

Eindadvies Federatie KNMVD

Hans Schirmbeck en Tim van Dijke

2025

Voorwoord

Christopher Reeve zei ooit: *“A hero is an ordinary individual who finds the strength to preserve and endure in spite of overwhelming obstacles”* (Een held is een gewoon mens die de kracht vindt om ondanks enorme hindernissen te volharden en deze te doorstaan). Dat is waar we aan moesten denken bij het schrijven van dit voorwoord.

De weg naar het principeakkoord, dat op 4 september 2025 werd gesloten tussen de voorzitters van de vier betrokken beroepsverenigingen, was er een met talloze obstakels. Het had ook kunnen mislukken... Gelukkig was en is de wil er om vooruit te komen groter! Samen sta je immers sterker. Anders gezegd: samen duurt soms langer, maar je komt wel verder. En dat is precies wat een belangenbehartiger altijd voor ogen moet houden. Dat is waar de achterban op rekt en dat is wat veterinaire professionals verdienen.

Het visiedocument dat vorig jaar tot stand kwam gaf de richting aan: Eén organisatie die de belangen van alle veterinaire professionals (dierenartsen, paraveterinair, dierfysiotherapeuten) vertegenwoordigt, het belang van kwaliteit voorop stelt en dé gesprekspartner is van de overheid, het toezicht, het onderwijs en andere stakeholders.

Het afgelopen jaar stond in het teken de uitwerking van deze visie. Hoe kan de samenwerking tussen vier afzonderlijke beroepsorganisaties het beste vorm krijgen?

Zoals het nu al gaat (ad hoc)? Of toch liever in een vastere vorm (een federatie of vereniging)?

Een enorme uitdaging, want om daar te komen is een beroep gedaan op een groot aantal vaardigheden van de hoofdrolspelers aan de tafel. Er was niet alleen visie, maar ook ambitie en doorzettingsvermogen voor nodig. En geduld, evenals het vermogen om naar elkaar te luisteren en elkaar beter te begrijpen. Het vermogen om over de eigen schaduw heen te springen en *last but not least* bestuurlijke moed: de bereidheid en lef om om een akkoord te verdedigen bij je eigen achterban.

Door telkens weer het belang van de professional centraal te stellen is het gelukt! Er ligt een goede basis voor de volgende stap. Een akkoord over de oprichting van een federatief samenwerkingsverband. Op 1 juli 2026 krijgt de samenwerking tussen KNMvD, CPD, VEDIAS en NVFD concreet gestalte in een federatie: de Federatie KNMVD. Dat is goed nieuws voor de sector en een groot compliment waard!

Dit advies vat de opbrengst van alle gesprekken in de afgelopen 10 maanden samen en geeft richting aan de stappen die hierna moeten worden gezet. Het werk is nog niet gedaan. Er moet nog veel gebeuren, maar wij zijn er van overtuigd dat het kan en dat het ook gaat lukken. In het belang van alle veterinaire professionals, de dieren en de samenleving!

Tim van Dijke

Hans Schirmbeck

Maastricht/Driebergen, 30 oktober 2025

Inleiding

In 2023 startten het CPD, de KNMvD, UU en Vedias het BOVP¹-traject, op initiatief van het ministerie van LNV. Na afronding van het eerste gedeelte van dit traject zijn Dactari, de NVFD en SGD uitgenodigd om hierbij aan te sluiten. Dit advies markeert de afronding van het tweede en laatste deel van het BOVP-traject. Dat betekent niet dat het werk erop zit. Het betekent wel dat hierna een heel ander soort proces gestart moet worden (veel operationeler dan de voorgaande trajecten). Dit eindadvies schetst hoe dat proces eruit zou kunnen zien.

Aanleiding: fase 1

In 2024 presenteerden het CPD, de KNMvD, LNV, UU en Vedias [*Vet Voor Elkaar: Visiedocument Beroepsorganisatie Veterinaire Professies*](#). Deze gezamenlijke visie is het antwoord van het veld op diverse ontwikkelingen en onderzoeken,² met de volgende gemene deler: het veld is te versnipperd en mist daardoor slag- en bestuurskracht om toekomstige uitdagingen voldoende het hoofd te bieden.

Met het visiedocument bepaalden de betrokken partijen de gezamenlijke richting naar de toekomst. De kern van de visie is dat het brede veterinaire veld één gezamenlijke beroepsorganisatie nodig heeft. Die beroepsorganisatie moet de positie van de veterinaire professional in een veranderend krachtenveld en de kwaliteitsborging van de diergeneeskundige dienstverlening versterken. Dat doet zij door de onderlinge samenwerking te verbeteren, de slag- en bestuurskracht in het veld te vergroten en te werken aan strategische thema's als de arbeidsmarkt en betaalbare diergeneeskunde. Daarnaast verbetert de beroepsorganisatie de kwaliteitsborging van de veterinaire professies, met in het bijzonder aandacht voor (wettelijke) herregistratie, verbetering van permanente deskundigheidsbevordering én het ontwikkelen en duiden van de professionele standaard.

Deze stap: fase 2

De afgelopen maanden hebben het CPD, Dactari, de KNMvD, LNV, de NVFD, SGD, UU en Vedias het visiedocument als uitgangspunt doorgesproken. Daarbij is onderzocht hoe de gezamenlijke beroepsvereniging vorm zou kunnen krijgen. Het resultaat van deze gesprekken is het *principeakkoord Federatie KNMVD* (zie ook de bijlage) van het CPD, de KNMvD, de NVFD en Vedias. Hiermee is de bestuurlijke afspraak gemaakt om een gezamenlijke federatie op te richten die de onderlinge samenwerking verbetert, gezamenlijke belangen behartigt én werkt aan een betere kwaliteitsborging. De ledenvertegenwoordigingen moeten (bij het schrijven van dit advies) nog instemmen met het principeakkoord, maar de eerste geluiden zijn (zeer) positief. Ons eindadvies dat nu voor u ligt, markeert de afronding van deze tweede fase.

De volgende stap: fase 3 en dit advies.

Het eindadvies beoogt tevens de basis te leggen voor de volgende, derde fase: het oprichten van de federatie. Het voornemen van partijen is om op 1 juli 2026 de nieuwe organisatie opgericht te hebben. Deze derde fase is veel operationeler van aard: er moeten veel verschillende zaken geregeld worden. Tegelijkertijd vraagt het ook nog om uitkristalliseren: de afspraken die nu op hoofdlijnen zijn bepaald, moeten op detailniveau worden uitgewerkt. Dat vergt een intensief en

¹ Bestuurlijk overleg veterinaire professies en later *Beroepsorganisatie Veterinaire Professies*

² Berenschot (2022). Onderzoek naar de rol en positie van de dierenarts; SEO (2022). De arbeidsmarkt voor dierenartsen.

operationeel proces, terwijl tegelijkertijd de bestuurlijke aandacht naar strategische en actuele thema's blijft gaan. Dit eindadvies lijnt uit hoe dat proces goed vormgegeven kan worden.

Over dit advies

Om tot dit advies te komen, hebben we geput uit de vele bestuurlijke en werkgroepoverleggen, alsmede een groot aantal gesprekken met stakeholders en veterinaire professionals. Ook hebben we het met eigen inzichten en reflecties aangevuld. Het hele traject overziend denken wij: 'Zo zou je het goed kunnen doen'. Dat maakt het óns advies, waarvan we denken en hopen dat het partijen helpt in de volgende fase. In de tekst hebben we expliciet gemaakt wanneer de partijen iets besloten hebben en wanneer het onze eigen inzichten zijn.

Leeswijzer

In wat volgt schetsen we eerst wat volgens ons een goede nadere en concretere invulling van de nieuwe federatie zou kunnen zijn. Daarna gaan we in op het proces om te komen tot die federatie, alvorens we komen tot enkele slotopmerkingen.

Advies 1: Organisatie-inrichting van de nieuwe federatie

Het *federatiemodel* komt niet zomaar uit de lucht vallen. In de afgelopen maanden verkenden we met de KNMvD, het CPD, Vedias en de NVFD ook de *ad-hoc-samenwerking* en het *verenigingsmodel*.

De partijen concludeerden afgelopen zomer dat ad-hoc-samenwerking te vormvrij is om de onderlinge samenwerking een stap verder te brengen. Meer dan een regelmatig overleg tussen de betrokken partijen is het niet, en dat punt is de afgelopen periode, mede als gevolg van de frequente contacten tussen partijen, al bereikt. Ook is deze vorm van samenwerking niet solide genoeg om de kwaliteitsborging van het veterinaire veld op een hoger plan te brengen (één van de doelen uit het visiedocument).

Voor het samen opgaan in één vereniging was dit niet het juiste moment. Partijen zijn er (nog) niet aan toe om helemaal los te laten wat ze als vereniging zelf hebben opgebouwd. Er is meer tijd nodig om te ontdekken (en een goed gevoel te hebben) bij wat nog verdergaande en intensievere samenwerking voor hen kan betekenen. Tegelijkertijd is er met name bij dierenartsen de behoefte om zich te verenigen op grond van dier-differentiatie. Vanuit de wens om toch een formele, versterkte samenwerking op te richten met een organisatiebureau en formele afspraken tussen partijen, is er na intensief overleg voor het federatiemodel gekozen.

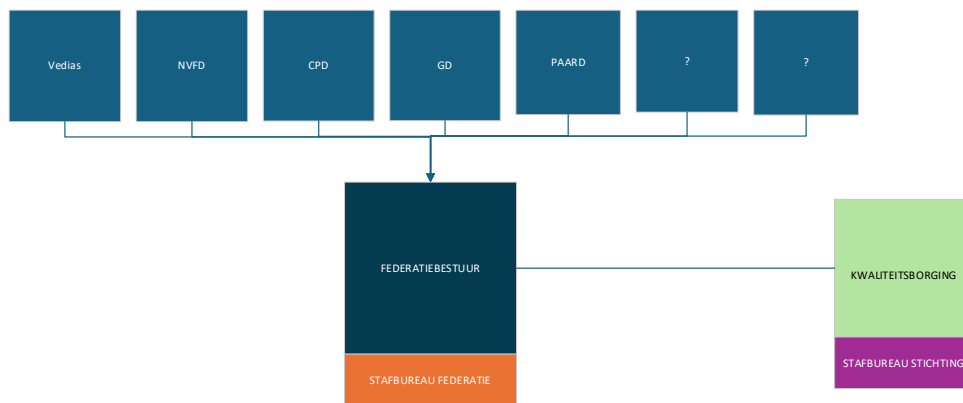
Het federatiemodel

De federatie is een formele organisatie met een bestuur, een stafbureau, statuten, etc. De leden van de federatie zijn bestaande en nieuwe op te richten beroepsverenigingen. Aansprekende voordelen van het federatiemodel zijn:

- Door duidelijke afspraken te maken over samenwerking, wordt de slag- en bestuurskracht versterkt ten opzichte van de huidige situatie.
- Wanneer het federatiebestuur in positie is gebracht, wordt er veel krachtiger namens het hele veterinaire veld gesproken.
- Er is één formeel aanspreekpunt voor stakeholders zoals de overheid, de toezichthouder en het onderwijs, dat ook de kwaliteitsborging van het veterinaire veld kan bevorderen.
- Het federatie-stafbureau kan efficiënter en voor een groter aantal professionals taken uitvoeren.
- Er blijft voldoende ruimte voor profilering en belangenbehartiging van de (sub)beroepsgroepen.

De hierna volgende figuur schetst schematisch het model van de Federatie KNMVD. Over de precieze invulling en positionering van het instituut is aan tafel wel gesproken, maar er is geen besluit over genomen. Wij komen daar later in dit advies nog op terug.

Figuur 1. Schematische weergave Federatie KNMVD.



Afspraken over de Federatie KNMVD

Met het principeakkoord hebben de vier bestaande beroepsverenigingen de volgende afspraken gemaakt over de gezamenlijk op te richten federatie:

- De federatie heeft drie kerntaken:
 - Behartiging van gedeelde en overstijgende belangen;
 - Het bevorderen van de onderlinge samenwerking tussen de verschillende professionals;
 - (Mede)verantwoordelijkheid dragen voor het versterken van de kwaliteitsborging van professionals door herregistratie, permanente educatie en ontwikkeling en beheer van de professionele standaard.
- De federatie is een vereniging van beroepsverenigingen. Professionals kunnen niet rechtstreeks lid worden van de federatie. Door lid te worden van een aangesloten beroepsvereniging worden zij ook lid van de federatie.
- De federatie heeft een bureau dat zowel het federatiebestuur als de aangesloten verenigingen ondersteunt. Wat dit precies inhoudt is maatwerk en moet verder worden uitgewerkt.
- Aangesloten verenigingen dragen financieel bij naar draagkracht. De precieze invulling hiervan moet worden uitgewerkt.
- Met het oog op kwaliteitsborging maakt de Federatie afspraken met het ministerie van LNVN, onderwijs- en kennisinstellingen en toezichthouders en richt daartoe een orgaan op (óf geeft opdracht aan een reeds bestaande 'derde' partij in het veterinaire veld).
- De federatie is nieuw en dat betekent: nieuwe taken, nieuwe samenwerkings- en omgangsvormen, een nieuw bestuur met een nieuwe samenstelling, een nieuwe rol en een nieuwe (onafhankelijk) voorzitter, een nieuwe uitstraling en nieuwe statuten.

Uitdagingen bij een federatie

Zoals elk model, kent ook het federatiemodel een aantal specifieke uitdagingen. Wij vinden het belangrijk om die te benoemen, zodat daar in de komende periode rekening mee kan worden gehouden.

- Beroepsverenigingen en de federatie concurreren met elkaar om de aandacht van successen om zo relevant te blijven voor hun leden, respectievelijk beroepsverenigingen. Als dat niet lukt, trekken leden of lid-organisaties zich terug. Om te voorkomen dat de ‘concurrentiestrijd’ ondermijnend werkt, moeten alle besturen elkaar successen gunnen en gezamenlijk achter (soms ook moeilijke) besluiten staan. Dat vereist bestuurlijke moed en discipline.
- De federatie bestaat uit veel verschillende soorten beroepsgroepen met allen hun eigen dynamiek, snelheid, omvang, etc. De federatie gaat vaak zo snel als het traagste lid. Soms zal de federatie ook geen standpunt in kunnen nemen.
- Er is het risico op ‘cherry picking’ door externe partijen: zij zullen geneigd zijn te zoeken naar het gesprek met partijen met de ‘minste weerstand’. Dat kan de onderlinge verhoudingen binnen de federatie onder druk zetten. Om dat te voorkomen moeten federatiepartners oog hebben voor de verschillende belangen en elkaar waar mogelijk vasthouden. Zeker wanneer overstijgende belangen in het geding zijn.

Advies over nadere invulling

De betrokken beroepsverenigingen hebben nog geen gedetailleerde afspraken gemaakt over de invulling van het federatiemodel. Wij adviseren hen om de federatie in de volgende fase vorm te geven langs de volgende lijnen.

Taken, mandaten en invulling van de organen van de federatie

1. Het federatiebestuur:

- bestaat uit vijf afgevaardigden uit de beroepsverenigingen (twee voor paraveterinaire beroepen, drie voor dierenartsen) en een onafhankelijk voorzitter. Alle federatiebestuursleden zitten daar om het gedeelde belang te bevorderen. Zij zitten er dus niet ‘namens’ hun beroepsgroepen. Om die reden heeft het de voorkeur dat de federatiebestuursleden niet óók bestuurder zijn bij een van de lid-beroepsverenigingen.

Het federatiebestuur heeft de volgende taken:

- Het versterken van de onderlinge samenwerking door:
 - Het ontplooiën van beroepsoverstijgende initiatieven en het werken aan gedeelde belangen.
 - Het faciliteren van het gesprek over onderwerpen waarover discussie is tussen leden.
- Het versterken van de positie van het veterinaire veld door:
 - gezamenlijk positie in te nemen in maatschappelijke discussies en richting externe stakeholders, zoals ministeries, toezichthouders en andere belangenverenigingen,
 - te werken aan een gezamenlijke strategische agenda met beroepsoverstijgende thema's,
 - het bevorderen van de kwaliteitsborging door bestuurlijke verantwoordelijkheid te dragen voor het kwaliteitsborgingsorgaan (zie volgende kopje).

- Het federatiebestuur legt de vereiste stemverhoudingen vast in de statuten, maar streeft altijd naar consensus.
- Federatiebestuurders krijgen een training in het besturen van de federatie met het oog op het federatiemodel, het mandaat dat zij hebben en wat er van hen wordt verwacht. Dit wordt vooraf ook vastgelegd in een (functie)profiel.

2. Het stafbureau

- voert taken uit voor de federatie en ondersteunt het bestuur.
- voert taken uit voor lid-beroepsverenigingen. In hoeverre dit gebeurt is maatwerk. De ene beroepsvereniging zal hier meer gebruik van willen maken dan de andere (en draagt hier dan financieel ook meer aan bij). Grote efficiencywinsten en synergievoordelen zijn te behalen bij het gezamenlijk bekostigen van digitale systemen.

3. Beroepsverenigingsbesturen en -stafbureaus

- bepalen zelf hoe zij zich organiseren. Dit is in de kern maatwerk.
- richten zich primair richten op thema's en belangen die alleen hun beroepsgroep aangaan, of waarvan binnen de federatie is afgestemd dat de beroepsverenigingen het woord voeren. Dit is een belangrijk aandachtspunt.

Kwaliteitsborging

We hebben in het afgelopen traject ook aandacht besteed aan de mogelijke organisatorische inrichting van kwaliteitsborging. Dat heeft niet tot een eenduidig besluit geleid, maar mede op basis van de gevoerde gesprekken en opbrengst daarvan komen wij tot onderstaand advies met de volgende uitgangspunten:

- professionals hebben veel zeggenschap over de kwaliteitsborging van hun beroep,
- er is een efficiënte en slanke organisatie waarbij de belasting van het veld beperkt blijft,
- er komt een wettelijk verplichte herregistratie.

De kwaliteitsborging van het veterinaire veld richt zich voor nu op drie aspecten: het mede-vormgeven en uitvoeren van wettelijk verplichte herregistratie, het stimuleren van deskundigheidsbevordering en het ontwikkelen van de professionele standaard.

Wij adviseren om in relatie tot de taak kwaliteitsborging van de federatie:

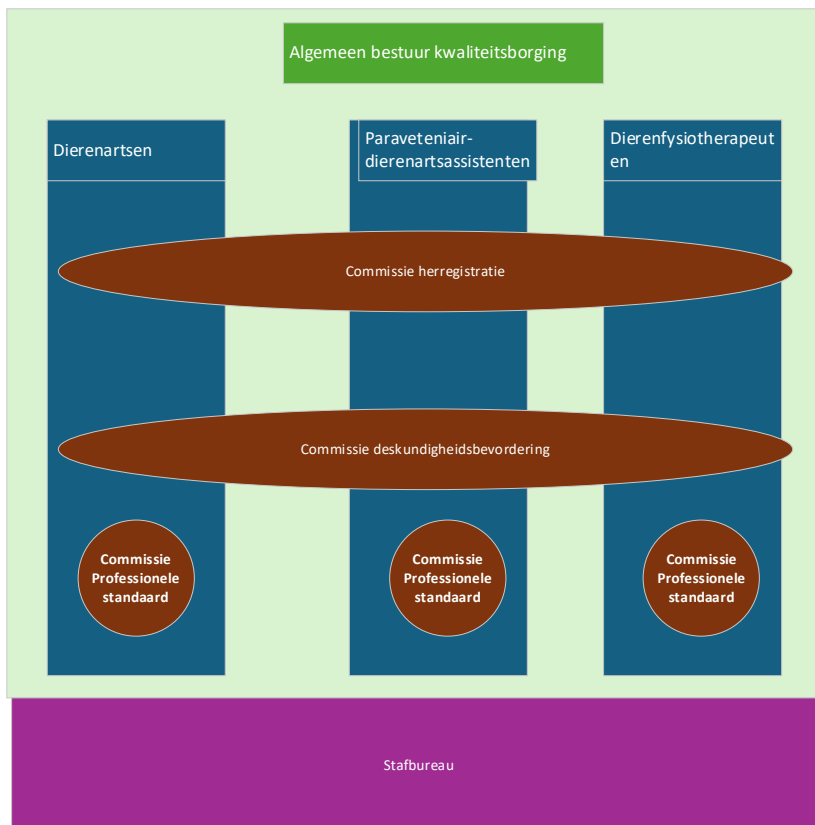
- De (mede-)verantwoordelijkheid voor kwaliteitsborging bij de federatie te beleggen:
 - om de coherentie binnen het veterinaire veld te bewaken en beroepsgroepen te stimuleren van elkaar te leren,
 - zodat deze taak bij een robuuste organisatie is belegd,
 - zodat er juist beroepsgroep-overschrijdend wordt gewerkt aan de beste diergeneeskundige zorg,
 - zodat beroepsgroepen zelf inhoudelijke standpunten kunnen innemen (belangenbehartiging) zonder dat het stelsel van kwaliteitsborging hierdoor wankelt.
- Bij de (invulling van) de wettelijk verplichte herregistratie ook verbindingen met deskundigheidsbevordering en de professionele standaard te maken. Zo wordt duidelijk wat er van professionals verwacht wordt. Dit kan op verschillende manieren.

Ons advies is daarom: richt een kwaliteitsinstituut op en kies daarbij voor de vorm van een stichting, óf zoek aansluiting bij en maak afspraken met een reeds bestaande organisatie over doorontwikkeling in de richting van een kwaliteitsinstituut voor het *gehele* veterinaire veld.

Het federatiebestuur is opdrachtgever van dit instituut, legt gemaakte afspraken vast in Service Level Agreements (SLA's) en ziet toe op de naleving daarvan. Het federatiebestuur is niet inhoudelijk verantwoordelijk.

Het kwaliteitsinstituut bestaat verder uit:

- een algemeen bestuur kwaliteitsborging, bestaande uit drie leden (uit iedere beroepsgroep één) en een onafhankelijk voorzitter. Het bestuur heeft de taak om de door de commissies voorgestelde afspraken juridisch te toetsen en te controleren op consistentie om deze vervolgens formeel vast te stellen.
- een commissie herregistratie, ofwel één commissie voor alle beroepsgroepen, ofwel verschillende commissies per beroepsgroep. De commissies stellen in nauw overleg met het ministerie de herregistratie-eisen vast voor de betreffende beroepsgroep.
- de commissie deskundigheidsbevordering die een accreditatieprotocol opstelt en accrediteert op voordracht van het stafbureau opleidingen. Ook hier geldt: ofwel één commissie voor alle beroepsgroepen ofwel per beroepsgroep een aparte commissie.
- één gezamenlijke commissie voor de herregistratie en één gezamenlijke commissie voor deskundigheidsbevordering; dit adviseren wij om de druk op het veld en de financiële kosten beperkt te houden.
- per beroepsgroep een commissie voor professionele standaarden, bestaande uit drie tot vijf professionals die ad-hoc aangevuld worden met experts. De commissies zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen en actualiseren van de professionele standaard. Daarbij gaat het om het inhoudelijk ontwikkelen en actualiseren van de standaard én het doorlopen van een uitgebreid participatieproces.
- het stafbureau, dat de commissies op bovenstaande thema's ondersteunt en de controle op de herregistratie uitvoert, doet een voorstel voor accreditatie van opleidingen aan het bestuur (dat het voorstel formeel vaststelt) en ondersteunt de commissies voor de professionele standaard.



Figuur 2. Advies voor de organisatorische inrichting van kwaliteitsborging.

Advies 2: De weg naar de nieuwe federatie

De vier beroepsverenigingen maakten al enkele afspraken over de route naar de Federatie KNMvD, namelijk:

- De KNMvD houdt in haar huidige vorm op te bestaan. De leden van de KNMvD worden uitgenodigd om lid te worden van de (nog) op te richten verenigingen van dierenartsen (paard, gezelschapsdieren, etc.).
- De Federatie KNMvD wordt opgericht per 1 juli 2026.
- In de statuten van de nieuwe federatie wordt in ieder geval aandacht besteed aan taken, rollen, bevoegdheden, vertegenwoordigingen, en de zetelverdeling in het federatiebestuur.
- Drie jaar na oprichting wordt de Federatie KNMvD en het model federatie-beroepsverenigingen geëvalueerd.

Tot 1 juli 2026 gebeurt er het volgende:

- De beroepsverenigingen leggen dit principeakkoord met een positief advies voor aan hun achterbannen. Het laatste woord is aan de leden van de beroepsorganisaties.
- Zij richten vervolgens een werkorganisatie in die de oprichting van de Federatie KNMvD voorbereidt. De werkorganisatie gaat aan de slag met de verdere invulling van de afspraken en de organisatorische, juridische en financiële onderdelen.
- De beroepsverenigingen richten een bestuurlijk overleg in met een vertegenwoordiging van de aan te sluiten verenigingen. Op dit moment zijn dat Védias, de NVFD, het CPD en de KNMvD; dat kunnen er later meer worden. Het bestuurlijk overleg heeft de volgende taken:
 - De werkorganisatie bestuurlijk begeleiden bij het federatie-proces.
 - De bestuurlijke taken (vooruitlopend op de oprichting van de federatie) waarnemen aan de hand van een nog op te stellen werkagenda tot 1 juli 2026. Het (tijdelijke) bestuurlijk overleg draait uiteraard nog niet op volle kracht, dat is aan het nieuwe federatiebestuur. Maar het dient wel als voorlopig aanspreekpunt voor de overheid over zaken van algemeen belang die niet kunnen wachten tot 1 juli 2026.
- Het (tijdelijke) bestuurlijk overleg hanteert principes en uitgangspunten die logischerwijze straks ook horen bij een federatiebestuur:
 - Zaken die overstijgend zijn worden daar besproken. Wanneer ze kunnen wachten tot 1 juli 2026, wordt er in principe niet gehandeld. Wanneer het niet kan wachten handelt het (tijdelijke) bestuurlijk overleg naar bewind van zaken (zoals dat nu ook al gebeurt).
 - De beroepsverenigingen in dit overleg komen op regelmatige basis bij elkaar en verrassen elkaar niet.
 - Waar besluitvorming snel nodig is, zetten ze zich daarvoor in. Waar dat relevant is, uiteraard, met raadpleging van de achterbannen.
 - Er is onderling respect voor de verschillende structuren en culturen binnen de bestaande organisaties.

Advies over de transitie

De organisatie van de transitie

In aanvulling op bovenstaande afspraken adviseren wij een onafhankelijk voorzitter en een onafhankelijke transitie-manager aan te stellen, beiden interim, maar wel voor de duur van minimaal twee jaar. Het werk is immers niet gedaan als de federatie op 1 juli 2026 wordt opgericht.

De onafhankelijk voorzitter:

- zit het tijdelijke bestuurlijke overleg voor vanuit een dubbele rol:
- Als technisch voorzitter bij de bespreking van inhoudelijke thema's die niet direct met de organisatietransitie te maken hebben.
- Als actief voorzitter bij bestuurlijke overleggen over de transitie van de organisaties.
- is sparringpartner en escalatiemogelijkheid voor de transitie-manager
- betreft een functie voor circa twee dagen per week
- is ook de interim-voorzitter van het federatiebestuur (vanaf 1 juli 2026) en begeleidt het federatiebestuur bij haar zoektocht naar een nieuwe onafhankelijk voorzitter.

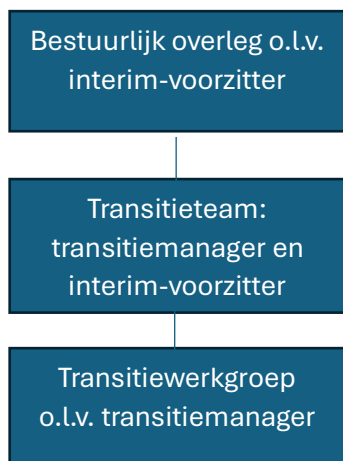
De onafhankelijke transitie-manager:

- is verantwoordelijk voor de operationele onderdelen van de transitie
- richt het stafbureau van de federatie in
- bereidt de statuten voor
- doet voorstellen voor de financiering van de federatie
- is sparringpartner van de interim-voorzitter.
- betreft een functie voor circa vier dagen per week
- wordt ook de interim-manager van het stafbureau van de federatie en bereidt samen met het nieuwe bestuur het aantrekken van de directeur voor.
- heeft een substantieel budget om specifieke expertise in te huren voor de transitie.

Gezamenlijk vormen zij het *transitieteam* dat verantwoordelijk is voor de voortgang van de transitie op weg naar de nieuwe federatie.

Zij ondersteunen ook de interne processen en wijzigingen in de organisatie van de betrokken verenigingen. In het bijzonder die van de huidige KNMvD, die de meest fundamentele verandering in gaat. Onderstaande figuur schetst de verhouding tussen de drie overleggen.

- Een transitiewerkgroep onder aansturing van de transitie-manager voert het meest operationele werk uit. Hierin is in ieder geval aanwezig:
 - bedrijfskundige expertise
 - organisatie- en HR-expertise
 - juridische expertise.
- Het transitieteam is opdrachtgever van de transitiewerkgroep.
- Het bestuurlijk overleg bespreekt tussentijdse inhoudelijke actualiteiten én is bestuurlijk aanspreekpunt en escalatiemogelijkheid voor het transitieteam. Hierin zijn de voorzitters van de kandidaat-lid-verenigingen vertegenwoordigd.



Het proces voor de komende maanden

Op hoofdlijnen voorzien we het volgende proces.

Wat	Okt 2025	Nov 2025	Dec 2025	Jan 2026	Feb 2026	Maa 2026	Apr 2026	Mei 2026	Jun 2026	Jul 2026
Instemming achterbannen principeakkoord	X	X								
Inrichten transitieteam en transitiewerkgroep		X	X							
Verkennde gesprekken stakeholders			X	X						
Concept-voorstel 1: Nadere invulling federatiemodel + afstemming				X	X					
Conceptvoorstel 2: aangepast concept 1 + voorstel financiële afspraken en stemverhoudingen + afstemming						X	X			
Definitief voorstel + opstellen statuten + aantrekken bestuurders en staf + afstemming								X	X	
Raadpleging achterban									X	
Start federatie										X

In de ronde voor concept-voorstel 1 wordt het toekomstige organisatievoorstel verder uitgewerkt (mede op basis van dit advies), zodat precies duidelijk wordt wat er wordt opgericht. Ook is er in deze ronde de ruimte om te verkennen hoe bestaande organisaties zich doorontwikkelen.

In ronde 2 wordt dit voorstel verder aangescherpt én worden er afspraken over financiële verdelingen en stemverhoudingen gemaakt. In de derde ronde wordt dit opgewerkt tot een definitief voorstel, dat vervolgens aan de achterbannen wordt voorgelegd.

Wat er aanvullend nodig is

Om de transitie mogelijk te maken moet er voldoende budget zijn voor:

- het aantrekken van de transitie-manager en de interim-voorzitter
- het inhuren van de noodzakelijke expertise
- de oprichtingskosten

- startbudget voor de federatie om de eerste taken uit te kunnen voeren
- een onboardingsprogramma voor potentiële bestuurders van de federatie en de aangesloten verenigingen.

De oprichtende partijen zorgen voor een overzicht van het benodigde budget voor de transitie- en oprichtingskosten en maken gezamenlijk afspraken over de financiering ervan. Ze treden in overleg met het ministerie van LNVN over de subsidiemogelijkheden en dienen met het oog op de publieke belangen die worden gediend met de transitie naar en de oprichting van de federatie een subsidieaanvraag in bij het ministerie.

Voor het (door de federatie) goed kunnen vervullen van de kerntaken rond kwaliteitsborging en herregistratie is het van belang dat het ministerie van LNVN werk blijft maken van het wettelijk verankeren van de verplichting tot herregistratie.

Bijlage 1: Bestuurlijke Principeakkoord Veterinaire Professions

*Een nieuw perspectief: **Federatie KNMvD, “voor en door veterinaire professionals”***

- Wij richten een nieuwe federatie op met drie kerntaken:
 - Behartiging van gedeelde en overstijgende belangen;
 - Bevorderen van de onderlinge samenwerking tussen de verschillende professionals;
 - (Mede)verantwoordelijkheid dragen voor het versterken van de kwaliteitsborging van professionals door herregistratie, permanente educatie en professionele standaardontwikkeling.
- De Federatie is nieuw en dat betekent: nieuwe taken, nieuwe samenwerkings- en omgangsvormen, een nieuw bestuur met een nieuwe samenstelling, een nieuwe rol en een nieuwe (onafhankelijk) voorzitter, een nieuwe uitstraling en nieuwe statuten.
- De federatie is een vereniging van beroepsverenigingen. Professionals kunnen niet rechtstreeks lid worden van de federatie. Zij kunnen uiteraard (en graag) wel lid worden van de verenigingen die zich bij de federatie aansluiten.
- De oprichters van de federatie zijn: Vedias, NVFD, CPD en KNMvD (huidige beroepsorganisatie).
- De KNMvD houdt in haar huidige vorm op te bestaan. De leden van de KNMvD worden uitgenodigd lid te worden van de (nog) op te richten verenigingen van dierenartsen (paard, gezelschapsdieren, etc.). Deze verenigingen en Vedias, NVFD en CPD worden lid van de Federatie KNMvD. Alle verenigingen zijn betrokken bij de vormgeving van de Federatie KNMvD.
- Federatie KNMvD wordt opgericht per 1 juli 2026.
- In de statuten van de federatie wordt in ieder geval aandacht besteed aan taken, rollen, bevoegdheden, vertegenwoordigingen, de zetelverdeling in het Federatiebestuur (Het voorstel is: 1 x dierfysiotherapeuten, 1 x paraveterinair, 3 x dierenartsen).
- Het Federatiebestuur behartigt uitsluitend de gezamenlijke (en beroepsgroep-overstijgende) belangen van de aangesloten beroepsverenigingen. Bestuursleden zitten daar voor de hele Federatie, niet voor individuele deelbelangen. De besturen van de lid-verenigingen behartigen de specifieke belangen van de bij hen aangesloten leden.
- Drie jaar na oprichting wordt de Federatie KNMvD en het model federatie-beroepsverenigingen geëvalueerd.
- De federatie heeft een bureau dat zowel het federatiebestuur als de aangesloten verenigingen ondersteunt. De precieze invulling hiervan is maatwerk en werken we verder uit.
- Aangesloten verenigingen dragen financieel bij naar draagkracht. De precieze invulling hiervan werken we verder uit.
- Met het oog op kwaliteitsborging maakt de Federatie afspraken met het Ministerie van LNV en toezichthouders en richt daartoe een orgaan op (of geeft opdracht aan een derde partij).

Tot 1 juli 2026 gaan we aan de slag met drie punten:

- We leggen dit principeakkoord met een positief advies voor aan onze achterbannen. Het laatste woord is aan de leden van de beroepsorganisaties.
- We richten vervolgens een werkorganisatie in die de oprichting van de Federatie KNMvD voorbereidt. De werkorganisatie gaat aan de slag met de verdere invulling van de afspraken en de organisatorische, juridische en financiële onderdelen.
- We richten een bestuurlijk overleg in met een vertegenwoordiging van de aan te sluiten verenigingen. Op dit moment zijn dat Vedias, NVFD, CPD en KNMvD; dat kunnen er later meer worden. Het bestuurlijk overleg heeft de volgende taken:
 - De werkorganisatie bestuurlijk begeleiden bij het Federatie-proces.
 - De bestuurlijke taken (vooruitlopend op de oprichting van de federatie) waarnemen aan de hand van een nog op te stellen werkagenda tot 1 juli 2026. Het (tijdelijke) bestuurlijk overleg draait uiteraard nog niet op volle kracht, dat is aan het nieuwe Federatiebestuur. Maar het dient wel als voorlopig aanspreekpunt voor de overheid over zaken van algemeen belang, die niet kunnen wachten tot 1 juli 2026.
- Het (tijdelijke) bestuurlijk overleg hanteert principes en uitgangspunten die logischerwijze straks ook horen bij een Federatiebestuur:
 - Zaken die overstijgend zijn worden daar besproken. Wanneer ze kunnen wachten tot 1 juli 2026, wordt er in principe niet gehandeld. Wanneer het niet kan wachten handelt het (tijdelijke) bestuurlijk overleg naar bewind van zaken (zoals dat nu ook al gebeurt)
 - De beroepsverenigingen in dit overleg komen op regelmatige basis bij elkaar en verrassen elkaar niet.
 - Waar besluitvorming snel nodig is, zetten ze zich daarvoor in. Waar dat relevant is, uiteraard, met raadpleging van de achterbannen.
 - Er is onderling respect voor de verschillende structuren en culturen binnen de bestaande organisaties.

Aldus de voorzitters van Vedias, NVFD, CPD en KNMvD

Driebergen, 4 september 2025