

Vergaderjaar 2008–2009

26 991

Voedselveiligheid

Nr. 262

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN LANDBOUW, NATUUR EN
VOEDSELKwaliteit**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 juni 2009

Tijdens het Algemeen Overleg over de VWA op 4 december 2008 (kamerstuk 26 991, nr. 242) heb ik toegezegd uw Kamer te informeren over de afwegingen die ten grondslag liggen aan de keuzes die ik voor de huisvesting van de nieuwe VWA heb gemaakt. In mijn brief van 4 februari jl. (kamerstuk 26 991, nr. 244) heb ik u de inhoudelijke onderbouwing gegeven voor mijn keuze voor de huisvestingslocaties van de nieuwe VWA. Ik heb in mijn keuzes de sociale consequenties voor de medewerkers sterk laten meewegen. In afwachting van de uitkomsten van de analyse van de minister van Binnenlandse Zaken (BZK) over de regionale werkgelegenheidseffecten van de efficiency rijksdienst zijn er geen definitieve stappen genomen. De analyse van de minister van BZK is op 24 april jl. aan uw Kamer aangeboden (kamerstuk 31 490, nr. 21). Deze analyse heb ik, samen met het alternatieve huisvestingsconcept zoals is opgesteld door de ondernemingsraad van de Algemene Inspectiedienst (OR-AID) en de uitkomsten van de berekeningen reistijden woon-werkverkeer, betrokken in mijn definitieve afweging over de huisvestingslocaties van de nieuwe VWA. De uitkomsten van deze afweging laat ik u hierbij weten.

Effecten taakstelling op regionale werkgelegenheid

De minister van BZK heeft een analyse uitgevoerd naar de regionale werkgelegenheidseffecten van de taakstelling sector Rijk en ZBO's en uw Kamer hierover per brief geïnformeerd (TK 31 490, nr. 21).

In deze analyse heeft de minister van BZK ook de personele verschuivingen van een aantal lopende en voorgenomen reorganisaties bij het Rijk in de analyse betrokken, waaronder de voorgenomen fusie van AID, PD en VWA tot de nieuwe VWA.

De belangrijkste uitkomsten van het onderzoek zijn door de minister van BZK in een tabel samengevat. Deze tabel geeft de verwachte effecten van de taakstelling per provincie weer in absolute aantallen fte's. Ook wordt

de werkgelegenheid bij de overheid (Rijk, ZBO's, Provincies en Gemeenten) per provincie weergegeven. De kolom «Impact arbeidsmarkt» geeft het effect van de taakstelling weer ten opzichte van de totale werkgelegenheid in de provincie.

Tabel 1: Impact taakstelling Rijk en ZBO's

Toegerekende taakstelling	Taakstelling Rijk (excl. Def.)	Taakstelling Deel ZBO's	Taakstelling Rijk en ZBO's	Werkgelegenheid Overheid	Impact op Arbeidsmarkt
Friesland	83	25	108	13 320	- 0,06%
Groningen	281	276	557	15 080	- 0,31%
Drenthe	120	42	162	11 310	- 0,12%
Overijssel	249	76	325	22 550	- 0,09%
Flevoland	96	47	143	8 030	- 0,13%
Gelderland	414	274	688	50 410	- 0,11%
Utrecht	549	183	732	35 100	- 0,17%
Noord-Holland	494	675	1 170	65 950	- 0,13%
Zuid-Holland	5 001	430	5 431	102 940	- 0,53%
Zeeland	77	38	115	8 520	- 0,10%
Noord-Brabant	749	43	792	51 450	- 0,09%
Limburg	258	223	481	24 670	- 0,14%
Totaal	8 373	2 332	10 705	409 330	- 0,17%
Niet toegerekend					
Ministerie van Defensie	684		684		
Ontbrekende ZBO's	1 159	1 159			
Onbekend			252		
Totaal taakst.	9 057	3 492	12 800		

Zowel in absolute (aantal fte) als in relatieve zin (impact op arbeidsmarkt) wordt Zuid Holland het meest getroffen door de taakstelling. Dit komt omdat er in absolute zin veel ambtenaren van Rijk en ZBO's in Zuid Holland werkzaam zijn en er in Zuid-Holland relatief veel beleid en ondersteuning is gevestigd; deze disciplines zijn hoger aangeslagen in de taakstelling.

Ook de provincie Groningen scoort in relatieve zin ongunstiger dan gemiddeld. Uit de brief van minister van BZK blijkt echter dat dit effect wordt gemitigeerd door de fusie en verhuizing van een Rijksoverheidsorganisatie naar Groningen. Omdat deze reorganisatie geen verband houdt met de Vernieuwing Rijksdienst is deze niet opgenomen in de cijfers in de tabel.

Een vergelijking tussen Noord-Brabant en Limburg van de impact op de arbeidsmarkt laat zien dat Noord-Brabant in absolute zin slechter scoort en dat Limburg slechter scoort in relatieve zin. Noord-Brabant en Limburg scoren in relatieve zin beiden beter dan gemiddeld.

Op basis van deze analyse concludeert de minister van BZK dat er geen sprake is van oneigenlijke afwenteling van de taakstelling op organisaties ver van de Randstad. Evenmin is er sprake van een onevenredige vermindering van arbeidsplaatsen van rijksambtenaren in de provincie met een ruime arbeidsmarkt. Alleen de provincie Groningen scoort in relatieve zin wat ongunstiger dan gemiddeld. De uitkomsten geven geen aanleiding te veronderstellen dat er sprake is van een onevenredig zwaar effect van de personeelsreductie bij het Rijk op de provincies met de hoogste werkloosheid.

Centrale huisvesting van het hoofdkantoor

Het huisvestingsconcept en de locatiekeuze zijn besproken met de medezeggenschap.

De ondernemingsraad van de VWA, de grootste fusiepartner, kan zich vinden in de gemaakte keuzes voor de huisvesting in combinatie met de toepassing van innovatieve werkvormen en een ruimhartige toepassing van het Sociaal Flankerend beleid. De OR-VWA adviseert het kaderbesluit uit te voeren met inachtneming van de met hen gemaakte afspraken.

De ondernemingsraad van de PD heeft zijn advies begin juni uitgebracht. Het advies van de OR-PD is op nagenoeg alle punten overgenomen. De OR-PD heeft aangegeven geen gebruik te maken van de opschortende werking van een maand die de WOR biedt. Met betrekking tot het hoofdkantoor pleit de OR-PD voor één centraal hoofdkantoor in de onmiddellijke nabijheid van het centraal station in Utrecht in combinatie met een flexibel werkconcept. Een flexibel werkconcept heb ik al toegezegd. Structureel betekent dit concept dat als de functie zich daartoe leent, hoofdkantoormedewerkers deels thuis, op een regionaal servicecentrum of op een steunpunt kunnen telewerken waardoor zij niet dagelijks heen en weer hoeven te reizen naar Utrecht. Als overgangsmaatregel biedt het flexibel werkconcept medewerkers met een erg lange reistijd en wiens functie dat toelaat, de mogelijkheid om gedurende een periode van maximaal 2 jaar het merendeel van de werkzaamheden uit te voeren op een regionaal servicecentrum, waardoor zij slechts één dag in de week naar Utrecht hoeven te reizen.

De OR-AID heeft negatief geadviseerd tenzij op een aantal punten aan de wens van de OR-AID wordt tegemoetgekomen. Voor zover dit tot de competentie van de bestuurder van de AID behoort is aan die punten uit het advies van de OR-AID tegemoet gekomen. Over onderwerpen die tot de competentie van het Georganiseerd Overleg behoren zijn ter zake door mijn secretaris-generaal met de bonden afspraken gemaakt. De OR-AID heeft gebruik gemaakt van de opschortende werking van één maand die de WOR biedt. Deze termijn is inmiddels verstreken. Het adviestraject met de OR-AID is afgerond.

De OR-AID heeft, als onderdeel van het advies op het voorgenomen Kaderbesluit, een voorstel gedaan voor een alternatief huisvestingsconcept. Dit voorstel heeft de OR-AID ook aan uw Kamer gezonden. De OR-AID kiest in het alternatieve concept voor een kleiner hoofdkantoor (ca. 200 fte) in het bestaande AID kantoor in De Meern en de huisvesting van de overige «hoofdkantoorfuncties» (ca. 400 fte) verspreid over meerdere regio's.

Ik heb het alternatieve voorstel van de OR-AID vergeleken met het huisvestingsconcept in het voorgenomen Kaderbesluit. Mijn conclusie is dat het concept van de OR-AID belangrijke fusiedoelstellingen niet ondersteunt. Mijn belangrijkste bezwaren bij het alternatieve concept van de OR-AID zijn:

1. Onvoldoende omslag in de organisatiestructuur

Wil een fusie tussen drie verschillende diensten slagen, dan moet het roer om. Het realiseren van de omslag van een decentrale organisatiestructuur bij de AID en huidige VWA naar een centrale organisatiestructuur bij de nieuwe VWA is een essentiële voorwaarde voor het slagen van de fusie. Om deze omslag succesvol door te voeren is huisvesting van alle 600 «hoofdkantoorfuncties» in één hoofdkantoor noodzakelijk. Centrale aansturing en centrale huisvesting in één hoofdkantoor zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Alleen door huisvesting in één hoofdkantoor kan een stevige verbinding tussen de verschillende divisies worden gerealiseerd, kunnen bestaande cultuurverschillen worden overbrugd en kan uniformiteit in werkwijze worden bespoedigd.

Een omslag naar een centrale aansturing is in lijn met de conclusies en aanbevelingen van de heren Hoekstra en Vanthemsche. In hun onder-

zoeken werd bevestigd dat een centrale aansturing van de dienst cruciaal is om de informatievoorziening te verbeteren en de effectiviteit van het toezicht te verhogen. In het voorstel van de OR-AID blijven de hoofdkantoorfuncties over meerdere locaties verspreid waardoor de nadelen van de huidige regionaal georiënteerde besturingsmodellen van de AID en de VWA grotendeels blijven bestaan. Cultuurverschillen en lange aansturinglijnen blijven intact en de kwaliteit van de informatievoorziening en de effectiviteit van het toezicht kunnen onvoldoende worden verhoogd.

2. Kostenreductie wordt niet gerealiseerd

De inspectiediensten hebben een taakstelling van 20% opgelegd gekregen in de operatie efficiency rijksdienst. Bij de fusie wordt ingezet op een zware efficiëncyslag op de overhead, met name bedrijfsvoering, ook om het primaire proces zoveel mogelijk te kunnen ontzien. De taakstelling voor de AID, PD en VWA bedraagt 500 fte in 2011. Bijna 300 daarvan wil ik realiseren door optimale efficiency op het hoofdkantoor door te voeren. Dit kan alleen worden gerealiseerd door alle onderdelen van bedrijfsvoering en staf & control bij elkaar op één plek te huisvesten. Daarnaast is concentratie van de bedrijfsvoering op één locatie noodzakelijk om eenduidig te kunnen werken, de noodzakelijke kwaliteitsslag door te kunnen voeren en de nodige kostenreductie te realiseren. Bij het alternatieve concept van de OR-AID kunnen deze niet worden gerealiseerd. De synergie die behaald wordt door bedrijfsvoering, staf en ondersteuning samen te voegen leidt tot een efficiëntere en effectievere inspectiedienst. Deze kostenbesparing komt niet alleen ten goede van de overheid maar ook ten goede van het bedrijfsleven.

3. Locatie De Meern minder geschikt

Van de locatie in De Meern is al geconcludeerd dat deze minder geschikt is als hoofdkantoor, vanwege de slechte bereikbaarheid per openbaar vervoer (geen intercitystation, enkele reistijd vanaf Utrecht CS 25–30 minuten).

Daarnaast bedraagt de totale (bruto) oppervlakte 4500 m². Het kantoor biedt maximaal ruimte aan circa 200 fte. Dat is veel te klein om als hoofdkantoor te kunnen dienen in een organisatieconcept met een stevig centraal hoofdkantoor.

Het kantoor is in zijn huidige staat bovendien minder geschikt om te fungeren als hoofdkantoorgebouw en zal (*in dat geval*) grondig moeten worden gerenoveerd.

4. Meldkamer

De OR-AID wenst de meldkamer decentraal te huisvesten. Als de meldkamer voor de nieuwe VWA decentraal wordt gevestigd, wordt voorbijgegaan aan de relatie van de meldkamer met het primaire proces en wordt de problematiek van de ene groep medewerkers (meldkamer AID) afgewenteld op de andere groep medewerkers (Warenlijn huidige VWA). Als de huidige meldkamers gescheiden blijven kunnen de synergievoordelen van samenvoeging niet worden gerealiseerd.

5. Kosten

Op lange termijn brengt het alternatieve huisvestingsconcept van de OR-AID meer kosten met zich mee. Doordat de hoofdkantoorfuncties over meerdere locaties worden verspreid kan geen optimale efficiency in de bedrijfsvoering worden gerealiseerd en zijn de exploitatiekosten hoger (beheer en onderhoud gebouwen, ICT infrastructuur, energiekosten, beveiliging, interne dienststreizen etc.).

Bij gelijke taakstelling gaat het niet realiseren van de taakstelling bij gebouwen en bedrijfsvoering ten koste van het primaire proces van inspecteren. Ik acht dit zeer ongewenst.

Berekeningen reistijd woon-werkverkeer

Er is een nieuwe actuele berekening gemaakt van de reistijden met het openbaar vervoer van de medewerkers met een «hoofdkantoorfunctie». Deze berekeningen zijn uitgevoerd door bureau OV9292.

Ook uit deze nieuwe berekening blijkt dat Utrecht Centraal qua reistijden het beste scoort in vergelijking met Den Haag, Amersfoort, Ede en de rand van Utrecht. Ten opzichte van de huidige reissituatie neemt de totale enkele reistijd toe van 945 uur naar 1255 uur. Dat komt neer op een gemiddelde reistijdstijging per werknemer van ongeveer 20 minuten enkele reis.

Tabel 2. uitkomsten reistijdberekeningen door OV9292

	Totale enkele reistijd (uren)	Aantal Medewerkers > 1,5 uur reistijd
Huidige reistijd	945	206
Utrecht Centraal	1 255	319
Amersfoort Centraal	1 544	563
Station Ede-Wageningen	1 575	571
Utrecht Papendorp	1 623	565
Den Haag Centre Court	1 676	561

Ik maak enkele kanttekeningen bij de uitkomst van de berekeningen. De reistijden van bijna 900 medewerkers met een «hoofdkantoorfunctie» zijn berekend, terwijl er straks nog maar ruim 600 fte op het hoofdkantoor werkzaam zullen zijn. Over wie dat zullen zijn valt in dit stadium uiteraard nog niets te zeggen. De totale reistijd zal straks in ieder geval een stuk lager zijn.

Daarnaast wordt er in de berekeningen van uitgegaan dat het hele traject met het openbaar vervoer wordt afgelegd. Er wordt geen rekening gehouden met medewerkers die op andere manieren naar kantoor reizen. De werkelijke reistijd valt voor een aantal werknemers daardoor in de praktijk lager uit.

In individuele gevallen kan de reistijd naar Utrecht oplopen. Medewerkers voor wie de enkele reistijd met meer dan een kwartier toeneemt, kunnen gebruik maken van het sociaal flankerend beleid. Vergelijking van reistijd vindt plaats op basis van de werkelijke reistijd in de oude en nieuwe situatie. In een afbouwperiode van vijf jaar mag de extra reistijd boven een kwartier enkele reis worden aangemerkt als werktijd.

Aan alle medewerkers wordt voorts de mogelijkheid verschaft om door telewerken de werkzaamheden voor een deel thuis of op een servicecentrum dan wel steunpunt te verrichten, mits de functie zich daartoe leent.

Medewerkers met een extreem lange reistijd kunnen mits hun functie zich daartoe leent, gedurende een overgangperiode van maximaal twee jaar vanuit de toekomstige servicekantoren werken. Daarbij geldt dat minstens één dag per week op het hoofdkantoor wordt gewerkt. Met deze medewerkers worden individuele afspraken gemaakt (maatwerk).

De nieuwe VWA wil een moderne en aantrekkelijke werkgever zijn en werkt aan een innovatief kantoorconcept, zodat de totale reistijd woon-werkverkeer in de toekomst structureel verder kan afnemen.

Conclusie

Voor het slagen van de fusie acht ik het van cruciaal belang dat alle «hoofdkantoorfuncties» worden gehuisvest in één, centraal in het land gelegen, kantoor. Het alternatieve huisvestingsconcept van de OR-AID ondersteunt een aantal belangrijke fusiedoelstellingen niet. De analyse van de minister van BZK over de effecten van de taakstelling bij het Rijk op de regionale werkgelegenheid geven geen aanknopingspunten om mijn besluit over de huisvestingslocaties van de nieuwe VWA te herzien. Dit geldt zowel voor mijn keuze voor de locatie van het hoofdkantoor als de keuze voor de locaties van de regionale servicekantoren en de steunpunten. Wel hanteer ik daarbij het overeengekomen flexibel werkconcept. Ik blijf daarom bij mijn keuze voor het huisvestingsconcept en de -locaties zoals opgenomen in het voorgenomen Kaderbesluit en in mijn brief van 4 februari 2009 (TK 26 991, nr. 224).

Voor medewerkers die met lange reistijden woon-werkverkeer te maken krijgen, wordt voldoende compensatie geboden door het vigerende sociaal flankerend beleid tezamen met de aanvullende maatregelen die ik zal treffen.

De medewerkers van de drie diensten verdienen duidelijkheid, zodat ze de balans kunnen opmaken over hun toekomst bij de nieuwe VWA.

In september dit jaar zal ik u de door mij toegezegde tussenrapportage sturen met een overzicht van voorgenomen stappen t.a.v. de fusie van AID, PD en VWA.

De minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit,
G. Verburg