

White paper

Along the road of our veterinary development

Auteur: Robert Favier, DVM, PhD

December 2025



DISCLAIMER

De auteur van dit document, betrokken bij VetEntrusted, dierenarts en verbonden met de toekomst van de veterinaire professie, heeft dit op eigen titel geschreven en zijn uiterste best gedaan inhoudelijke en tekstuele fouten te voorkomen. Het is geschreven ter inspiratie en als een mogelijk voorbeeld hoe een leven lang leren na het afstuderen als veterinair professional eruit zou kunnen zien.

Naar een breed gedragen ontwikkelstructuur voor veterinaire professionals

Auteur: Robert Favier, DVM, PhD

Datum: december 2025

Aanleiding

De veterinaire sector kampt met een groeiend tekort aan gezelschapsdierenartsen. De vraag naar veterinaire zorg neemt toe, terwijl het beschikbare aanbod achterblijft. Dit zogenoemde *supply-demand gap* wordt veroorzaakt door meerdere factoren: een groeiend aantal patiënten, een relatief laag aantal afgestudeerde dierenartsen, toenemende uitval door werkdruk en burn-out, en het vroegtijdig verlaten van de praktijk of zelfs het beroep.¹⁻⁹

Uit Nederlands onderzoek blijkt dat circa 16,8% van de dierenartsen binnen vijf jaar na afstuderen de praktijk verlaat.¹ Belangrijke oorzaken zijn een verstoorde werk-privébalans, hoge werkdruk, onvoldoende salariering en een gebrek aan structurele ondersteuning bij professionele ontwikkeling.¹⁻⁹

Het verhogen van de instroom in de opleiding Diergeneeskunde ligt primair bij overheid en universiteit. Zelfs bij opschaling zal dit pas na minimaal zes jaar effect hebben. Op de korte en middellange termijn ligt er daarom vooral een verantwoordelijkheid bij (veterinaire) werkgevers om uitval onder met name jonge dierenartsen en paraveterinairers te beperken door betere begeleiding, realistische verwachtingen en ontwikkelperspectief.^{1,6}

Uitdaging

Meer taakduidelijkheid en realistische verwachtingen kunnen bijdragen aan het verminderen van deze problematiek. Een instrument dat hiervoor steeds vaker wordt ingezet, is het werken met *Entrustable Professional Activities (EPA's)*.¹⁰⁻¹⁷

EPA's zijn ontwikkeld binnen het medisch onderwijs en richten zich op concreet en herkenbaar werk in de dagelijkse praktijk. Taken worden toevertrouwd aan een professional zodra voldoende bekwaamheid is aangetoond. Het niveau van benodigde supervisie weerspiegelt het ontwikkelniveau.¹⁰⁻¹⁴

Het werken met EPA's lijkt bij te dragen aan meer duidelijkheid, een geleidelijke groei naar zelfstandigheid en daarmee aan behoud van werkplezier en reductie van stress.¹⁸ Deze aanname wordt momenteel onderzocht binnen de veterinaire spoedzorg in samenwerking tussen IVC Evidensia en de Universiteit Utrecht.¹⁹

Taakverschuiving en rol van paraveterinairers

Binnen de veterinaire sector speelt daarnaast al langere tijd de discussie over taakverschuiving van dierenartsen naar paraveterinairers, analoog aan *doctor-nurse substitution* in de humane zorg.^{20,21}

Uit de humane literatuur blijkt dat taakverschuiving kan leiden tot vergelijkbare of betere gezondheidssuitkomsten en hogere patiënttevredenheid, mede doordat consulten vaker plaatsvinden en langer duren.^{20,21} Veel paraveterinairers hebben de wens om meer verantwoordelijkheden te dragen, maar ervaren momenteel onvoldoende mogelijkheden voor verdiepende klinische ontwikkeling (Favier, persoonlijke communicatie).

Gerichte ontwikkeltrajecten voor paraveterinair kunnen bijdragen aan hun behoud voor de sector én aan een verantwoorde herverdeling van taken, waardoor de werkdruk voor dierenartsen afneemt.

Huidige lacune

Ondanks deze inzichten ontbreekt binnen de Nederlandse veterinaire professie een breed gedragen en samenhangende structuur voor professionele ontwikkeling en erkenning van kwaliteit. Het ontbreken hiervan, in combinatie met een beperkt toekomstperspectief, vormt een belangrijke reden om de praktijk of zelfs het beroep voortijdig te verlaten.^{1,6}

Het belang van structurele ondersteuning wordt onderkend door werkgevers en beleidsmakers, zoals blijkt uit de Kamerbrief van de Minister van LNV van 23 december 2022. Tegelijkertijd blijft de praktische invulling van duurzame continue professionele ontwikkeling een uitdaging.

Richting: wat is nodig?

De veterinaire professie heeft behoefte aan een gezamenlijke ontwikkelstructuur die professionals vanaf de start van hun loopbaan ondersteunt en perspectief biedt op de lange termijn. De overgang van opleiding naar praktijk (*Bridging the Gap*) verdient hierbij specifieke aandacht.^{18,19}

Ontwikkeling moet holistisch worden benaderd en zich richten op veterinaire, professionele en persoonlijke groei binnen eerstelijns-, tweedelijns- en overheidsfuncties.

Aanpak: hoe kan dit worden vormgegeven?

Kernbegrippen zijn **richting, ondersteuning, toevertrouwen, eigenaarschap en tijd**. Ontwikkeling wordt ondersteund met feedback en reflectie, coaching en mentoring, intervisie, werkplekleren, programmatisch toetsen en EPA's.^{10-17,22}

Er wordt gewerkt met modulair onderwijs en met vaste leergroepen (*peer groups*) die zich richten op verschillende ontwikkelprofielen, van startende professional tot specialist. Het onderwijs bestaat uit een longitudinale mix van formeel en informeel leren in kleine vaste groepen, met een sterke focus op leren op de werkplek.

Lerend kwalificeren met behulp van EPA's en programmatisch toetsen

EPA's beschrijven duidelijk afgebakende taken die zelfstandig mogen worden uitgevoerd zodra voldoende bekwaamheid is aangetoond. Dit principe is vergelijkbaar met het behalen van een rijbewijs: vertrouwen volgt na bewezen bekwaamheid.¹⁰⁻¹⁷

De voortgang van deelnemers wordt ondersteund door programmatisch toetsen, waarbij formatieve feedback centraal staat en toetsinformatie op termijn wordt gebruikt voor weloverwogen beslissingen over bekwaamheid en zelfstandigheid.²²

Randvoorwaarden

Effectieve professionele ontwikkeling vereist tijd en passende ondersteuning. Vakbekwaamheid ontstaat door langdurige praktijkervaring. Het leerproces stopt niet bij afstuderen; intensief leren

vindt juist plaats op de werkplek. Ongeveer 70% van het leren gebeurt door te werken, 20% via begeleiding zoals coaching en intervisie, en 10% via formele scholing.

Conclusie

Een breed gedragen en structurele aanpak voor continue professionele ontwikkeling is essentieel om veterinaire professionals duurzaam inzetbaar, gemotiveerd en bekwaam te houden. Dit draagt bij aan vermindering van uitval, verantwoorde taakverschuiving en borging van de kwaliteit en toekomstbestendigheid van de veterinaire zorg.

Referenties

1. Sonneveld D, Goverts Y, Duijn CCMA, Camps G, Bougie R, Mastenbroek NJJM. Dutch veterinary graduates leaving practice: a mixed-methods analysis of frequency and underlying reasons. **Vet Rec.** 2022;191:e2178.
2. Heath TJ. Initial work experiences of veterinarians who graduated from Australian universities in 2005. **Aust Vet J.** 2008;86:357-64.
3. Moses L, Malowney MJ, Boyd JW. Ethical conflict and moral distress in veterinary practice. **J Vet Intern Med.** 2018;32:2115-22.
4. Kipperman BS, Kass PH, Rishniw M. Factors influencing career satisfaction and burnout in small animal veterinarians. **J Am Vet Med Assoc.** 2017;250:785-94.
5. Hatch PH, Winefield HR, Christie BA, Lievaart JJ. Workplace stress and burnout of veterinarians in Australia. **Aust Vet J.** 2011;89:460-8.
6. Mastenbroek NJ. The art of staying engaged: mental wellbeing of young veterinary professionals. **J Vet Med Educ.** 2017;44:84-94.
7. Bartram DJ, Baldwin DS. Veterinary surgeons and suicide: a structured review. **Vet Rec.** 2010;166:388-97.
8. Perret JL, Best CO, Coe JB, Greer AL, Khosa DK, Jones-Bitton A. Mental health outcomes among Canadian veterinarians. **J Am Vet Med Assoc.** 2020;256:365-75.
9. Moir FM, Van den Brink A. Current insights in veterinarians' psychological wellbeing. **N Z Vet J.** 2020;68:3-12.
10. Englander R, Flynn T, Call S, et al. Core entrustable professional activities for entering residency. **Acad Med.** 2016;91:1352-8.
11. Chen HC, ten Cate O. Assessment through entrustable professional activities. In: Delany C, Molloy E, editors. *Learning and teaching in clinical contexts*. London: Elsevier; 2018. p. 286-304.
12. Boyce P, Spratt C, Davies M, McEvoy P. Using EPAs in psychiatry training. **BMC Med Educ.** 2011;11:96.
13. Chen HC, McNamara M, Teherani A, ten Cate O, O'Sullivan P. Developing EPAs for entry into clerkship. **Acad Med.** 2016;91:247-55.
14. ten Cate O, Chen HC, Hoff RG, Peters H, Bok H, van der Schaaf M. Curriculum development using EPAs. **Med Teach.** 2015;37:983-1002.
15. Molgaard LK, Chaney KP, Bok HGJ, et al. Core EPAs for veterinary education. **Med Teach.** 2019;41:1404-10.
16. Duijn CCMA, ten Cate O, Kremer WDJ, et al. EPAs in farm animal health. **J Vet Med Educ.** 2019;46:218-24.
17. Wisman-Zwarter N, van der Schaaf M, ten Cate O, et al. EPAs in anaesthesiology training. **Eur J Anaesthesiol.** 2016;33:559-67.

18. Favier RP, ten Cate O, Duijn C, Bok HGJ. Bridging the gap with EPAs. **J Vet Med Educ.** 2021;48:136-8.
19. ten Cate O, Favier RP. Training-practice gaps after transition. **Front Med.** 2022;9:881274.
20. Karimi-Shahanjarini A, Shakibazadeh E, Rashidian A, et al. Barriers and facilitators to doctor-nurse substitution. **Cochrane Database Syst Rev.** 2019;4:CD010412.
21. Laurant M, van der Biezen M, Wijers N, et al. Nurses as substitutes for doctors in primary care. **Cochrane Database Syst Rev.** 2018;7:CD001271.
22. van der Vleuten CPM, Schuwirth LWT. Assessment in problem-based learning. **Adv Health Sci Educ Theory Pract.** 2019;24:903-14.