

A large, stylized illustration of a human head profile in purple, facing right. The head is filled with various nature elements: green leaves, pink and yellow flowers, and a yellow rectangular shape. The background features a light blue sky with white clouds and several small blue birds flying. The overall style is modern and artistic.

Monitor mentale gezondheid dierenartsen

Rapportage 2024



Disclaimer

Deze publicatie is met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Niettemin aanvaardt de KNMvD geen enkele aansprakelijkheid voor mogelijke onjuistheden in deze publicaties, of eventuele gevolgen door toepassing van de inhoud van de publicaties. Teksten en figuren uit de publicaties mogen alleen worden overgenomen met bronvermelding.

© KNMvD 2025. Alle rechten voorbehouden.



Over de KNMvD

De Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Diergeneeskunde (KNMvD) is de beroepsvereniging van dierenartsen in Nederland. Samen werken we aan oplossingen voor problemen die te groot zijn voor de individuele dierenarts, praktijk of keten. De KNMvD netwerkt en overlegt met partners, controlerende instanties en overheid. De KNMvD is de spreekbuis van dierenartsen in Nederland. De KNMvD helpt, adviseert, maakt kennis toegankelijk en faciliteert nascholing. Samen zijn we sterk.

De KNMvD vindt het belangrijk om goed in de gaten te houden hoe het met de dierenarts gaat. Om een goed beeld te krijgen van de mentale gezondheid van de beroepsgroep dierenartsen, gaan we deze met regelmaat monitoren zodat we onze leden nog beter kunnen ondersteunen, ook op het gebied van mentale gezondheid.

“De resultaten van dit onderzoek liegen er niet om. Alleen samen kunnen we de grote uitdaging aan die voor ons ligt.”

Sophie Deleu, voorzitter KNMvD

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting	2
1. Inleiding	6
Leeswijzer	10
2. Vitaliteit	11
3. Taakeisen	16
4. Hulpbronnen	21
5. Sociale veiligheid	26
6. Personeelsbeleid	30
7. Werk-privébalans	34
8. De dierenarts zelf	38
9. Gevolgen van werkdruk en werkstress	40
10. Ongewenst gedrag (intern)	43
11. Ongewenst gedrag (extern)	49
Conclusies	54
Dankwoord	55



Voorwoord

Beste collega, het is 'alle hens aan dek'. Voor u ligt de rapportage van de resultaten van een uitgebreid onderzoek naar het mentaal welzijn van dierenartsen, leden en niet-leden van de KNMvD. Aan de oproep om de enquête in te vullen is goed gehoor gegeven. Meer dan duizend dierenartsen van de vierduizend bevroegden hebben meegedaan. We hadden reeds het vermoeden dat veel dierenartsen kampen met mentale problemen, onder meer op basis van een eigen voorstudie en ander recent onderzoek in binnen- en buitenland. Het is pijnlijk maar noodzakelijk te moeten constateren dat het inderdaad niet goed is gesteld met het *corps vétérinaire*. Wij bevinden ons collectief in de gevarenzone.

Wij nemen onszelf onvoldoende in acht en we tonen ons niet genoeg collegiaal. Intern ongewenst gedrag in de vorm van intimidatie, pesterijen en discriminatie is schering en inslag. Dit terwijl de werkdruk hoog is in alle takken van sport die de diergeneeskunde rijk is. Het is vragen om problemen zoals ziekteverzuim, uitval en verlies van werkplezier. Ik roep iedereen op zichzelf beter naar waarde te schatten en de hand uit te reiken naar de collega die daarbij uw steun kan gebruiken.

Alleen samen – onderling en met andere organisaties – kunnen we het tij keren. Het beroep dierenarts is prachtig, maar het vraagt veel van ons in mentaal opzicht. Het is beslist noodzakelijk dat wij voldoende rust nemen en energie overhouden voor ons privéleven, waarin we vaak ook nog andere verantwoordelijkheden dragen. Wij moeten er voor elkaar zijn, anders staan wij er namelijk alleen voor. Laat de resultaten van dit onderzoek goed tot u doordringen. Het kan anders en het moet anders.

Sophie Deleu
Voorzitter KNMvD



Samenvatting

Naar aanleiding van aanhoudende signalen en zorgen over het mentaal welzijn van dierenartsen heeft de KNMvD aan onderzoeksbureau SKB opdracht gegeven een uitgebreid onderzoek te doen naar werkgeluk en tevredenheid. Het bureau heeft 4000 dierenartsen uitgenodigd hieraan mee te doen, 1161 dierenartsen hebben hierop gereageerd. De bevraagde dierenartsen zijn werkzaam in en buiten de praktijk, met een leeftijd variërend van 25 tot 65 jaar. Aan het onderzoek deden leden en niet-leden mee. Het uitgebreide onderzoek dient als een nulmeting en zal periodiek worden herhaald in verkorte vorm (pulse-metingen).

De belangrijkste conclusie die getrokken kan worden uit de resultaten van deze nulmeting is dat het niet goed is gesteld met het mentaal welzijn van de dierenartsen die hebben meegedaan aan het onderzoek. Sommige scores zijn gevaarlijk rood over de hele linie, zoals op herstel en afstand nemen, belangrijke criteria voor vitaliteit. De werkdruk is in alle takken van de diergeneeskunde hoog, terwijl het werk problematisch en complex wordt gevonden. De beoordeling van de sociale veiligheid is bedroevend, met slechte tot zeer slechte scores voor de relatie met de leidinggevende. Ook de relatie met directe collega's laat zeer te wensen over. Werk- en rusttijden worden onvoldoende in acht genomen. Het is daarom niet verwonderlijk dat men aangeeft onvoldoende tijd en energie te hebben voor het privéleven. De gevolgen voor de inzetbaarheid, de werkdruk en werkstress zijn groot: rode scores voor verzuim en verminderd functioneren.

Buitengewoon onrustbarend zijn de scores met betrekking tot ongewenst gedrag. Alle categorieën dierenartsen scoren rood voor intern ongewenst gedrag, dat onder meer wijst op intimidatie, pesterijen en discriminatie, zowel binnen als buiten de praktijk. Veel dierenartsen hebben ook nog eens te maken met extern ongewenst gedrag in de vorm van verbale agressie. Met grote gevolgen voor de inzetbaarheid, werkstress en werkplezier.

Als we de resultaten nader bestuderen, moeten we tevens concluderen dat bepaalde dierenartsen met een stapeling van risico's te maken hebben.

Jonge dierenarsten in loondienst, werkzaam in de gezelschapsdierenpraktijk bevinden zich bijna op alle gebieden diep in de gevarenzone. Hoewel we hier in de analyse niet verder op ingaan, moet worden gewezen op het feit dat dit overwegend jonge vrouwen zijn, die dus onvoldoende tijd en energie hebben voor hun privéleven. Het is vragen om problemen zoals verzuim en uitval.

Dierenartsen scoren op een tweetal punten positief, namelijk hulpbronnen en de dierenarts zelf. Vooral de afwisseling in het werk, de leermogelijkheden en de autonomie worden positief gewaardeerd. Opvallend is dat de duidelijkheid in de werkzaamheden buiten de praktijk minder goed gewaardeerd wordt. Dierenartsen scoren ook goed op actief leren, een aspect van proactief gedrag. Alleen in de gezelschapsdierenpraktijk scoort men minder goed op actief leren.

Vitaliteit

Als het gaat om vitaliteit zien we telkens ongunstige scores voor gezelschapsdierenpractici, werknemers en jonge dierenartsen. Werkgevers, landbouwhuisdierenpractici en oudere dierenartsen laten betere scores zien. Alle categorieën respondenten scoren rood tot dieprood als het gaat om herstel na het werk en afstand nemen. Dit is met name zorgelijk omdat dit risicofactoren zijn voor verzuim en uitval. Ook de scores op het gebied van energie tijdens het werk zijn rood voor de gezelschapsdierenpraktijk en werken buiten de praktijk.

Taakeisen

De werkdruk onder dierenartsen is hoog, als we kijken naar ervaren werktempo en werkhoeveelheid. In de praktijk is ook de lichamelijke belasting hoog. Het werk wordt over het algemeen complex gevonden, zowel binnen als buiten de praktijk. Veel dierenartsen ervaren problemen met de werkzaamheden. Dit kan duiden op tegenstrijdige opdrachten, de wens het werk graag anders te doen, of op conflicten met de leidinggevende. Dit is zorgwekkend omdat problemen met de werkzaamheden aanleiding zouden moeten geven direct verbetermaatregelen te nemen. De organisatie van het werk wordt daarentegen als relatief goed beoordeeld, behalve buiten de praktijk.

Hulpbronnen

Dierenartsen beoordelen hun werk over het algemeen als afwisselend. Met de autonomie is het overwegend goed gesteld, behalve bij gezelschapsdierenpractici, werknemers en jonge dierenartsen. De leermogelijkheden worden groen gescoord. Wat betreft duidelijkheid in de werkzaamheden scoren werknemers en niet-praktiserende dierenartsen slechter. Inspraak laat bij werknemers te wensen over.

Sociale veiligheid

De beoordeling van de sociale veiligheid is ronduit zorgwekkend. Bij de relatie met de leidinggevende staan alle pijlen op rood (behalve bij de werkgevers), dat wil zeggen zowel binnen als buiten de praktijk. Er zijn geen grote uitschieters, alleen een variatie van slecht of slechter. Hetzelfde geldt voor de relatie met de collega's. Daarop scoren alleen werkgevers, landbouwhuisdierenpractici en oudere dierenartsen vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking. In alle andere categorieën wordt de relatie met de collega's slechter beoordeeld.

Personeelsbeleid

Dierenartsen scoren slechter dan de totale beroepsbevolking op werk- en rusttijden, vooral in de gezelschapsdieren- en paardenpraktijk. Ook hier weer een stapeling van slechte scores bij werknemers en jonge dierenartsen. Buiten de praktijk is het beter gesteld met de werk- en rusttijden. Over de loopbaanmogelijkheden en toekomstzekerheid leven minder zorgen. Wat betreft de beloning als maat voor waardering voor het werk, beschikken we helaas niet over een benchmark.

Werk-privé balans

Dierenartsen geven aan weinig tijd te hebben voor hun privéleven. De scores zijn zorgelijk rood over de hele breedte, zowel buiten als binnen de praktijk. Paardenartsen spannen de kroon. Ook de scores voor energie voor het privéleven zijn dieprood. En de druk om te reageren op werkberichten buiten werktijd is hoog tot zeer hoog. In bepaalde categorieën respondenten zijn er ook zorgen over de financiële situatie.

De dierenarts zelf

Dierenartsen scoren gemiddeld hoger of vergelijkbaar op actief leren dan de totale beroepsbevolking, met gunstige scores bij de paardenpractici en buiten de praktijk. Alleen bij de gezelschapsdierenpractici zijn de scores juist rood. De scores op initiatief in het werk zijn over het algemeen goed.

Gevolgen van werkdruk en werkstress

De gevolgen van werkdruk en werkstress zijn groot. Rode tot zeer rode scores voor verzuim en minder functioneren. Veel dierenartsen geven aan het plezier in het werk verloren te zijn om die reden. Ook hier weer extra ongunstige scores bij gezelschapsdierenpractici, werknemers en jonge dierenartsen. Dierenartsen overwegen ook veel vaker dan de totale beroepsbevolking om hierom van baan te veranderen.

Ongewenst gedrag (intern)

De scores met betrekking tot intern ongewenst gedrag laten een droevig en zorgwekkend beeld zien. Slecht, slechter of slechts zijn de scores op intimidatie, pesten en discriminatie. De gevolgen voor inzetbaarheid, stress en plezier in het werk zijn groot, vooral voor werknemers en jonge dierenartsen.

Ongewenst gedrag (extern)

Ook slechte scores als het gaat om extern ongewenst gedrag, met uitschieters in de gezelschapsdierenpraktijk, bij werknemers en jonge dierenartsen. Het gaat hierbij vooral om verbale agressie en in iets mindere mate om persoonlijke bedreiging. De gevolgen voor de inzetbaarheid, stress en plezier in het werk zijn groot. Dierenartsen ervaren veel stress vanwege extern ongewenst gedrag en geven aan om die reden het plezier in het werk te verliezen.

1. Inleiding

Duurzame inzetbaarheid van dierenartsen is een strategisch speerpunt van de KNMvD. Kort gezegd betekent 'duurzaam inzetbaar' dat dierenartsen vanaf het afstuderen tot aan hun pensioen op een fijne manier hun beroep kunnen uitoefenen. We hebben helaas redenen om aan te nemen dat dit lang niet voor elke dierenarts is weggelegd, terwijl het de normaalste zaak van de wereld zou moeten zijn. Een op de zes (Sonneveld, 2022) (jonge) dierenartsen verlaat de praktijk vroegtijdig om negatieve redenen. En er bereiken ons ook signalen dat de werkdruk en werkstress over de hele linie – dus ook buiten de praktijk – gevaarlijke proporties aannemen, met ziekteverzuim en uitval als gevolg. De KNMvD heeft een werkgroep 'Vet in Balans' aangesteld om te onderzoeken wat er precies aan de hand is en of er gepaste interventies mogelijk zijn om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren. De werkgroep heeft allereerst geconstateerd dat het nodig is beter te weten wat hoe het met de dierenartsen gesteld is. Er is namelijk wel onderzoek gaande in binnen- en buitenland, maar een integrale nulmeting en opvolging ontbraken tot nu toe.

De KNMvD heeft daarom besloten een monitor op te zetten, waarbij de mentale gezondheid van dierenartsen wordt gemeten én de komende jaren in het vizier wordt gehouden door middel van periodieke peilingen.

Voor de opzet van de monitor heeft de KNMvD opdracht gegeven aan SKB, een onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau in Amsterdam, met expertise in het in kaart brengen van preventie op gezondheid en arbeidsrisico's. Hiermee helpt SKB organisaties om het werkgeluk te verbeteren. In opdracht van de KNMvD heeft SKB een onderzoek uitgevoerd binnen de beroepsgroep van dierenartsen.



De gegevens zijn anoniem door SKB verwerkt, en de resultaten zijn door SKB aan de KNMvD gerapporteerd onder verschillende groepen:

- Alle respondenten
- Binnen of buiten de praktijk
- Werkzaam met gezelschapsdieren, landbouwhuisdieren of paarden
- Werknemer, werkgever of ZZP'er
- Per leeftijdscategorie

In totaal zijn 4000 dierenartsen door SKB benaderd. Omdat het onderzoek zich richtte op actieve dierenartsen met een langer werkperspectief, is het onderzoek beperkt tot de dierenartsen met een leeftijd van 25 tot en met 65 jaar die in Nederland actief zijn. Zowel praktiserende als niet-praktiserende dierenartsen zijn uitgenodigd, en er was geen inclusiecriteria over de werkomgeving. Omdat er op het moment van het onderzoek geen database van actieve dierenartsen bestond (het diergeneeskundig register is helaas niet toereikend voor dit doel), heeft de KNMvD de gegevens van de uitgenodigde dierenartsen aan SKB verstrekt van 2414 leden van de KNMvD en 5840 niet-leden. Uit de groep van niet-leden is door SKB een aselechte trekking van 1586 dierenartsen gedaan.

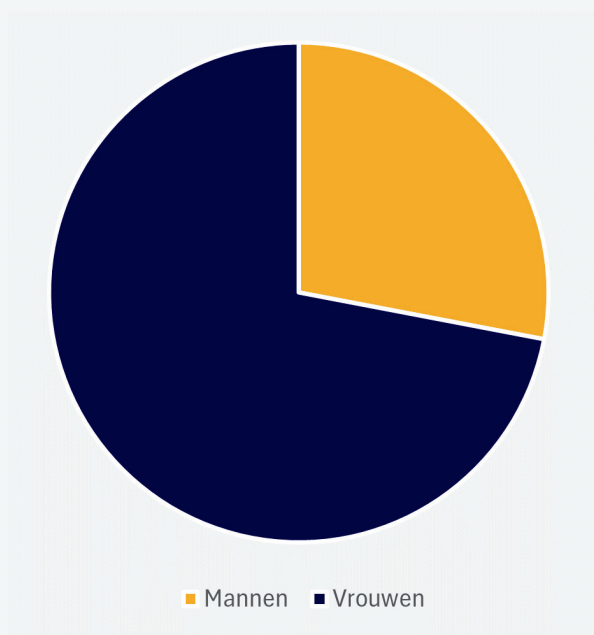
De dierenartsen zijn op 24 mei 2024 geïnformeerd over de komst van het onderzoek. SKB heeft op 3 juni 2024 het onderzoek gedeeld met de 4000 dierenartsen. Op 14 en 21 juni is door SKB een reminder gestuurd naar de uitgenodigden die het onderzoek nog niet hadden voldaan. Er bestond voor hun ook de mogelijkheid om aan te geven niet aan het onderzoek te willen deelnemen. Deelnemers konden het beantwoorden van vragen overslaan, bijvoorbeeld indien de vraag niet van toepassing was of indien ze zich niet prettig voelden bij het beantwoorden van de vraag.

Op 25 juni 2024 werd het onderzoek gesloten, waarna SKB de resultaten heeft geanalyseerd en geanonimiseerd aan de KNMvD heeft gerapporteerd. In totaal hebben 1161 dierenartsen (29%) deelgenomen aan het onderzoek, waaronder 790 leden van de KNMvD (/2414, 33%) en 371 niet-leden (/1586, 23%). Het betrof 837 vrouwen (72%) en 324 mannen (28%). Uit de respondenten waren 925 (80%) actief in de praktijk en 236 (20%) daarbuiten.

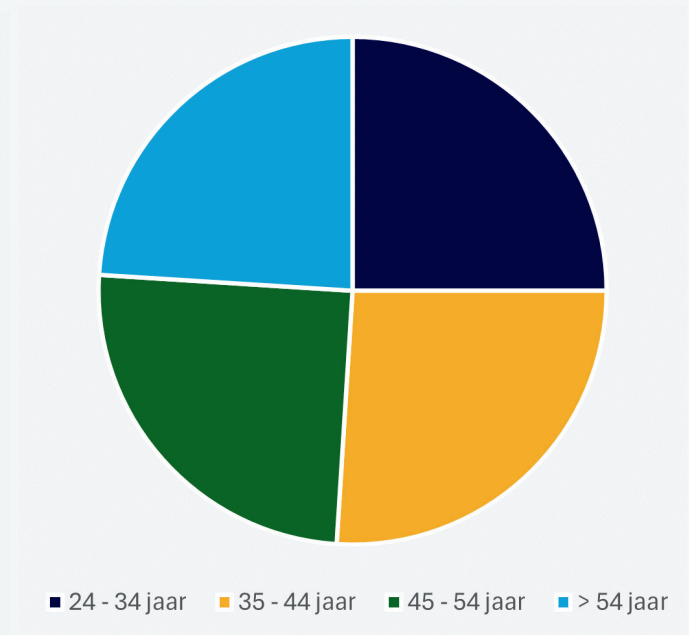
De praktiserende deelnemers werden uitgenodigd om aan te geven met welke diersoort ze het meest actief zijn, en dat waren 584 (63%) met gezelschapsdieren, 191 (21%) met landbouwhuisdieren, 133 (14%) met paarden en 17 (2%) met andere diersoorten dan de eerdergenoemde. Deelnemers werden ook uitgenodigd om het soort arbeidscontract te vermelden, waarbij het antwoord was voor 757 (65%) werknemer, 288 (25%) werkgever, 88 (8%) ZZP'er en 28 (2%) in een andere vorm van arbeidscontract.

Naast de soort arbeidscontract, gaven 478 (41%) respondenten aan een leidinggevende functie te hebben, en 690 (59%) niet. Uiteindelijk werden de deelnemers in vier leeftijdscategorieën uitgedeeld, met een evenredige onderdeling, namelijk 296 (25%) met een leeftijd van 25 tot 34 jaar, 298 (26%) met een leeftijd van 35 tot 44 jaar, 288 (25%) met een leeftijd van 45 tot 54 jaar, en 274 (24%) met een leeftijd boven 54 jaar. De gemiddelde leeftijd van de 1161 respondenten was 44 jaar. De demographie van de respondenten wordt in afbeelding 1 weergegeven.

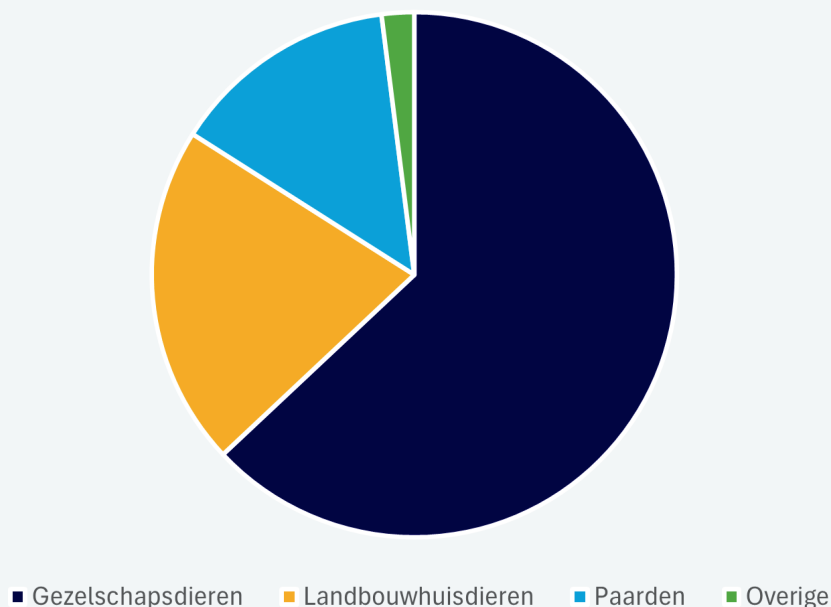
Gender van de respondenten



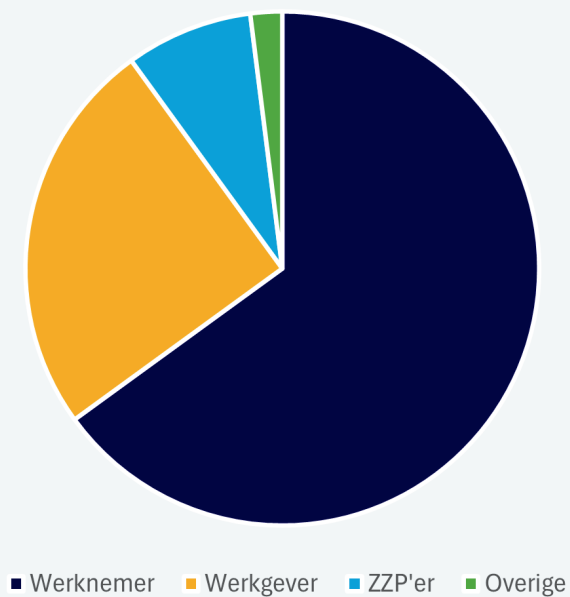
Leeftijd



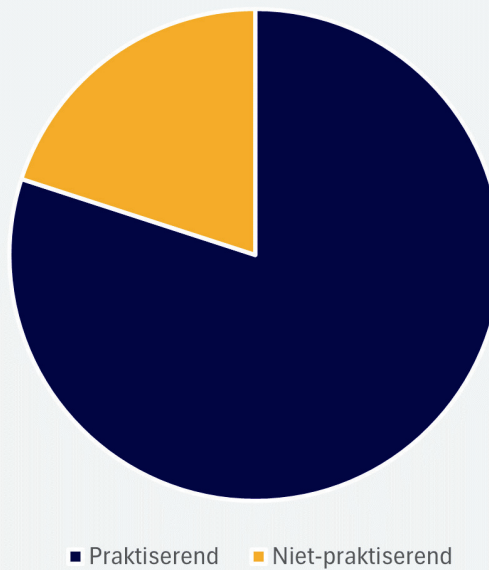
Diersoort waar praktiserende dierenartsen actief mee zijn



Arbeidscontract



Actief in of buiten de praktijk



Leeswijzer

De resultaten worden per categorie weergegeven. Hiernaast worden de waarden ook vergeleken met de benchmark van SKB, bestaande uit medewerkers uit verschillende organisaties (waar SKB de afgelopen vijf jaar onderzoek heeft gedaan) en met 'medische specialisten'. Deze laatste categorie bestaat uit artsen in humane ziekenhuizen. Voor sommige onderdelen van de monitor zijn de resultaten van de benchmark e/o 'medische specialisten' niet bekend en hierdoor niet vergeleken met de Monitor Mentale Gezondheid Dierenartsen.

De kleuren van de balken geven de significantie ($p < 0.10$) weer van het verschil van de score van een betreffende groep ten opzichte van de benchmark (totale beroepsbevolking). De scores van een leeftijdscategorie wordt vergeleken met dezelfde leeftijdscategorie binnen de benchmark.



Een groene balk betekent een significant gunstige score.



Een grijze balk betekent geen significant verschil.



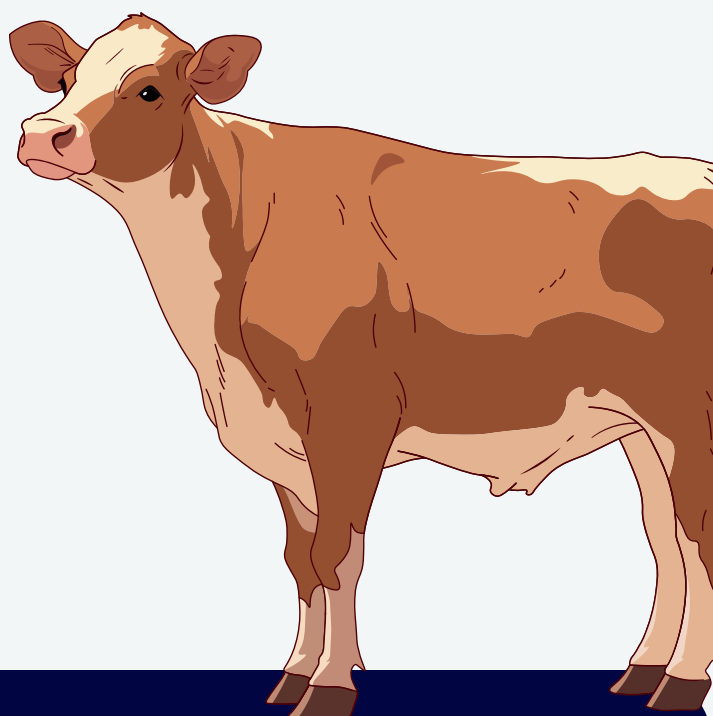
Een rode balk betekent een significant ongunstige score.



De blauwe balk is de benchmark.

2. Vitaliteit

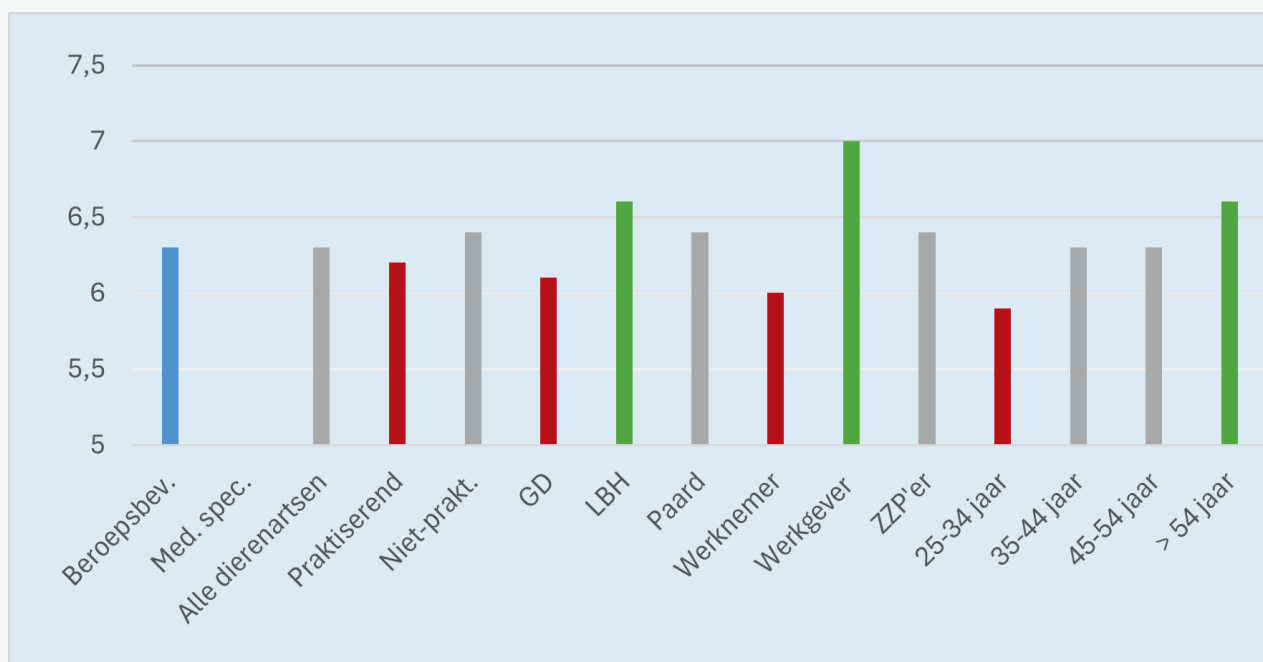
Als het gaat om vitaliteit zien we telkens ongunstige scores voor gezelschapsdierenpractici, werknemers en jonge dierenartsen. Werkgevers, landbouwhuidierenpractici en oudere dierenartsen laten betere scores zien. Alle respondenten scoren rood tot dieprood als het gaat om herstel na het werk en afstand nemen. Dit is met name zorgelijk omdat dit risicofactoren zijn voor verzuim en uitval. Ook de scores op het gebied van energie tijdens het werk zijn rood voor de gezelschapsdierenpraktijk en werken buiten de praktijk.



2.1. Bevlogenheid

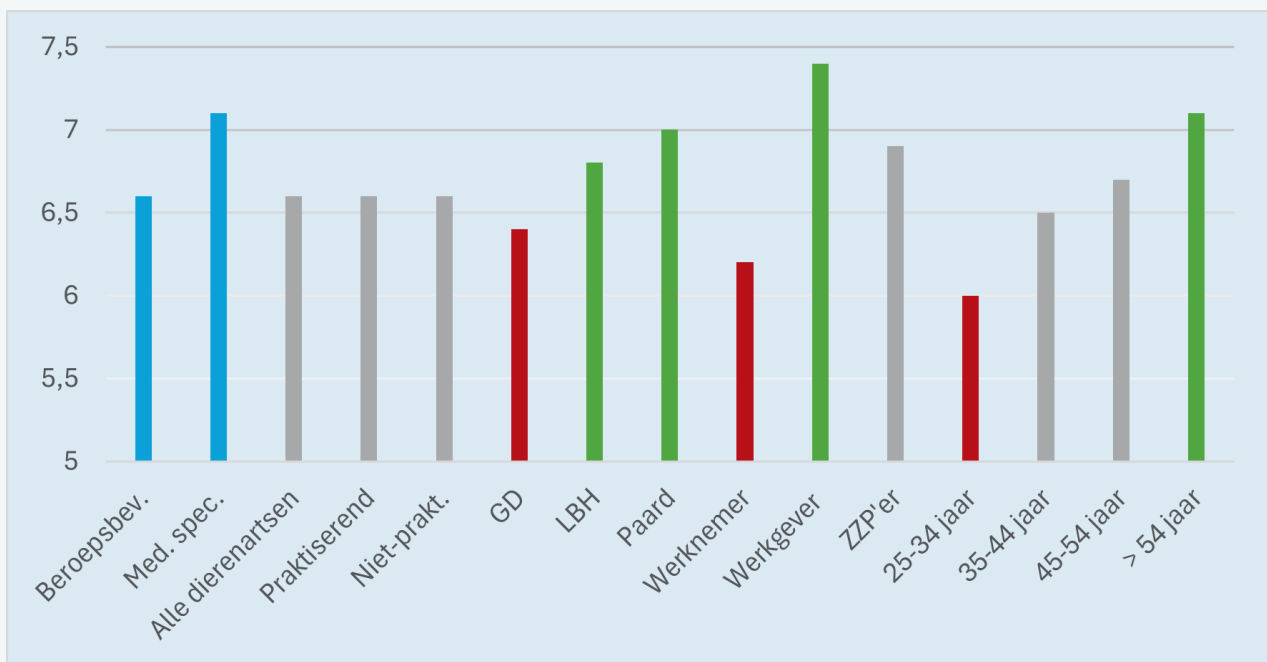
Een tevreden medewerker is niet automatisch een productieve medewerker. Belangrijker nog zijn 'actieve kenmerken': een positief en energiek gevoel en proactief gedrag. Samengevat noemen we dit bevlogenheid, een combinatie van plezier in het werk, energie tijdens het werk, initiatief in het werk en actief leren. Bevlogen medewerkers zijn niet alleen minder vaak ziek, ze hebben ook een positieve uitstraling op hun omgeving.

Dierenartsen scoren gemiddeld genomen vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking op bevlogenheid, maar de praktiserend dierenartsen scoren lager dan degenen die buiten de praktijk werkzaam zijn, vooral in de gezelschapsdieren. Opvallend is dat degenen die werkzaam zijn in de landbouwhuisdieren juist hoger scoren, evenals de werkgevers en degenen die ouder zijn dan 54 jaar. Jonge dierenartsen tot 34 jaar laten de laagste score zien, ook vergeleken met dezelfde leeftijdscategorie van de totale beroepsbevolking.



2.2. Plezier in het werk

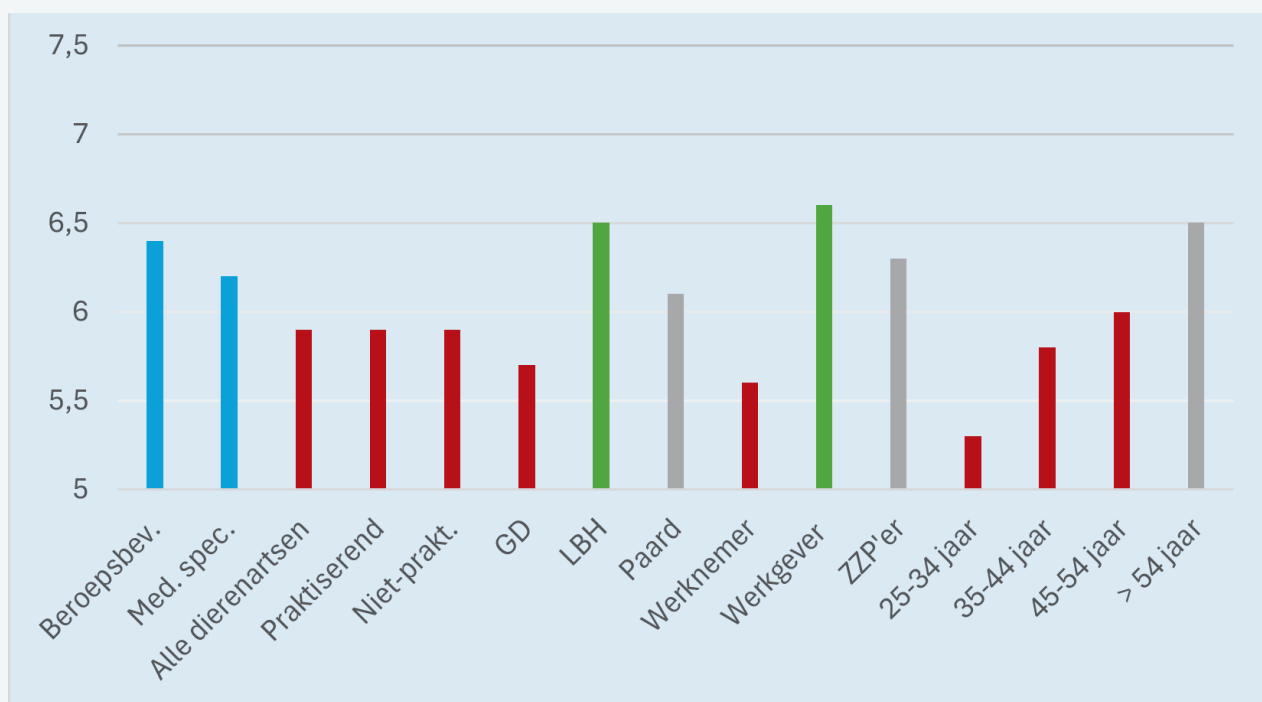
Plezier in het werk en motivatie zijn belangrijk in de preventie van stressklachten. Ook met betrekking tot werkplezier zien we dat gezelschapsdierenpractici lager scoren dan de totale beroepsbevolking. Dierenartsen in de landbouwhuisdieren en paarden hebben juist een hogere score, maar (net) niet zo hoog als de humaan medische specialisten. Jonge dierenartsen tot 34 jaar scoren slechter dan (hun categorie in) de gemiddelde beroepsbevolking. Oudere dierenartsen en werkgevers scoren hoger dan gemiddeld.



2.3. Energie tijdens het werk

Werken kost energie, maar kan ook energie opleveren. Bijvoorbeeld omdat men voldoening haalt uit het werk of omdat men omgaat met aardige collega's. Een goede balans is belangrijk voor het werkplezier, de gezondheid en de productiviteit. Uit onderzoek blijkt dat energie tijdens het werk een goede indicatie is voor werkprestaties.

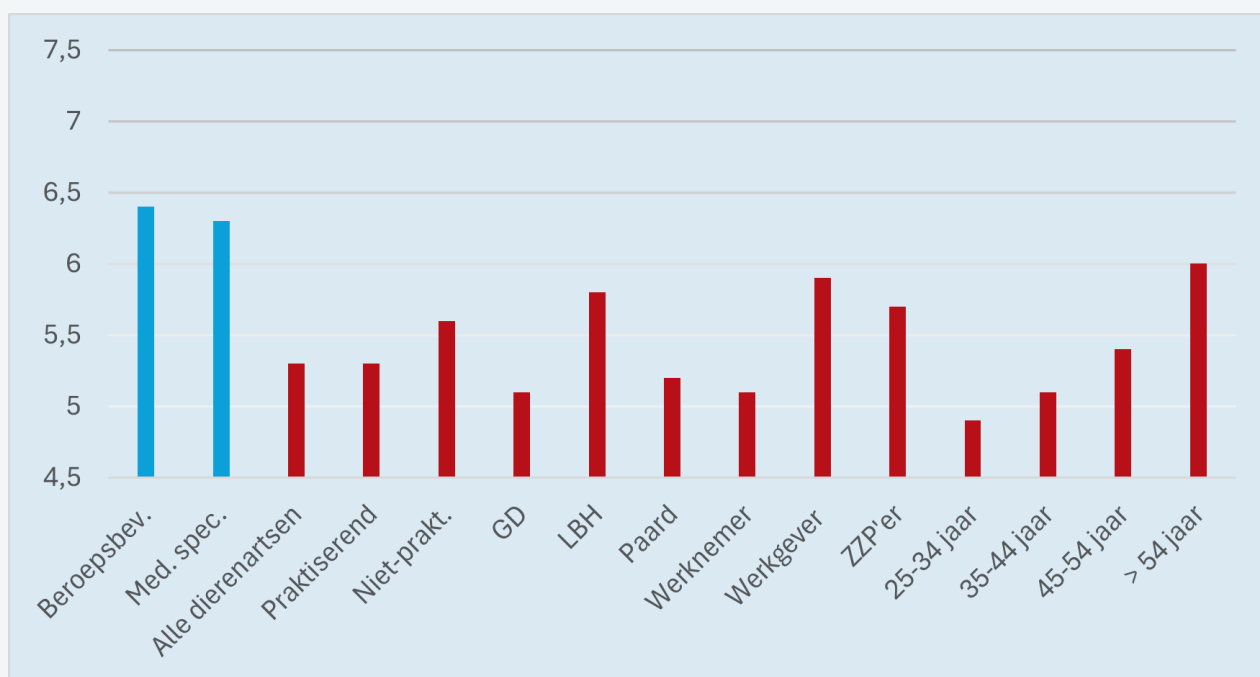
We zien dat dierenartsen slechter scoren dan de totale beroepsbevolking en humaan medische specialisten als het gaat om energie tijdens het werk. Landbouwhuisdierenpractici scoren juist iets hoger, gezelschapsdierenpractici lager. Paardenartsen scoren vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking. Werknemers scoren lager dan werkgevers en ZZP-ers. Jonge dierenartsen scoren ook lager; alleen oudere dierenartsen vanaf 54 jaar scoren vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking.



2.4. Herstel na het werk

Van werken wordt men moe. Dat is niet erg, zo lang er voldoende mogelijkheid is om te herstellen voordat men weer aan het werk gaat. Als iemand regelmatig onvoldoende herstelt, kan dit leiden tot lichamelijke en geestelijke gezondheidsklachten. Ook zaken uit het privéleven kunnen van invloed zijn op vermoeidheid na het werk. Medewerkers die onvoldoende herstellen werken minder geconcentreerd, zijn vaker ziek en krijgen eerder psychische klachten.

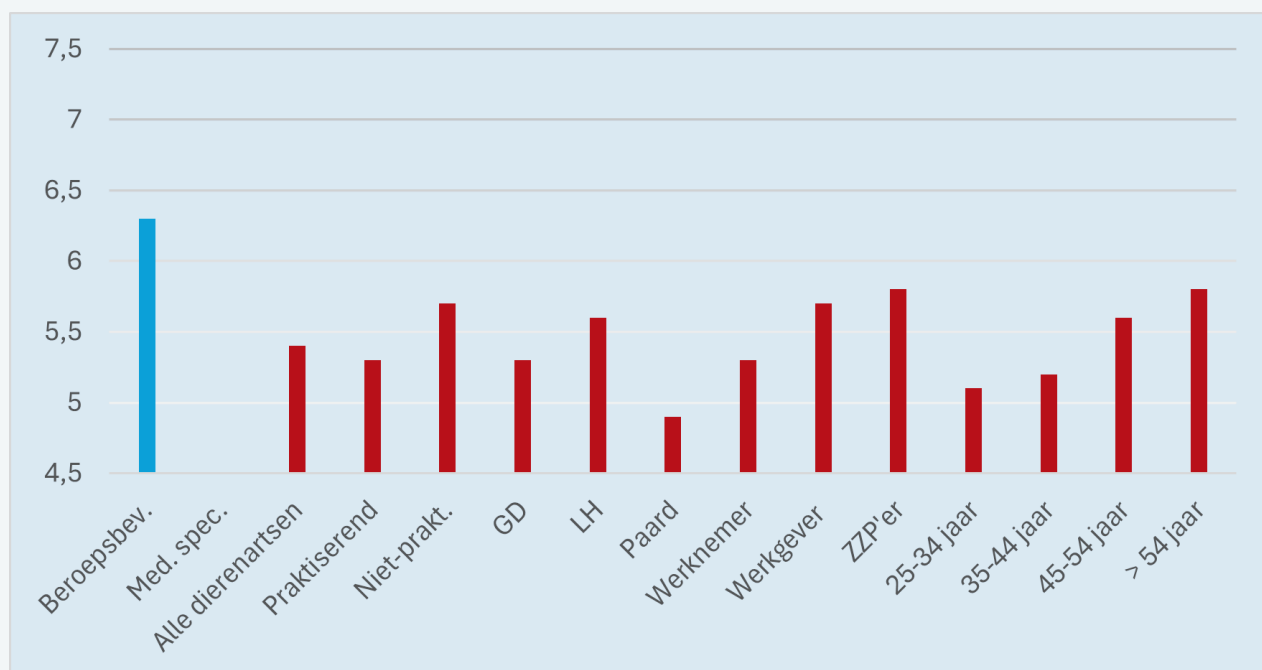
Dierenartsen scoren voor herstel na het werk over de hele linie fors slechter dan de totale beroepsbevolking en de humaan medische specialisten. Zelfs de werkgevers en de oudere dierenartsen scoren lager. Ronduit zorgelijk is de score bij de jongere dierenartsen: meer dan een punt lager dan dezelfde categorie in de totale beroepsbevolking.



2.5. Afstand nemen

Het is belangrijk om afstand te kunnen nemen van het werk om goed te kunnen herstellen van de eisen die het werk stelt. Een keer piekeren over een probleem kan soms leiden tot een oplossing. Maar als men zich steeds maar zorgen maakt over hetzelfde, wordt het improductief.

Helaas scoren dierenartsen over de hele linie slechter dan de gemiddelde beroepsbevolking op afstand nemen van het werk. Paardenartsen spannen hierbij de kroon met een 4,9. En ook op dit gebied scoren jonge dierenartsen nog lager dan hun oudere collega's.



3. Taakeisen

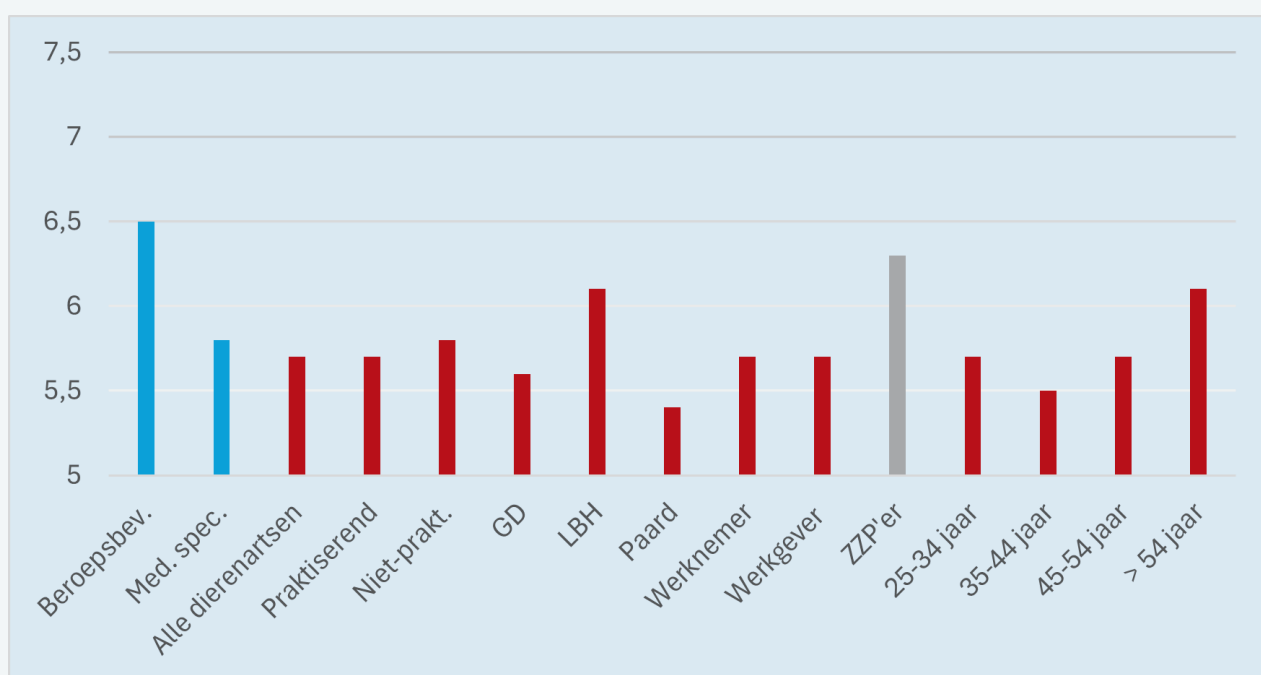
De werkdruk onder dierenartsen is hoog, als we kijken naar ervaren werktempo en werkhoeveelheid. In de praktijk is ook de lichamelijke belasting hoog. Het werk wordt over het algemeen complex gevonden, zowel binnen als buiten de praktijk. Veel dierenartsen ervaren problemen met de werkzaamheden. Dit kan duiden op tegenstrijdige opdrachten, de wens het werk graag anders te doen, of conflicten met de leidinggevende. Dit is zorgwekkend omdat problemen met de werkzaamheden aanleiding zouden moeten geven direct verbetermaatregelen te nemen. De organisatie van het werk wordt daarentegen als relatief goed beoordeeld, behalve buiten de praktijk.



3.1. Werktempo en werkhoeveelheid

De vragen over werktempo en hoeveelheid geven een beeld van de werklust. Vanzelfsprekend geldt hierbij dat naarmate men meer werk in een hoger tempo moet verrichten, de werkdruk hoger is.

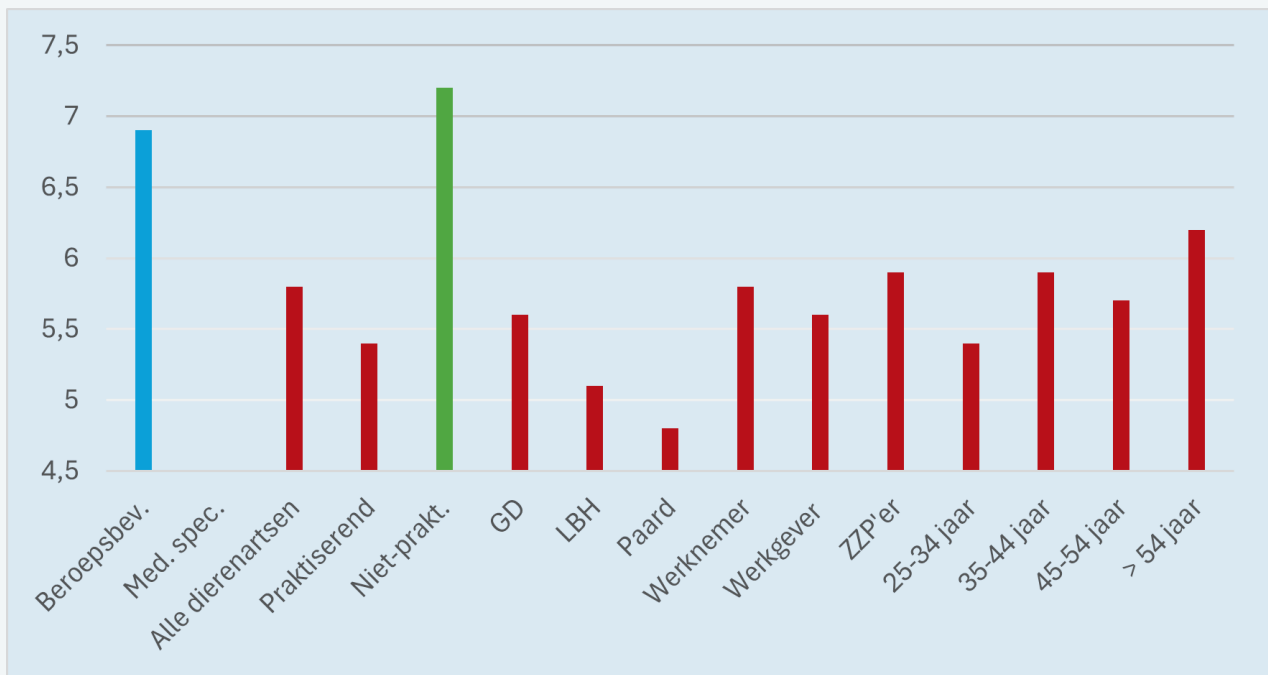
Dierenartsen scoren slechter op werktempo en werkhoeveelheid dan de totale beroepsbevolking en vergelijkbaar met humaan medische specialisten. Dit geldt voor alle leeftijdscategorieën. Opvallend laag scoren de paardenartsen. Alleen de ZZP'er komt in de buurt van de totale beroepsbevolking.



3.2. Lichamelijke belasting

Een hoge lichamelijke belasting kan het moeilijk maken het werk goed uit te voeren. Dierenartsen scoren hierop slechter dan de totale beroepsbevolking, waarbij het gemiddelde nog enigszins geflatteerd wordt door de score van dierenartsen die niet in de praktijk werkzaam zijn (zij scoren juist beter dan de totale beroepsbevolking).

Opvallend slecht scoren de paardenartsen, met landhouwhuisdierenpractici in hun kielzog. Maar ook de gezelschapsdierenpractici scoren meer dan een punt lager dan de totale beroepsbevolking. Ook jonge dierenartsen ervaren de lichamelijke belasting zwaarder.



3.3. Complexiteit van het werk

De complexiteit van het werk kan een bron van stress zijn, omdat men dan niet aan de taakeisen kan voldoen. Moeten medewerkers werk doen dat te ingewikkeld en te moeilijk voor hen is? Dan is het belangrijk dit te onderkennen.

Dierenartsen vinden hun werk over de hele linie – dus ook buiten de praktijk – complexer dan de gemiddelde beroepsbevolking. Jonge dierenartsen scoren slechter dan oudere dierenartsen, maar het werk wordt niet veel eenvoudiger gevonden met de jaren.



3.4. Problemen met de werkzaamheden

Problemen met de werkzaamheden verwijzen naar tegenstrijdige opdrachten of dat men het werk anders zou willen doen dan is opgedragen. Ook kunnen er conflicten zijn met de directe leiding over de inhoud van de taak. Het zijn meestal redenen om direct maatregelen te nemen.

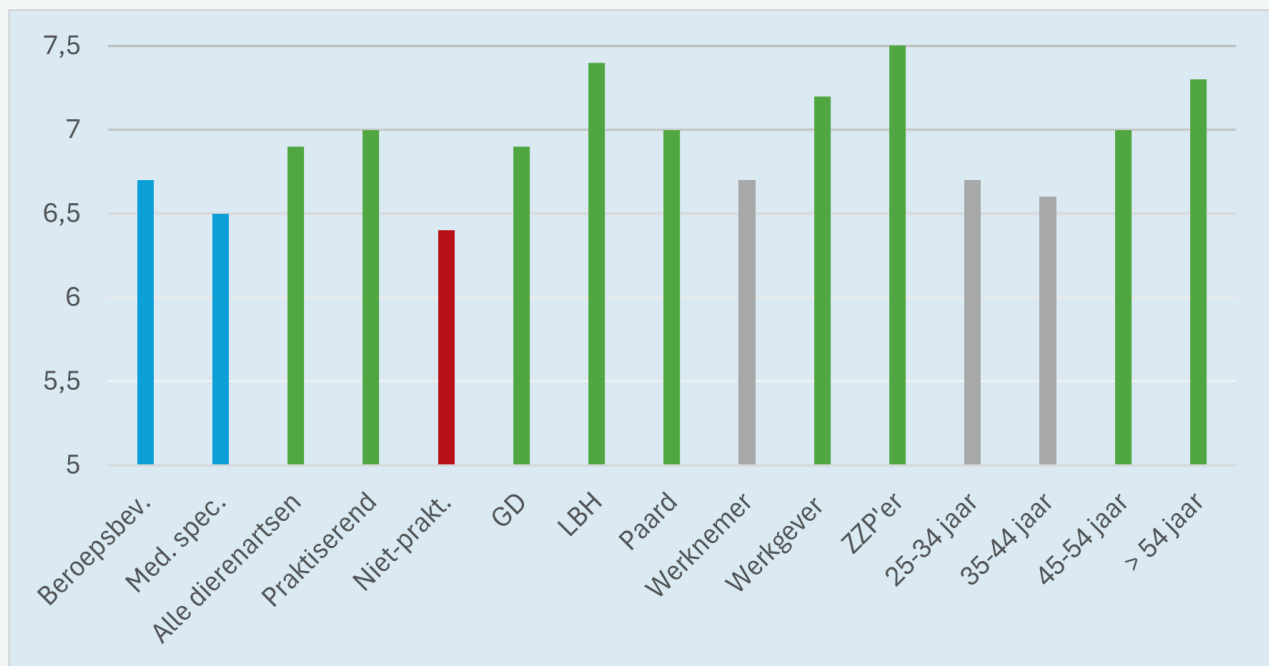
Dierenartsen laten op dit gebied een zorgelijke score zien ten opzichte van de totale beroepsbevolking, zowel binnen als buiten de praktijk. Binnen de praktijk is er weinig verschil tussen de diersoorten. En jonge dierenartsen ervaren nagenoeg evenveel problemen als oudere dierenartsen. Ook het soort contract doet hierbij weinig terzake.



3.5. Organisatie van het werk

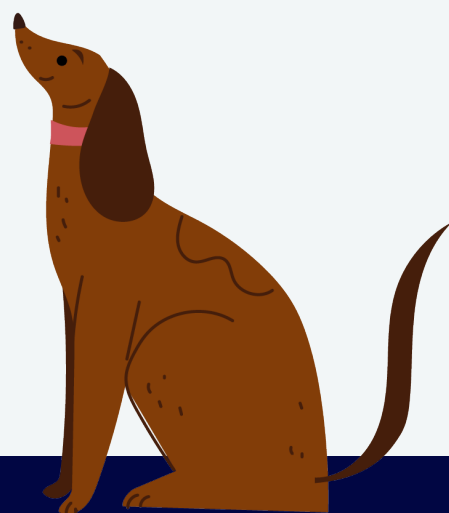
De organisatie van het werk gaat over het ongestoord kunnen verrichten van het werk en dit afmaken volgens de eigen planning. Storingen, onverwachte situatie en afhankelijkheid van anderen kunnen belangrijke stressbronnen vormen.

Op dit gebied scoren dierenartsen gemiddeld iets beter dan de totale beroepsbevolking en de humaan medische specialisten, met uitzondering van de dierenartsen buiten de praktijk. Ook jonge dierenartsen scoren niet slechter dan de gemiddelde beroepsbevolking en de humaan medische specialisten.



4. Hulpbronnen

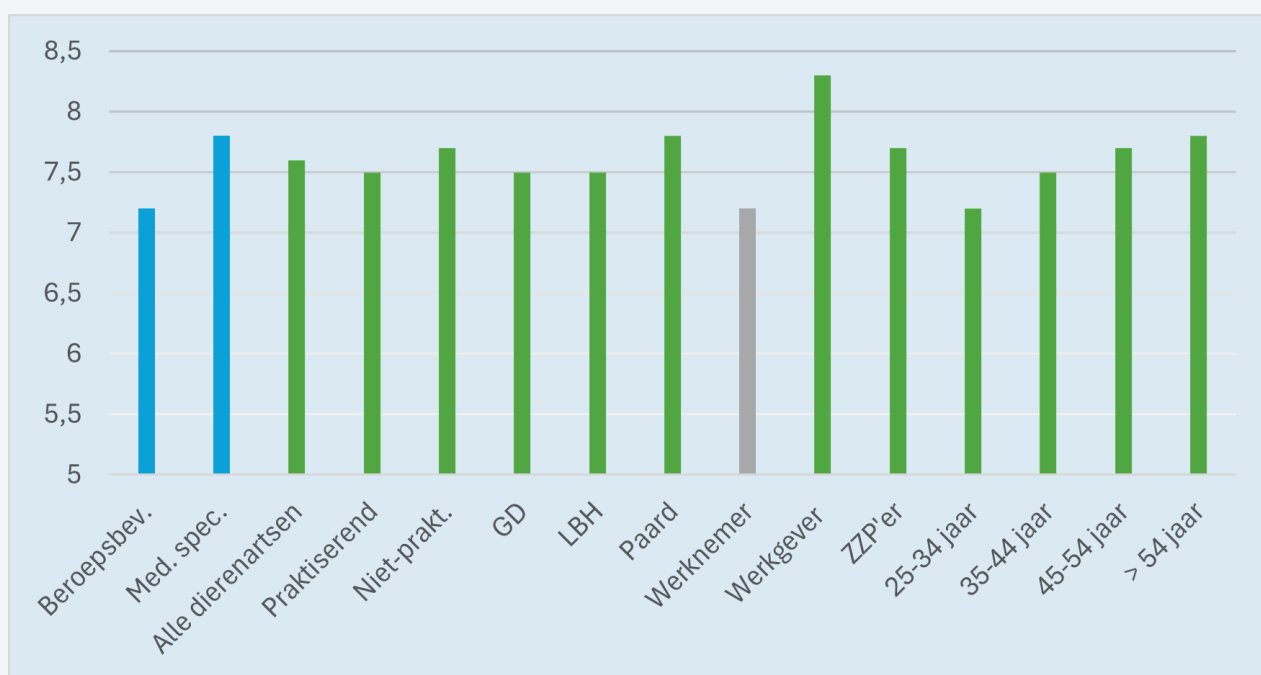
Dierenartsen beoordelen hun werk over het algemeen als afwisselend. Met de autonomie is het overwegend goed gesteld, behalve bij gezelschapsdierenpractici, werknemers en jonge dierenartsen. De leermogelijkheden worden groen gescoord. Wat betreft duidelijkheid in de werkzaamheden scoren werknemers en niet-praktiserende dierenartsen slechter. Inspraak laat bij werknemers te wensen over.



4.1. Afwisseling in het werk

Afwisseling tijdens het werk wordt over het algemeen gewaardeerd, omdat het energie geeft. Omgekeerd heeft het werkplezier eronder te lijden als medewerkers het werk als een sleur ervaren. Saai werk kan bijdragen aan (psychische) vermoeidheid.

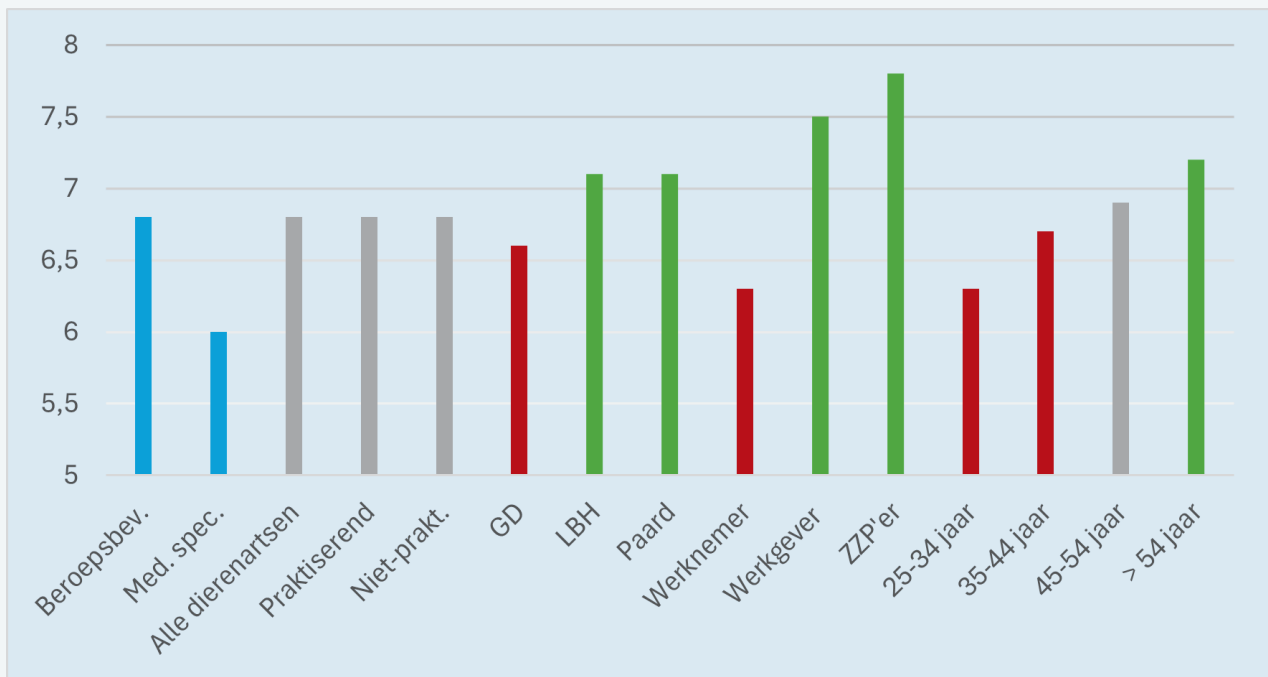
Dierenartsen scoren ietsjes beter op afwisseling in het werk dan de totale beroepsbevolking en vergelijkbaar met humaan medische specialisten. Werkgevers scoren zelfs een 8,3. Ook jonge dierenartsen geven aan afwisselend werk te hebben in vergelijking met de totale beroepsbevolking.



4.2. Autonomie

Zelfstandigheid in het werk heeft te maken met de mate van vrijheid en invloed in het dagelijkse werk. Als medewerkers zelf kunnen bepalen hoe, wanneer en in welk tijdsbestek zij de taken kunnen uitvoeren, heeft dat doorgaans een gunstige uitwerking op de ervaren werkdruk.

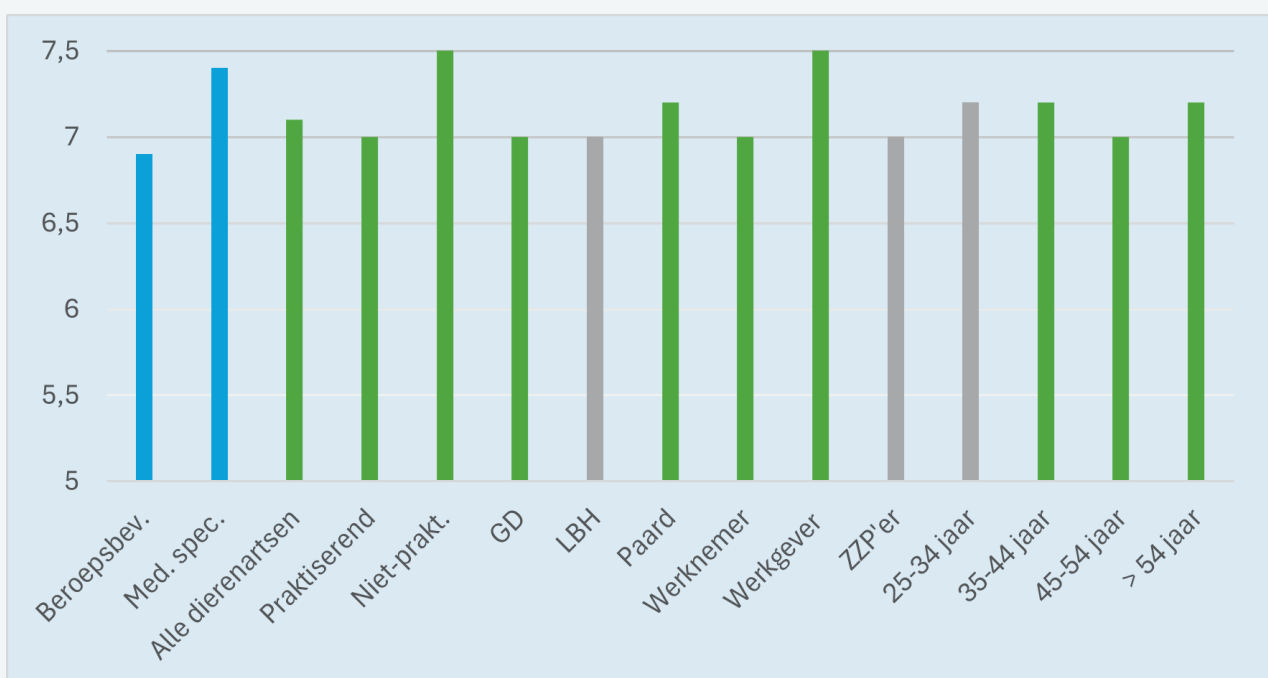
Op het gebied van autonomie zien we een wisselend beeld met een gemiddelde dat vergelijkbaar is met de totale beroepsbevolking en ietsje beter dan de humaan medische specialisten. Gezelschapsdierenpractici en jonge dierenartsen scoren wat slechter, landbouwhuisdierenpractici en paardenpractici juist beter. Jonge dierenartsen en werknemers scoren ook slechter op autonomie.



4.3. Leermogelijkheden

Biedt het werk mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling? Leren medewerkers nieuwe dingen in het werk? Over het algemeen is dit gunstig voor het plezier in het werk.

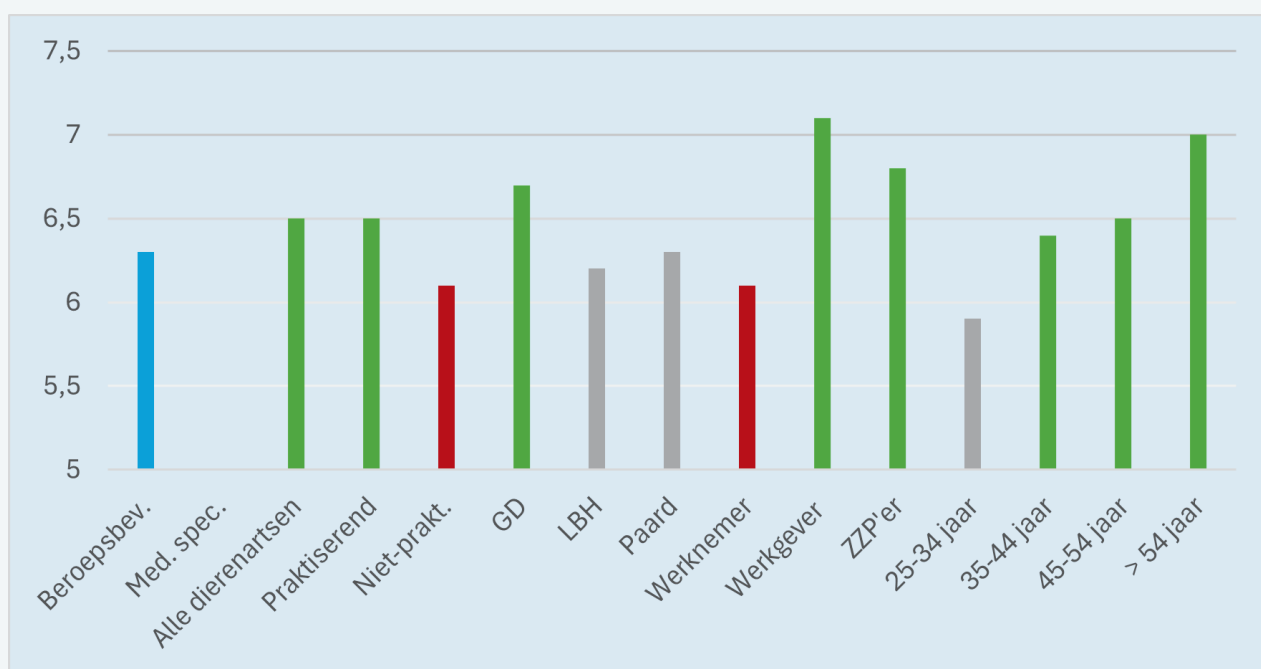
Op dit gebied scoren dierenartsen over de hele linie gunstiger dan de totale beroepsbevolking en vergelijkbaar met de humaan medische specialisten. De gunstige score zien we ook terug in de hogere leeftijdscategorieën.



4.4. Duidelijkheid in de werkzaamheden

Weten medewerkers wat van hen wordt verwacht en wat ze van anderen mogen verwachten? Liggen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder vast? Duidelijkheid werkt niet alleen plezieriger, maar ook productiever.

Gemiddeld genomen scoren dierenartsen ietsje beter dan de totale beroepsbevolking op duidelijkheid. Niet-praktiserende dierenartsen ervaren het werk juist als iets minder duidelijk. Gezelschapsdierenpractici scoren het beste, maar werknemers juist slechter dan werkgevers en ZZP'ers. De ervaren duidelijkheid neemt toe met de oplopende leeftijdscategorie.



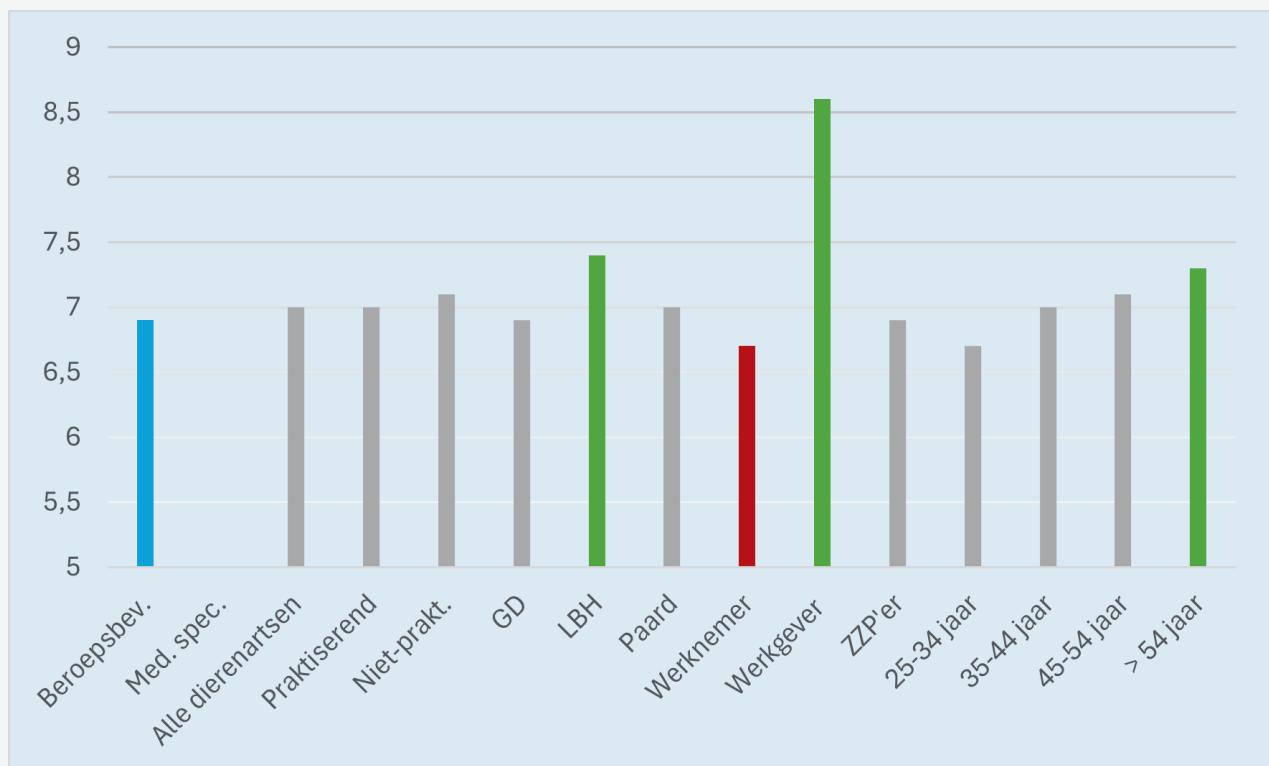
4.5. Informatie over de werkzaamheden

Het verkrijgen van voldoende informatie over zowel het doel als het resultaat van het werk is belangrijk om het werk goed te doen. Onzekerheid hierover leidt tot afname van de betrokkenheid bij het werk en de organisatie. Helaas is hiervoor geen benchmark beschikbaar. De score's geven op zichzelf geen aanleiding tot zorg.

4.6. Inspraak

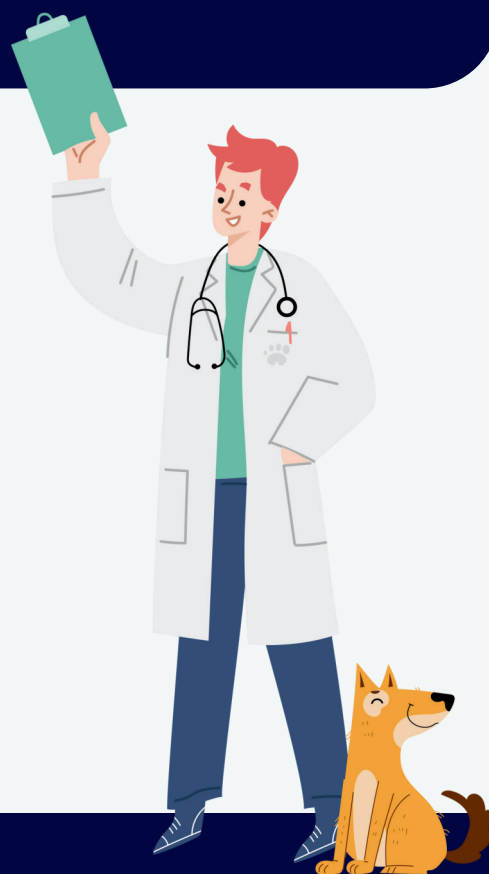
Inspraak gaat over de mate waarin medewerkers kunnen meebeslissen over het werk. En of het gebruikelijk is om te overleggen en de manier waarop wordt omgegaan met nieuwe ideeën. Het hebben van inspraak kan bijdragen aan het verlichten van hoge werkdruk en het verbeteren van de eigen werksituatie.

Gemiddeld genomen zijn de scores voor inspraak goed, zelfs ietsje hoger dan de totale beroepsbevolking. Werknemers scoren iets slechter. Werkgevers scoren zoals te verwachten was, hoger dan de totale beroepsbevolking.



5. Sociale veiligheid

De beoordeling van de sociale veiligheid is ronduit zorgwekkend. Bij de relatie met de leidinggevende staan alle pijlen op rood (behalve bij de werkgevers), dat wil zeggen zowel binnen als buiten de praktijk. Er zijn geen grote uitschieters, alleen een variatie van slecht of slechter. Hetzelfde geldt voor de relatie met de collega's. Daarop scoren alleen werkgevers, landbouwhuisdierenpractici en oudere dierenartsen vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking. In alle andere categorieën wordt de relatie met de collega's slechter beoordeeld.



5.1. Relatie met direct leidinggevende

Aangezien de leidinggevende de eerstaangewezen persoon is om mee te overleggen over de inhoud en de organisatie van het werk, is de relatie met de leidinggevende van groot belang voor het plezier in het werk en de werkdruk. De algehele score is zorgelijk: in alle vakgebieden en in alle leeftijdscategorieën wordt de relatie met de leidinggevende slechter gescoord dan in de totale beroepsbevolking. Werkgevers scoren niet significant slechter, maar hebben dan ook geen formele leidinggevende. ZZP'ers ook niet; zij hebben wellicht de opdrachtgever in gedachten genomen bij de beantwoording van de vragen over de relatie met de direct leidinggevende.



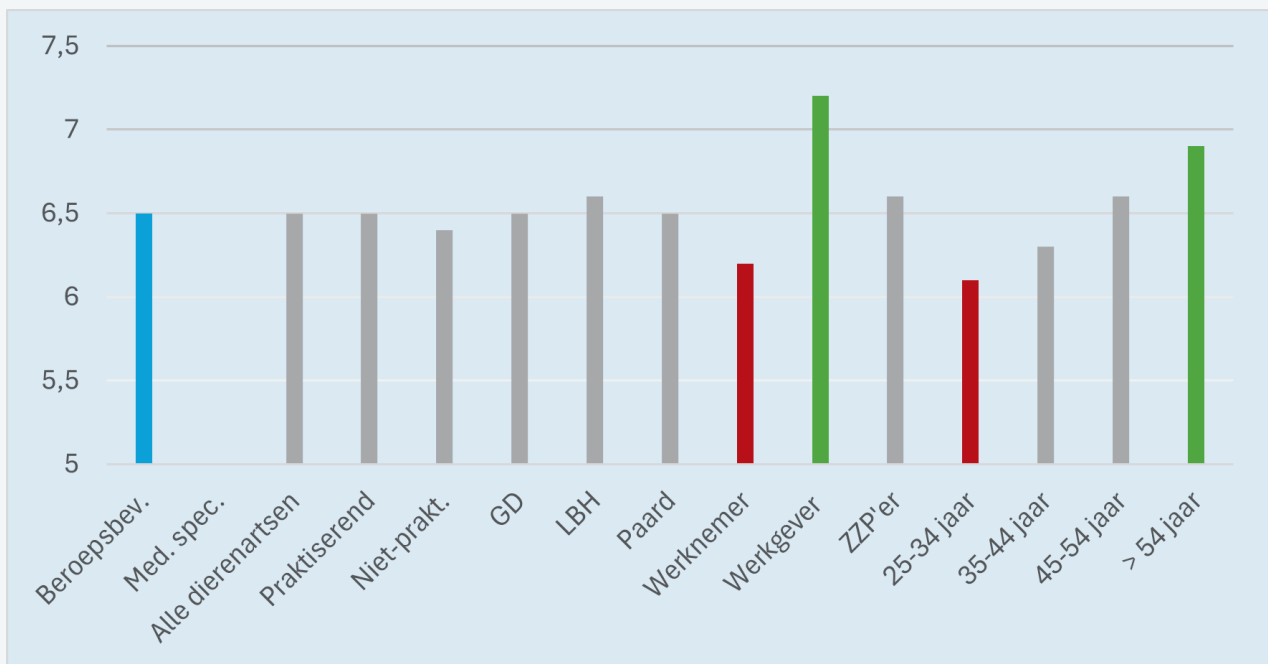
5.2. Relatie met collega's

Wat voor de relatie met de leidinggevende geldt, is ook van toepassing op de relatie met de collega's. Deze is van groot belang voor werkplezier en werkdruk. Ook op dit gebied geven de scores aanleiding tot zorg. Alleen praktiserend dierenartsen in de landbouwhuisdieren, werkgevers en oudere dierenartsen vanaf 54 jaar komen de buurt van de totale beroepsbevolking. De humaan medisch specialisten scoren vergelijkbaar met dierenartsen.



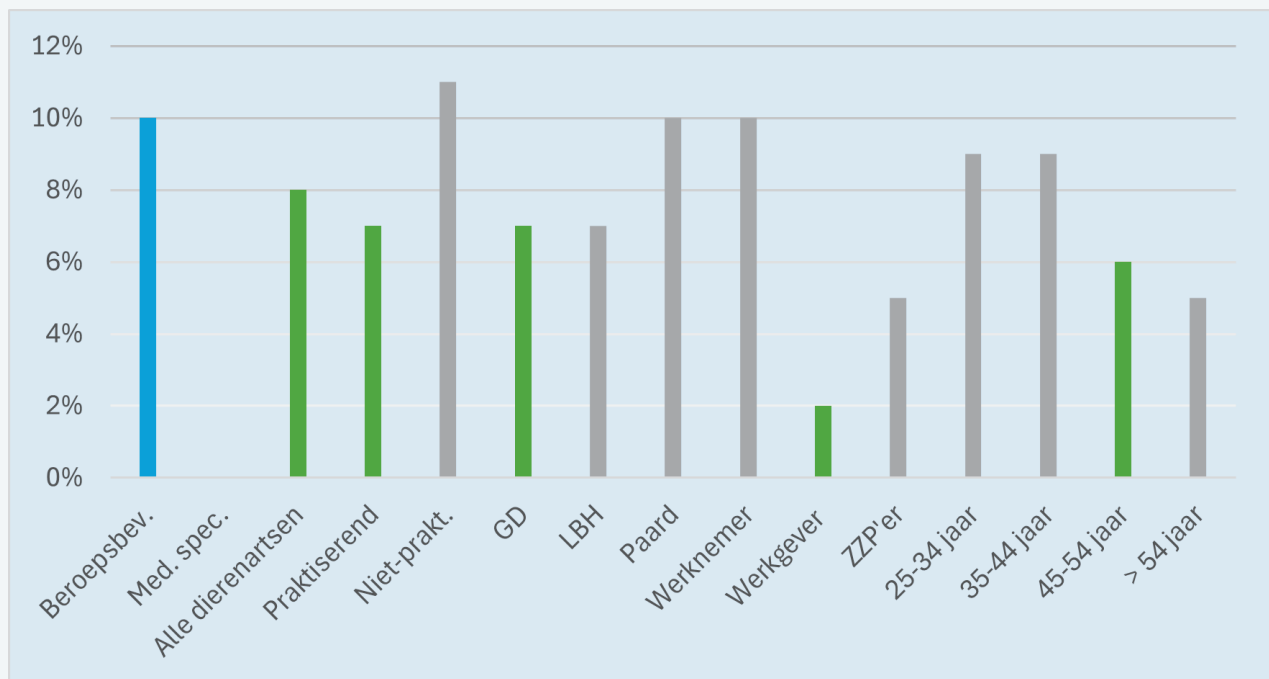
5.3. Teamontwikkeling

Wat betreft teamontwikkeling scoren de dierenartsen gemiddeld genomen vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking. Helaas scoren jonge dierenartsen en werknemers ook op dit punt lager. Werkgevers en oudere dierenartsen juist iets hoger.



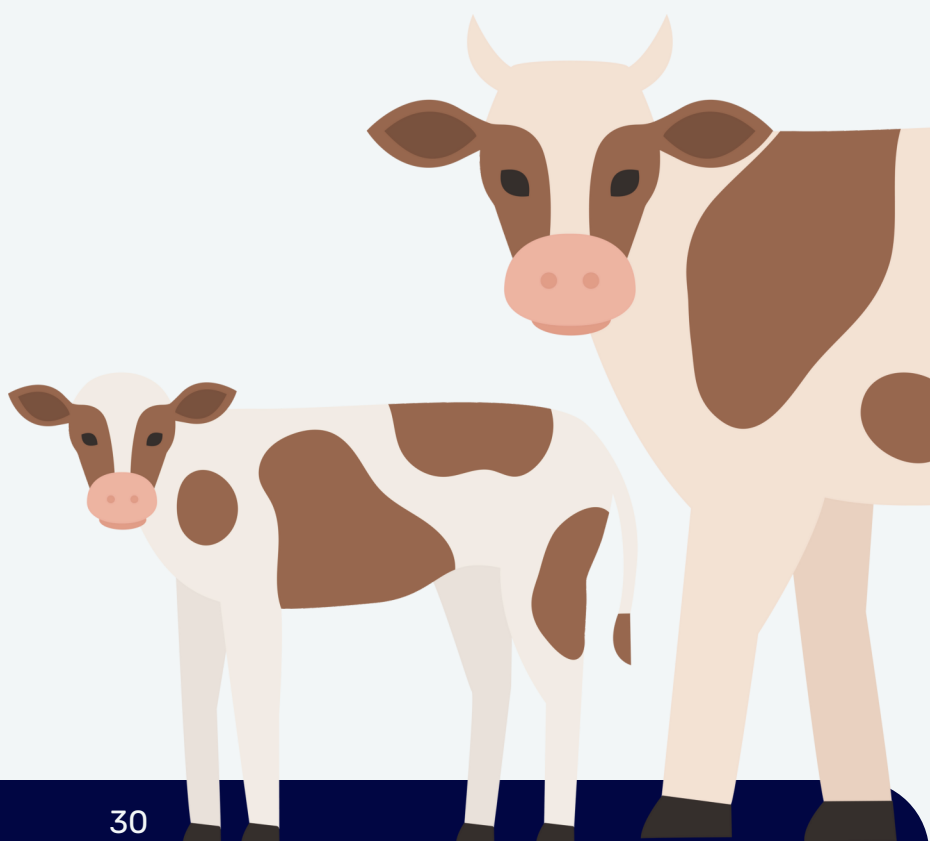
5.4. (Meldings)cultuur bij ongepast gedrag

(Meldings)cultuur verwijst naar de mogelijkheid om ongepast gedrag bespreekbaar te maken en/of de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon. De resultaten worden weergegeven in percentages. Gelukkig wordt dit gemiddeld genomen beter gescoord dan in de totale beroepsbevolking. Hierbij moet wel worden vermeld dat ongepast gedrag niet acceptabel is en dus altijd gemeld en besproken moet kunnen worden. De benchmark is dus niet 'de norm'.



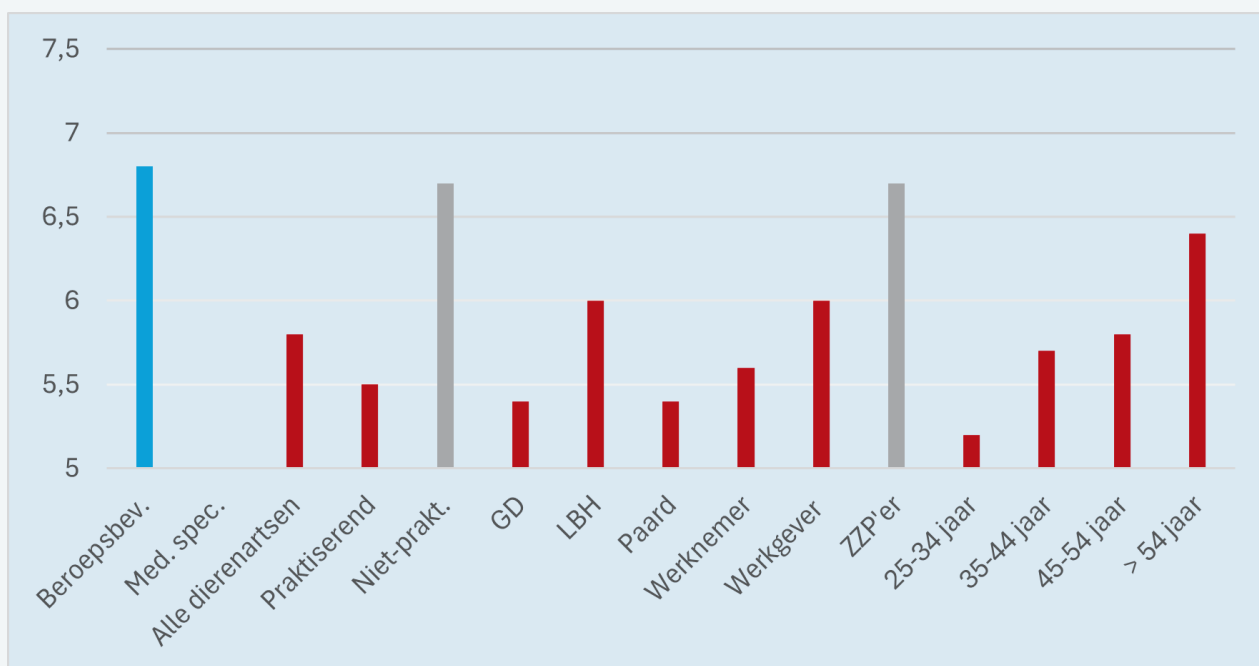
6. Personeelsbeleid

Dierenartsen scoren slechter dan de totale beroepsbevolking op werk- en rusttijden, vooral in de gezelschapsdieren- en paardenpraktijk. Ook hier weer een stapeling van slechte scores bij werknemers en jonge dierenartsen. Buiten de praktijk is het beter gesteld met de werk- en rusttijden. Over de loopbaanmogelijkheden en toekomstzekerheid leven minder zorgen. Wat betreft de beloning als maat voor waardering voor het werk, beschikken we helaas niet over een benchmark.



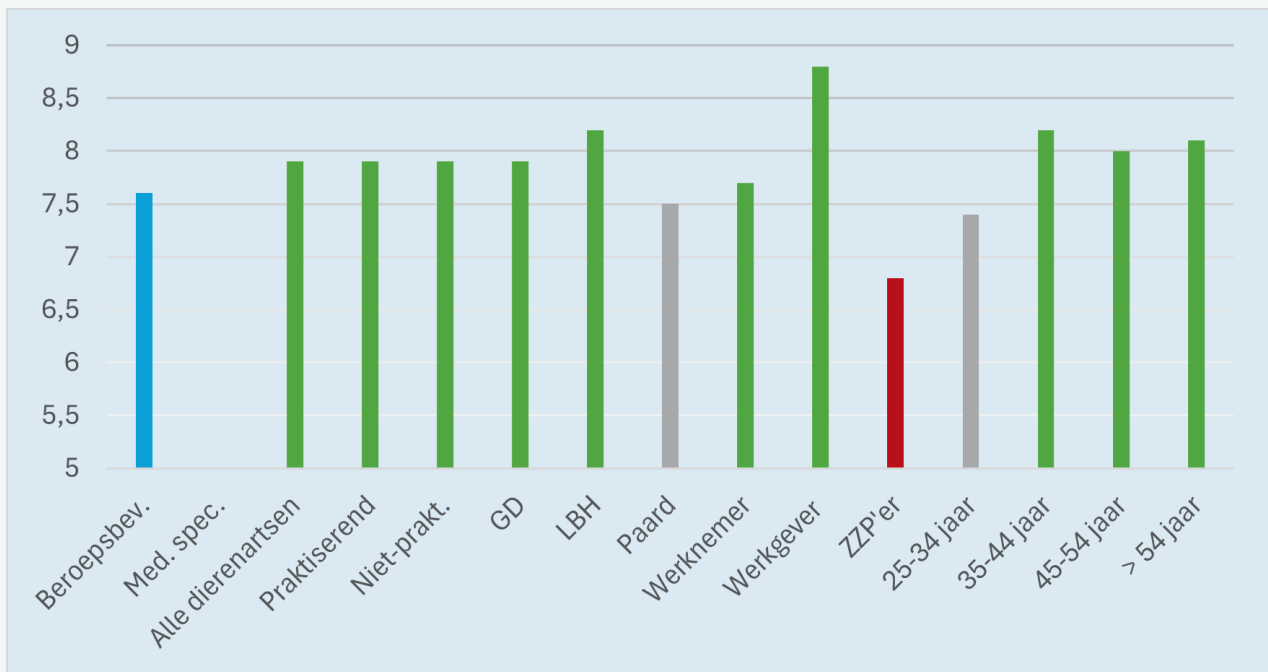
6.1. Werk- en rusttijden

Medewerkers die zelf invloed hebben op hun werktijden en pauzetijden en het werk goed op elkaar af kunnen stemmen, zijn meer tevreden, hebben meer energie en minder stressklachten dan medewerkers die dit niet kunnen. Dierenartsen scoren gemiddeld genomen slechter dan de totale beroepsbevolking, met uitschieters in de gezelschapsdierenpraktijk en de paarden. Ook jonge dierenartsen scoren laag. Alleen niet-praktiserende dierenartsen en ZZP-ers scoren vergelijkbaar met de benchmark.



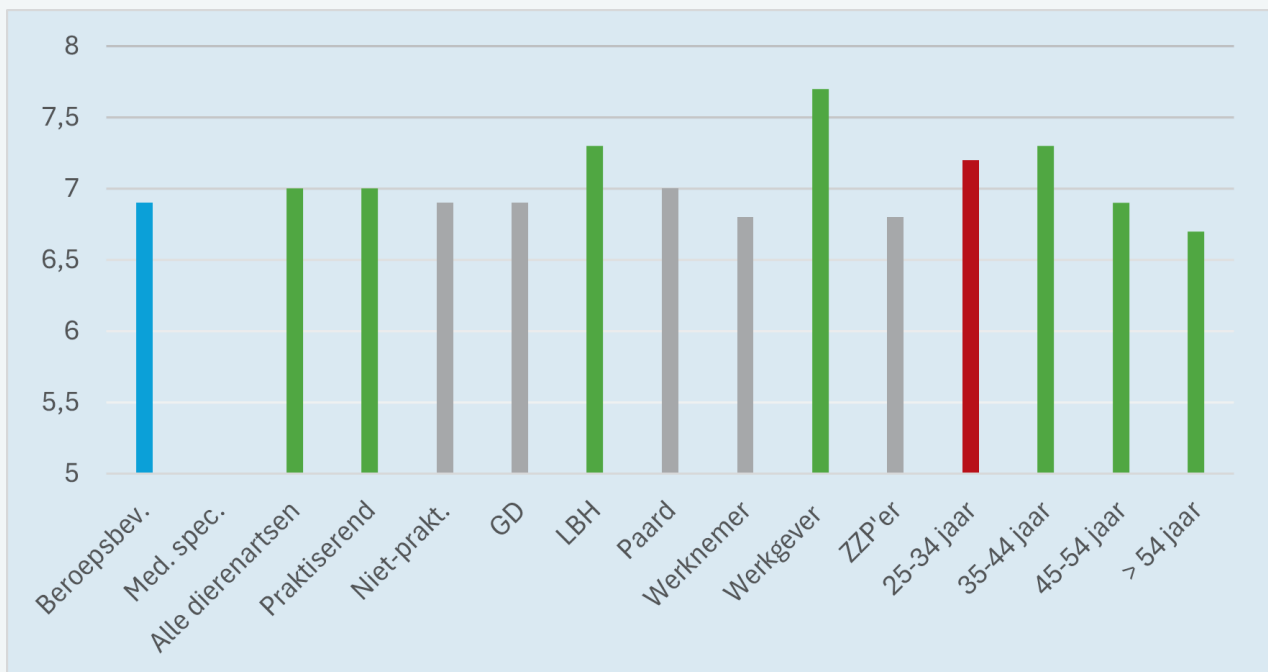
6.2. Toekomstzekerheid

Toekomstzekerheid verwijst naar het vertrouwen ook over een jaar nog een baan te zullen hebben. Het is belangrijk voor de motivatie en de betrokkenheid en daarmee de productiviteit. Over het algemeen wordt aanbevolen om medewerkers zoveel mogelijk duidelijkheid te verschaffen over de toekomst. Gelukkig zien we overwegend groene scores op dit gebied. Alleen ZZP-ers scoren lager dan de benchmark.



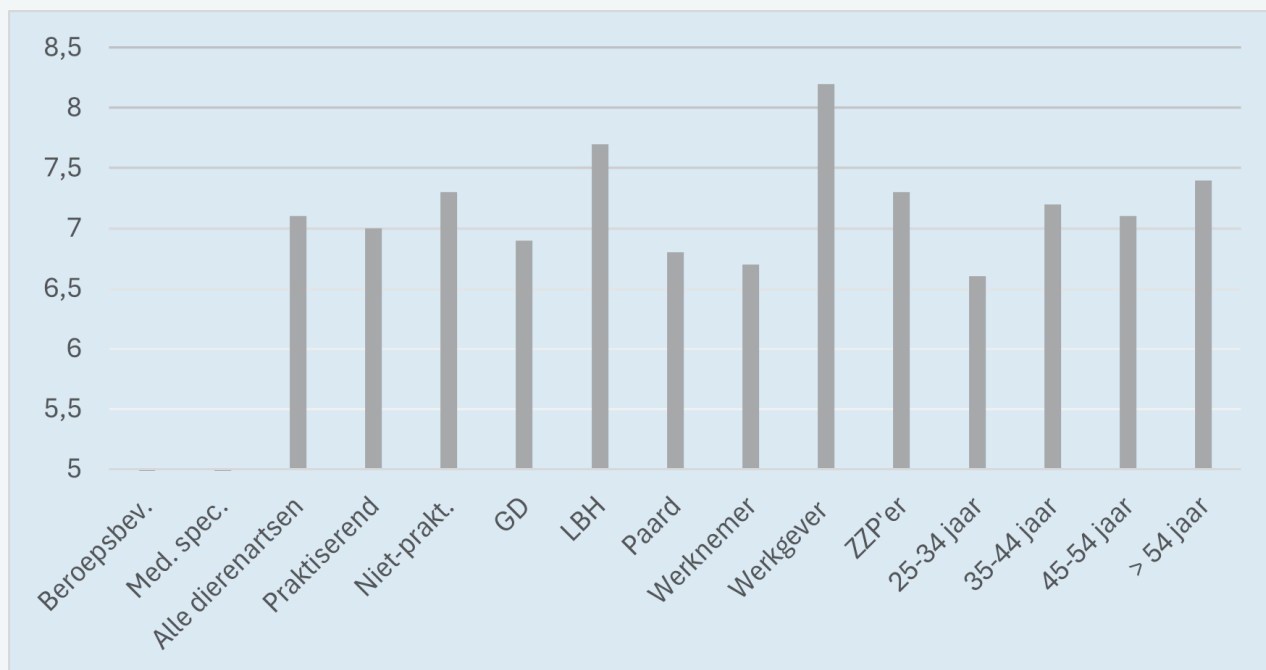
6.3. Loopbaanmogelijkheden

Medewerkers met een groeiperspectief – zowel in financieel opzicht als met betrekking tot kansen op de arbeidsmarkt – hebben een stimulans het beste uit zichzelf te halen. We zien hier gemiddeld genomen een goede score, licht hoger dan de totale beroepsbevolking. Je jongste generatie dierenartsen scoort lager dan de benchmark.



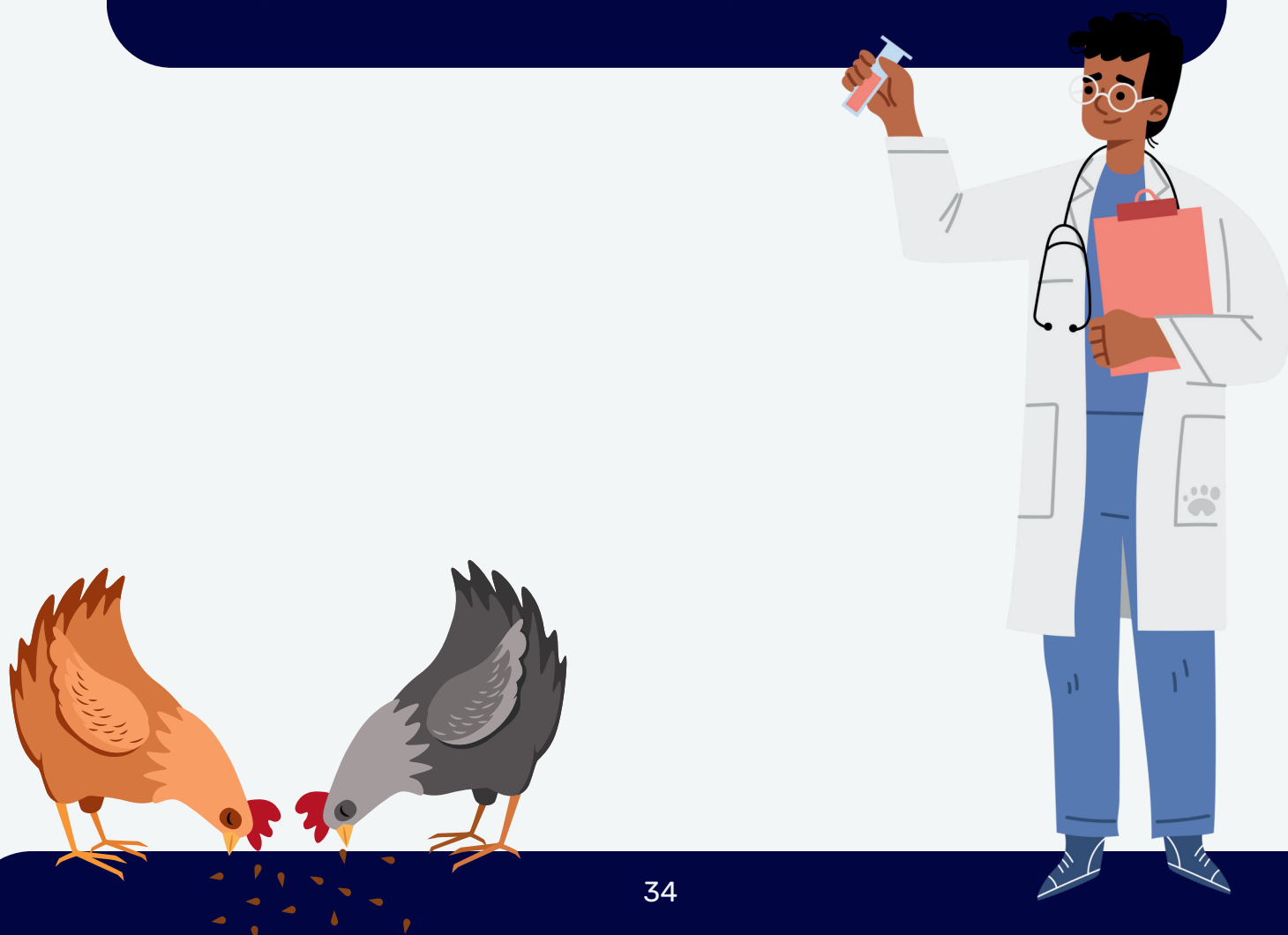
6.4. Beloning

Beloning in financiële zin is belangrijk voor medewerkers. Een als voldoende ervaren beloning wordt ook gezien als waardering voor het werk dat men levert. Uit onderzoek blijkt dat naast beloning heldere organisatiedoelstellingen en het geven van voldoende vrijheid en verantwoordelijkheid belangrijk zijn voor gemotiveerde en betrokken medewerkers. Helaas is voor deze scores geen benchmark beschikbaar.



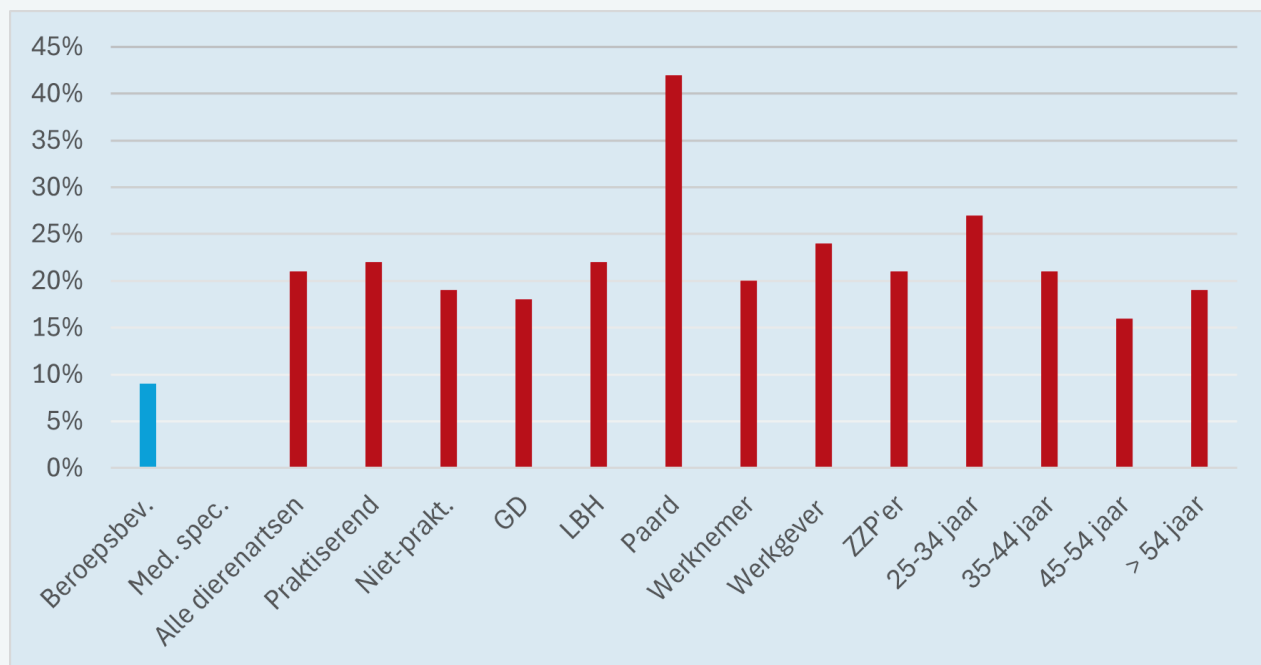
7. Werk-privébalans

Dierenartsen geven aan weinig tijd te hebben voor hun privéleven. De scores zijn zorgelijk rood over de hele breedte, zowel buiten als binnen de praktijk. Paardenartsen spannen de kroon. Ook de scores voor energie voor het privéleven zijn dieprood. En de druk om te reageren op werkberichten buiten werktijd is hoog tot zeer hoog. In bepaalde categoriën respondenten zijn er ook zorgen over de financiële situatie.



7.1. Tijd voor privé-leven

De scores op 'tijd voor privé-leven' zijn zorgelijk rood over de hele linie. Dierenartsen werkzaam met paarden spannen de kroon. Opmerkelijk is ook dat dierenartsen werkzaam in de praktijk niet ver uiteen liggen met de dierenartsen buiten de praktijk.



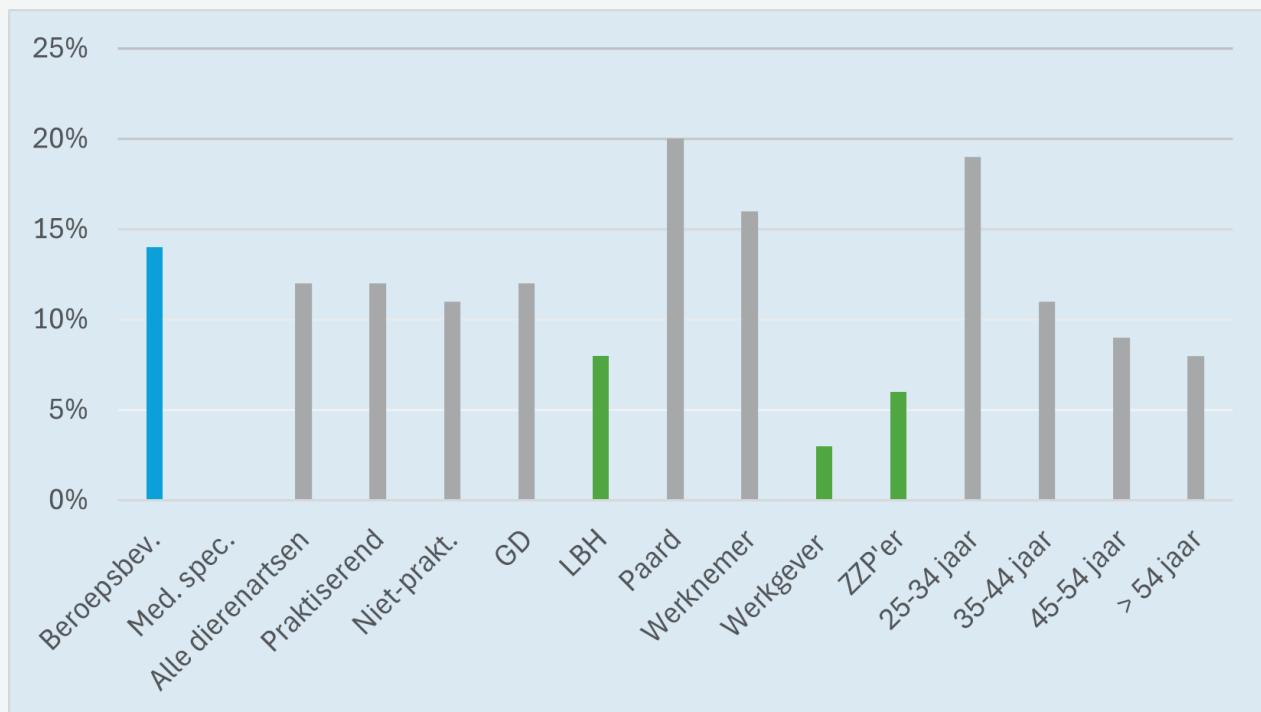
7.2. Energie voor privé-leven

Ook de energie voor het privé-leven laat enorm te wensen over bij alle dierenartsen. Paardendierenartsen, jongere dierenartsen en werknemers scoren diep rood ten opzichte van de totale beroepsbevolking.



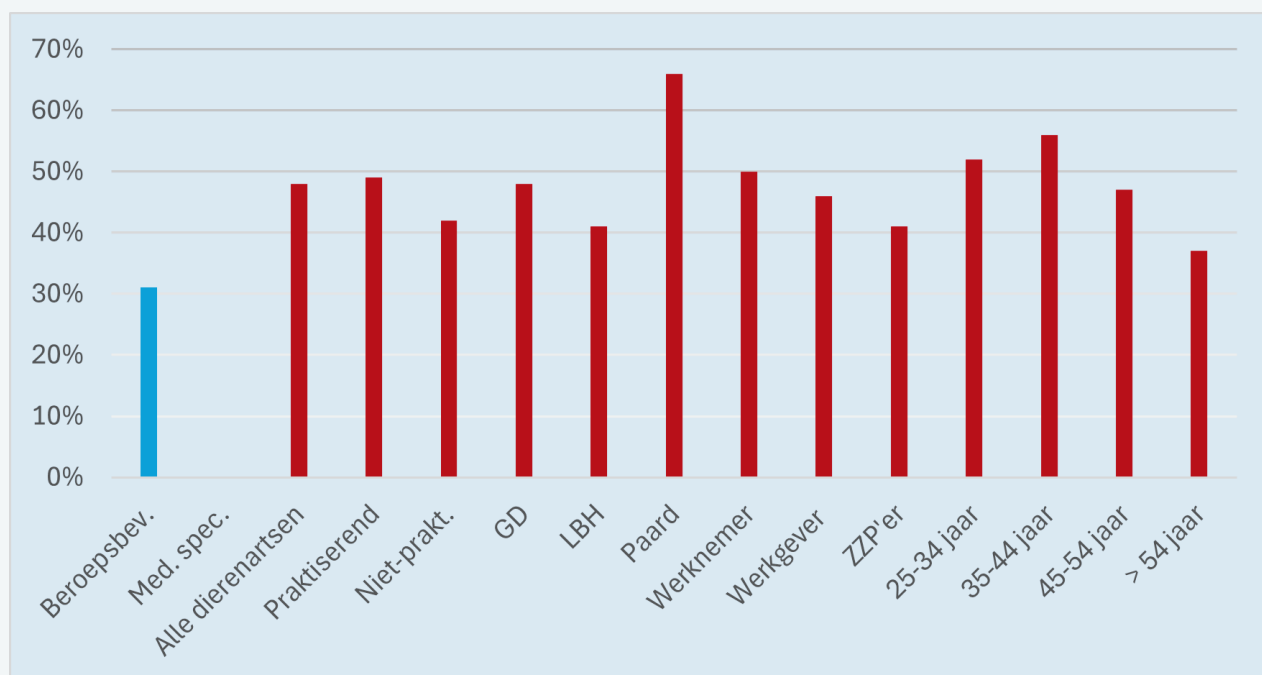
7.3. Niet meebeslissen over privé-leven

Dierenartsen scoren 'meebeslissen over privé-leven' vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking. Zelfstandigen en landbouwhuisdierenpractici scoren zelfs beter.



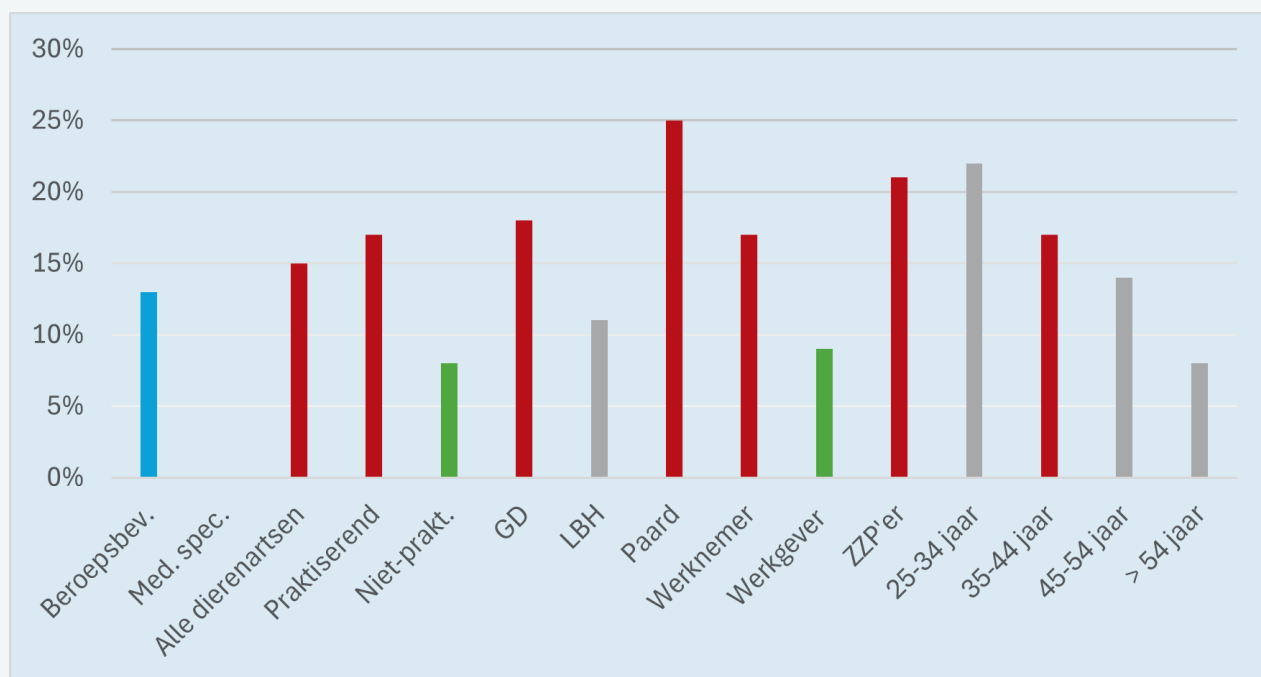
7.4. Druk om buiten werktijden te reageren op werkberichten

De druk om buiten werktijden te reageren op werkberichten is hoog. Dit geldt voor alle dierenartsen, maar extra voor paardendierenartsen en jonge dierenartsen.



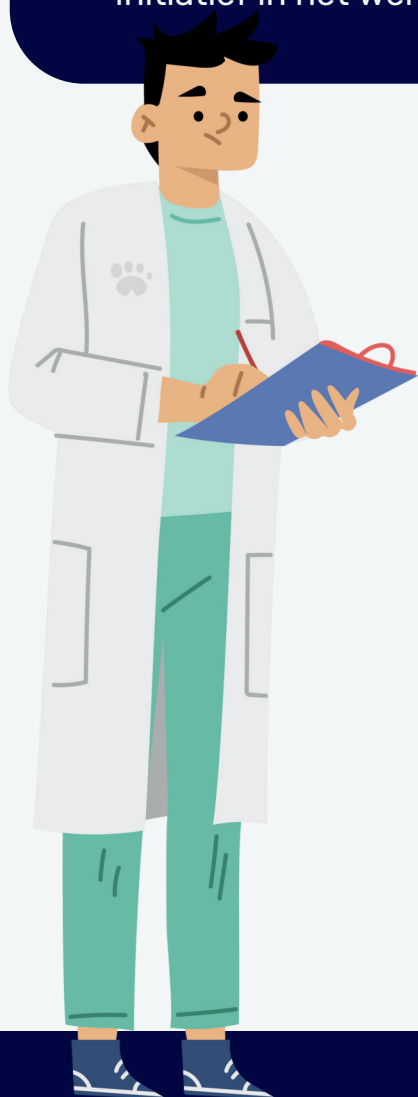
7.5. Zorgen over eigen financiële situatie

Dierenartsen maken zich gemiddeld genomen meer zorgen over hun financiële situatie dan de totale beroepsbevolking. Niet praktiserende dierenartsen en werkgevers maken zich juist minder zorgen. Met name in de gezelschapsdieren- en paardenpraktijk is men bezorgder. De jongste leeftijdscategorie maakt zich minder zorgen dan de dierenartsen tussen 35 en 44 jaar. Werknemers en ZZP'ers scoren ook rood.



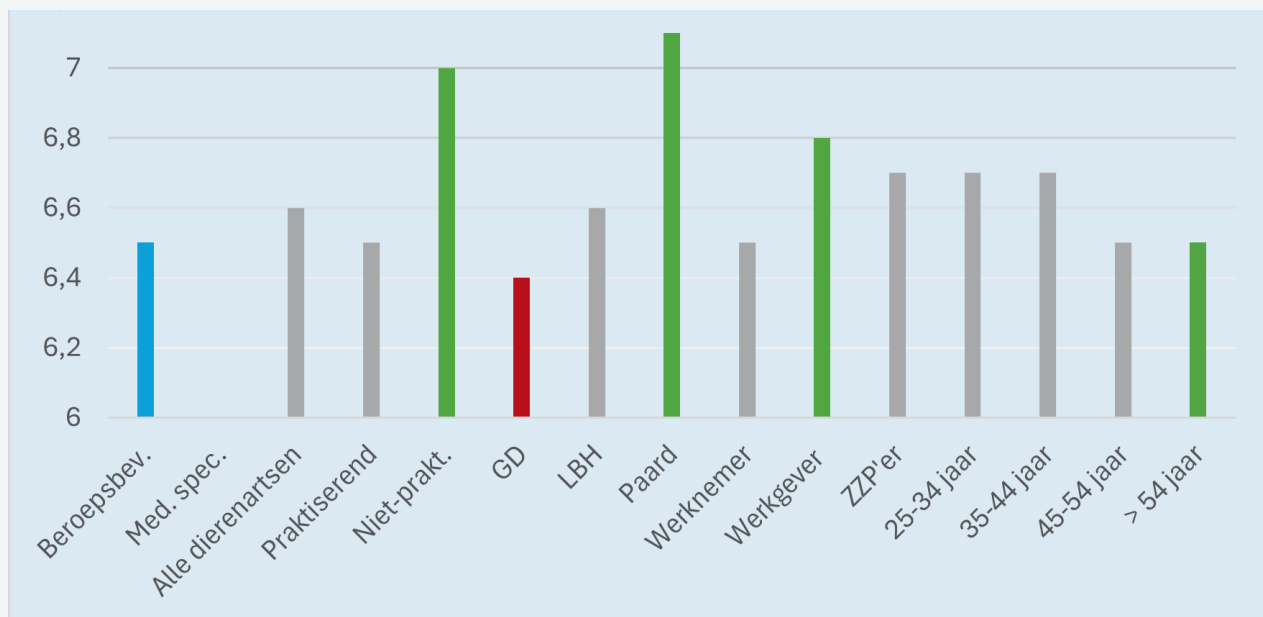
8. De dierenarts zelf

Dierenartsen scoren gemiddeld hoger of vergelijkbaar op actief leren dan de totale beroepsbevolking, met gunstige scores bij de paardenartsen en buiten de praktijk. Alleen bij de gezelschapsdierenpractici zijn de scores juist rood. De scores op initiatief in het werk zijn over het algemeen goed.



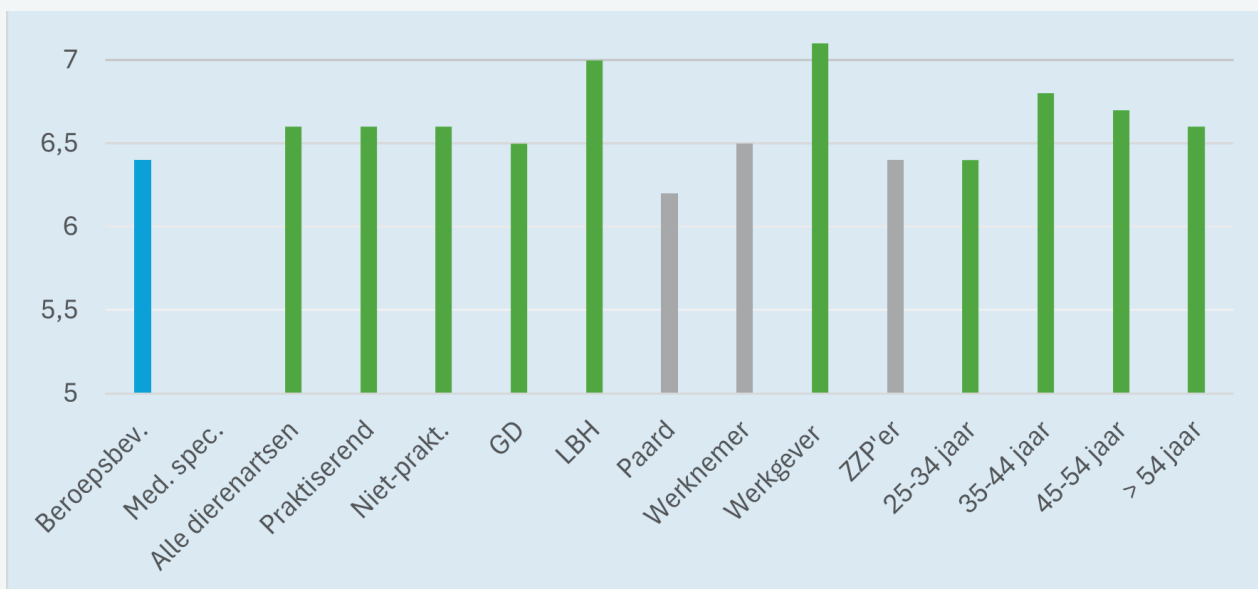
8.1. Actief leren

Een belangrijk aspect van proactief gedrag is het actieve leergedrag. Actief lerende medewerkers zijn overwegend intrinsiek gemotiveerd, wat tot een positieve werkhouding leidt en energie tijdens het werk. Hierop scoren dierenartsen gemiddeld genomen vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking, met gunstige scores buiten de praktijk en in de paarden. Ook werkgevers en oudere dierenartsen scoren gunstig op actief leren. Helaas een rode score in de gezelschapsdierenpraktijk.



8.2. Initiatief in het werk

Hoe proactief zijn medewerkers? Nemen zij zelf initiatief om zaken in het werk te verbeteren? Proactief gedrag is van grote invloed op de prestaties en de resultaten van medewerkers en het team waarin zij werken. Hier gelukkig veel groene scores over de gehele linie en in alle leeftijdscategorieën.



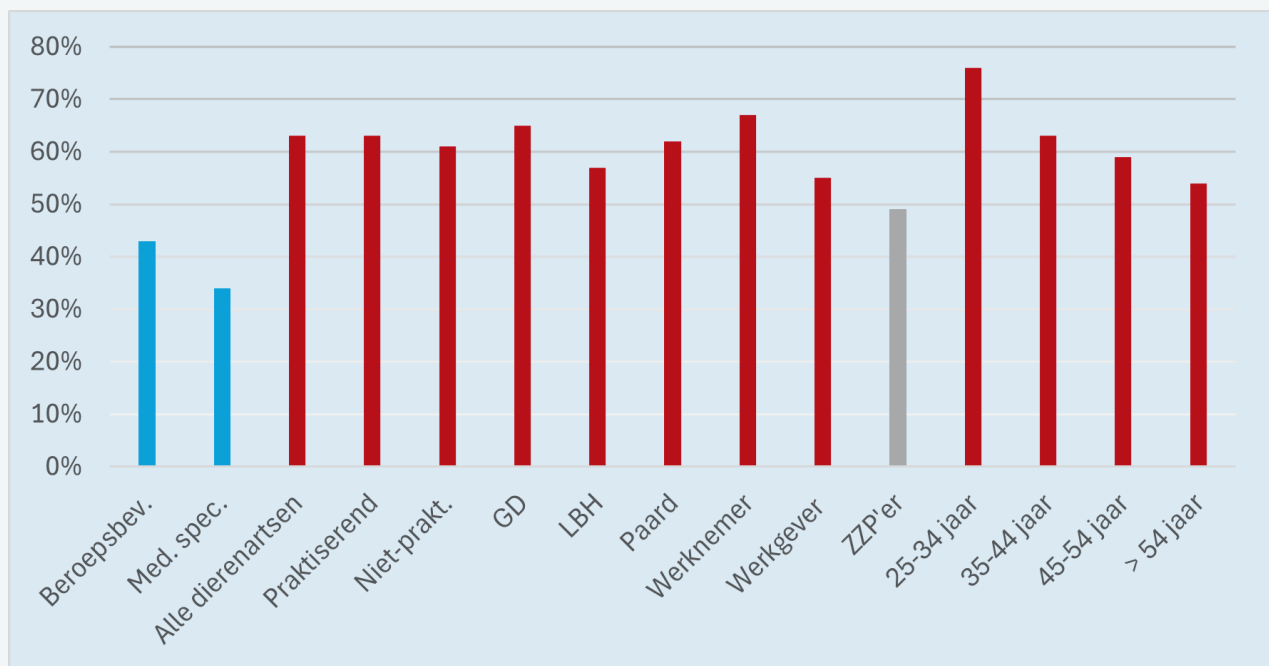
9. Gevolgen van werkdruk en werkstress

De gevolgen van werkdruk en werkstress zijn groot. Rode tot zeer rode scores voor verzuim en minder functioneren. Veel dierenartsen geven aan het plezier in het werk verloren te zijn om die reden. Ook hier weer extra ongunstige scores bij gezelschapsdierenpractici, werknemers en jonge dierenartsen. Dierenartsen overwegen ook veel vaker dan de totale beroepsbevolking om hierom van baan te veranderen.



9.1. Beperkingen in het werk (verzuim en minder functioneren)

Dierenartsen ervaren veel meer beperkingen in het werk dan de totale beroepsbevolking en de human medische specialisten, uitgedrukt in verzuim en minder functioneren. Dieprode scores, met de gezelschapsdierenpraktijk aan kop. Ronduit bedroevend zijn de scores bij werknemers en jonge dierenartsen. In onderstaande grafiek wordt het percentage respondenten weergegeven wat zich heeft ziek gemeld, plezier in het werk heeft verloren en verandering van baan heeft overwogen in het laatste jaar.



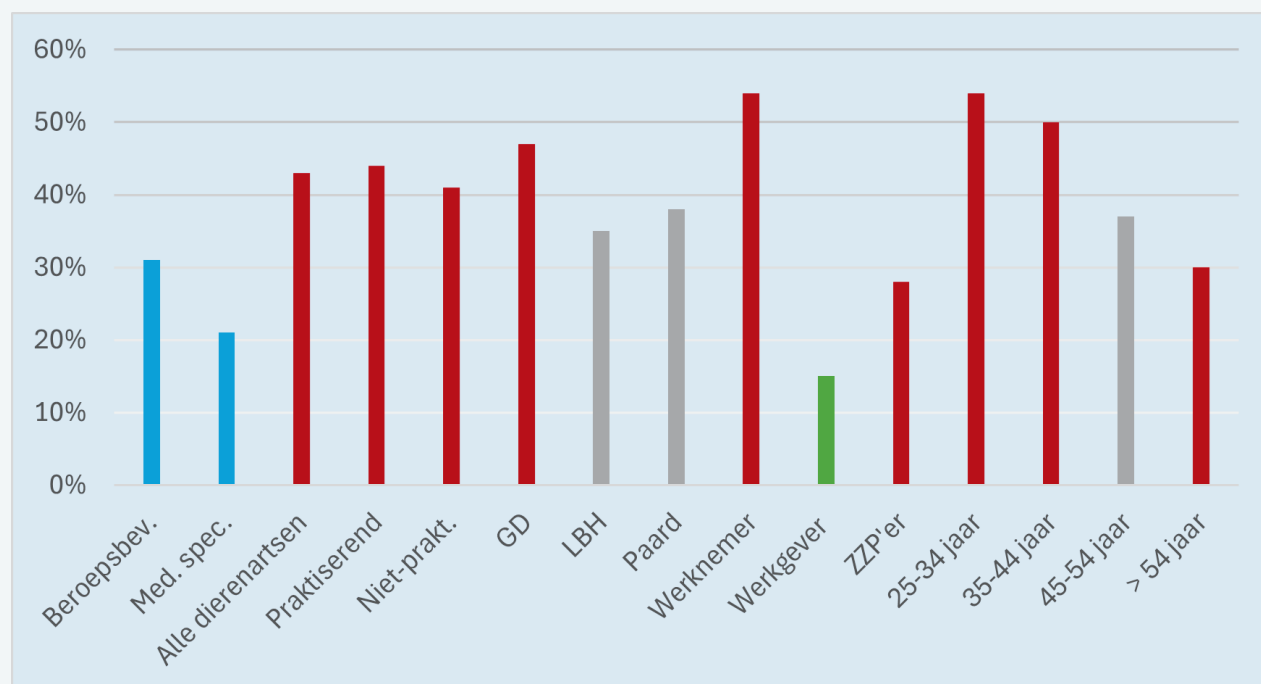
9.2. Plezier in het werk verloren

Dierenartsen hebben veel vaker dan de totale beroepsbevolking en de humaan medische specialisten het plezier in het werk verloren. Alleen werkgevers en ZZP'ers scoren vergelijkbaar met de benchmark. Extra zorgelijk is de score van jonge dierenartsen, werknemers en dierenartsen in de gezelschapsdierenpraktijk.



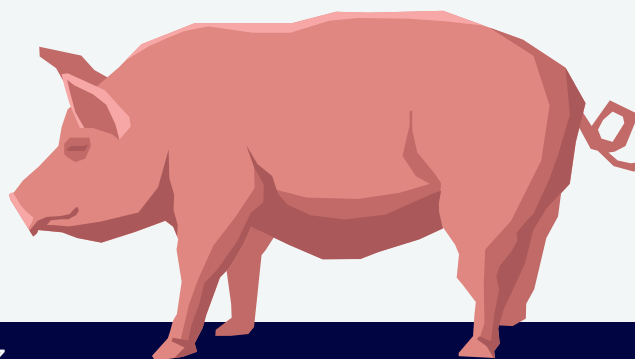
9.3. Verandering van baan overwogen

Dierenartsen overwegen vaker dan de totale beroepsbevolking en veel vaker dan humaan medisch specialisten, van baan te veranderen. Vooral dierenartsen in de gezelschapsdierenpraktijk, werknemers en jonge dierenartsen scoren hoog.



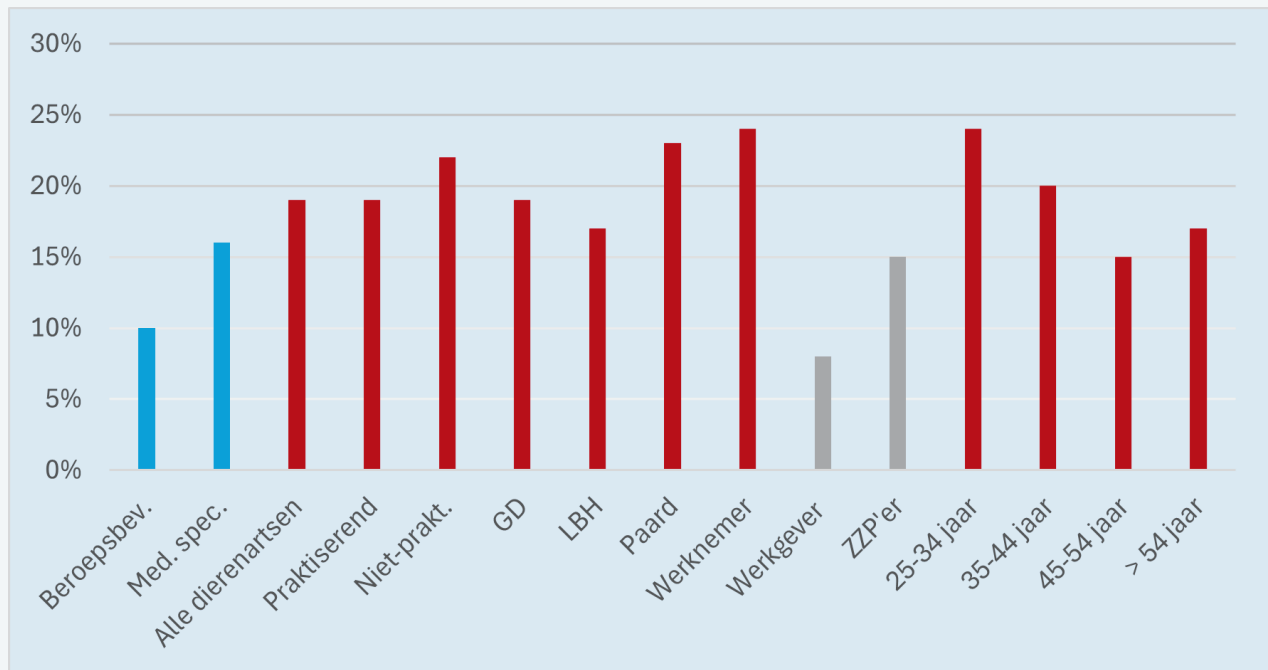
10. Ongewenst gedrag (intern)

De scores met betrekking tot intern ongewenst gedrag laten een droevig en zorgwekkend beeld zien. Slecht, slechter of slechts zijn de scores op intimidatie, pesten en discriminatie. De gevolgen voor inzetbaarheid, stress en plezier in het werk zijn groot, vooral voor werknemers en jonge dierenartsen.



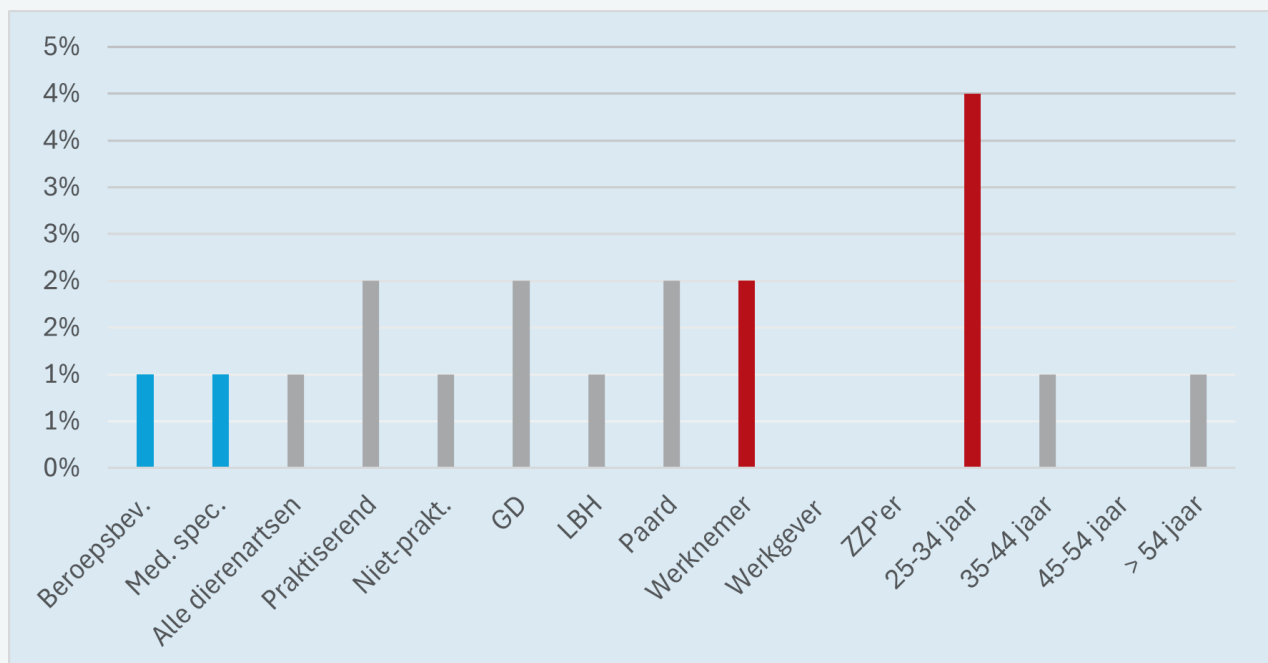
10.1. Intern ongewenst gedrag (totaal)

De scores wat betreft intern ongewenst gedrag (alles bijeengenomen) zijn diep rood over de gehele linie, zowel binnen als buiten de praktijk. Uitschieters zijn de paardenpractici, werknemers en jonge dierenartsen. Alleen werkgevers en ZZP'ers scoren vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking en beter dan de humaan medische specialisten. Hierbij moet ook nog worden vermeld dat ongewenst gedrag niet acceptabel is, de benchmark is dus niet de norm.



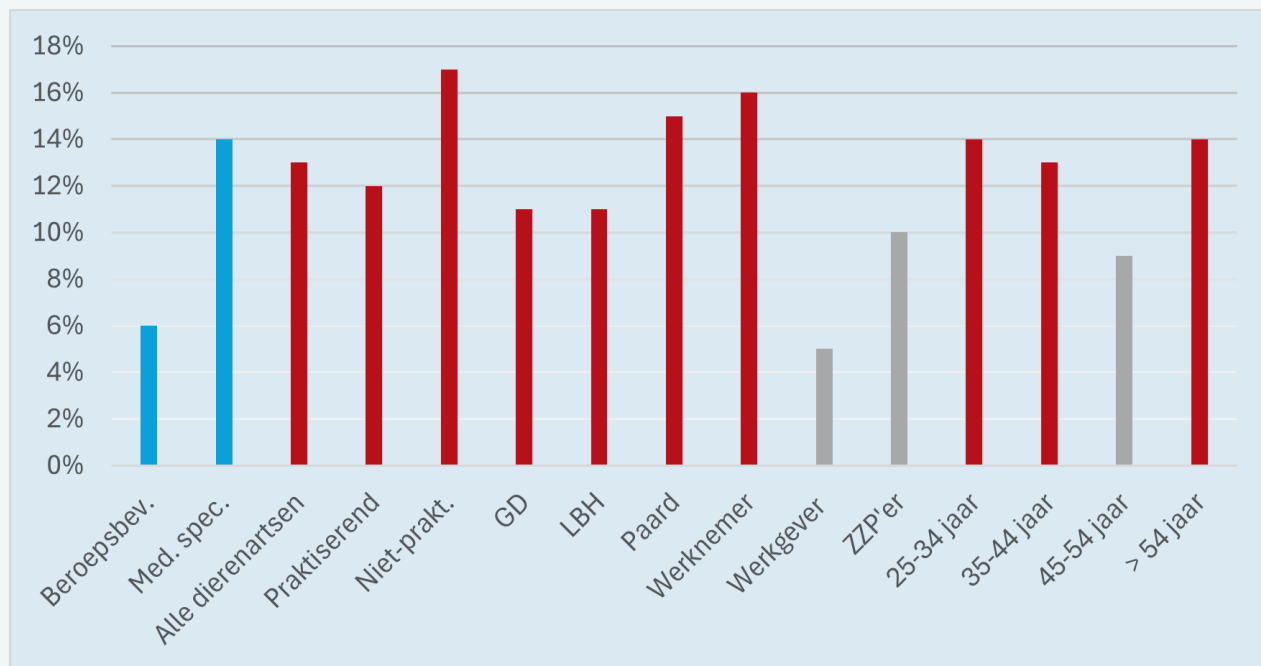
10.2. Ongewenst seksuele aandacht

Werknemers en jonge dierenartsen scoren ongewenste seksuele aandacht hoger dan de totale beroepsbevolking. Ook hiervoor geldt dat de benchmark beslist niet de norm is.



10.3. Intimidatie

Helaas laten de scores voor intimidatie een droevig beeld zien, met zelfs nog slechtere scores buiten de praktijk. Binnen de praktijk springen de paardendierenartsen eruit. Werknemers scoren hoog ten opzichte van werkgevers en ZZP'ers, die vergelijkbaar scoren met de totale beroepsbevolking. De humaan medische specialisten scoren trouwens ook hoger dan de totale beroepsbevolking.

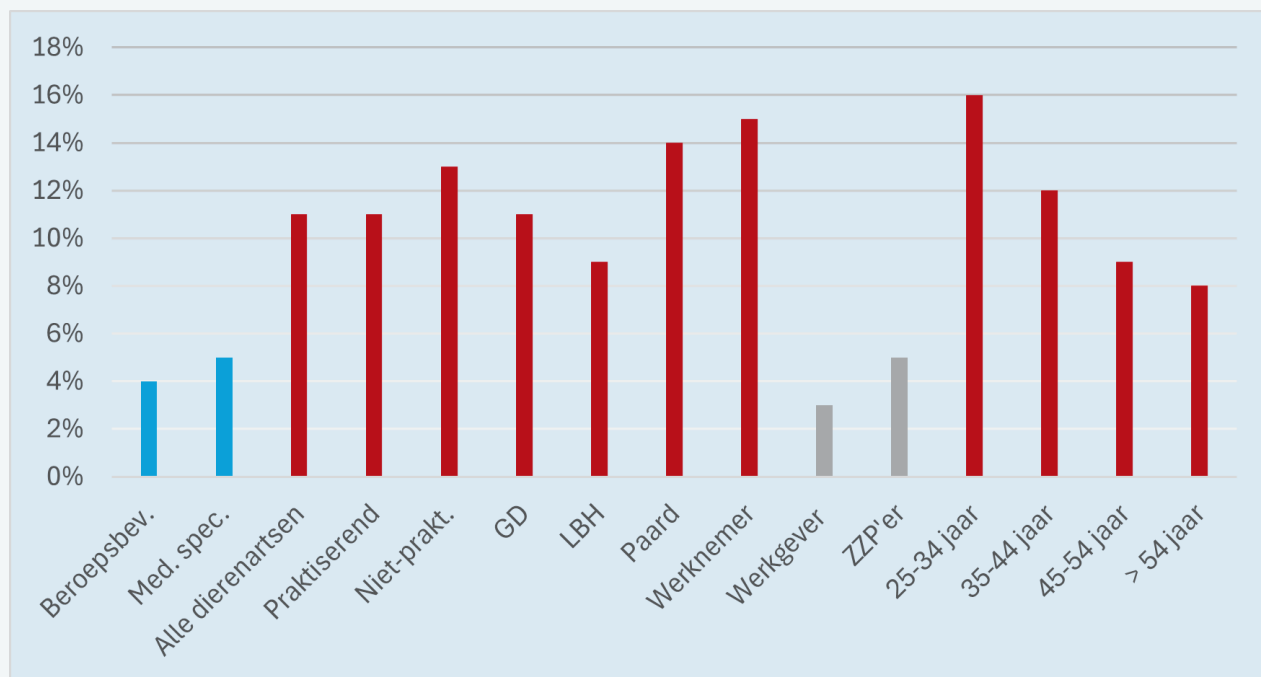


10.4. Lichamelijk geweld

De scores op lichamelijk geweld laten een geruststellend beeld zien en de benchmark is gelukkig ook de norm: 0%.

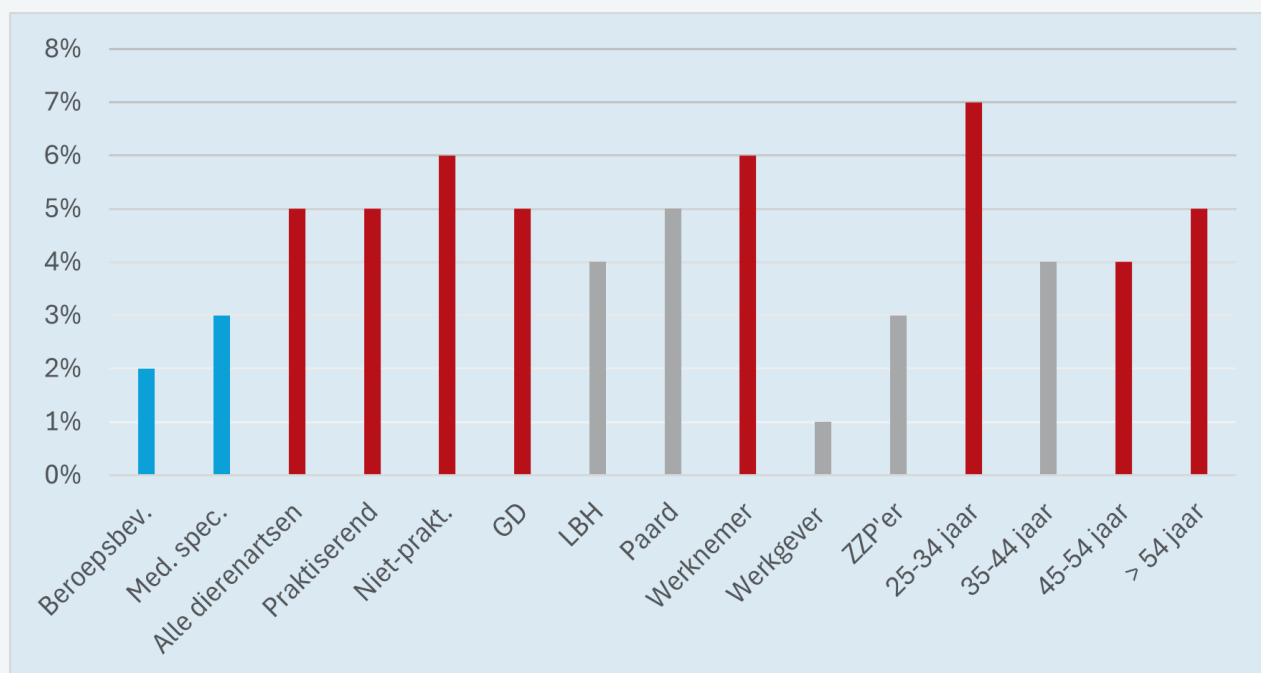
10.5. Pesten

Pesten daarentegen lijkt veel meer voor te komen bij dierenartsen dan in de totale beroepsbevolking. Ook hier een hogere score buiten de praktijk. Paardenpractici, werknemers en jonge dierenartsen geven het vaakst aan met pesterijen te maken hebben gehad.



10.6. Discriminatie

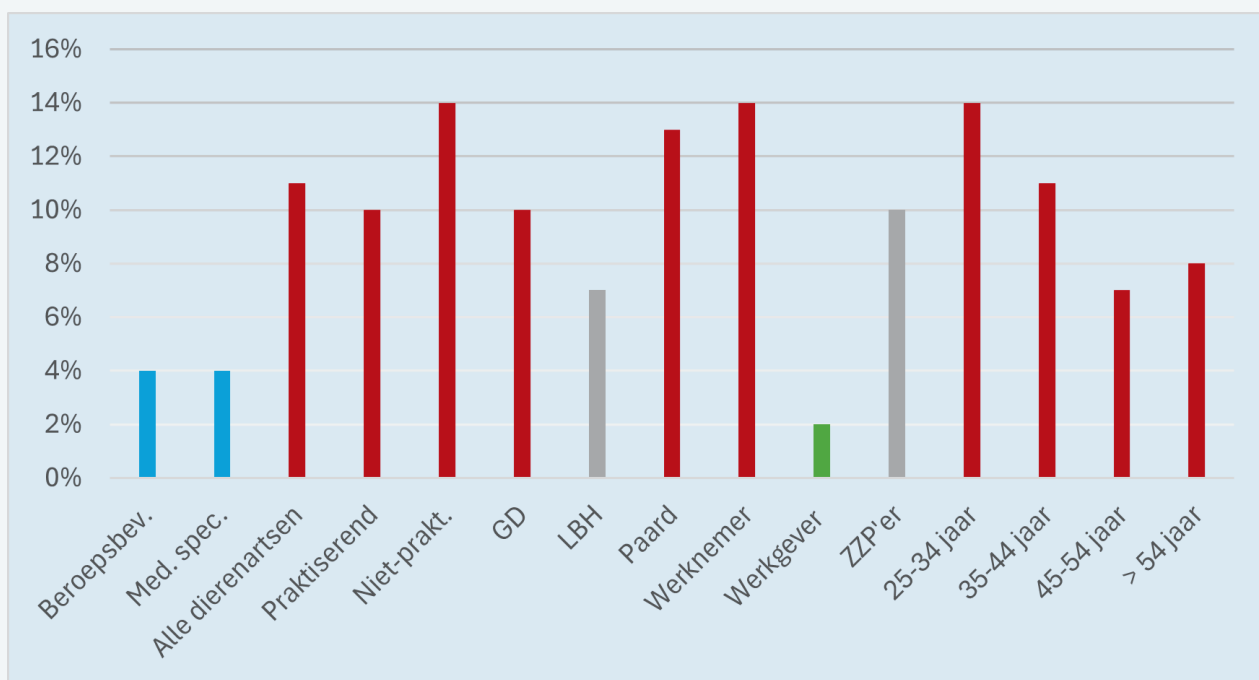
De scores voor discriminatie zijn ook niet gunstig. Extra droevige scores in de gezelschapsdierenpraktijk, buiten de praktijk, bij werknemers en jonge dierenartsen.



10.7. Gevolgen

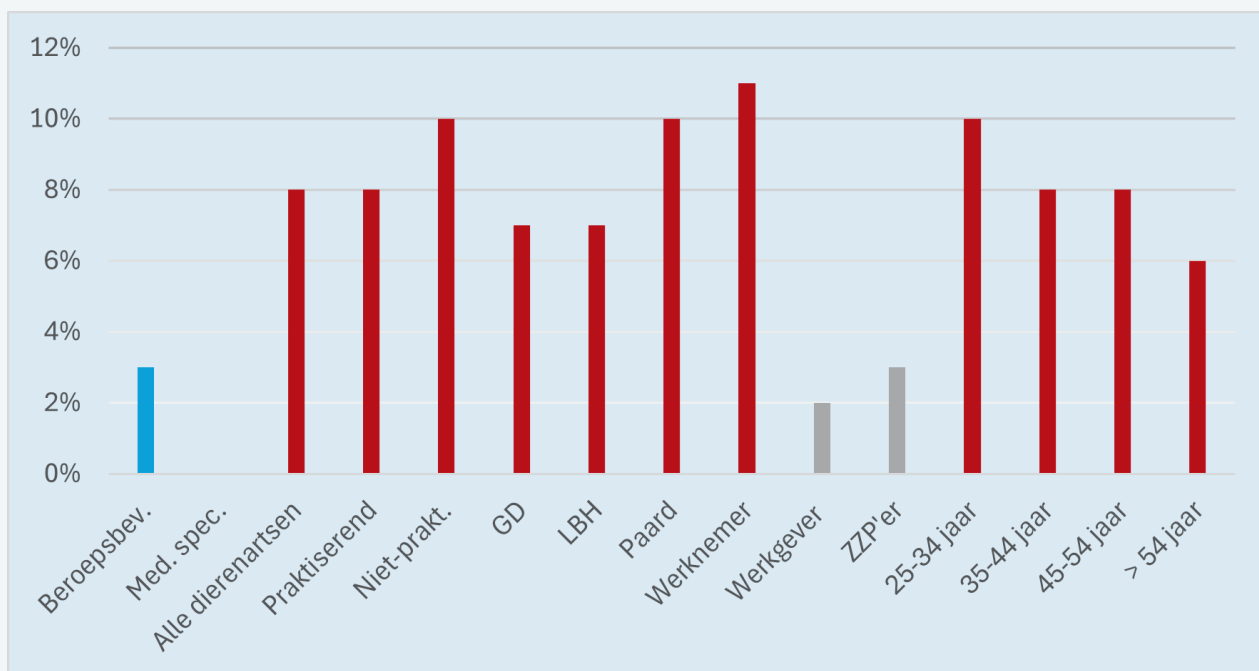
Inzetbaarheid

De gevolgen van intern ongewenst gedrag voor inzetbaarheid zijn groot. Slechte scores over de gehele linie ten opzichte van de totale beroepsbevolking en de humaan medische specialisten. Niet-praktiserende dierenartsen, paardendierenartsen, werknemers en jonge dierenartsen scoren het slechtste. Werkgevers scoren juist beter dan de totale beroepsbevolking.



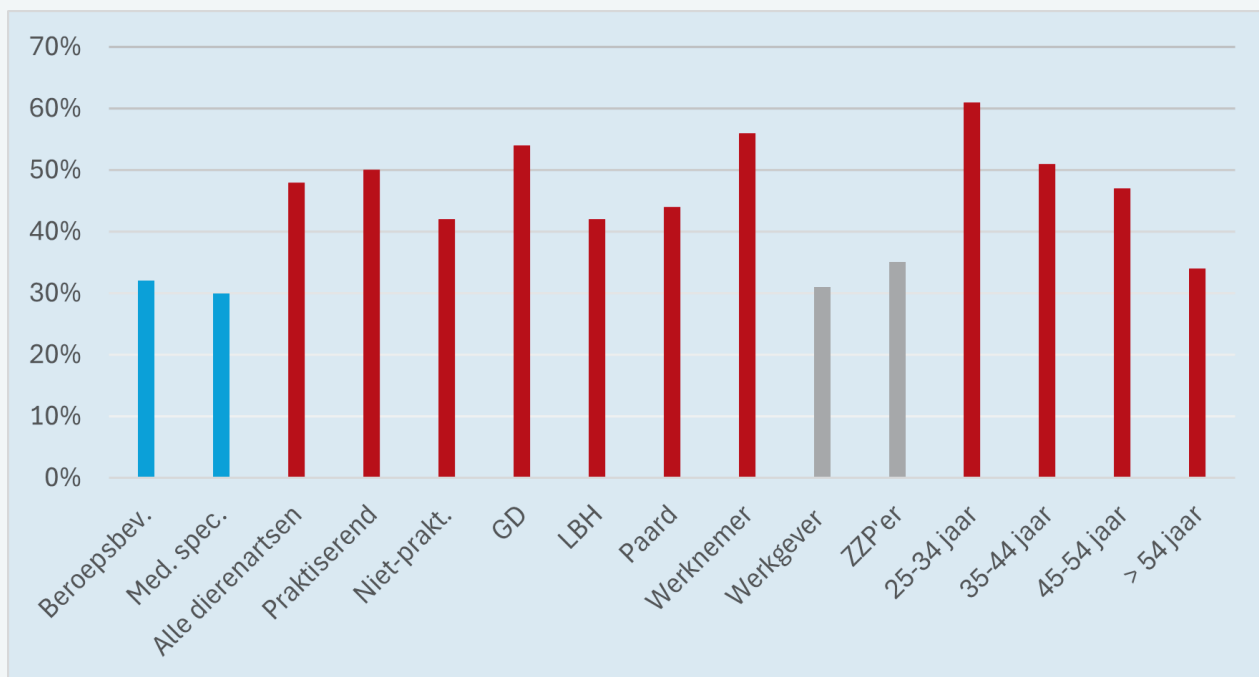
Stress

Vergelijkbaar zorgwekkende scores op het gebied van stress, naar aanleiding van intern ongewenst gedrag.



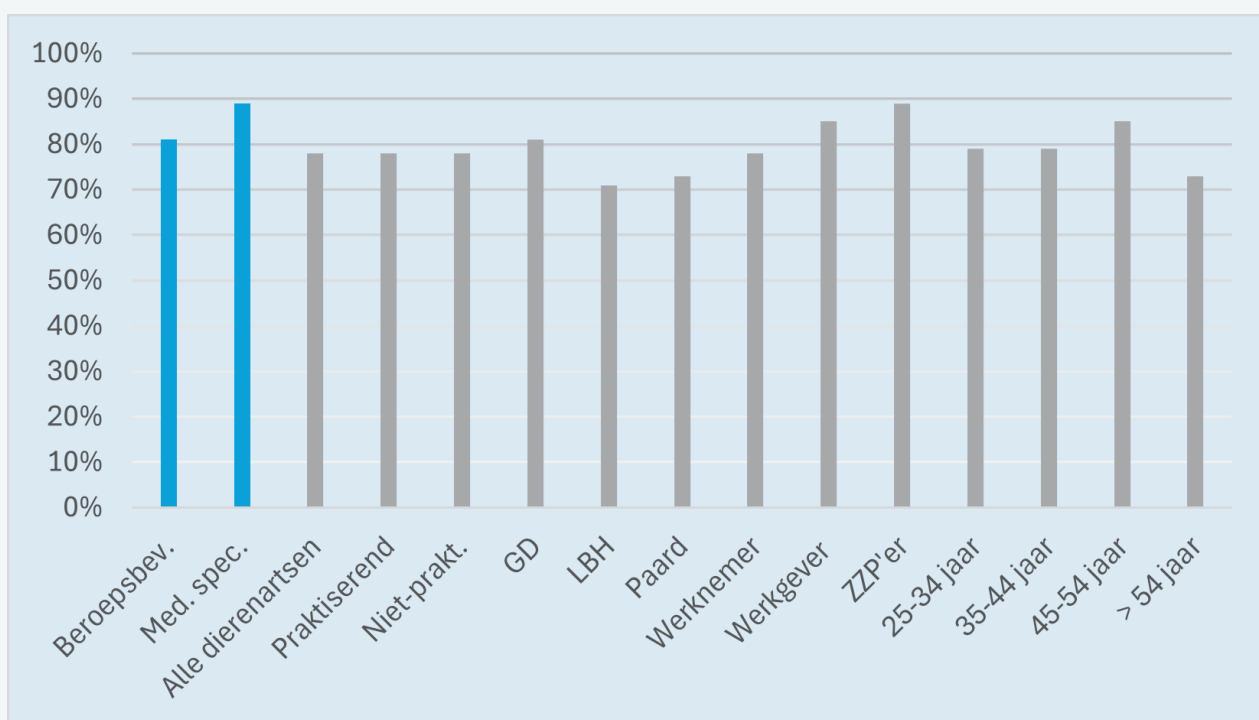
Plezier verloren

Het mag geen verbazing wekken dat de scores met betrekking tot het verlies van plezier in het werk vergelijkbaar slecht zijn met de scores op het gebied van inzetbaarheid en stress. Ook hier dubbele cijfers ten opzichte van de totale beroepsbevolking en de humaan medische specialisten. Alleen werkgevers en ZP'ers scoren vergelijkbaar.



10.8. Sociale ondersteuning

Op het vlak van sociale ondersteuning scoren dierenartsen gelukkig vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking.



11. Ongewenst gedrag (extern)

Ook slechte scores als het gaat om extern ongewenst gedrag, met uitschieters in de gezelschapsdierenpraktijk, bij werknemers en jonge dierenartsen. Het gaat hierbij vooral om verbale agressie en in iets mindere mate om persoonlijke bedreiging. De gevolgen voor de inzetbaarheid, stress en plezier in het werk zijn groot. Dierenartsen ervaren veel stress vanwege extern ongewenst gedrag en geven aan om die reden het plezier in het werk te verliezen.



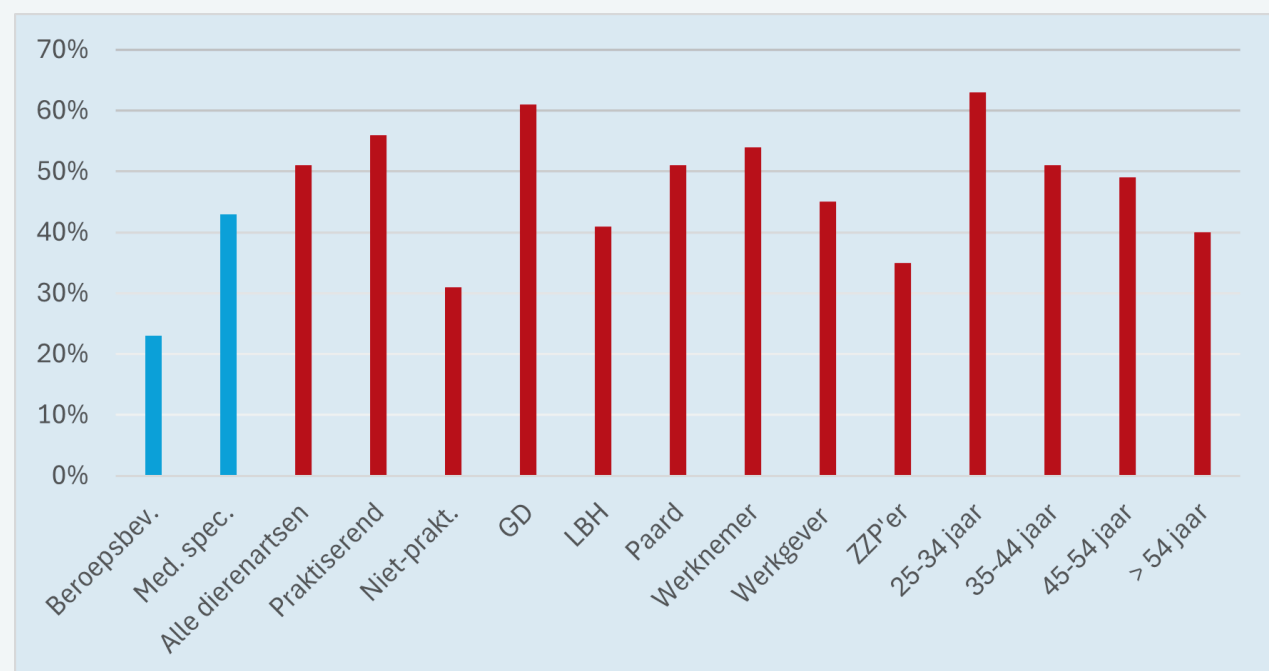
11.1. Extern ongewenst gedrag

Dierenartsen ervaren veel meer extern ongewenst gedrag dan de totale beroepsbevolking en de humaan medische specialisten. Met uitschieters in de gezelschapsdierenpraktijk, bij de werknemers en de jonge dierenartsen. Hierbij moet tevens in ogenschouw worden genomen dat de benchmark niet de norm is. Dus de hoge scores zijn over de hele linie extra zorgwekkend.



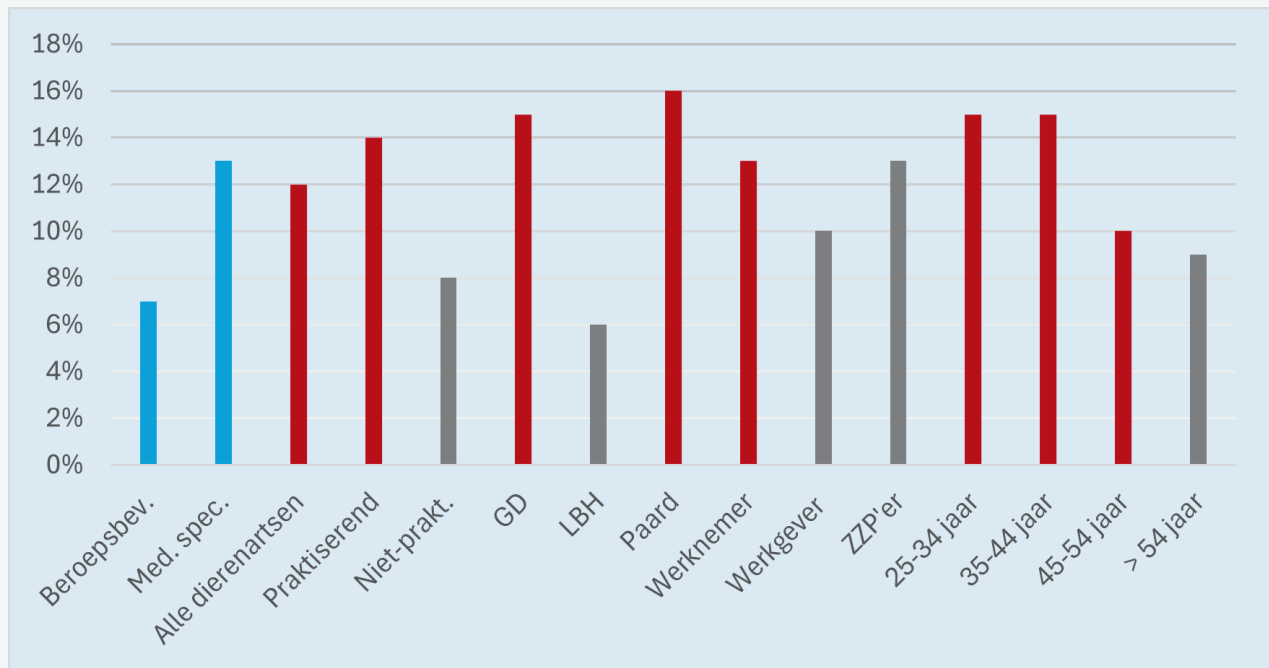
11.2. Verbale agressie

Veel dierenartsen geven aan met verbale agressie te maken te hebben. Dieprode scores ten opzichte van de totale beroepsbevolking. Ook de humaan medische specialisten scoren hoger dan de totale beroepsbevolking. Uitschieters zijn jonge dierenartsen en gezelschapsdierenpractici.



11.3. Persoonlijke bedreiging

Dierenartsen hebben ook meer te maken met persoonlijke bedreigingen dan de totale beroepsbevolking, met name in de gezelschapsdieren- en paardenpraktijk. Werknemers en jonge dierenartsen het vaakst. Overigens scoren ook de humaan medische specialisten hierop hoger dan de totale beroepsbevolking.



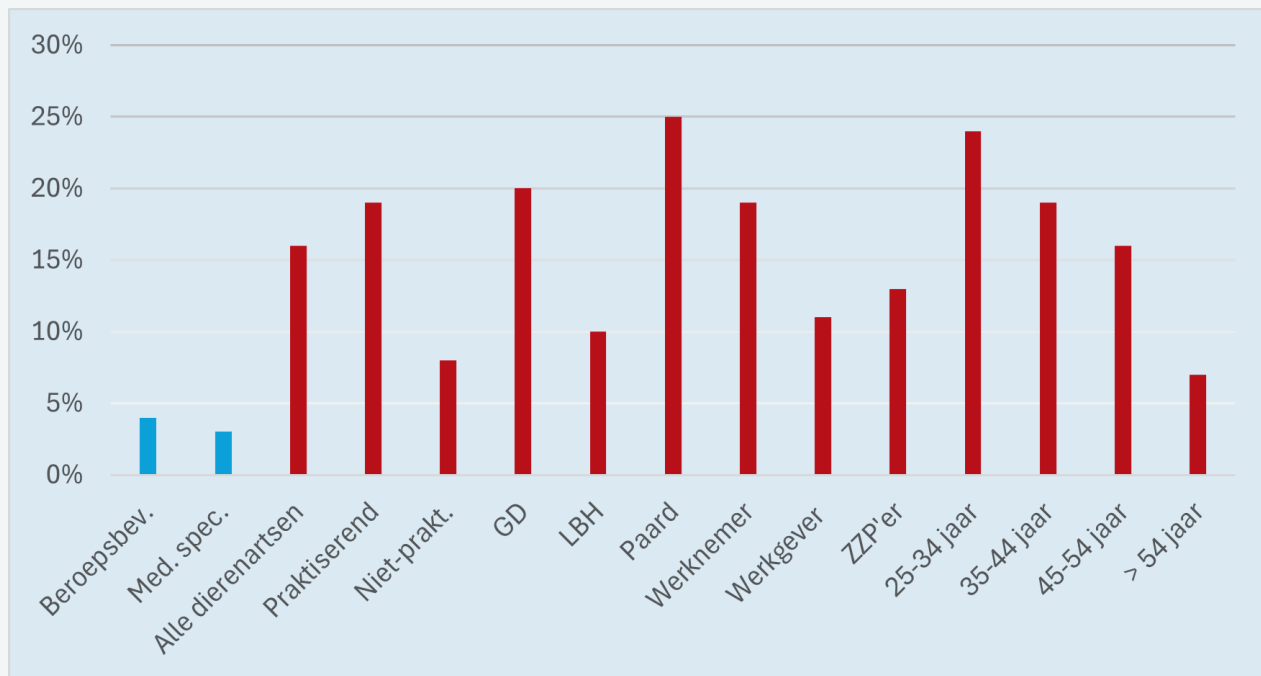
11.4. Lichamelijk geweld

Gelukkig overwegend groene scores voor lichamelijk geweld, waarvoor de norm op 0% ligt.

11.5. Gevolgen

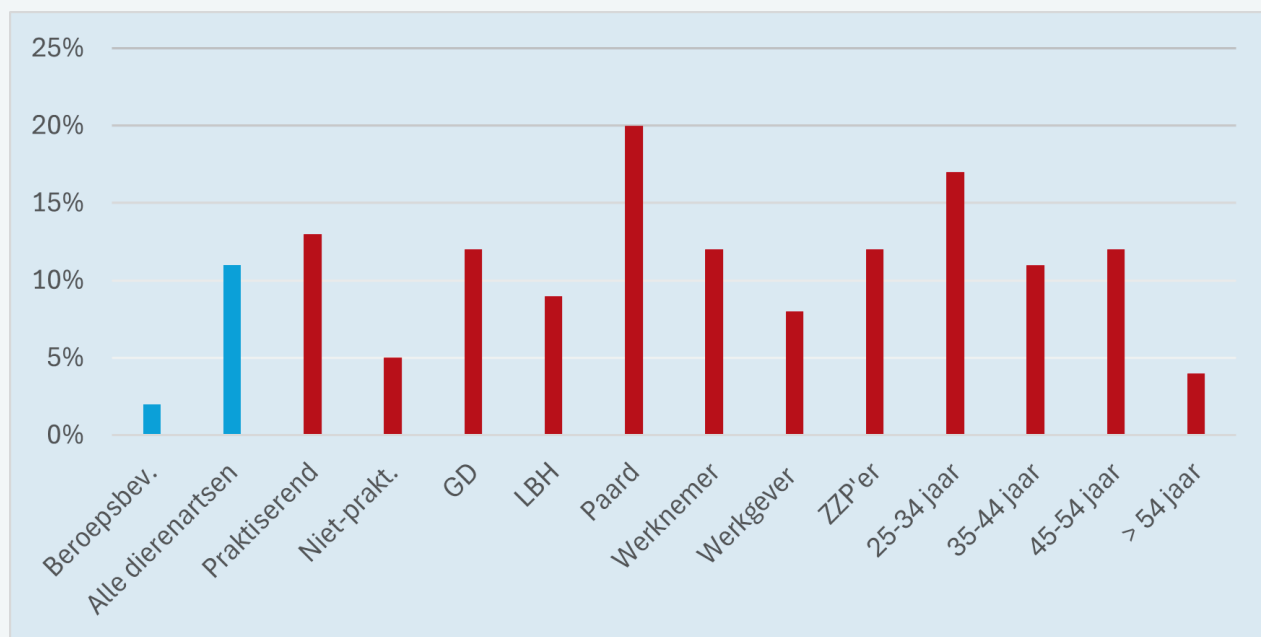
Inzetbaarheid

De gevolgen van extern ongewenst gedrag voor de inzetbaarheid zijn groot: rode scores in alle categorieën.



Stress

En ook dieprode scores voor stress naar aanleiding van ongewenst extern gedrag. Dit pakt extra droevig uit voor dierenartsen in de gezelschapsdieren en de paarden, werknemers en jonge dierenartsen.



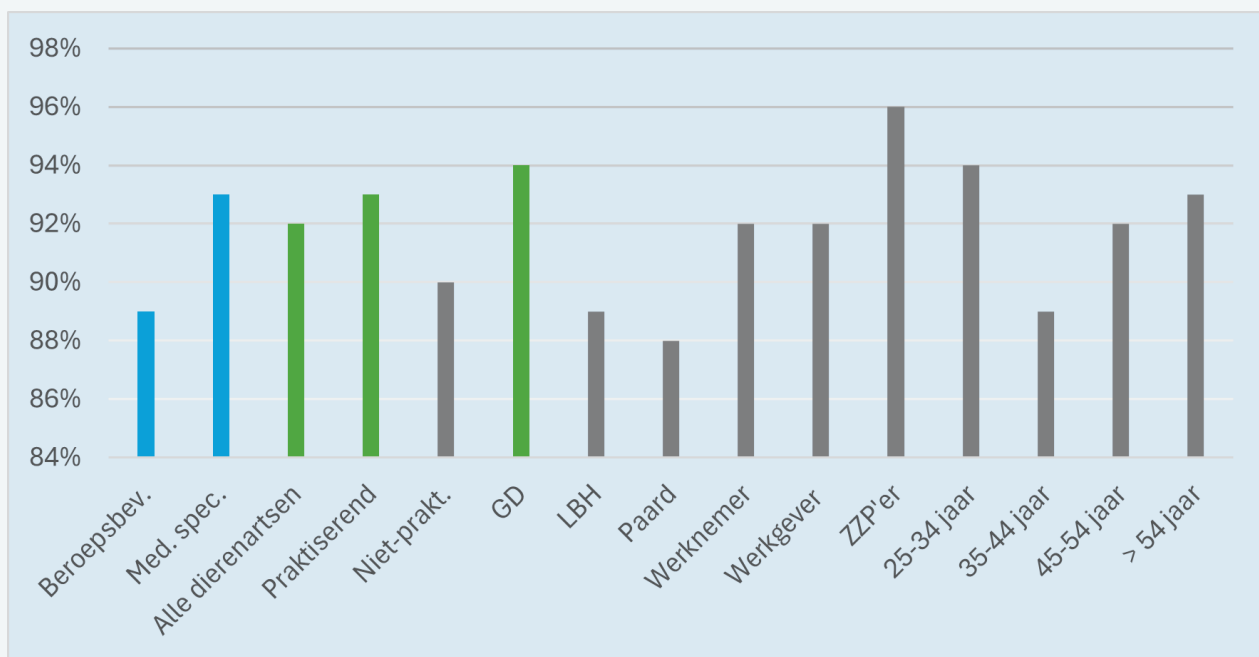
Plezier verloren

Veel dierenartsen geven dan ook aan, het plezier in het werk verloren te zijn naar aanleiding van extern ongewenst gedrag. Hierbij gaan de dierenartsen in de gezelschapsdieren- en paardenpraktijk aan kop, alsmede werknemers en jonge dierenartsen.



11.6. Sociale ondersteuning

Gelukkig ondervindt men wel sociale ondersteuning bij extern ongewenst gedrag, in elk geval ten opzichte van de totale beroepsbevolking en de humaan medische specialisten.



Conclusies

De belangrijkste conclusie die getrokken kan worden uit de resultaten van deze nulmeting, is dat het niet goed is gesteld met het mentaal welzijn van de dierenartsen die hebben meegedaan aan het onderzoek. Sommige scores zijn gevaarlijk rood over de hele linie, zoals op herstel en afstand nemen, belangrijke criteria voor vitaliteit. De werkdruk is in alle takken van de diergeneeskunde hoog, terwijl het werk problematisch en complex wordt gevonden. De beoordeling van de sociale veiligheid is bedroevend, met slechte tot zeer slechte scores voor de relatie met de leidinggevende. Ook de relatie met directe collega's laat zeer te wensen over. Werk- en rusttijden worden onvoldoende in acht genomen. Het is daarom niet verwonderlijk dat men aangeeft onvoldoende tijd en energie te hebben voor het privéleven. De gevolgen voor de inzetbaarheid, de werkdruk en werkstress zijn groot: rode scores voor verzuim en verminderd functioneren.

Buitengewoon onrustbarend zijn de scores met betrekking tot ongewenst gedrag. Alle categorieën dierenartsen scoren rood voor intern ongewenst gedrag, dat onder meer wijst op intimidatie, pesterijen en discriminatie, zowel binnen als buiten de praktijk. Veel dierenartsen hebben ook nog eens te maken met extern ongewenst gedrag in de vorm van verbale agressie. Met grote gevolgen voor de inzetbaarheid, werkstress en werkplezier.

Als we de resultaten nader bestuderen, moeten we tevens concluderen dat bepaalde dierenartsen met een stapeling van risico's te maken hebben. Jonge dierenartsen in loondienst, werkzaam in de gezelschapsdierenpraktijk bevinden zich bijna op alle gebieden diep in de gevarenszone. Hoewel we hier in de analyse niet verder op ingaan, moet worden gewezen op het feit dat dit overwegend jonge vrouwen zijn, die dus onvoldoende tijd en energie hebben voor hun privéleven. Het is vragen om problemen zoals verzuim en uitval.

Dierenartsen scoren op een tweetal punten positief, namelijk hulpbronnen en de dierenarts zelf. Vooral de afwisseling in het werk, de leermogelijkheden en de autonomie worden positief gewaardeerd. Opvallend is dat de duidelijkheid in de werkzaamheden buiten de praktijk minder goed gewaardeerd wordt. Dierenartsen scoren ook goed op actief leren, een aspect van proactief gedrag. Alleen in de gezelschapsdierenpraktijk scoort men minder goed op actief leren.

De resultaten van dit onderzoek liegen er niet om. In elke categorie dierenartsen zijn er problemen met het mentaal welzijn, variërend van ernstig tot zeer ernstig. Bij jonge dierenartsen in loondienst zien we een stapeling van risico's. Met de collegialiteit is het ronduit slecht gesteld, getuige de slechte scores voor intern ongewenst gedrag in alle categorieën. De situatie is benard en vraagt dringend om maatregelen, zowel binnen als buiten de praktijk. De KNMvD neemt zich voor met de vorming van de nieuwe beroepsorganisatie mentaal welzijn van de veterinaire professionals hoge prioriteit te geven. Collegialiteit moet hoger in het vaandel komen te staan. In woord, maar zeker ook in gebaar. Alleen samen – onderling en met andere organisaties zoals werkgevers – kunnen we de grote uitdaging aan die voor ons ligt. We hopen van harte dat er sprake is van zichtbare verbetering bij de eerstvolgende meting.

Dankwoord

De KNMvD dankt SKB voor de grondige nulmeting en de respondenten voor hun bijdrage aan het onderzoek. Hoewel de resultaten pijnlijk zijn, is het belangrijk te weten hoe het met de dierenartsen is gesteld, gemeten met een wetenschappelijk beproefde onderzoeksmethode.

Veel dank gaat ook uit naar de werkgroep 'VetinBalans', bestaande uit Thibault Frippiat, Nicole Mastenbroek, Florentine Timmenga, Karen van Hameren en Sophie Deleu. Het bestuur van de (clusters van de) KNMvD gaat er hard mee aan de slag.

**KNMvD**

De Molen 94
3995 AW Houten
030 6348900
info@knmvd.nl
knmvd.nl

Volg ons op

[linkedin.com/company/knmvd](https://www.linkedin.com/company/knmvd)



facebook.com/knmvd



[instagram.com/knmvd_dierenartsen](https://www.instagram.com/knmvd_dierenartsen)

