen. Hiertegenover staan mogelijke overeenkomsten met de gezelschapsdierensector. Technologische ontwikkeling en welvaartsgroei kunnen leiden tot meer vraag.

De vraag naar toezichthoudende dierenartsen kan verder stijgen. Bij de NVWA staan de afgelopen tien jaar veel vacatures open. Door de Brexit en meer aandacht voor zoönose zijn de werkzaamheden bij de NVWA toegenomen. De NVWA schat voor de controle van import en export honderd extra dierenartsen nodig te hebben. Hierdoor stijgt het tekort aan dierenartsen in toezichthoudende functies. De toekomstige ontwikkeling van de vraag is grotendeels afhankelijk van beleid en politieke ontwikkelingen.

4.3.3 Aanbod van dierenartsen: groei of krimp

Het totale arbeidsaanbod in Nederland groeit de komende jaren nog doordat mensen langer doorwerken en doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen gemiddeld nog stijgt. Dat laatste komt doordat oudere cohorten vrouwen met een lage arbeidsparticipatie worden vervangen door jongere cohorten met een relatief hoge arbeidsparticipatie. Dit effect zal echter spoedig zijn uitgewerkt, waarna het arbeidsaanbod ongeveer stabiliseert. In de lange termijnprognose van het CPB is in de periode 2018-2060 sprake van gemiddeld 0,2% arbeidsaanbodgroei per jaar.[63]

In een positief scenario groeit het arbeidsaanbod in fte van dierenartsen met 0,5% per jaar, dus harder dan de gemiddelde arbeidsaanbodgroei. De uitstroom daalt dan ten opzichte van nu en de cohortgewijze daling van de deeltijdfactor wordt enigszins gecompenseerd doordat vrouwen meer uren gaan werken.

In een negatief scenario daalt het arbeidsaanbod van dierenartsen met 0,2% per jaar. In dit scenario is juist sprake van een stijging van de uitstroom en wordt de cohortgewijze daling van de deeltijdfactor niet gecompenseerd doordat vrouwen meer uren gaan werken.

Het aanbod van dierenartsen richt zich meer op gezelschapsdieren en minder op landbouwhuisdieren. De meeste studenten kiezen niet voor de studie diergeneeskunde met het idee om bij de NVWA te gaan werken. Dit heeft vaak

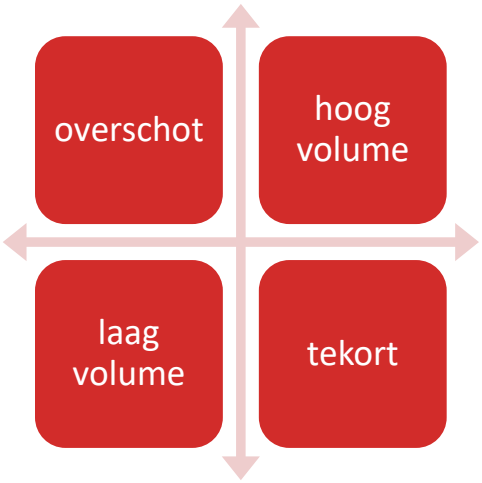
63 Zie Adema en van Tilburg (2019).

te maken met een onvolledig beeld over de functie van de toezichthoudend dierenarts. Het werk in de dierenartsenpraktijk schijnt de meesten aantrekkelijker dan het uitvoeren van officiële toezicht- en controletaken voor de NVWA. In andere EU-landen speelt dezelfde problematiek.

4.3.4 De arbeidsmarkt in 2040 in viervoud

Als vraag en aanbod beide hoog zijn resulteert het scenario 'hoog volume' (Figuur 4.1). Als zij beide laag zijn resulteert het scenario 'laag volume'. In de scenario's 'overschot' en 'tekort' is sprake van verschillen in de trends voor vraag en aanbod. De verschillen tussen de scenario's worden bepaald door de verschillen tussen trends in vraag en aanbod. Die trends worden op hun beurt bepaald door een aantal 'principale determinanten'. De onzekerheid in deze principale determinanten veroorzaakt uiteindelijk de verschillen tussen de uitkomsten in de scenario's.

Figuur 4.1 Scenario's arbeidsmarkt voor dierenartsen, naar vraag (horizontale as) en aanbod (verticale as)



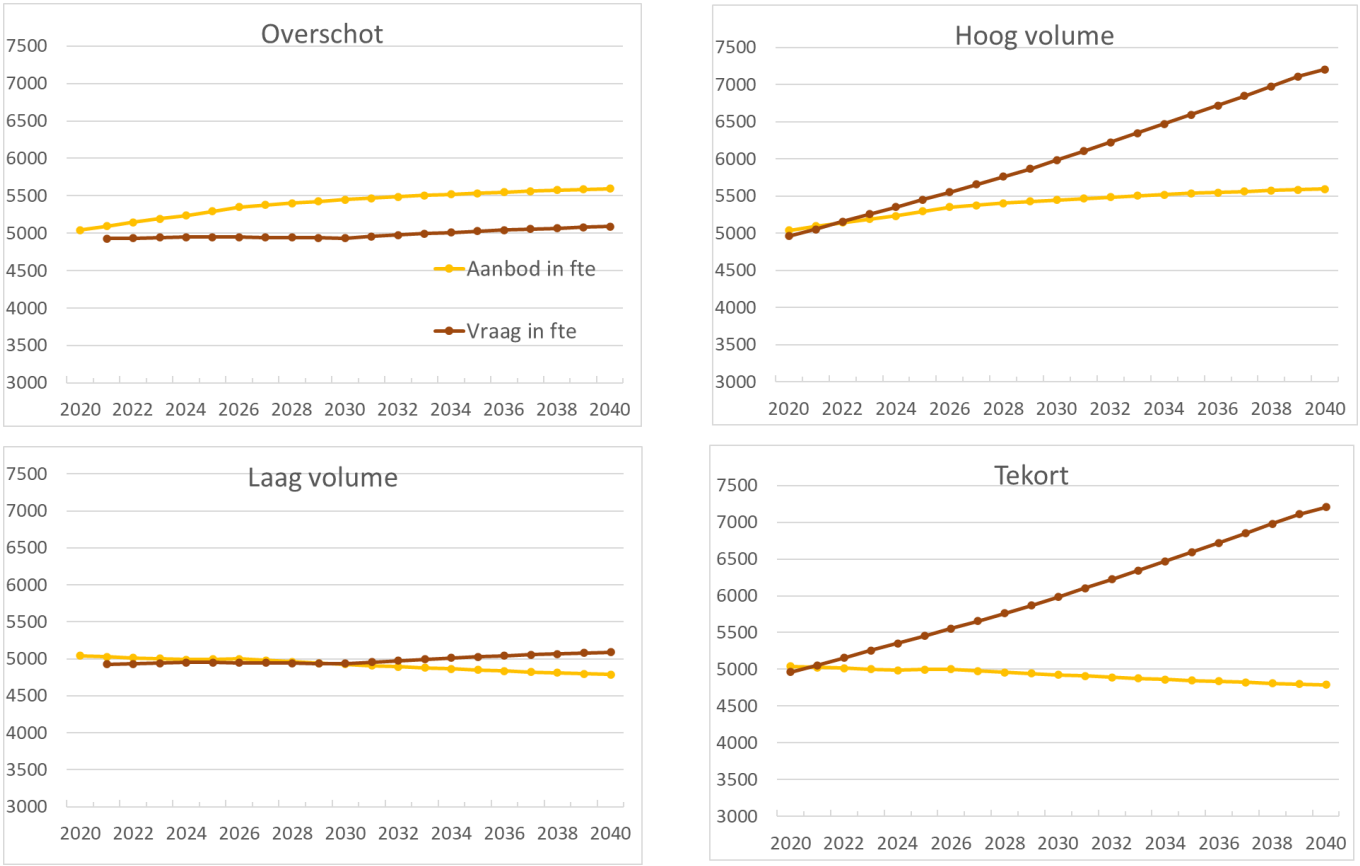
We verkrijgen een totaalbeeld van de vier scenario's door de uitgangspunten uit de voorgaande paragraaf bij elkaar te voegen in een rekenmodel. Het overall beeld laat zien dat de vraag in twee van de vier scenario's harder stijgt dan het aanbod. Het tekort in 2040 is in deze scenario's respectievelijk 30 en 50%. Dit is rond de tweeduizend fte. In het 'laag volume' scenario is ongeveer sprake van evenwicht, waarbij vraag en aanbod van dierenartsen ongeveer gelijk zijn aan het huidige niveau. In één scenario is sprake van een overschot aan dierenartsen, van ruim 10% ofwel vijfhonderd fte.

De scenario's betreffen vraag en aanbod van dierenartsen gemeten in fte's, waarbij 2022 het uitgangsjaar is (Figuur 4.2). Hierbij rijst de vraag of het uitgangsjaar bepalende invloed heeft op de uitkomsten van de scenario's. Dit uitgangsjaar is namelijk vrij bijzonder, in de zin dat de arbeidsmarkt in zijn algemeen zeer krap is. De arbeidsvraag is naar verwachting echter niet sterk gevoelig voor de conjunctuur, maar wordt vooral gedreven door structurele ontwikkelingen, zoals technologie en welvaart (zie paragraaf 4.1). Werkloosheid en koopkracht van huishoudens kunnen van invloed zijn op de vraagkant, maar hier zijn tegen elkaar in werkende effecten die per saldo op macroniveau waarschijnlijk beperkt zijn. Tijdens laagconjunctuur is sprake van minder koopkracht door huishoudens, maar anderzijds hebben mensen die hun baan verliezen of genoegen moeten nemen met een kleinere baan juist meer tijd voor een huisdier. In de krappe arbeidsmarkt van 2022 geldt het omgekeerde: huishoudens hebben relatief veel koopkracht, maar ook weinig tijd omdat er veel (betaald) werk is te doen wat zich uit in een historisch lage werkloosheid. Het arbeidsaanbod kan belangrijk fluctueren in de tijd. We verwachten echter dat dit vooral samenhangt met beleid. Mocht de arbeidsmarkt in het basisjaar 2022 uit evenwicht zijn, dan verwachten we dus dat dit

voornamelijk samenhangt met beleid. In het volgende hoofdstuk gaan we verder in op de invloed van beleid op de ontwikkelingen op lange termijn op de arbeidsmarkt voor dierenartsen.

Niet zichtbaar in de figuur zijn mogelijke knelpunten naar differentiatie (werkgebied) en regio. Die kunnen in de praktijk relevant zijn. Dit geldt zeker voor de tekortscenario's. Maar ook in het 'laag volume' scenario kan sprake zijn van een regionale mismatch van vraag en aanbod, of een mismatch naar differentiatiegebied. Een positieve noot hierbij is dat het aanbod en de vraag zich enigszins parallel ontwikkelen. Bij gezelschapsdieren zien we een intensivering van de vraag, maar ook van het aanbod. Bij landbouwhuisdieren en in mindere mate paarden zien we een vermindering van de vraag, maar ook van het aanbod. Een open vraag is evenwel of deze dalingen van vergelijkbare omvang zijn. Indien voor landbouwhuisdieren de daling van het arbeidsaanbod sterker is dan de daling van de arbeidsvraag kan ondanks een daling van de werkgelegenheid tóch een tekort aan landbouwhuisdierenartsen bestaan. De eerdere verschuiving tussen differentiaties suggereert echter dat studenten in de opleiding hun differentiatie (of profilering) ook strategisch kiezen met betrekking tot de arbeidsmarkt (paragraaf 3.1.2). Op termijn voegt het arbeidsaanbod zich hierdoor naar de vraag.

Figuur 4.2: Substantieel tekort aan dierenartsen (fte) in twee van de vier scenario's



Bron: Eigen berekeningen SEO/Geelen Consultancy, op basis van de uitgangspunten zoals hierboven beschreven.

5 Handelingsperspectieven

In de voorgaande hoofdstukken beschreven we knelpunten die kunnen leiden tot disbalans tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor dierenartsen. In dit hoofdstuk verkennen we handelingsperspectieven om de knelpunten te adresseren. Hiervoor trekken we lessen uit ervaringen in andere landen en de werkwijze van huisarts- en tandartspraktijken.

5.1 Lessen uit het buitenland

Meerdere landen hebben te maken gehad met een (gepercipieerd) tekort aan dierenartsen. Deze landen hebben meerdere strategieën gehanteerd voor de bestrijding van het tekort. Deze strategieën kunnen inspiratie bieden voor de sturingsmogelijkheden in Nederland.

5.1.1 Buitenlandse ervaringen

In het **Verenigd Koninkrijk** zijn er na 2020 van overheidswege geen maatregelen genomen. Wel heeft de dierenartsenketen VetPartners een speciale cursus opgezet, *the Farm Graduate Development Programme,* met als doel het opleiden van meer dierenartsen voor de agrarische sector. In 2022 lijkt het tekort nijpender te worden als gevolg van Brexit. De British Veterinary Association spreekt van een *veterinary workforce crisis* als gevolg van twee factoren.[64] De instroom van EU-dierenartsen op de Britse arbeidsmarkt is in 2021 met meer dan 65% gedaald ten opzichte van 2019. Een gelijktijdige stijging van de vraag naar veterinaire diensten versterkt het tekort. Deze toegenomen vraag hangt samen met de verplichte exportcontroles van vee. In het Verenigd Koninkrijk bestaat een aanzienlijke afhankelijkheid van de buitenlandse instroom van dierenartsen. Bijna de helft van nieuw geregistreerde dierenartsen in 2021 was afkomstig uit de EU.

De Britse overheid en de beroepsgroep reageren met de oprichting van nieuwe opleidingsinstituten en het vermeerderen van opleidingsplekken. Daarnaast is er een nieuwe functie in het leven geroepen, zodat exportcontroles door niet-dierenartsen kunnen worden uitgevoerd.

In Schotland zijn ingrijpende maatregelen genomen ter bestrijding van een tekort in afgelegen gebieden. Eén maatregel is een subsidie voor het aanbieden van diensten door dierenartsen. Daarnaast heeft de Schotse overheid besloten dat een dierenartsendiploma niet langer een vereiste is voor het leveren van een aantal diensten. Hierdoor kan ook minder gekwalificeerd personeel testen afnemen.

In **België** lijkt geen sprake van een tekort. Er zijn zelfs signalen voor een overschot aan dierenartsen (FVE, 2019; Joshghani, 2016). Mede hierom wordt vanaf het studiejaar 2023/24 een toelatingstoets ingevoerd in Gent met als doel het aantal instromende studenten te verminderen.

64 https://www.bva.co.uk/news-and-blog/news-article/uk-s-veterinary-workforce-crisis-deepens-as-eu-registrant-numbers-drop-by-over-two-thirds-since-brexit/

In **Duitsland** hebben universiteiten en vakbonden in de afgelopen 15 jaar een mediacampagne gevoerd om het beroep van landbouwdierenarts te promoten. Het effect van deze maatregelen is volgens Duitse dierenartsen beperkt.[65]

In **Frankrijk** is sprake van een tekort in bepaalde rurale gebieden. Een maatregel is een gesubsidieerde cursus, aangeboden bij elke diergeneeskundefaculteit in Frankrijk. Hierbij lopen de deelnemende studenten stage in de landbouwhuisdierenpraktijk met een mentor. Dit beleid lijkt succesvol. 80% van de deelnemers blijft werken in de landbouwhuisdierenpraktijk. Verder wordt het aantal startplekken bij de studie uitgebreid, specifiek voor de landbouwstudierichtingen.

Nieuwsbronnen rapporteerden in 2021 een tekort aan dierenartsen in **Australië en Nieuw-Zeeland**. Op aandringen van de veterinaire vakbonden besloten de overheden tot het verstrekken van speciale visums voor buitenlandse dierenartsen.[66] Daarnaast heeft Nieuw-Zeeland het aantal startplaatsen voor de studie Diergeneeskunde verhoogd van 150 naar 200.

In de **Verenigde Staten** is sprake van personeelstekorten in de veterinaire sector, zo beweert de American Association of Veterinary Medical Colleges (AAVMC) in mei 2022.[67] Specifiek lijkt er een tekort te zijn aan technici. In hoeverre er een tekort aan dierenartsen bestaat is minder duidelijk.[68] De AVMC presenteert een aantal beleidsaanbevelingen om een eventueel tekort aan dierenartsen op te lossen. Zo wordt er opgeroepen tot het stimuleren van de instroom in de opleidingen tot dierenarts. Daarnaast ziet men een mogelijke oplossing in het grootschaliger opleiden van paraveterinairen door middel van bestaande opleidingen. Ook wordt er opgeroepen tot de oprichting van een nieuwe studierichting tot *mid-level professional,* met meer bevoegdheden dan paraveterinairen. Ten opzichte van paraveterinairen richt deze opleiding zich op verdere specialisatie en meer aandacht voor management. Tot slot ziet de AAVMC mogelijkheden tot een meer efficiënte allocatie van nieuwe arbeidsinstroom: dierenartsen zouden sterker moeten worden aangemoedigd om aan de slag te gaan in de krapste werkgebieden.

5.1.2 Relevantie voor Nederland

In het buitenland geïmplementeerd beleid is in sommige gevallen een antwoord op een specifiek probleem, dat voor Nederland niet of minder relevant is. Zo is het onderscheid tussen de stad en het platteland in Nederland minder sterk dan bijvoorbeeld in Frankrijk.[69] De buitenlandse beleidsopties overlappen grotendeels met aanbevelingen die zijn gemeld in de diepte-interviews. We noemen drie in het buitenland getoetste perspectieven die voor Nederland relevant zijn:

3. Een begeleidingsprogramma met structurele supervisie, begeleiding en scholing na het afstuderen, zoals in **Frankrijk**, kan leiden tot een soepelere transitie van Masteropleiding naar de arbeidsmarkt en minder vroegtijdige uitstroom.
4. Het in het leven roepen van een nieuwe opleiding en functie voor het uitvoeren van routinetaken zoals in het **Verenigd Koninkrijk** en de **Verenigde Staten.** Het overhevelen van meer taken naar niet-dierenartsen kan een eventueel tekort verlichten en zorgen voor een efficiëntere inzet van menselijk kapitaal.

---

65 Zie https://2020.fve.org/cms/wp-content/uploads/Shortage_Vets_Rural_Areas10July2020.pdf
66 https://www.stuff.co.nz/business/farming/opinion/127217085/when-will-govt-front-up-to-our-vet-shortage
67 Draft AAVMC Statement on U.S. Veterinary Workforce, 2022
68 AVMA Workforce Update, Juni 2022
69 De buitenlandse tekorten treden vaker op in rurale gebieden. Volgens een onderzoek van de Federation of Veterinarians Europe (FVE) uit 2020 kampte bijna 80% van de 28 onderzochte landen met tekorten in rurale gebieden. Zie https://2020.fve.org/cms/wp-content/uploads/Shortage_Vets_Rural_Areas10July2020.pdf

5. Het verhogen van het aantal studieplekken zoals in het **Verenigd Koninkrijk,** eventueel toegespitst op specifieke werkvelden die krapte ervaren, zoals in **Frankrijk.**

5.2 Lessen andere medische praktijken

Het reorganiseren van taken en verantwoordelijkheden binnen de praktijk kan een tekort aan dierenartsen verkleinen en kan de werklast en werkdruk per dierenarts verlagen. Respondenten wijzen naar de huisartsenpraktijk en de tandartsenpraktijk als voorbeelden van medische praktijken waar de taakverdeling tussen functieniveaus beter in balans is. Hieronder vergelijken we de verdeling van taken en verantwoordelijkheden tussen de drie soorten praktijken. De nadruk in de analyse ligt op verticale substitutie en complementariteit: de aansluiting van taken en verantwoordelijkheden tussen beroepen van verschillende opleidingsniveaus en optimale organisatie van deze taken en verantwoordelijkheden. Hierbij kijken we naar het primaire proces: het uitvoeren van diergeneeskundige behandelingen. De verdeling van ondersteunende taken en verantwoordelijkheden (praktijkondersteuning en -management) laten we buiten beschouwing.

5.2.1 De verdeling van taken en verantwoordelijkheden in de dierenartsen-, huisartsen- en tandartsenpraktijk

De taakverdeling binnen de **dierenartsenpraktijk** is gebonden aan wettelijke kaders. De Wet Dieren schrijft voor dat het uitvoeren van diergeneeskundige handelingen is voorbehouden aan dierenartsen. Daarnaast beschrijft artikel 3.1 in het Besluit diergeneeskundigen een aantal uitzonderingen voor de paraveterinair-dierenartsassistent (hierna: paraveterinair).[70]

Een paraveterinair staat net als een dierenarts, ingeschreven in het diergeneeskunderegister en beschikt over een (erkend) diploma. Paraveterinair is een functie op mbo-niveau. In beginsel mogen paraveterinairen een scala aan behandelingen en onderzoeken uitvoeren[71], maar altijd op aanwijzing en onder controle van een dierenarts. Hiermee blijft de dierenarts altijd eindverantwoordelijk. Daarnaast vereist dit fysieke aanwezigheid – c.q. in hetzelfde pand – van de dierenarts, zodat deze ten alle tijden kan worden geraadpleegd. Verder is het een paraveterinair niet toegestaan om een medische diagnose te stellen, operaties en castraties uit te voeren, tanden en kiezen te extraheren, wonden te hechten en wonden te nieten. Ten slotte is het voor paraveterinairen niet toegestaan om bepaalde middelen (UDD, Uitsluitend Door Dierenartsen) toe te dienen. Hierdoor mogen paraveterinairen geen (booster-) vaccinaties toedienen, en geen infuusvloeistoffen aansluiten.[72]

Kortom, dierenartsen zijn eindverantwoordelijk voor alle primaire processen. Daarnaast zijn ze voor een groot deel van de primaire processen uitsluitend bevoegd om deze uit te voeren. Deze wettelijke kaders stellen grenzen aan de ruimte voor verticale substitutie. Hierbij komt dat UDD-middelen nu aanzienlijk meer worden toegediend dan bij het ontstaan van de wetgeving. Gesprekspartners geven aan dat wetgeving achterloopt bij ontwikkelingen in de dierenartsenpraktijk. Een verruiming van de bevoegdheden van paraveterinairen in wettelijke kaders zou de druk en tekorten bij dierenartsen kunnen verlichten.

---

70 Zie: wetten.nl - Regeling - Besluit diergeneeskundigen - BWBR0035091 (overheid.nl)

71 Bevoegdheden van paraveterinairen zijn onder andere het wassen/scheren van het operatiegebied, het toedienen van de juiste medicatie en het maken van röntgenfoto's.

72 Op grond van de Regeling diergeneesmiddelen Bijlage 1 gelden twee uitzonderingen c.q. twee UDD-middelen die de paraveterinair mag toedienen, waarbij de fysieke aanwezigheid van een dierenarts een vereiste is: 1. Antimicrobiële middelen; 2. Diergeneesmiddelen die nodig zijn voor het toepassen bij een dier van een algemene of plaatselijke verdoving.

Uitgangspunt is dat (verruimingen in) bevoegdheden aansluiten bij de capaciteiten van diergeneeskundig personeel. De dierenarts maakt als eindverantwoordelijke de afweging welke taken waar worden gedelegeerd. Onderzoek van de KNMvD (2020), suggereerde dat de ruimte die wordt geboden voor verticale substitutie binnen wettelijke kaders, in de praktijk niet altijd zou worden benut. Een minderheid van de dierenarts-ondernemers (41 procent) gaf aan de bevoegdheden van paraveterinairen wettelijk te willen uitbreiden. Met name eerdere generaties dierenartsen zouden terughoudend zijn in het delegeren van taken aan paraveterinairen. Dit suggereert een onderbenutting van paraveterinaire capaciteit, waardoor de dierenarts eigenaar blijft van een breed pakket aan taken.

Inmiddels lijkt het tij gekeerd. Gesprekspartners uit de praktijk geven aan dat zij door het gebrek aan dierenartsencapaciteit, paraveterinairen zoveel mogelijk 'in hun kracht' zetten. Men signaleert dat in enkele gevallen de grenzen van wettelijke bevoegdheden worden opgezocht. Daar waar paraveterinairen over de capaciteiten beschikken om op hbo-functie te functioneren, wordt de paraveterinair op dit niveau ingezet. Gesprekspartners suggereren dat dit eerder de regel dan de uitzondering vormt. 'Paraveterinair is een hbo-functie', aldus een respondent. Tegelijkertijd blijft de dierenarts eindverantwoordelijk. De inzet van de paraveterinair zal dus altijd gebonden zijn aan de persoonlijke inschatting van de dierenarts van diens capaciteiten.

Ook in formele zin wordt zichtbaar geïnvesteerd in de capaciteiten van paraveterinairen. Dit zien we terug in private initiatieven, in de vorm van programma's gericht op aanvullende educatie en training van paraveterinairen, ontwikkeld en aangeboden door marktspelers.[73]

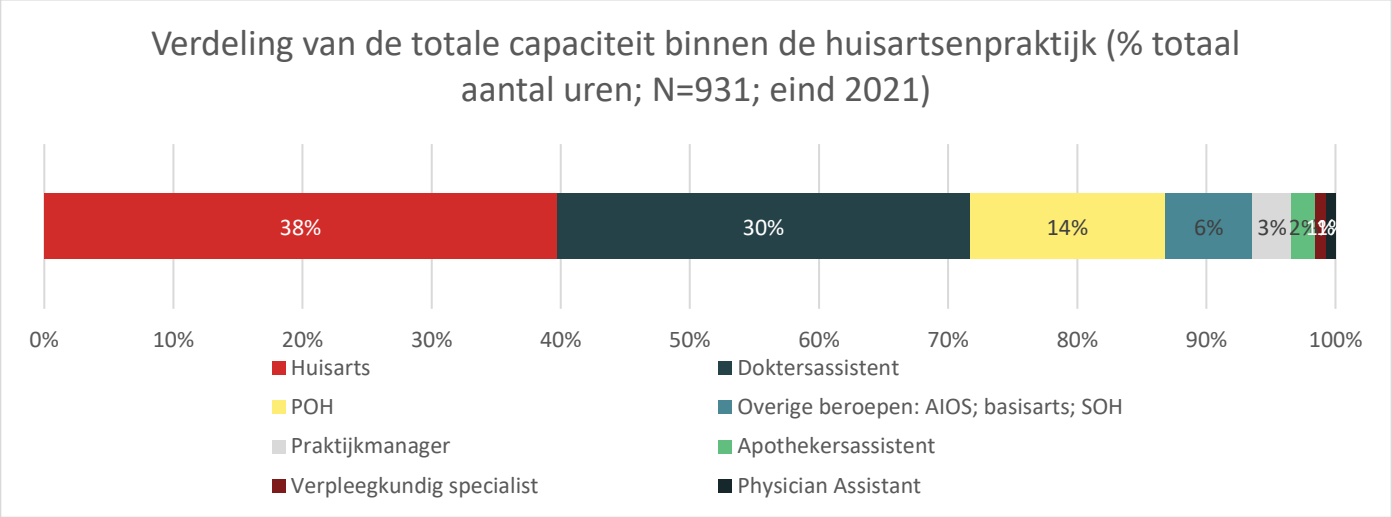
In de **huisartsenpraktijk** ondersteunen praktijkondersteuners (POH; hbo-functie) en doktersassistenten (mbo-functie) de huisarts. 84 procent van de praktijken uit een steekproef van Nivel (2021) had eind 2021 één of meerdere POH's in dienst (Figuur 5.1). POH's ondersteunen de huisarts bij verschillende typen zorgvragen, zoals de POH Somatiek, POH Ouderenzorg, POH Jeugdzorg en POH GGZ. De POH beschikt over eigen spreekuren. Doktersassistenten en POH's mogen alleen taken uitvoeren in opdracht en in aanwezigheid[74] van de huisarts. De huisarts blijft altijd eindverantwoordelijk voor de zorg. Daarnaast mogen niet alle taken worden gedelegeerd. De Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG) stelt nadere eisen aan de uitvoering van taken die risico's voor de patiënt met zich meebrengen ('voorbehouden handelingen'). Zo beperkt de wet welke functiegroepen deze handelingen mogen uitvoeren, en/of onder welke omstandigheden.

Het onderzoek van Nivel (2021) laat zien dat de Praktijkondersteuner-Somatiek (POH-S) en de doktersassistent een verscheidenheid aan taken vervullen, en elkaar in taakverdeling aanvullen. Een POH-S vervult diagnostiek gerelateerde handelingen met name in de vorm van voorlichting: over leefgewoonten, of aan patiënten met specifieke aandoeningen. Daarnaast vervullen POH-S medische controles op hart- en vaatziektes, diabetes, astma en COPD. De doktersassistent houdt zich wat betreft diagnostiek met name bezig met het doorgeven van uitslagen. Daarnaast zijn routineuze medische behandelingen, zoals het aanleggen of verwisselen van verband, het uitspuiten van oren en het verwijderen van hechtingen in vrijwel alle praktijken bij de doktersassistent belegd.

73 Een voorbeeld betreft de leergang De Consultvoerende Paraveterinair 2022-2025, ontwikkeld door IVC Evidensia Nederland, https://ivcevidensiaacademy.com/nl/courses/de-consultvoerende-paraveterinair/. Het betreft een intern onderwijsprogramma, alleen beschikbaar voor Evidensia medewerkers.

74 i.e. de huisarts is in hetzelfde pand fysiek aanwezig.

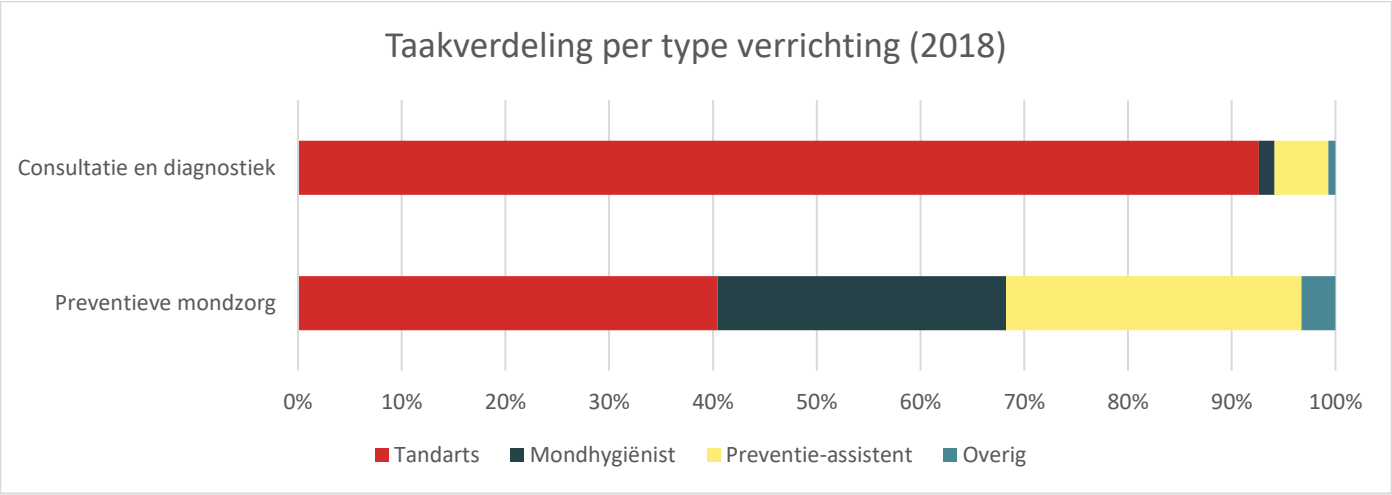
Figuur 5.1 De doktersassistent en praktijkondersteuner huisarts (POH) vervullen samen 44 procent van de totale capaciteit binnen de huisartsenpraktijk.



Bron: Nivel (2021)

Binnen de **tandartsenpraktijk** worden taken in het primaire proces doorgaans uitgevoerd door de tandarts, de mondhygiënist en de preventie-assistent. De mondhygiënist en preventie-assistent vervullen respectievelijk een hbo-functie en mbo-functie. Aldenhoven *et al.* (2019) onderzoeken welke taken waar worden belegd binnen de tandartsenpraktijk in de periode 2015-2018. De gegevens hebben betrekking op ruim 2500 patiëntendossiers, verdeeld over 33 tandartsenpraktijken. Figuur 5.2 laat zien dat de verdeling in 2018 sterk verschilt per type taak. Daar waar de tandarts in consultatie en diagnostiek ruim 90 procent van alle taken uitvoert, komt binnen de preventieve mondzorg ruim 40 procent van de taken bij de tandarts terecht. De overige preventietaken worden grofweg gelijk verdeeld over de mondhygiënist en de preventie-assistent.

Figuur 5.2 De taakverdeling binnen de tandartsenpraktijk verschilt sterk per type verrichting



Bron: Aldenhoven *et al.* (2019)

Uit het bovenstaande zijn parallellen te trekken tussen de huisartsen- en tandartsenpraktijk. Beide type praktijken kennen functies op zowel universitair, hbo- als mbo-niveau. Net als de huisarts, blijft de tandarts eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de dienstverlening. Alleen in opdracht én in aanwezigheid van een tandarts, mogen

mondhygiënisten en preventie-assistenten zelfstandig taken uitvoeren. Ook hier stellen wettelijke kaders grenzen aan de bevoegdheden van respectievelijk de mondhygiënist en de preventie-assistent. Deze zijn vastgelegd in de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG, 1992) en de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO).

5.2.2 Lessen voor de dierenartsenpraktijk

Er zijn zowel parallellen als verschillen in de wijze waarop huisarts, tandarts-, en dierenartsenpraktijken de taken en verantwoordelijkheden verdelen.

Wat betreft verantwoordelijkheden zien we dat vrijwel geen verticale substitutie plaatsvindt. Zowel de huisarts, de tandarts als de dierenarts blijft eindverantwoordelijk voor het primaire proces. Verticale substitutie van taken mag wettelijk alleen plaatsvinden in opdracht en in aanwezigheid van de arts. Daarnaast schrijven wettelijke bepalingen voor welke functiegroepen welke handelingen mogen uitvoeren en/of onder welke omstandigheden dat is toegestaan. Alle beroepsgroepen zijn dus in de delegatie van taken gebonden aan wettelijke kaders en blijven eindverantwoordelijk voor het resultaat.

Ondanks deze overeenkomsten bieden de wettelijke kaders wellicht minder ruimte voor verticale substitutie binnen de dierenartsenpraktijk dan voor de andere type praktijken. Zo beschikken de huisartsenpraktijk en de tandartsenpraktijk over een mbo- én hbo-laag en bijbehorende bevoegdheden. Bovendien blijkt uit gegevens over de taakverdeling dat werknemers op hbo-niveau een substantieel deel van het totale takenpakket binnen huisarts- en tandartspraktijken op zich nemen.

Een erkende hbo-functie ontbreekt binnen de dierenartsenpraktijk, waardoor wettelijke bevoegdheden alleen op mbo- en universitair niveau zijn gedefinieerd. Bij openstaande vacatures voor dierenartsen zien we in de praktijk al dat het takenpakket van paraveterinairen wordt verruimd. Door ook de bevoegdheden in de wet te verruimen kunnen de taken binnen de dierenartsenpraktijk en de druk bij dierenartsen worden verminderd.

6 Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk formuleren we de belangrijkste conclusies van het onderzoek en aanbevelingen voor het voorkomen en verhelpen van een tekort aan dierenartsen.

6.1 Conclusie

6.1.1 Tekort

Een toenemende schaarste van dierenartsen kan publieke belangen in het geding brengen, zoals dierenwelzijn, diergezondheid, voedselveiligheid, volksgezondheid en het milieu. Beperking van de absolute schaarste van dierenartsen is hierom van belang. Een belangrijk signaal voor absolute schaarste is dat meer dan de helft van de dierenartsen aangeeft dat de door hen ervaren werkdruk en werkstress samenhangt met onderbezetting. Ook kan er in specifieke delen van de arbeidsmarkt voor dierenartsen sprake zijn van tekorten, regionaal, per differentiatie (diersoorten) of bijvoorbeeld specifiek in toezichthoudende functies. In 2022 is het (absolute) aantal vacatures hoog voor gezelschapsdierenartsen, bij de NVWA en in de provincies Zuid-Holland en Noord-Brabant.

In afwezigheid van nieuw beleid en aanpassingen in de beloning van dierenartsen is in twee van de vier ontwikkelde scenario's sprake van een tekort aan dierenartsen. Dit tekort bedraagt rond de tweeduizend fte (30 à 50 procent) en is het sterkst voor gezelschapsdierenartsen. In de tekortscenario's is sprake van een sterke groei van de vraag met 2 procent per jaar. In het scenario 'laag volume' is sprake van evenwichtig vraag en aanbod rond de vijfduizend fte en in het scenario 'overschot' is sprake van een overschot aan dierenartsen van vijfhonderd fte (10 procent). Dit laatste scenario doet zich voor als de vraag stabiliseert, maar het aanbod toch blijft groeien – bijvoorbeeld door minder uitstroom uit de veterinaire sector of door een hogere deeltijdfactor.

De schaarste van dierenartsen is in het afgelopen decennium sterker toegenomen dan die van andere beroepen. Dit blijkt uit de startsalarissen en baanvindkansen van dierenartsen, die in de periode 2009-2020 harder zijn gestegen dan de startsalarissen en baanvindkansen in andere delen van de arbeidsmarkt.

Aan de hand van beschikbare informatie is echter niet vast te stellen of op dit moment voor dierenartsen sprake is van een tekort dat groter is dan tekorten in andere beroepen. De beloning van startende dierenartsen is relatief goed en hun zoektijd naar een baan relatief kort, maar dierenartsen met tien jaar werkervaring worden juist laag beloond in vergelijking met andere beroepen. Vacaturestatistieken zijn niet voldoende precies en lopen ver uiteen. Cijfers van de KNMvD en NVWA suggereren een tekort, maar deze cijfers hebben een beperkte reikwijdte. Eigen webscrapingonderzoek laat geen hogere vacaturegraad zien dan voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt. In de eerste helft van 2022 is sprake van algemene arbeidsmarktkrapte en de arbeidsmarkt voor dierenartsen is hierop geen uitzondering. We kunnen niet vaststellen of in de periode 2020-2022 de krapte op de arbeidsmarkt voor dierenartsen groter is dan voor andere beroepen.

6.1.2 Instroom op de arbeidsmarkt

De totale instroom op de Nederlandse arbeidsmarkt voor dierenartsen was in de afgelopen jaren ongeveer 380 dierenartsen per jaar. De jaarlijkse instroom vanuit de Universiteit Utrecht is gelijk aan ongeveer 160 dierenartsen en vanuit de Universiteit Gent ongeveer 60 personen. De instroom vanuit andere EU-landen was in de afgelopen

jaren ongeveer gelijk aan 160 dierenartsen per jaar. De instroom op de arbeidsmarkt voor dierenartsen vanuit de Universiteit Utrecht is op dit moment dus minder dan de helft van de totale instroom. De instroom vanuit de Universiteit Utrecht van 160 dierenartsen per jaar is ook niet voldoende om het arbeidsaanbod van dierenartsen op hetzelfde peil te houden, aangezien de jaarlijkse uitstroom hoger is.

De instroom bestaat voor een steeds groter deel uit vrouwen en verschuift naar de differentiatie gezelschapsdieren. De huidige instroom bestaat voor ongeveer 80 procent uit vrouwelijke dierenartsen. Nog maar vier decennia geleden was dit aandeel bijna nul. In dezelfde periode verdubbelde het aandeel afgestudeerden in de richting gezelschapsdieren van een derde naar twee derde. Ook blijkt een aantal instromers vanuit de afstudeerrichting landbouwhuisdieren emplooi te vinden in de differentiatie gezelschapsdieren. Kennelijk is er sprake van flexibiliteit tussen de verschillende differentiaties. Deze flexibiliteit is van belang voor eventuele aanpassingen aan de toekomstige vraag en geeft aan dat dierenartsen in Nederland algemeen bevoegd zijn om diergeneeskunde uit te oefenen.

De jaarlijkse instroom van dierenartsen vanuit de Universiteit Utrecht stijgt naar verwachting van ongeveer 160 nu naar circa 230 vanaf 2025. De belangrijkste oorzaak is een stijging van het aantal zij-instromers in de Masteropleiding Diergeneeskunde. Hiertegenover staat een verwachte daling van de instroom vanuit de Universiteit Gent, vanwege een beperking van het aantal studeerplekken en de instelling van een toelatingstest. Die lagere instroom vanuit de Universiteit Gent is een belangrijke trendbreuk met het verleden. Het aandeel instromers vanuit deze universiteit steeg in de afgelopen drie decennia van bijna nihil naar ongeveer een derde van het totale aantal instromers op de Nederlandse arbeidsmarkt vanuit het academisch onderwijs. Per saldo zal de gecombineerde instroom vanuit de universiteiten in Utrecht en Gent ongeveer gelijk blijven of licht stijgen.

6.1.3 Werkdruk

De ervaren werkdruk door dierenartsen is het hoogst voor diegenen die werkzaam zijn in de praktijk en in het onderzoek en onderwijs. In de overige publieke en private sectoren ervaart men een lagere werkdruk. Werkdruk en werkstress is voor vrouwelijke praktijkdierenartsen tweemaal zo vaak aanleiding om te stoppen in de praktijk. Onderbezetting en veeleisende klanten zijn de belangrijkste onderliggende factoren die leiden tot werkdruk en werkstress. Deze twee factoren springen er duidelijk uit ten opzichte van andere, zoals een gebrekkige onderlinge samenwerking, baanonzekerheid en een gebrek aan flexibiliteit.

6.1.4 Uitstroom

Over de uitstroom uit de arbeidsmarkt voor dierenartsen zijn geen precieze cijfers bekend. De jaarlijkse vroegtijdige uitstroom uit de praktijk is ongeveer gelijk aan 120 personen. Een groot deel van deze personen stroomt echter door naar een andere veterinaire functie. Het aantal praktijkdierenartsen dat met pensioen gaat is in de laatste jaren ongeveer gelijk aan 100. Deze cijfers suggereren dat de uitstroom thans lager ligt dan de instroom op de arbeidsmarkt, waardoor het arbeidsaanbod per saldo groeit. Dit is echter niet met zekerheid te zeggen, omdat de jaarlijkse uitstroom van dierenartsen die niet in praktijk werken onbekend is.

Dierenartsen die de praktijk verlaten stromen veelal door naar dierenartsberoepen in de publieke sector (o.a. NVWA en Rijksoverheid), private sector (o.a. adviesbureaus en farmaceutische bedrijven) en het onderwijs. Redenen om de praktijk te verlaten zijn: de hoge werkdruk, de balans tussen werk en privéleven, de arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden en onvoldoende ervaren steun van de werkgever. Werkdruk en werkstress worden door de helft van de doorstromende praktijkdierenartsen genoemd. Een gebrek aan steun van de werkgever wordt door een derde genoemd. Een derde van de doorstromende praktijkdierenartsen geeft aan om inhoudelijke redenen te

veranderen van werkomgeving. Dit laatste kan uiteraard ook een positieve keuze zijn, bijvoorbeeld van een dierenarts die op zoek is naar een nieuwe uitdaging of weer nieuwe dingen wil leren.

6.1.5 Toekomstige vraagstijging

De toekomstige groei van de vraag naar dierenartsen hangt grotendeels samen met de stijgende welvaart, technologische ontwikkeling en meer gezelschapsdieren. In een laag scenario veronderstellen we stabilisatie van de vraag en in een hoog scenario 2 procent groei van de arbeidsvraag per jaar. Ter vergelijking: het Amerikaanse Bureau of Labor Statistics verwacht in een centraal scenario een groei van de arbeidsvraag met 1,6 procent per jaar in de periode 2020-2030. Deze groei wordt door dezelfde trends gedreven als in Nederland. Vanwege de inkrimping van de veestapel is voor Nederland een gemiddeld lagere vraaggroei verondersteld dan in de Verenigde Staten.

De vraag naar specialistische zorg stijgt door technologische en medische ontwikkelingen en groeiende welvaart. Hiermee stijgt ook de vraag naar dierenartsen die specialistische zorg kunnen leveren. In tegenstelling tot de humane zorg worden specialistische vervolgopleidingen binnen de diergeneeskunde echter niet bekostigd vanuit de overheid.

6.1.6 Beloning

De beloning van startende dierenartsen is relatief goed en hun zoektijd naar een baan relatief kort, maar dierenartsen met tien jaar werkervaring worden juist laag beloond in vergelijking met andere beroepen.

Mannelijke praktijkdierenartsen hebben een hoger inkomen dan vrouwelijke praktijkdierenartsen. Dit is deels verklaarbaar doordat mannelijke dierenartsen meer uren werken en gemiddeld genomen ouder zijn dan vrouwen. Maar zelfs na correctie voor deeltijdfactor en leeftijd is er nog steeds een verschil in beloning en hebben vrouwelijke dierenartsen een lager inkomen dan mannen. Een mogelijke verklaring is arbeidsmarktdiscriminatie, die kan samenhangen met een minder uitgesproken opstelling in loononderhandelingen van vrouwelijke werknemers. Een andere mogelijke verklaring is dat vrouwelijke dierenartsen vaker in loondienst werken en minder vaak lid zijn van een maatschap. Nader onderzoek is nodig om de oorzaken van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen preciezer te duiden.

6.2 Aanbevelingen voor het tegengaan van tekorten

Als zich een tekort voordoet op (delen van) de arbeidsmarkt voor dierenartsen, dan zijn er meerdere strategieën denkbaar om dit te adresseren. Deze strategieën vloeien deels rechtstreeks voort uit de analyse in Hoofdstuk 2 tot en met 4 van dit rapport (samengevat in paragraaf 6.1) en zijn deels geïnspireerd op de lessen uit het buitenland en de huisartsen- en tandheelkundige praktijk (Hoofdstuk 5).

6.2.1 Begeleiding bij de overgang van studie naar werk

Een begeleidingsprogramma met structurele supervisie, begeleiding en scholing na het afstuderen kan leiden tot een soepelere transitie van Masteropleiding naar de arbeidsmarkt en minder vroegtijdige uitstroom.

Voorbeelden uit Frankrijk en de huisartsenpraktijk bieden inspiratie voor een soepelere overgang van opleiding naar werk. Naar het voorbeeld van Frankrijk kunnen mentorprogramma's worden ingericht en het aantal stageplekken worden uitgebreid, met name in de gebieden waar sprake is van arbeidsschaarste. Beginnende huisartsen

ontvangen begeleiding en ondersteuning. Na het voltooien van de opleiding tot basisarts van zes jaar krijgen huisartsen de kans om praktijkervaring op te doen in de vorm van een driejarig leer-werktraject. In dit traject staan ze onder supervisie van een ervaren arts en bouwen zij geleidelijk meer verantwoordelijkheid en praktijkervaring op.

Door betere begeleiding en ondersteuning van werkzame (startende) dierenartsen kan de overgang van studie naar werk worden versoepeld. Het platform Jonge Dierenartsen van de KNMvD (2019) deed in 2018-2019 onderzoek naar de behoeften van jonge dierenartsen en werkgevers, naar aanleiding van signalen dat de overgang van universiteit naar praktijk moeizaam verloopt. Beginnende dierenartsen geven in het onderzoek aan in de eerste zes maanden behoefte te hebben aan dagelijkse begeleiding, een achterwacht tijdens de dienst en mogelijkheid tot intercollegiaal overleg. In de praktijk wordt niet aan iedere behoefte tegemoet gekomen. Bij ruim 7 op de 10 dierenartsen werden behoeften tijdens de inwerkperiode slechts deels of onvoldoende vervuld, zo blijkt uit het onderzoek.

Het beroep dierenarts kan op emotioneel en persoonlijk vlak veel eisen. Dit kan bijdragen aan de werkdruk en werkstress. Zodoende is persoonlijke ondersteuning en begeleiding geboden. Breder toepasbare voorbeelden zijn de mentorsystemen bij AniCura, Dactari en de NVWA. De keerzijde hiervan is dat meer begeleiding een beroep doet op de toch al beperkte capaciteit bij ervaren collega-dierenartsen.

In het onderzoek van het platform Jonge Dierenartsen van de KNMvD (2019) geven werkgevers aan dat "de jonge dierenarts geen realistisch beeld heeft van de praktijk". Door meer extramurale stages in de eerstelijns veterinaire praktijken en bij de NVWA kunnen studenten een realistischer beeld van de toekomstige beroepsuitoefening krijgen en hen beter voorbereiden. Dit kan de uitval tijdens de studie beperken. Verschillende partijen kunnen een bijdrage leveren door de samenwerking met de Faculteit Diergeneeskunde te intensiveren. De verbinding tussen de Faculteit en de NVWA kan ook voor private partijen als voorbeeld dienen. Door een bredere en intensievere samenwerking tussen marktpartijen en de Faculteit Diergeneeskunde kunnen studenten beter worden voorbereid op een loopbaan als dierenarts. Door betrokkenheid van de praktijken kunnen studenten een betere indruk krijgen van het vak.

Ook hier kan diergeneeskunde leren van de humane geneeskunde. Ziekenhuizen krijgen van de overheid een bijdrage voor een erkende vervolgopleiding voor een aantal bijzondere zorgfuncties: de beschikbaarheidsbijdrage. Een vergelijkbare (publiek gefinancierde) vergoeding voor dierenartsenpraktijken kan de private betrokkenheid bij het opleiden van dierenartsen bevorderen.

6.2.2 Overhevelen taken naar paraveterinairen en hbo'ers

De instelling van een opleiding op hbo-niveau en het (beter) organisatorisch inpassen van een hbo-functie en paraveterinairen kan de doelmatigheid in de sector vergroten en het tekort verlichten.

Door de wettelijke bevoegdheden van paraveterinairen te verruimen kunnen meer taken naar hen worden overgeheveld, wat de werkdruk bij dierenartsen vermindert. Een tweede mogelijkheid is een overheveling van taken naar paraveterinairen en hbo'ers. Lessen kunnen worden getrokken uit internationale voorbeelden (Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten) en uit de huisartsen- en tandartsenpraktijken. Via een uitbreiding van de wettelijke bevoegdheden van de paraveterinair kan op kortere termijn al een deel van de taken worden overgeheveld naar de paraveterinair.

Naar het voorbeeld van de huisartsen- en tandartsenpraktijk kan naast de paraveterinaire functie een aanvullende functie op hbo-niveau worden ontwikkeld. Op deze manier kunnen taken die passen bij een hbo werk- en denkniveau ook worden overgeheveld. Keerzijde is dat de uitwerking hiervan meer tijd vergt dan een uitbreiding van de wettelijke bevoegdheden van de paraveterinair. De ontwikkeling van een hbo-functie vergt een ontwikkeling van een (erkende) (vervolg-)opleiding op hbo-niveau en kan daarmee pas op den duur voor verlichting zorgen binnen de praktijk.

6.2.3 Verhogen instroom vanuit de opleidingen diergeneeskunde

Door het aantal studieplekken te verhogen én deze toe te spitsen op de meest nijpende tekorten kan de instroom op de arbeidsmarkt gericht worden verhoogd. De toename in het aanbod sluit op deze manier beter aan op de vraag op de arbeidsmarkt. Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk dienen hierbij als internationale voorbeelden.

De faculteit Diergeneeskunde van de Universiteit Utrecht hanteert een bovengrens aan het aantal jaarlijkse opleidingsplaatsen in de bachelor: de 'numerus fixus'. Daarnaast kent de master een begrenzing met betrekking tot het aantal opleidingsplaatsen: de opleidingscapaciteit. Deze beide begrenzingen beperken het aantal dierenartsen dat jaarlijks aan de faculteit afstudeert en de arbeidsmarkt instroomt.

Een verhoging van de numerus fixus leidt tot een verhoging van de instroom van afgestudeerde dierenartsen. Meerdere respondenten benoemen het verhogen van de numerus fixus als een logische stap om te komen tot een hogere instroom. Dit effect biedt echter pas na een aantal jaren soelaas. Eerst moet het onderwijs worden ingericht en aangepast op een verhoogde capaciteit. Vervolgens werkt de verhoging in eerste instantie alleen door op het aantal studenten dat instroomt in het eerste jaar van de bachelor. Vanaf het moment dat de verhoogde numerus fixus ingaat, duurt het circa 7 à 8 jaar[75] voordat de effecten merkbaar zijn in de instroom op de arbeidsmarkt.

Het vergroten van de opleidingscapaciteit in de master geeft sneller een hogere instroom. Per ingang van het studiejaar 2022/23 de capaciteit van de master Diergeneeskunde aan de Universiteit Utrecht al wordt verhoogd van 190 naar 240 plekken. Deze plekken worden ingevuld door studenten van de eigen bachelors en zij-instromers van andere opleidingen en/of het buitenland. Dit betekent een hogere instroom vanaf 2025.

Door de stijgende vraag naar specialistische zorg stijgt ook de vraag naar dierenartsen die specialistische zorg kunnen leveren. In tegenstelling tot de humane zorg worden specialistische vervolgopleidingen binnen de diergeneeskunde echter niet bekostigd vanuit de overheid. Het is te overwegen om dergelijke specialistische opleidingen (mede) te bekostigen vanuit de overheid.

6.2.4 Verhogen beloning

Bij schaarste ligt het voor de hand om de beloning te verhogen. Als dierenartsen beter betaald krijgen, dan kan dat het beroep aantrekkelijker maken. Hierdoor kan de instroom stijgen (bijvoorbeeld door herintredende dierenartsen) en de vroegtijdige uitstroom dalen. Het arbeidsaanbod neemt dus toe. Anderzijds kan de vraag juist dalen. Of dat laatste ook gebeurt is een complex vraagstuk, dat onder andere afhangt van de vraag of praktijkdierenartsen in staat zijn om hogere loonkosten door te berekenen aan de klant.[76]

---

75 Dit correspondeert met de gemiddelde studietijd voor de opleiding Diergeneeskunde.

76 Indien klanten zich verzekeren tegen (hoge) zorgkosten dan kan deze doorberekening wellicht gemakkelijker plaatsvinden. In dat geval kan de beloning van dierenartsen waarschijnlijk gemakkelijker worden verhoogd zonder dat dit tot vraaguitval leidt.

De resultaten van het online onderzoek laten zien dat 28 procent van degenen die de praktijk verlaten voor een ander werkgebied de financiële arbeidsvoorwaarden als een belangrijke reden noemen en dat vrouwelijke dierenartsen doorgaans minder verdienen dan hun mannelijke collega's, ook na correctie voor leeftijd en deeltijdwerk. Dierenartsen met tien jaar werkervaring worden bovendien laag beloond in vergelijking met andere beroepen. Dit zijn drie aanwijzingen voor beloning als mogelijk effectief instrument om de uitstroom van – met name ervaren en vrouwelijke – dierenartsen te verlagen.

De gevonden beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog geen bewijs voor discriminatie naar geslacht, maar het verdient wel aanbeveling om nader te onderzoeken of er geen onterechte beloningsverschillen bestaan. Organisaties kunnen zelf inventariseren of zij hun werknemers ongelijk belonen. Een belangrijke stap naar gelijke beloning van mannen en vrouwen is het bespreekbaar maken van (verschillen in) beloning binnen de organisatie (Dobbin & Kalev, 2016; Baker et al., 2019).

6.2.5 Investeren in Nederlandse taalbeheersing

Het beheersen van de Nederlandse taal is voor veel functies vereist. Een betere taalbeheersing kan helpen om de instroom van buitenlandse dierenartsen te vergroten.

Omdat niet alle patiënteigenaren de Engelse taal voldoende beheersen, blijft het spreken van de Nederlandse taal in de meeste gevallen nodig voor werk in de Nederlandse dierenartsenpraktijk. Om hieraan tegemoet te komen, kunnen partijen investeren in structurele begeleiding van buitenlandse dierenartsen, zodat deze voldoet aan de Nederlandse taal- en functievereisten. Een respondent geeft aan dat de praktijk de investering per dierenarts gemiddeld in twee jaar heeft terugverdiend. Toch gebeurt dit weinig. De respondent geeft aan dat de gemiddelde praktijk de kosten te hoog vindt, wat blijk geeft van 'een gebrek aan zakelijk inzicht bij de gemiddelde praktijk'. Dit beeld wordt door andere gesprekspartners herkend.

6.3 Advies over monitoring in de toekomst

Het optimale beleid is afhankelijk van het scenario waarin men zich bevindt. Van de in hoofdstuk 4 ontwikkelde scenario's is echter niet op voorhand te zeggen welke meer of minder waarschijnlijk is. Hierom is het belangrijk om:

1. De kernstatistieken voor de arbeidsmarkt van dierenartsen preciezer in kaart te brengen.
2. Nauwlettend de zorgvraag te monitoren. Dan wordt duidelijk in welk scenario we zitten en of er structurele tekorten zullen ontstaan.
3. Nader te analyseren welke determinanten van de zorgvraag het belangrijkst zijn.

Ad. 1: De arbeidsmarkstatistieken in dit rapport zijn veelal zelf gereconstrueerd op basis van partiële informatie of gebaseerd op eigen onderzoek onder dierenartsen. Een aantal statistieken kon met redelijke precisie in kaart worden gebracht, maar over andere is nog veel onzekerheid. De omvang van het arbeidspotentieel is bijvoorbeeld niet precies bekend. De inschatting is dat er circa duizend dierenartsen niet in een veterinair beroep werkzaam zijn. Meer kennis over de precieze omvang en de positie van deze groep kan mogelijk aanleiding geven tot nieuwe beleidsopties om het aanbod van dierenartsen te vergroten. Ook preciezere gegevens over het aantal vacatures en de uitstroom maken het mogelijk om de eventuele krapte op de arbeidsmarkt beter in kaart te brengen.

Ad. 2: De toekomstige ontwikkeling van de zorgvraag is bepalend voor het ontstaan van tekorten. Als de zorgvraag stabiel blijft dan is er weinig reden tot zorg. Bij een jaarlijkse groei van 2% - licht hoger dan de geprognosticeerde groei in de VS van 1,6% - ontstaat op termijn een substantieel tekort. Het is daarom belangrijk om tijdig te vast te stellen of we in een scenario met hoge vraaggroei zitten. Er zijn wel enkele signalen die hierop wijzen (baanvindkansen en beloning van startende dierenartsen) maar deze zijn onvolledig. Gegeven de publieke belangen die in het geding kunnen komen bij een tekort aan dierenartsen,[77] zou voor het monitoren een vergelijkbaar orgaan als het Capaciteitsorgaan in de humane zorg kunnen worden ingesteld.

Ad. 3: de determinanten van de zorgvraag die we in Hoofdstuk 4 identificeerden zijn voornamelijk gebaseerd op buitenlandse studies en interviews. Het verdient aanbeveling om preciezer uit te zoeken hoe sterk precies de invloed is van welvaartsgroei, technologische ontwikkeling en meer gezelschapsdieren. Deze determinanten zijn bepalend voor het eventuele toekomstige tekort aan dierenartsen.

77 Het gaat om dierenwelzijn, diergezondheid, voedselveiligheid, volksgezondheid en het milieu.

Referenties

Adema, Y. en I. van Tilburg (2019) Zorgen om morgen, CPB Vergrijzingsstudie, Centraal Planbureau.

Aldenhoven, L., Bruin-Geraets de D., Eijk-Hustings van Y., Greef de B., Stallenberg, E., Vrijhoef, H. (2019). Inventarisatie verticale taakverdeling in de eerstelijns mondzorg. 2015-2018. Maastricht UMC+, Maastricht.

Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2019). *Pay transparency and the gender gap* (No. w25834). National Bureau of Economic Research.

Bartram D, Baldwin D (2010). Veterinary surgeons and suicide: a structured review of possible influences on increased risk. Vet Rec;166:388–97.

Bergevoet, R., Benus, M., van der Valk, O. (2020). Een tekort aan dierenartsen in Nederland? Een eerste inventarisatie, Rapport 2020-119, Wageningen University & Research.

Capaciteitsorgaan (2019). Capaciteitsplan 2021-2024: Deelrapport 2 Huisartsgeneeskunde. Utrecht.

Cleven, Van & Saunders, J. & Deprez, P. & Dewulf, Jeroen. (2017). Analyse van de arbeidssituatie en perceptie van de kwaliteit van de opleiding van dierenartsen afgestudeerd aan de Faculteit Diergeneeskunde van de Universiteit Gent. Vlaams Diergeneeskundig Tijdschrift. 86. 303-310. 10.21825/vdt.v86i5.16170.

Crane M, Phillips J, Karin E (2016). "I've been a long time leaving": The role of limited skill transferability in increasing suicide-related cognitions and behaviour in veterinarians. Suicide and Life-Threatening Behaviour 2016;47.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review, 94*(7), 14.

Emmett, L., Aden, J., Bunina, A., Klaps, A., & Stetina, B. U. (2019). Feminization and stress in the veterinary profession: a systematic diagnostic approach and associated management. Behavioral Sciences, 9(11), 114.

Federation of Veterinarians in Europe. (2019). Survey of the Veterinary Profession. Federation of Veterinarians in Europe.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. Journal of Management, 39(5), 1085–1122.

Hatch, P., Winefield, H., Christie, B., & Lievaart, J. (2011). Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. Australian veterinary journal, 89(11), 460-468.

Joshghani, A.M.H. (2016). *Higher education policy of veterinary medicine in Belgium: A comprehensive overview and comparative study*. Ghent University.

Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde (2019). Handvatten jonge dierenartsen.

Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde (2020). Resultaten ledenraadpleging over bevoegdheden paraveterinairen.

Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde (2022). Werken aan het dierenartsen tekort is hard nodig. Tijdschrift voor Diergeneeskunde, 147(3), 47-49. ISSN 00407453.

Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment. Management Science, 61(9), 2016–2024. http://www.jstor.org/stable/24551582

Nivel (2021). De praktijkondersteuner huisartsenzorg (POH) in de huisartsenpraktijk: diversiteit en capaciteit, najaar 2021.

Platt B, Hawton K, Simkin S, et al. Systematic review of the prevalence of suicide in veterinary surgeons (2010). Occup Med;60:436–46.

SEO (2016). Studie & Werk 2016.

SEO (2020). Studie & Werk 2020.

Sonneveld, D., Y. Goverts, C. Duijn, G. Camps, J. Bougie, N. Mastenbroek (2022) Dutch veterinary graduates leaving practice, a mixed methods analysis of frequency and underlying reasons. Working paper, Tilburg University, Wageningen University and Research, and Utrecht University.

Shirangi, A., Fritschi, L., Holman, C. D., & Morrison, D. (2013). Mental health in female veterinarians: effects of working hours and having children. Australian Veterinary Journal, 91(4), 123-130.

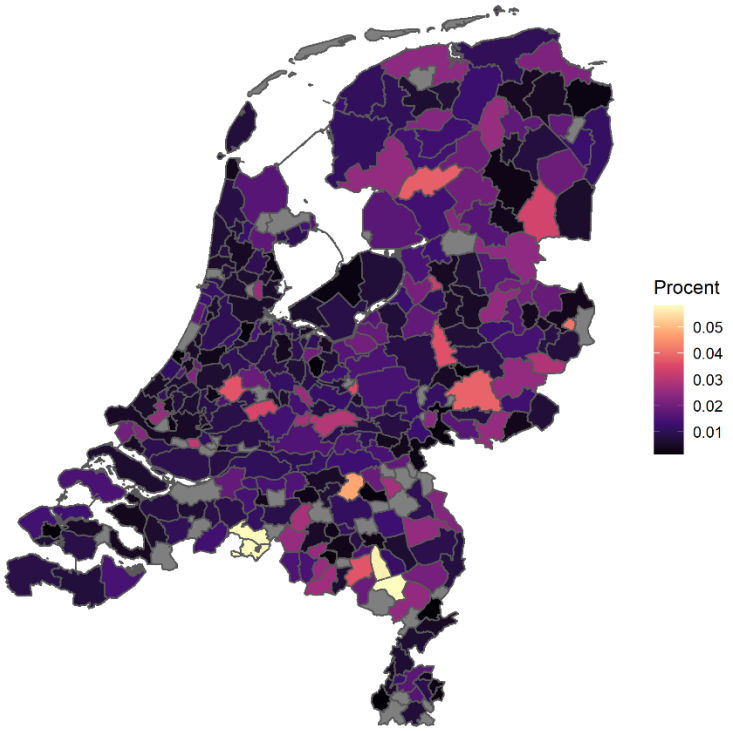
Ter Loo, M. (2021). Veterinary employee turnover intention. MBA Thesis Maastricht School of Management.

Bijlage A Onderzoeksverantwoording

Online onderzoek

De **doelgroep** bestaat uit personen met een mastergraad Diergeneeskunde die woonachtig zijn in Nederland. De **steekproefgrootte** bedraagt 2690 respondenten. De vragenlijst is uitgezet onder 5 duizend Nederlandse dierenartsen. De **werving** gedaan via een e-mail met een link naar de online vragenlijst. Geelen Consultancy is (als enige onderzoeksbureau in Nederland) in het bezit van een groot bestand met e-mailadressen van praktijkdierenartsen. Hiernaast is een aantal organisaties benaderd (NVWA, LNV) met het verzoek om de vragenlijst te verspreiden onder de dierenartsen onder hun werknemers. Na een week is er een reminder gestuurd. De **vragenlijst** bevat 45 vragen (het exacte aantal voorgelegde vragen is afhankelijk van de antwoorden van de respondent). Een complete opsomming van de vragenlijst is opgenomen in Bijlage D. De responderende dierenartsen zijn verspreid door heel Nederland (Figuur A.1).

Figuur A. 1: Aantal responderende dierenartsen als procent van de bevolking, op gemeenteniveau



Bron: Online onderzoek SEO/ Geelen consultancy

Interviews

Voor de interviews is een brede selectie gemaakt bestaande uit praktijkdierenartsen en uiteenlopende vertegenwoordigers van publieke en private organisaties. Het aantal geïnterviewden per gesprek was meestal twee of drie. En het aantal interviewers was steeds gelijk aan twee. Van elk van de interviews is een verslag opgesteld. Het verslag is in concept voorgelegd aan de geïnterviewden. Na verwerking van eventueel commentaar is het verslag afgerond

en vastgelegd, waarna de bevindingen zijn verwerkt in het onderzoeksrapport. In totaal zijn er tien interviews afgenomen.

Literatuurstudie

Bij de literatuurstudie is er geput uit zowel binnenlandse als buitenlandse literatuur. De bronnen variëren van academische artikelen, eerder afgenomen enquêtes en onderzoeksrapportages. Daarnaast bieden enkele openbaar beschikbare statistieken indrukken van de orde van grootte van relevante cijfers.

Scenarioanalyse

Het online onderzoek, de interviews en de literatuurstudie bieden elk belangrijke informatie over welke factoren in welke mate invloed uitoefenen op de ontwikkeling van vraag en aanbod. Voor zowel vraag als aanbod worden hier de relevante parameters beschreven en hun ontwikkeling in de verschillende scenario's.

Aanbod

- Aanbod 2020
- Uitstroom uit de arbeidsmarkt
- Gemiddelde fte voor mannen
- Gemiddelde fte voor vrouwen
- Aandeel vrouw in het arbeidsaanbod in 2020
- Aandeel vrouw in de instroom op de arbeidsmarkt
- Instroom afstudeerders Universiteit Utrecht
- Instroom afstudeerders Universiteit Gent

Het gros van deze factoren is stabiel. De variatie tussen scenario's komt aan de aanbodzijde voort uit

a. Variatie in de uitstroom. Een hoger uitstroompercentage voor een gegeven aanbod heeft een neerwaarts effect op de trend van het arbeidsaanbod.
b. Beleid in het buitenland. Een aanzienlijk deel van de instromers op de Nederlandse arbeidsmarkt voor dierenartsen is afkomstig van de Universiteit Gent. De implementatie van een numerus fixus drukt het aanbod in het basisscenario en het 'aanbod-laag'-scenario. In het 'aanbod-hoog'-scenario vindt dit beleid geen doorgang.

Vraag

De vraag naar dierenartsen wordt deels beïnvloed door het aantal dieren. In het bijzonder speelt de huisdierpopulatie een rol. Kenners van de sector zien een relatie met de economische conjunctuur: de huisdierpopulatie lijkt *procyclisch*. In de scenario's van de vraagkant ligt de focus op structurele trends. Er wordt afgezien van de eventuele conjunctuurschommelingen. De volgende parameters worden onderscheiden

- De dierpopulatie in 2020 voor
    - Varkens, Runderen, kippen, geiten, schapen[78]
    - Honden en katten[79]
    - Paarden
- Arbeidsvraag in fte per dier

78 https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84952NED/table
79 https://dibevo.nl/pers/coronacrisis-zorgt-voor-piek-in-huisdierbezit

    - Afzonderlijk voor bovenstaande categorieën
- Percentage Nederlandse huishoudens dat
    - Een hond bezit
    - Een kat bezit
- Gemiddeld aantal honden/katten per huishouden dat hond/kat bezit
- Krimp veestapel in 2030 voor[80]
    - Kippen
    - Runderen
    - Varkens
- Groei in aantal fte benodigd per dier, hierin komt tot uiting
    - Technologische vooruitgang, arbeid-sparend en arbeid-vragend
    - Veranderende cultuur omtrent omgang met dieren
    - Verandering taakverdeling in huisdierenpraktijken
- Groei aantal Nederlandse huishoudens[81]

Verschillende specificaties van deze parameters leiden tot verschillende scenario's. Hier is in het bijzonder de groei in aantal fte benodigd per dier cruciaal. In belangrijke mate is dit een *black box* die inherent moeilijk te voorspellen is. De verwachting in het buitenland is dat arbeidsintensieve innovatie zal domineren op de arbeidsmarkt voor dierenartsen[82]. Met als gevolg een toename in de vraag.

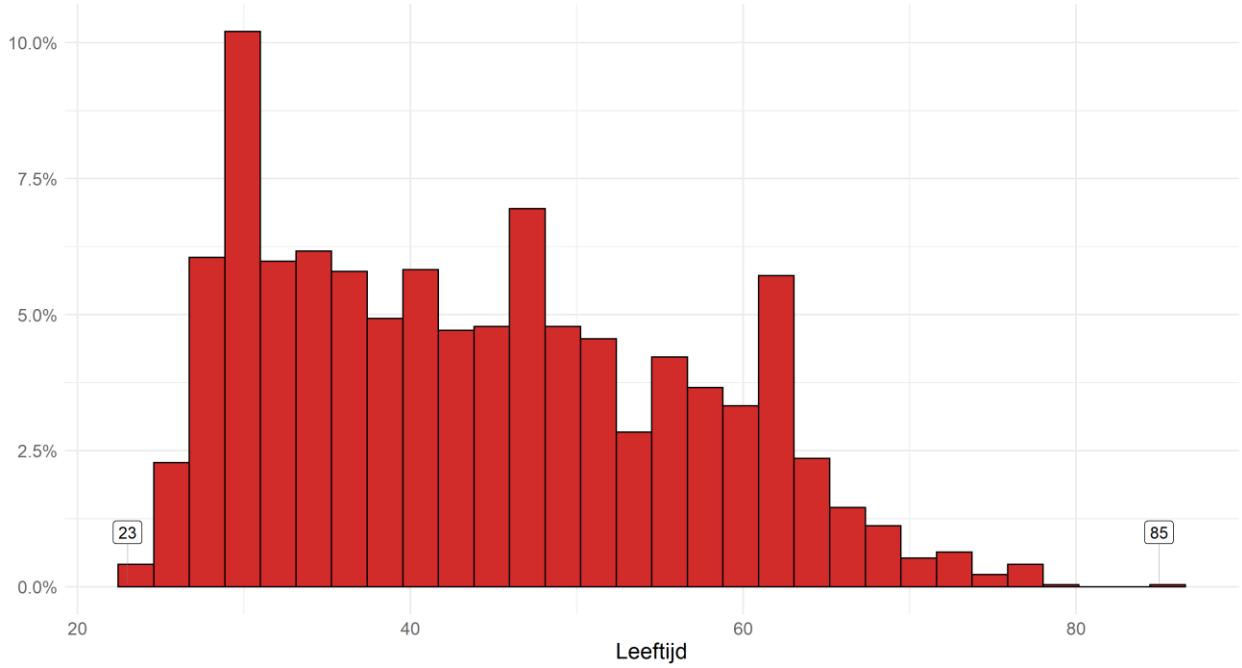
80 https://www.pbl.nl/publicaties/quickscan-van-twee-beleidspakketten-voor-het-vervolg-van-de-structurele-aanpak-stikstof

81 https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/50/prognose-9-miljoen-huishoudens-in-2038#:~:text=Het%20aantal%20huishoudens%20neemt%20tussen,gegroeid%20tot%203%2C7%20miljoen

82 https://www.bls.gov/ooh/healthcare/veterinarians.htm#tab-6

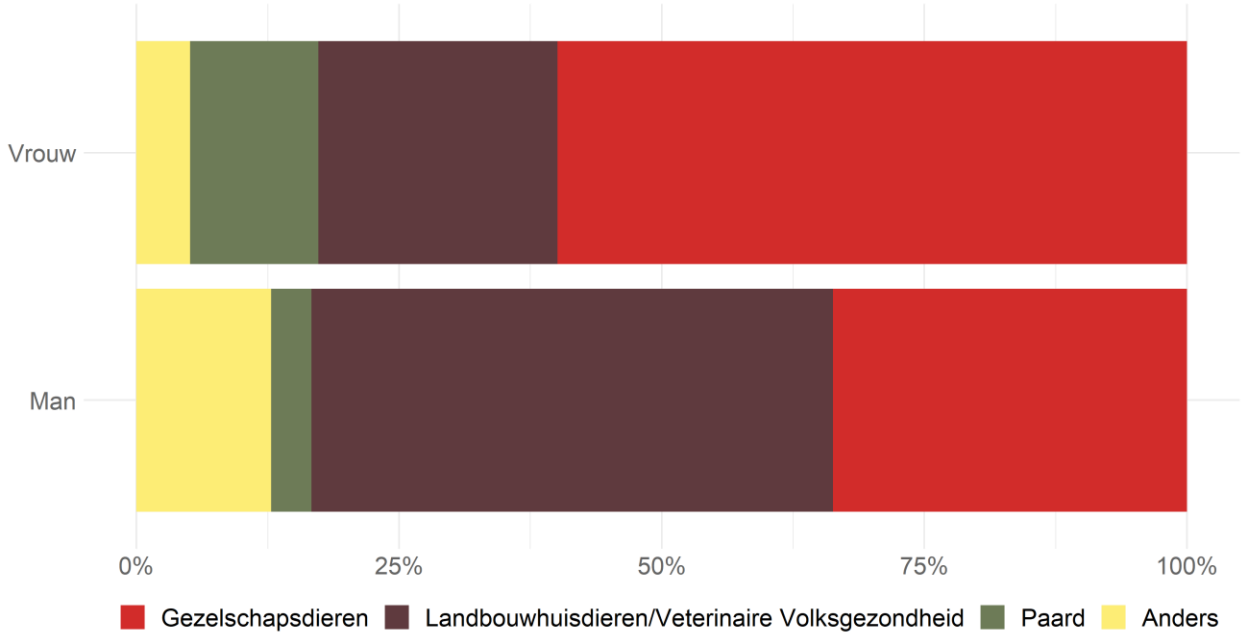
Bijlage B Figuren

Figuur B. 1: Leeftijdsopbouw respondenten



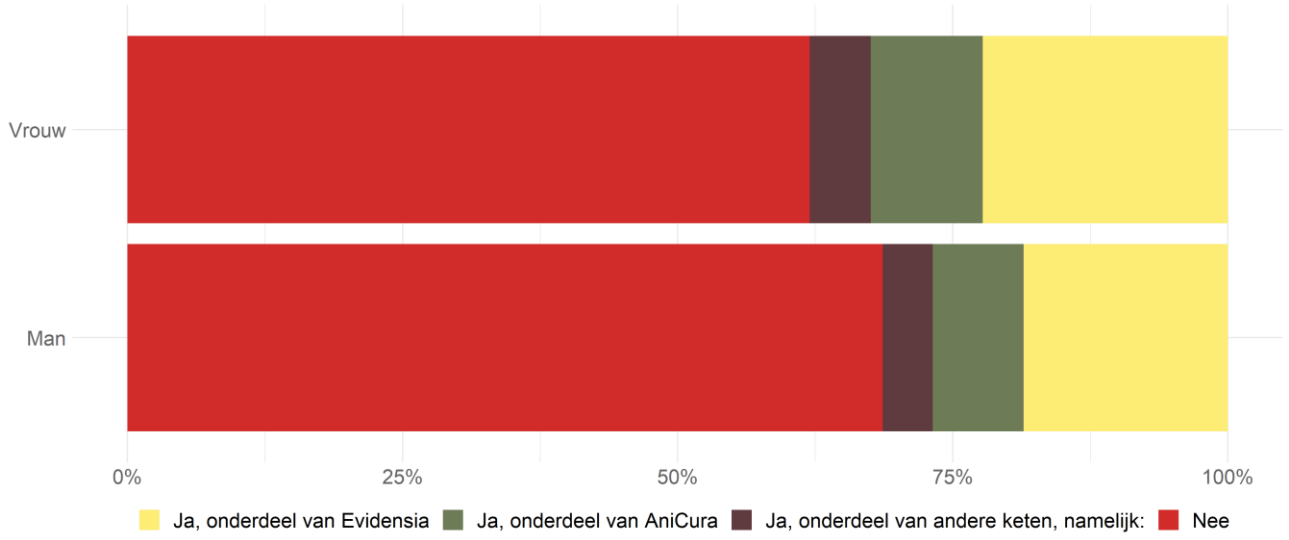
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2690

Figuur B. 2: Differentiatie naar geslacht



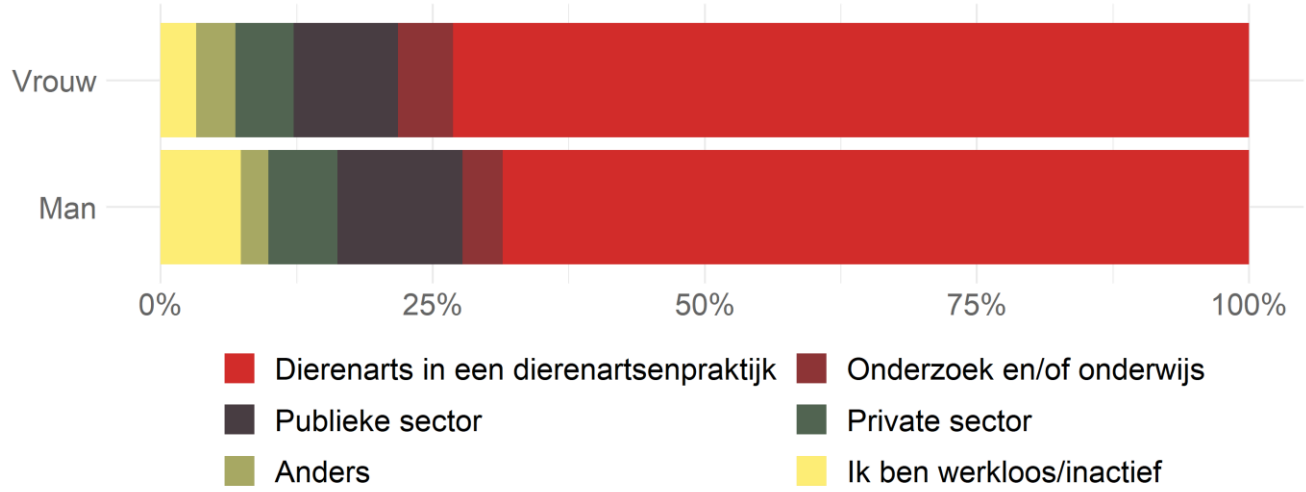
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2620; Veterinaire Volksgezondheid is een afstudeerrichting die alleen in België wordt aangeboden.

Figuur B. 3: Onderdeel van een keten



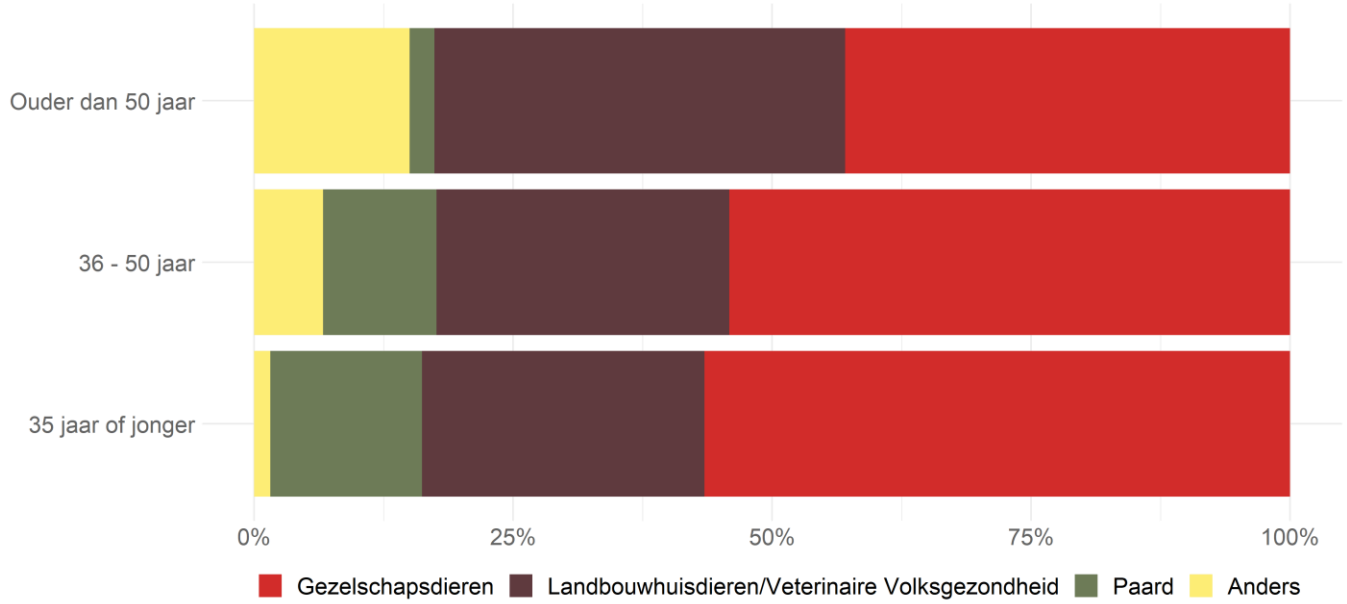
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=1909

Figuur B. 4: (Hoofd)sector van werkzaamheden



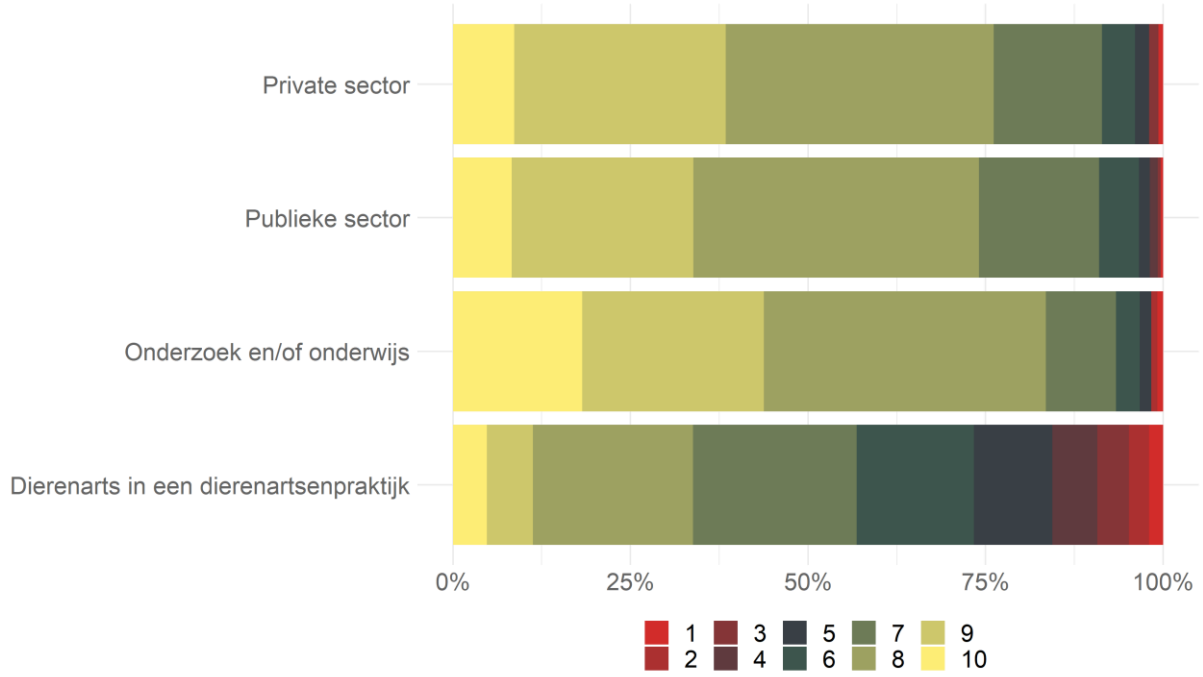
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2677

Figuur B. 5: Afstudeerrichting naar leeftijdscohort



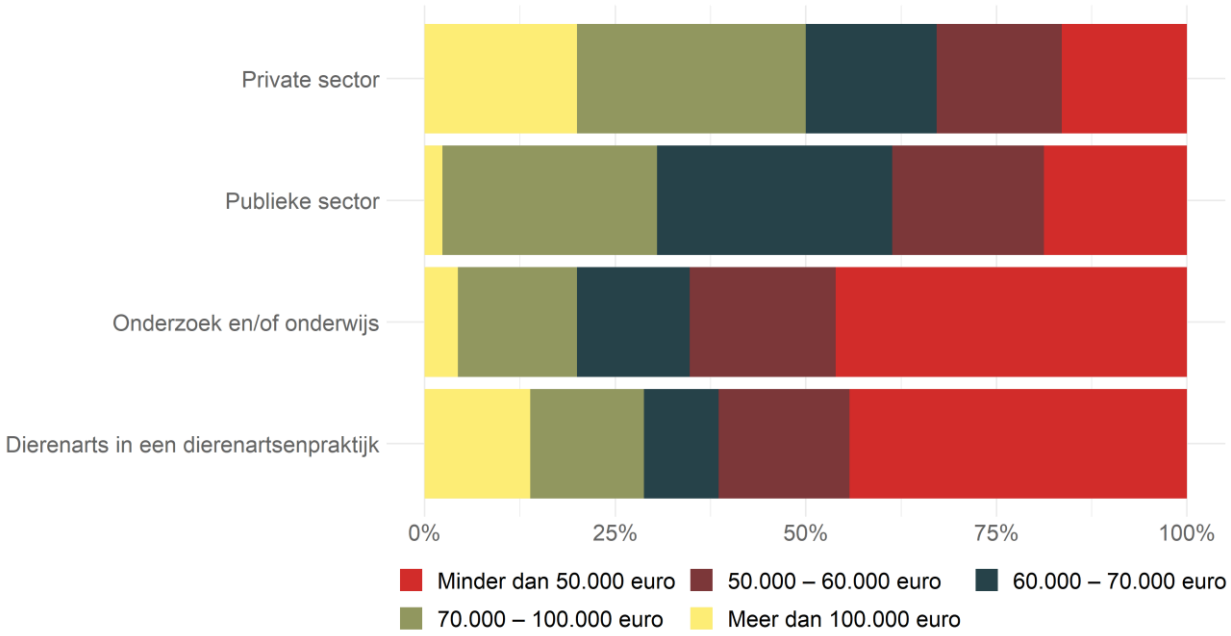
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2618; "Binnen welk afstudeerdifferentiatie heeft u uw mastergraad (of vergelijkbare kwalificatie) diergeneeskunde behaald?"

Figuur B. 6: Waardering overige arbeidsvoorwaarden



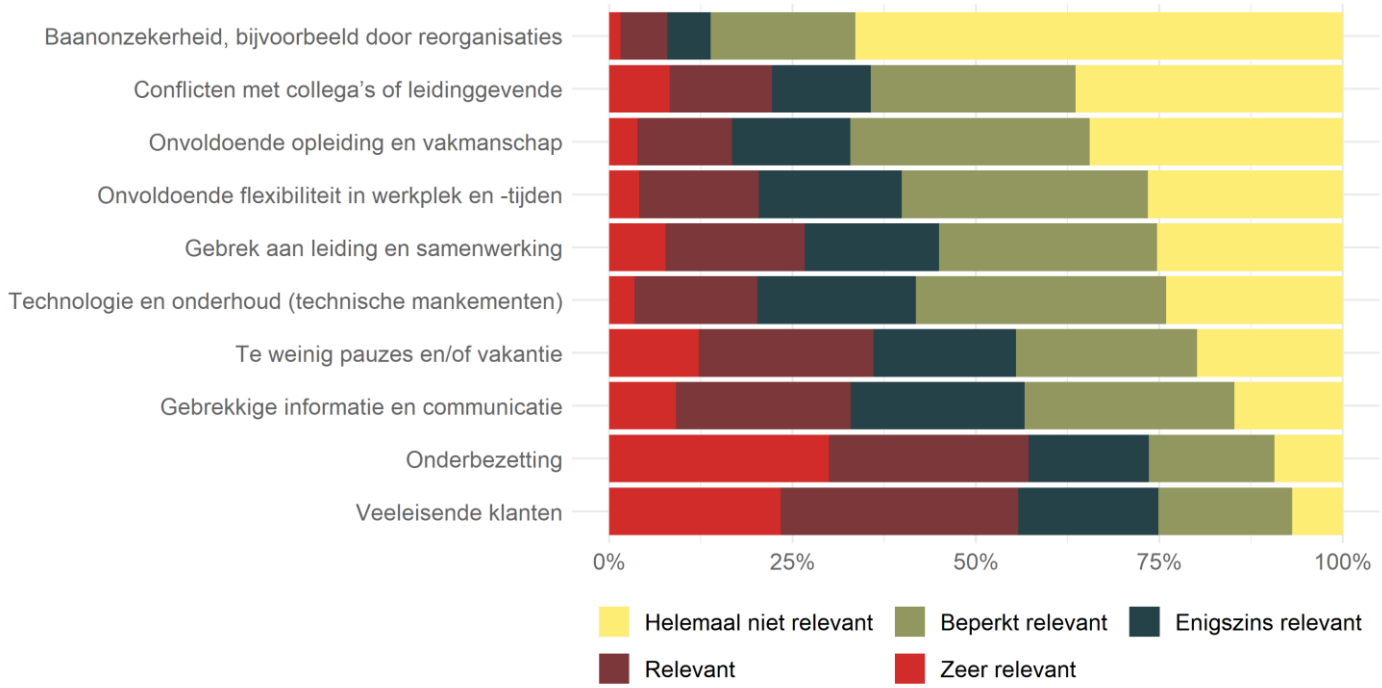
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2395; "Hoe waardeert u de overige arbeidsvoorwaarden? (o.a. aantal vakantie- en verlofdagen en (flexibele) werktijden) Geef een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 = Zeer slecht en 10 = Zeer goed."

Figuur B. 7: Bruto jaarinkomen



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2254

Figuur B. 8: Bijdrage aan werkdruk



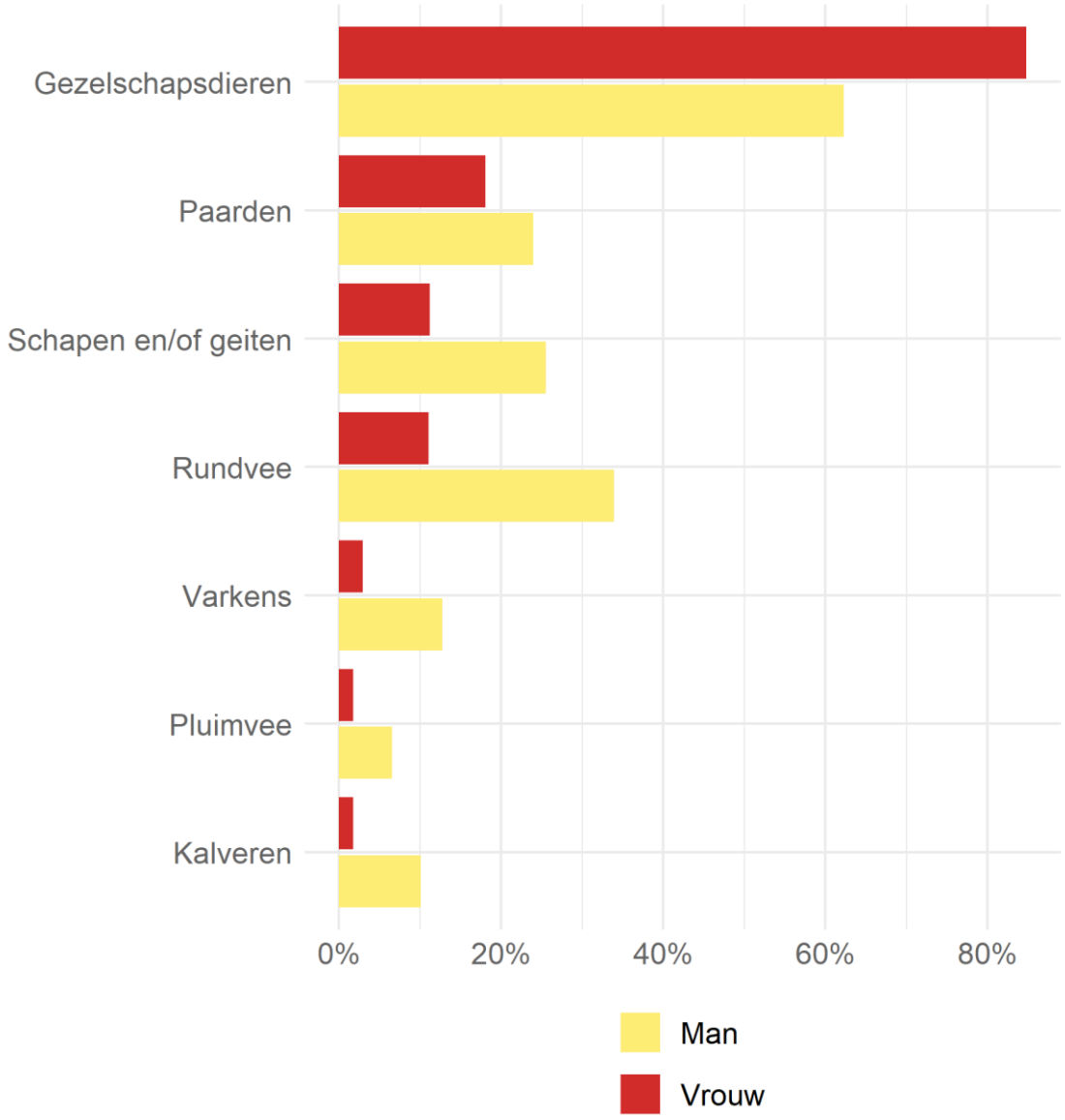
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2274; "Verschillende factoren kunnen een bijdrage leveren aan werkdruk en werkstress. Kunt u op een schaal van 1, helemaal niet relevant tot en met 5, zeer relevant aangeven in hoeverre de volgende factoren een relevante bijdrage leveren aan uw werkdruk/werkstress?"

Figuur B. 9: Voorgenomen uitstroomfunctie



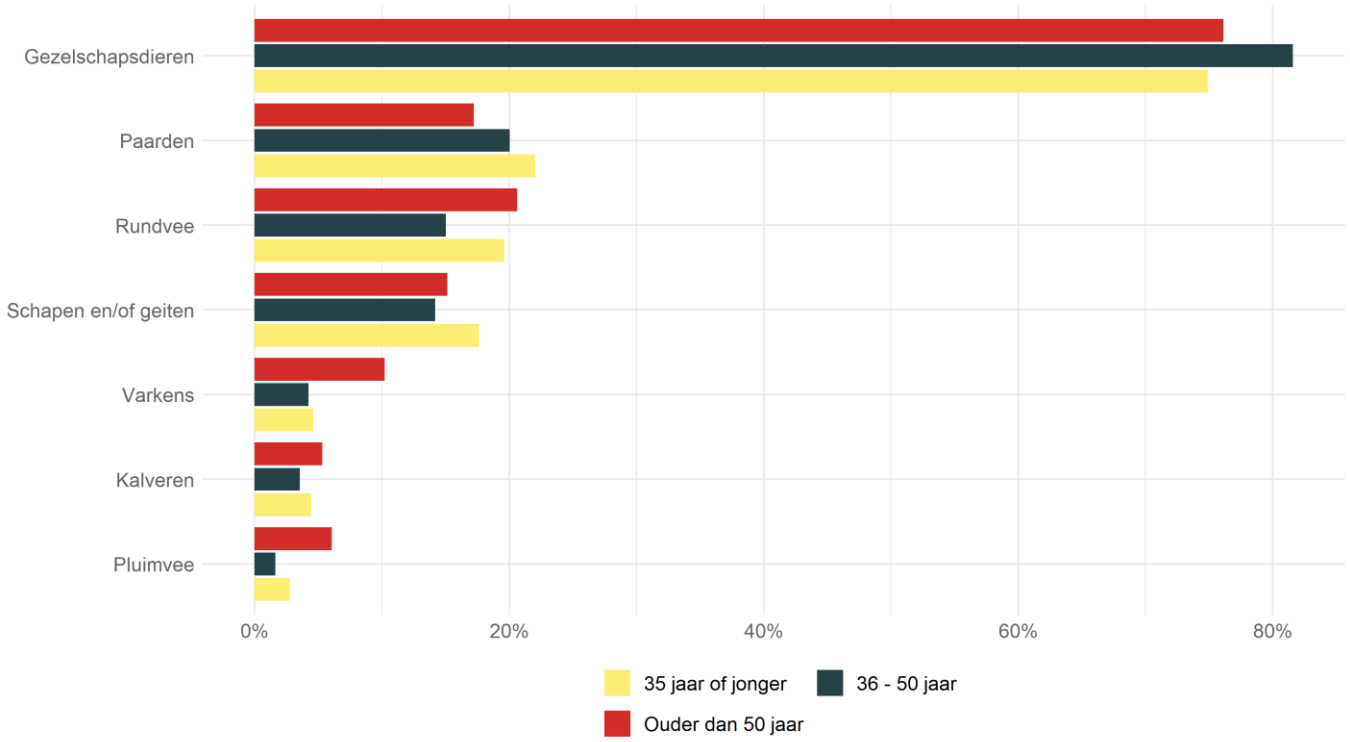
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=407 ; "Naar welk type functie/sector bent u van plan uit te stromen?"; ?" Lettergrootte geeft indicatie van hoe vaak het woord genoemd is in het antwoord.

Figuur B. 10: Percentage van praktijkdierenartsen dat werkt met diersoort



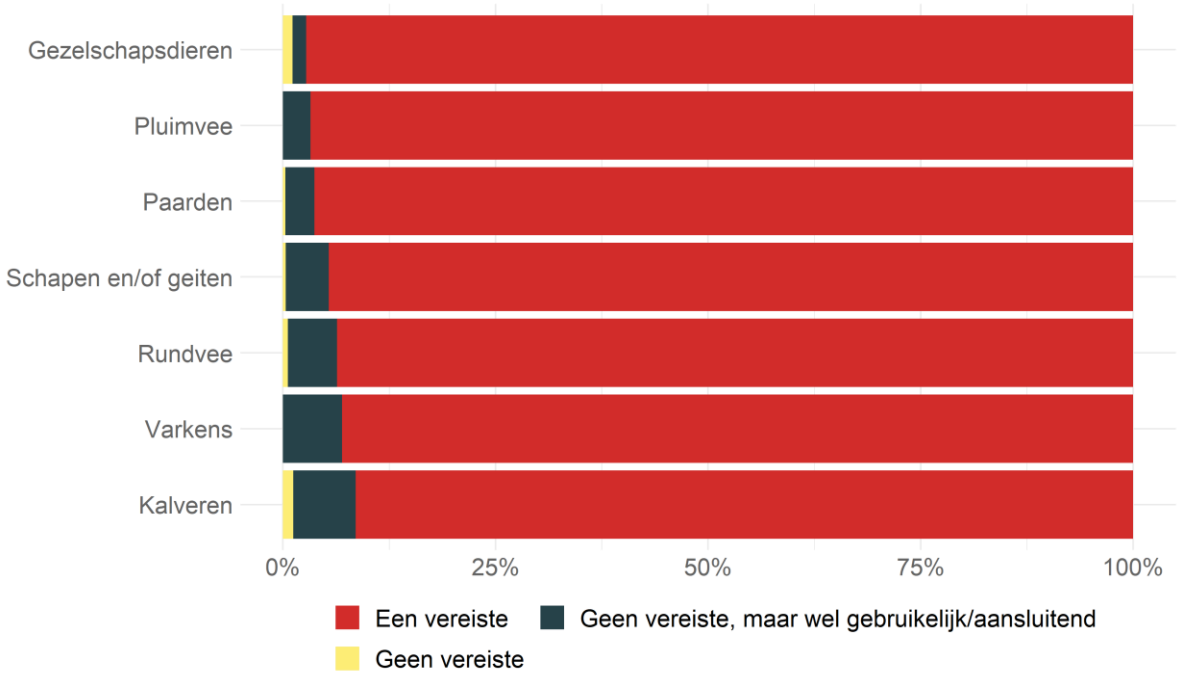
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=1917; Telt niet op tot 100%, omdat één dierenarts met meerdere diersoorten kan werken; "Bent u in uw huidige functie gericht op één of meerdere van de volgende diersoorten?"

Figuur B. 11: Percentage per leeftijdscategorie leeftijdscohort dat werkt met diersoort



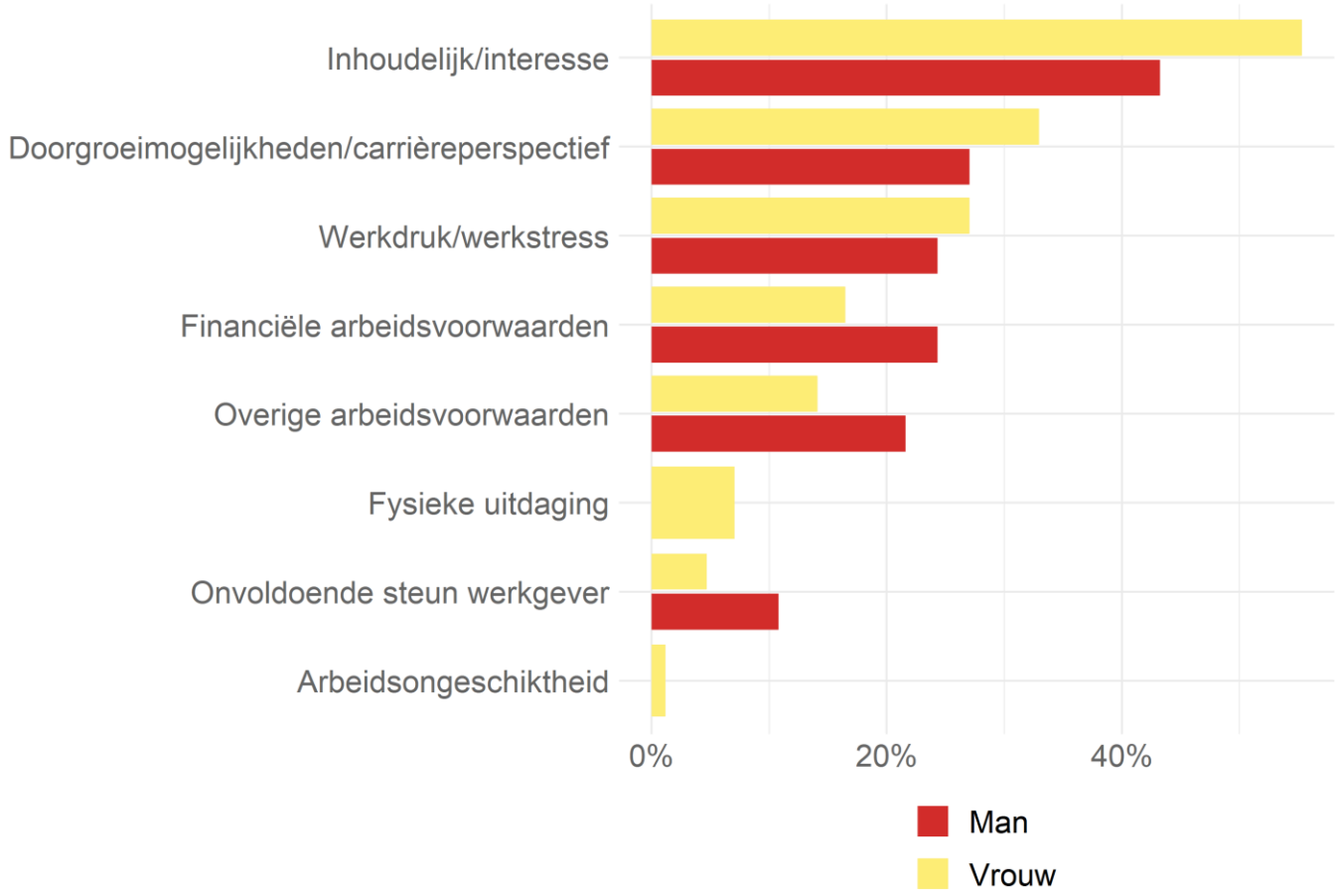
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=1917; Telt niet op tot 100%, omdat één dierenarts met meerdere diersoorten kan werken; "Bent u in uw huidige functie gericht op één of meerdere van de volgende diersoorten?"

Figuur B. 12: Mastergraad vereiste onder dierenartsen die werken met diersoort



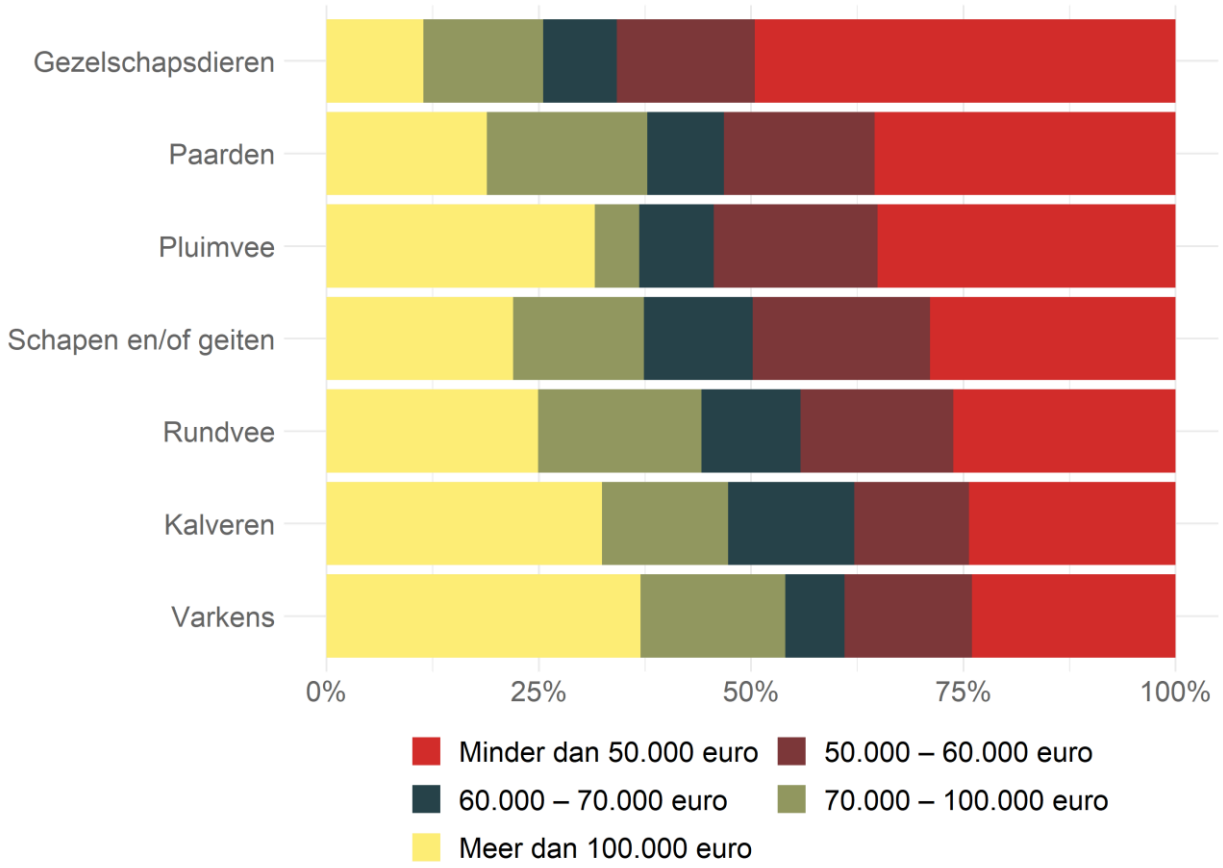
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=1925; "In hoeverre is het beschikken over een mastergraad (of vergelijkbare kwalificatie) diergeneeskunde/veterinaire kennis & expertise een vereiste voor uw huidige functie?"

Figuur B. 13: Redenen om niet in de praktijk te gaan werken



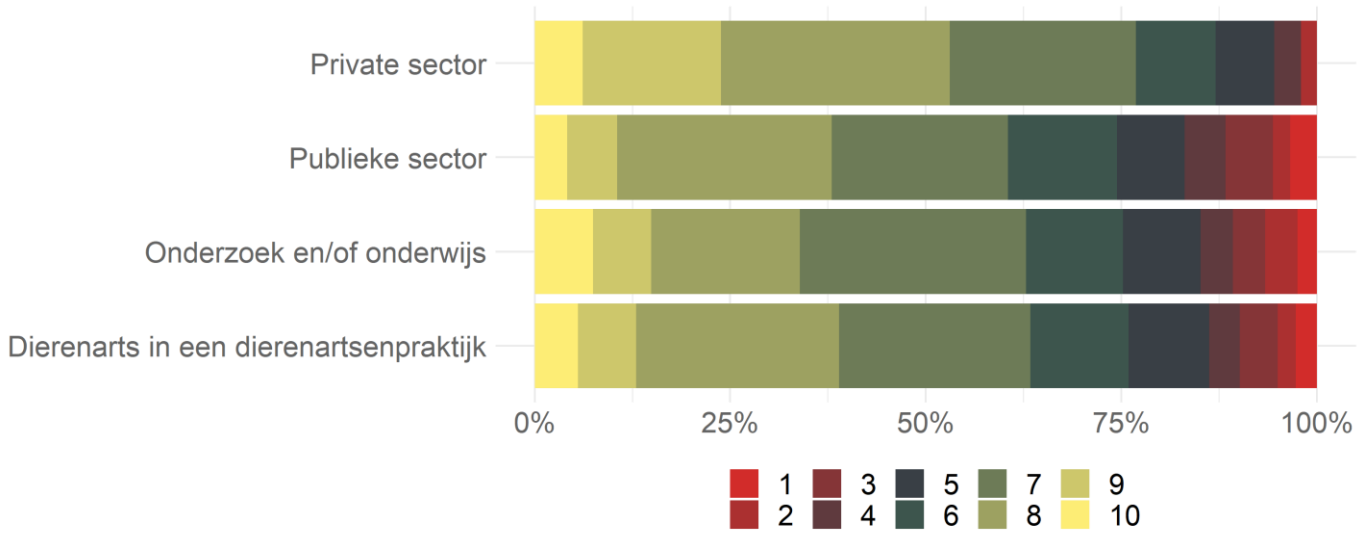
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=122; Telt niet op tot 100%; "Wat waren voor u de belangrijkste redenen om niet als dierenarts in een praktijk te gaan werken?"; Vraag alleen gesteld aan dierenartsen die niet in de praktijk werken en niet eerder in de praktijk hebben gewerkt.

Figuur B. 14: Inkomen voor praktijkdierenartsen werkzaam met diersoort



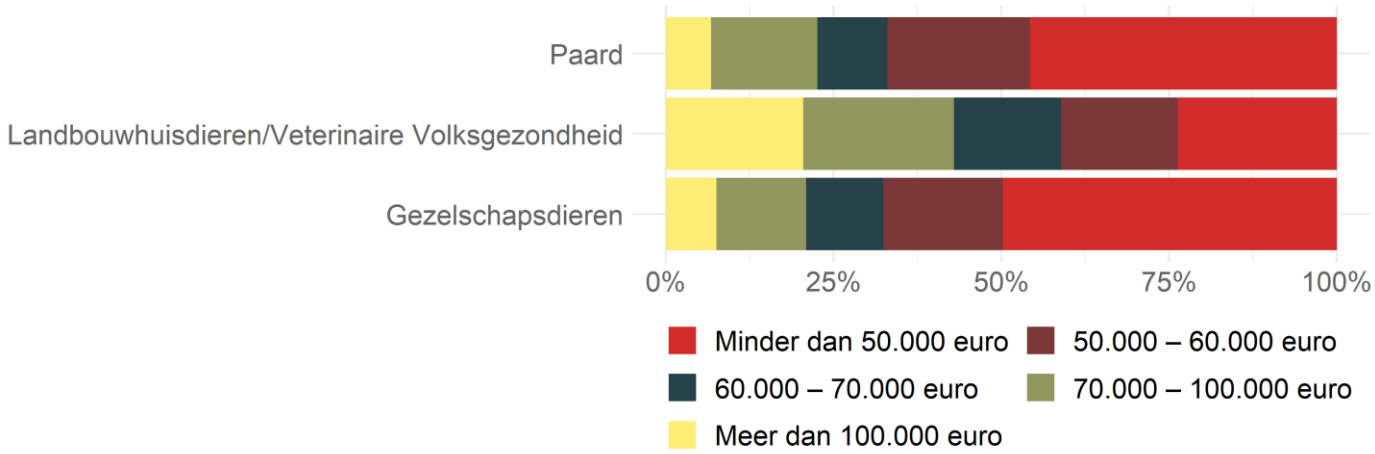
Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=1742; Eén dierenarts kan met meerdere diersoorten werken, weergegeven is de inkomensverdeling onder dierenartsen die werkzaam zijn met de (o.a.) de betreffende diersoort.

Figuur B. 15: Doorgroeimogelijkheden naar sector



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2377; Hoe waardeert u de doorgroeimogelijkheden/het carrièreperspectief van uw huidige functie? Geef een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 = Zeer slecht en 10 = Zeer goed

Figuur B. 16: Inkomen naar afstudeerrichting



Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; N=2141

Bijlage C Regressieresultaten

Tabel C. 1: Regressieresultaten ordered logit model: geschat effect op de kans voor praktijkdierenartsen om in een inkomenscategorie te vallen (kolommen) gegeven een aantal kenmerken (rijen)

	Minder dan 50.000 euro	50.000 - 60.000 euro	60.000 - 70.000 euro	70.000 - 100.000 euro	Meer dan 100.000 euro
Vrouw	0.27***	0.04***	-0.07***	-0.15***	-0.09***
36 - 50 jaar	-0.38***	0.06***	0.11***	0.14***	0.07***
Ouder dan 50 jaar	-0.45***	0.03**	0.12***	0.19***	0.11***
0,6 - 0,9 fte	-0.35***	0.16***	0.09***	0.08***	0.03***
Minstens 1 fte	-0.69***	0.10***	0.16***	0.27***	0.17***
Stedelijkheid†	-0.03***	0	0.01***	0.02***	0.01***
*p<0.1**p<0.05***p<0.01					

Bron: Online onderzoek SEO/Geelen consultancy; CBS geodata; N=1422. Marginale effecten ten opzichte van een representatieve mannelijke praktijkdierenarts; * indiceert statistische significantie gebaseerd op een standaard normale verdeling; † Conform de CBS definitie gebaseerd op adressendichtheid.[83]

[83] Zie https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/stedelijkheid--van-een-gebied--

Bijlage D Vragenlijst online onderzoek

Welkom bij deze enquête

Geachte respondent,

Fijn dat u mee wilt werken aan het onderzoek naar de arbeidsmarkt voor dierenartsen.

Wat is de aanleiding voor het onderzoek?
Het ministerie van LNV ontvangt in de afgelopen jaren steeds vaker signalen van een groeiend tekort aan dierenartsen. Vacatures staan langer open en bepaalde (spoed)diensten kunnen niet langer verricht worden bij dierenartsenpraktijken. Deze signalen gaven aanleiding tot onderzoek naar de arbeidsmarkt van dierenartsen, de ontwikkeling van de vraag en het aanbod van diergeneeskundige zorg en naar wat ten grondslag ligt aan (eventuele) tekorten. LNV en de Faculteit Diergeneeskunde hebben aan SEO en Geelen Consultancy gevraagd om dit onderzoek uit te voeren.

Hoe verwerken wij de informatie?
Uw antwoorden zijn anoniem. Wij vragen in de vragenlijst niet naar uw persoonsgegevens of de naam van uw organisatie. Daarnaast verwerken we de (geanonimiseerde) gegevens conform de ISO 27001 standaarden. Dit houdt onder andere in dat wij werken in een omgeving met hoge beveiligings- en toegangseisen, waar informatie wordt opgeslagen op een beveiligde server waar alleen het onderzoeksteam toegang tot heeft. Ten slotte rapporteren we alleen op geaggregeerd niveau. Op deze manier zijn deelname en antwoorden op de vragen van individuele respondenten niet herleidbaar.

Hoe werkt het invullen van de vragenlijst?
U start de vragenlijst door uw wachtwoord in te vullen en op het pijltje rechtsonder te klikken. Het invullen van de vragenlijst zal niet meer dan 20 minuten van uw tijd innemen. In de uitkomsten van het onderzoek zijn uw antwoorden niet te herleiden tot u als persoon of tot uw organisatie. Uw antwoorden zijn dus anoniem. De antwoorden worden automatisch tussentijds opgeslagen. U kunt uw eerdere antwoorden wijzigen door terug te gaan met het pijltje linksonder.

Typ hieronder uw wachtwoord in dat u heeft ontvangen in de e-mail.
Inlogcode:

Heeft u vragen over de vragenlijst?
Neem dan contact op met onderzoeker Marilou Vlaanderen.

06 2829 3234
m.vlaanderen@seo.nl

Blok 1 Achtergrond

Graag stellen wij u in dit eerste blok een aantal achtergrondvragen.

Persoonskenmerken

1. Wat is uw geslacht?
- Man
- Vrouw
- Anders
- Wil ik niet zeggen

2. Wat is uw leeftijd?
- [Dropdown 0-99]
- Wil ik niet zeggen

Opleiding

3. Waar heeft u uw mastergraad (of vergelijkbare kwalificatie) diergeneeskunde behaald?
- Universiteit Utrecht
- Universiteit Gent
- Andere universiteit, namelijk […]
- Ik heb geen mastergraad (of vergelijkbare kwalificatie) diergeneeskunde behaald à *Einde vragenlijst.*

4. In welk jaar heeft u uw mastergraad (of vergelijkbare kwalificatie) diergeneeskunde behaald?
- [Dropdown 1970-2022]
- Weet ik niet/niet van toepassing

5. Binnen welk afstudeerdifferentiatie heeft u uw mastergraad (of vergelijkbare kwalificatie) diergeneeskunde behaald?
- Gezelschapsdieren
- Landbouwhuisdieren/Veterinaire Volksgezondheid
- Paard
- Anders, namelijk […]
- Weet ik niet/niet van toepassing

SPLITSING dierenartsen binnen/buiten praktijk

6. In welke sector(en) bent u werkzaam? U kunt meerdere antwoorden selecteren.
   - Dierenarts in een dierenartsenpraktijk → *Ga naar vraag 24.*
   - Onderzoek of onderwijs
   - Publieke sector (NVWA, Rijksoverheid)
   - Private sector overig (adviesbureaus, voerbedrijven, fokkerijorganisaties, farmaceutische industrie)
   - Anders, namelijk […]

- Ik ben werkloos/inactief → *Ga naar vraag 16.*

→ *Vraag 7 indien er meerdere antwoorden zijn geselecteerd bij vraag 6.*

7. Binnen welke sector valt u primaire functie? Dit is uw functie met het hoogste dienstverband (fte) ten opzichte van uw andere functies.
- Dierenarts in een praktijk
- Onderzoek of onderwijs
- Publieke sector (NVWA, Rijksoverheid)
- Private sector overig (adviesbureaus, voerbedrijven, fokkerijorganisaties, farmaceutische industrie)
- Anders, namelijk […]

8. In hoeverre is het beschikken over een mastergraad (of vergelijkbare kwalificatie) diergeneeskunde/veterinaire kennis & expertise een vereiste voor uw huidige functie?
   - Een vereiste
   - Geen vereiste, maar wel gebruikelijk/aansluitend
   - Geen vereiste

Blok 2a dierenartsen buiten praktijk

9. Bent u eerder werkzaam geweest als dierenarts in een dierenartsenpraktijk?
   - Ja
   - Nee → *Einde vragenlijst.*

10. Sinds wanneer bent u niet meer werkzaam als dierenarts in een praktijk?
    - 0-1 jaar
    - 1-3 jaar
    - 3-5 jaar
    - 5-10 jaar
    - 10-20 jaar
    - Meer dan 20 jaar

11. Wat waren voor u de belangrijkste redenen om te stoppen als dierenarts in een praktijk? U kunt meerdere antwoorden selecteren.
    - Inhoudelijk/interesse
    - Werkdruk/werkstress
    - Onvoldoende steun werkgever
    - Financiële arbeidsvoorwaarden
    - Overige arbeidsvoorwaarden
    - Doorgroeimogelijkheden/carrièreperspectief
    - Fysieke uitdaging
    - Arbeidsongeschiktheid

- Anders, namelijk […]

12. Wilt u de voor u belangrijkste redenen om te stoppen als dierenarts in een praktijk verder toelichten?
    - Open antwoord: […]

13. Denkt u in de toekomst opnieuw als dierenarts in een praktijk aan de slag te gaan?
    - Absoluut niet
    - Waarschijnlijk niet
    - Misschien wel, misschien niet
    - Waarschijnlijk wel
    - Absoluut

14. Wilt u uw verwachting over het wel/niet terugkeren naar de praktijk toelichten/motiveren?
    - Open antwoord: […]

Vraag 15 indien antwoord op vraag 13:

➔ *Misschien wel, misschien niet*
➔ *Waarschijnlijk wel*
➔ *Absoluut*

.

15. Over hoeveel jaar zou u weer in een praktijk als dierenarts aan de slag willen gaan?
    - 0-1 jaar
    - 1-3 jaar
    - 3-5 jaar
    - 5-10 jaar
    - 10-20 jaar
    - Meer dan 20 jaar
    - Weet ik niet

→ *Einde vragenlijst.*

16. Ontvangt u op dit moment één van de volgende uitkeringen?
    - Arbeidsongeschiktheidsuitkering (o.a. WGA, IVA)
    - Werkloosheid (o.a. WW)
    - AOW/Pensioen
    - Bijstand
    - Geen van bovenstaande

17. Heeft u eerder gewerkt als dierenarts in een praktijk?
    - Ja
    - Nee → *Einde vragenlijst.*

18. Sinds wanneer bent u niet meer werkzaam als dierenarts in een praktijk?
    - 0-1 jaar
    - 1-3 jaar
    - 3-5 jaar
    - 5-10 jaar
    - 10-20 jaar
    - Meer dan 20 jaar

19. Wat waren voor u de belangrijkste redenen om te stoppen met werken als dierenarts in een praktijk? U kunt meerdere antwoorden selecteren.
    - Inhoudelijk/interesse
    - Werkdruk/werkstress
    - Onvoldoende steun werkgever
    - Financiële arbeidsvoorwaarden
    - Overige arbeidsvoorwaarden
    - Doorgroeimogelijkheden/carrièreperspectief
    - Fysieke uitdaging
    - Arbeidsongeschiktheid
    - Anders, namelijk […]

20. Wilt u de voor u belangrijkste redenen om te stoppen als dierenarts in een praktijk verder toelichten?
    - Open antwoord: […]

21. Denkt u in de toekomst opnieuw als dierenarts in een praktijk aan de slag te gaan?
    - Absoluut niet
    - Waarschijnlijk niet
    - Misschien wel, misschien niet
    - Waarschijnlijk wel
    - Absoluut

22. Wilt u uw verwachting over het wel/niet terugkeren naar de praktijk toelichten/motiveren?
    - Open antwoord: […]

Vraag 21 indien antwoord op vraag 23:

➔ *Misschien wel, misschien niet*
➔ *Waarschijnlijk wel*
➔ *Absoluut*

23. Over hoeveel jaar zou u weer als dierenarts in een praktijk willen werken?
    - 0-1 jaar
    - 1-3 jaar
    - 3-5 jaar

- 5-10 jaar
- 10-20 jaar
- Meer dan 20 jaar
- Weet ik niet

→ *Einde vragenlijst.*

Blok 2b dierenartsen werkzaam in de praktijk

24. Wat is de postcode van de praktijk waar u werkzaam bent?
    - […]
    - Weet ik niet/niet van toepassing

25. Bent u in uw huidige functie gericht op één of meerdere van de volgende diersoorten? U kunt meerdere antwoorden selecteren.
    - Gezelschapsdieren
    - Varkens
    - Rundvee
    - Kalveren
    - Pluimvee
    - Paarden
    - Anders, namelijk […]

26. Hoe lang bent u werkzaam als dierenarts in een praktijk?
    - 0-1 jaar
    - 1-3 jaar
    - 3-5 jaar
    - 5-10 jaar
    - 10-20 jaar
    - Meer dan 20 jaar

27. Heeft u hiervoor een ander type functie(s) vervuld?
    - Ja
    - Nee → *Ga naar vraag 29.*

28. Welke type(n) functie(s) heeft u in het verleden vervuld?
    - Open antwoord: […]

29. Wat is de omvang van uw dienstverband, uitgedrukt in fte? Indien u niet in loondienst werkt: wat is uw gemiddelde arbeidsinzet, uitgedrukt in fte?
    - [Dropdown 0,1-1 fte]
    - Weet ik niet/niet van toepassing

Tevredenheid dierenartsen

24. Hoe tevreden bent u over:

	Niet tevreden	Tevreden	Heel tevreden	Niet van toepassing
Interessant werk				
Mogelijkheid om te leren				
Mogelijkheid om door te groeien				
Goede leidinggevenden				
Goed salaris				
Goede werkzekerheid				
Mogelijkheid om in deeltijd te werken				
Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen				
Reistijd/afstand naar het werk				

30. Hoe waardeert u de overige arbeidsvoorwaarden? (o.a. aantal vakantie- en verlofdagen en (flexibele) werktijden)? Geef een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 = Zeer slecht en 10 = Zeer goed.
    - [Dropdown 1-10]

31. Hoe waardeert u de werkdruk van uw huidige functie? Geef een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 = Veel werkdruk en 10 = Geen werkdruk.
    - [Dropdown 1-10]

32. Hoe waardeert u de doorgroeimogelijkheden/het carrièreperspectief van uw huidige functie? Geef een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 = Zeer slecht en 10 = Zeer goed.
    - [Dropdown 1-10]

33. Hoe tevreden bent u – alles bij elkaar genomen - met uw huidige baan/functie? Geef een cijfer van 1 tot 10, waarbij 1 = Zeer ontevreden en 10 = Zeer tevreden.
    - [Dropdown 1-10]

Werkdruk/werkstress

34. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
Mijn werk sluit aan bij mijn opleidingsniveau en/of ervaring				
Mijn opleiding heeft mij voldoende voorbereid op mijn werkzaamheden				
Ik heb doorgaans voldoende tijd om mijn werk/taken uit te voeren				
Ik kan mijn werk voldoende structureren (planning en organisatie)				
Ik ervaar te veel regels en procedures in mijn werk				
Ik ervaar te weinig regels en procedures in mijn werk				
De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af				
Ik presteer goed in mijn werk				
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt				
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt				
Ik krijg te veel zelfstandigheid in mijn werk				
Ik krijg te weinig zelfstandigheid in mijn werk				
Ik krijg te weinig verantwoordelijkheid in mijn werk				
Ik krijg te zware verantwoordelijkheden in mijn werk				

35. Hoe vaak is onderstaande op u van toepassing?

	Nooit	Enkele keren per jaar	Maande-lijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk							
Ik voel me fysiek uitgeput door mijn werk							
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg							
Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en ge-confronteerd word met mijn werk							

36. Verschillende factoren kunnen een bijdrage leveren aan werkdruk en werkstress. Kunt u op een schaal van 1 tot 5 aangeven in hoeverre de volgende factoren een relevante bijdrage leveren aan uw werkdruk/werkstress?

	Helemaal niet relevant	Beperkt relevant	Enigszins relevant	Relevant	Zeer relevant	Weet ik niet/niet van toepassing
Veeleisende klanten						
Technologie en onderhoud (technische mankementen)						
Conflicten met collega's of leidinggevende						
Baanonzekerheid, bijvoorbeeld door reorganisaties						
Te weinig pauzes en/of vakantie						
Onderbezetting						
Gebrekkige informatie en communicatie						
Gebrek aan leiding en samenwerking						
Onvoldoende opleiding en vakmanschap						
Onvoldoende flexibiliteit in werkplek en -tijden						

37. Welke andere factoren dragen bij aan de door u ervaren werkdruk/werkstress?
    - Open antwoord: […]

Vroegtijdige uitstroom

38. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

	Helemaal oneens	Oneens	Niet eens/oneens	Eens	Zeer eens	Weet ik niet/niet van toepassing
Mijn achtergrond en ervaring als dierenarts in een praktijk zijn ook voor andere functies/sectoren inzetbaar						
Vanuit de functie dierenarts in een praktijk is het (vrijwel) onmogelijk om over te stappen naar een ander type functie zonder daarbij in te leveren op salaris- en/of functieniveau.						
Ik zou graag overstappen naar een ander type functie als ik daarmee mijn salaris- en functieniveau zou kunnen behouden.						
Redenen waarom ik (nog) niet ben uitgestroomd zijn overwegend praktisch van aard.						

39. Bent u van plan om tot het bereiken van de pensioenleeftijd werkzaam te blijven als dierenarts in een praktijk?
    - Ja → *Einde vragenlijst.*
    - Nee, ik ben van plan om uit te stromen naar een ander type functie/sector
    - Nee, ik ben van plan om vervroegd met pensioen te gaan → *Ga naar vraag 43.*

40. Naar welk type functie/sector bent u van plan uit te stromen?
    - Open antwoord: […]
    - Weet ik niet/wil ik niet zeggen

41. Op welke termijn bent u van plan om uit te stromen naar een ander type functie/sector?
    - Binnen nu en één jaar
    - Over 1 à 3 jaar
    - Over 3 à 5 jaar
    - Over 5 à 10 jaar
    - Over meer dan 10 jaar
    - Weet ik niet/wil ik niet zeggen

42. Wat zijn voor u de belangrijkste redenen om uit te stromen? U kunt meerdere antwoorden selecteren.
    - Inhoudelijk/interesse
    - Werkdruk/werkstress
    - Onvoldoende steun werkgever
    - Financiële arbeidsvoorwaarden

- Overige arbeidsvoorwaarden
- Doorgroeimogelijkheden/carrièreperspectief
- Anders, namelijk […]

➔ *Einde vragenlijst.*

43. Hoeveel jaar voor het bereiken van de pensioenleeftijd bent u voornemens om met pensioen te gaan?
    - 0-1 jaar
    - 1-3 jaar
    - 3-5 jaar
    - >5 jaar
    - Weet ik niet/wil ik niet zeggen

44. Waarom bent u voornemens om vervroegd met pensioen te gaan?
    - Open antwoord: […]

➔ *Einde vragenlijst.*

Blok 3 einde vragenlijst

45. We zijn aan het einde gekomen van de vragenlijst. Heeft u nog opmerkingen over de vragenlijst of het onderzoek?
    - Open antwoord: […].

Wij danken u voor uw tijd en betrokkenheid bij het onderzoek. U kunt het venster nu sluiten.



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2022-69
ISBN 978-90-5220-203-7

Informatie & Disclaimer
SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2022 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit magazine te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

seo • economisch onderzoek

Roeterstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 525 1630
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl