



Impactanalyse integratie KDS binnen de NVWA

In opdracht van het ministerie van
Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit

Definitief rapport

5 mei 2023

A2200027857

[kpmg.nl](https://www.kpmg.nl)

Inhoudsopgave

	Pagina
Managementsamenvatting	3
1. Aanleiding en aanpak	8
2. Impact op de werkprocessen op de slachtoelaties	13
3. Impact op de benodigde capaciteit	16
4. Financiële effect op de begroting van de NVWA	20
5. Retribueerbaarheid van de kosten en effect op de tarieven	36
6. Aandachtspunten en ontwikkelingen	40
Bijlagen	42
A. Overzicht betrokken personen/organisaties	

De resultaten in deze rapportage zijn tot stand gekomen met medewerking van een ingestelde begeleidingsgroep, een werkgroep en inhoudelijke deskundigen vanuit de NVWA, LNV, KDS/Kiwa CMR en het bedrijfsleven. Zie bijlage A voor een overzicht van de betrokken personen/organisaties bij de werkgroep en begeleidingsgroep. Het onderzoek heeft de aard van een deskresearch aangevuld met interviews en werksessies. Alle rechten voorbehouden. KPMG aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik van de resultaten van de verkenning anders dan waarvoor die zijn opgesteld en aanvaardt geen aansprakelijkheid jegens andere partijen dan het ministerie van LNV als opdrachtgever. Ten behoeve van de opdracht zijn aan KPMG (financiële) gegevens ter beschikking gesteld. Het ministerie van LNV heeft KPMG niet verzocht een controleopdracht uit te voeren op deze gegevens. Voor alle duidelijkheid vermelden wij dat wij geen werkzaamheden hebben uitgevoerd die bij controle- of beoordelingsopdrachten van jaarrekeningen van toepassing zijn. Daarom kan aan onze verkenning geen zekerheid met betrekking tot de getrouwheid van financiële of andere informatie worden ontleend. Wij hebben aangereikte informatie (zowel schriftelijk als mondeling) voor juist en volledig aangenomen en hier geen controle of andere vorm van toetsing op uitgevoerd. KPMG is niet verplicht de rapportage te actualiseren naar aanleiding van gebeurtenissen die zich na de opleverdatum voordoen. Wij benadrukken dat KPMG geen beslissingen neemt namens of participeert in enig besluitvormingsproces. In deze rapportage worden derhalve geen keuzes gemaakt.

Managementsamenvatting (1/5)

Aanleiding voor deze impactanalyse

Eén van de taken van de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA) is het houden van toezicht op en het keuren van roodvlees bij de roodvleesslachterijen. Onder verantwoordelijkheid van de NVWA voeren de Officieel Assistenten (hierna: OA'ers) van de privaatrechtelijke partij Kwaliteitskeuring Dierlijke Sector BV (hierna: KDS) een deel van het keuringsproces uit. De resultaten hiervan worden ter beschikking gesteld aan de NVWA.

Al langer lopen er discussies over het keuren van roodvlees en het toezicht op de vleessector. Het programma Herziening Stelsel van Keuren en Toezicht (hierna: HSKT) is ingesteld om een beschrijving van het stelsel van keuren en toezicht op te stellen waarin een sterke onafhankelijke toezichtpositie op de vleessector gewaarborgd wordt. Het programma beschrijft onder meer het overbrengen van de OA'ers naar de NVWA. Hierbij is het de bedoeling om de OA'ers te integreren in de organisatie slachtoezicht van de NVWA.

In de brief aan de Tweede Kamer van 17 juni 2022 heeft de minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (hierna: LNV) de Tweede Kamer geïnformeerd over het voorgenomen besluit om de taken van KDS in publieke handen te brengen en onder één aansturing bij de NVWA te plaatsen.

Leden van de Tweede Kamer hebben in het debat over de NVWA van 28 juni 2022 en het NVWA 2-minutendebat van 23 november 2022 vragen gesteld over deze overgang van taken van KDS naar de NVWA. Dit heeft geleid tot een aangenomen motie in de Tweede Kamer op 24 november 2022.

Het ministerie van LNV heeft naar aanleiding van deze motie KPMG gevraagd een impactanalyse uit te voeren op deze voorgenomen overgang. Hierbij heeft het ministerie van LNV een elftal onderzoeksvragen geformuleerd. Deze worden in de volgende paragrafen bondig beantwoord. Een verdieping hierop is opgenomen in voorliggende rapportage.

Aanpak impactanalyse

KPMG is door het ministerie van LNV gevraagd om een impactanalyse uit te voeren naar de impact op de overgang van medewerkers van KDS naar de NVWA.

Gedurende het onderzoek zijn een aantal heldere stappen doorlopen, waarbij documentonderzoek, het afnemen van interviews, workshops en validatiesessies met betrokkenen terugkerende onderzoeksactiviteiten zijn geweest. De aanpak was erop gericht om in een kort tijdsbestek van 10 weken de analyse uit te voeren. Het project is uitgevoerd in de periode februari tot en met april.

KPMG heeft gebruikgemaakt van de bestaande en door de betrokken partijen aangeleverde documentatie en data. De richting in de Houtskoolschets¹ van het programma HSKT vormt de basis voor voorliggende impactanalyse. De rol van KPMG is geweest om deze informatie bij elkaar te brengen, te valideren, te challengen met betrokkenen en de inzichten vast te leggen in voorliggend eindrapport.

Vanaf de start van de analyse is er gekozen voor nauwe afstemming en brede betrokkenheid van diverse actoren vanuit het ministerie van LNV, de NVWA, KDS en het bedrijfsleven. Hierdoor is aanwezige kennis zo veel als mogelijk benut zonder dat KPMG – gelet op zijn onafhankelijke rol – daaraan gebonden is geweest.

Ten behoeve van voorliggende analyse zijn uitgangspunten gehanteerd en aannames gedaan om te komen tot de ramingen. De gevolgde aanpak heeft geleid tot beantwoording van de onderzoeksvragen. In de volgende paragrafen is een bondige beantwoording opgenomen. In de rapportage is een en ander nader uitgewerkt.

1. Hoeveel fte van welke functie zijn in beeld voor overgang naar de NVWA en in welke functieschaal komen deze functies terecht aan NVWA-zijde?

In de overeenkomst tussen de NVWA en KDS is aangegeven dat bij een overgang van KDS naar de NVWA alle OA'ers van KDS en Stichting Merita en alle medewerkers die direct betrokken zijn bij de ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van de uitvoering van de keuringswerkzaamheden in dienst mogen treden bij de NVWA. In voorliggende analyse is het uitgangspunt gehanteerd dat alle aan de inzet van KDS, Stichting Merita en Kiwa CMR verbonden medewerkers overkomen. Dit betreft ca. 330 fte, bestaande uit ca. 302 fte OA'ers en ca. 28 fte in management en ondersteuning². De OA'ers worden naar verwachting ingeschaald in schaal 6 en schaal 7.³ De overige medewerkers zijn ingeschaald op basis van de functietitel en een vergelijkbare functie met passende schaal binnen de NVWA.

1 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/17/herziening-stelsel-keuren-en-toezicht>

2 7 fte teamleiders/regiomanagers + 11 fte planning en kwaliteit + 10 fte PIOFACH = 28 fte management en ondersteuning

3 De inschaling is indicatief o.b.v. de huidige inzichten en ten behoeve van deze impactanalyse. Aan de inschaling en/of andere voorwaarden kunnen geen rechten worden ontleend. Schaal 7 heeft betrekking op de operationeel coördinatoren, dit zijn OA'ers die ook administratieve taken uitvoeren.

Managementsamenvatting (2/5)

2. Welke consequenties hebben de twee mogelijke scenario's voor de werkprocessen direct na overgang en op middellange termijn voor zowel de KDS-medewerkers zelf als de NVWA-medewerkers?

De twee mogelijke scenario's hebben betrekking op de positionering van de OA'ers binnen de NVWA en de impact hiervan op de omvang van teamleiders/regiomanagers. Het eerste scenario ziet toe op een inrichtingsvariant waarbij de OA'ers eigen teams vormen binnen de NVWA. Het tweede scenario ziet toe op een inrichtingsvariant waarbij de OA'ers gepositioneerd worden binnen de slachtoezichtteams van de NVWA. Het tweede scenario met gecombineerde teams en met meer professionele vrijheid vraagt om meer managerial aandacht dan de eerstgenoemde variant met een taakgerichte aanpak (primaire focus op de post mortem (PM)-keuring).

Aanvullend heeft de overgang op de korte en middellange termijn de volgende consequenties voor de werkprocessen;

Korte termijn: Voor de korte termijn (direct na de overgang van KDS naar de NVWA) is het beeld dat de inhoud van het takenpakket van de OA'ers grotendeels gelijk blijft aan het huidige takenpakket en dat met name ten aanzien van de aansturing en samenwerking tussen OA'ers, Officiële Dierenartsen (hierna; OD'ers) en teamleiders effecten te verwachten zijn.

Op de korte termijn (direct bij de overgang) ligt de focus op het werken vanuit één team vanuit één achterliggende organisatie. Hiermee zijn voorwaarden geschapen om de verdere doorontwikkeling vorm te geven.

Middellange termijn: Het andersoortig inzetten van de OA'er, door bijvoorbeeld het uitvoeren van andere werkzaamheden, behoort tot de mogelijkheden op de middellange termijn. Een herverdeling van taken over alle bij het keuringsproces betrokken medewerkers geeft OD'ers meer armslag, wat de risicogerichtheid ten goede kan komen, alsook de flexibiliteit van de inzet en daarmee de kwaliteit van het toezicht. Het in meer of mindere mate herverdelen van taken tussen de functies onderling maakt het mogelijk dat er naast de PM-keuring andere taken in of in het

verlengde van het keuringsproces uitgevoerd worden door OA'ers. Het werk van een OA'er zou daarmee meer variatie krijgen dan wanneer de functie primair gericht is op de PM-keuring. Een andere taakverdeling en doorgroeimogelijkheden dragen in algemene zin bij aan een aantrekkelijker arbeidsperspectief voor een OA'er.

Wel wordt opgemerkt dat de mate waarin de variatie toeneemt afhangt van de uiteindelijk gekozen werkverdeling, wensen en competenties van betrokken medewerkers. Het inzetten van OA'ers op andere taken betekent dat er meer OA'ers nodig zijn, uitgaande van eenzelfde niveau van PM-keuringen. Omdat deze taken nu door OD'ers worden gedaan, ligt hier verbeterpotentieel voor het keuringsproces als geheel. De mogelijkheid om de recuperatietijd anders in te zetten lijkt zeer beperkt.

3. Welke consequenties hebben de twee scenario's voor de overhead / omvang management?

De overgang heeft consequenties voor de omvang van de overhead / omvang management. De analyse laat zien dat ca. 28 fte management en ondersteuning¹ overkomt naar de NVWA. Aanvullend is ca. 10 fte aan additionele PIOFACH-capaciteit² voorzien. Verder vraagt de inrichtingsvariant waarbij de OA'ers gepositioneerd worden binnen de slachtoezichtteams van de NVWA (scenario 2) aanvullend ca. 9 fte aan aanvullende teamleiders/regiomanagers. Dit is een gevolg van het toepassen van de 'span of control'-normen van de NVWA op dergelijke teams.

1 7 fte teamleiders/regiomanagers + 11 fte planning en kwaliteit + 10 fte PIOFACH = 28 fte management en ondersteuning

2 PIOFACH staat voor diverse bedrijfsvoeringsfuncties; Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Automatisering, Communicatie en Huisvesting

Managementsamenvatting (3/5)

4. Welke arbeidsvoorwaardelijke regelingen zullen van toepassing zijn op de OA'ers en welke consequenties heeft dat voor de beschikbare inzetbare capaciteit?

Het uitgangspunt wordt gehanteerd dat overkomende medewerkers onder de cao Rijk en het Personeelsreglement LNV gaan vallen. Als gevolg – van overgang naar deze regelingen – is het de verwachting dat er aanvullende capaciteit OA'ers geworven moet worden om de beschikbare capaciteit van de OA'ers voor PM-keuringen op minimaal gelijk niveau te houden. In de impactanalyse is gerekend met een bandbreedte van ca. 3 fte tot ca. 8 fte aanvullend benodigde capaciteit OA'ers als gevolg van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Het verschil ontstaat door twee arbeidsvoorwaarden:

- Er is een verschil in behandeling van verlofdagen en feestdagen. De impact van het verschil in behandeling van verlof- en feestdagen is aanvullend benodigde capaciteit OA'ers van ca. 3 fte.
- Reistijd = Werktijd (RT=WT) is een arbeidsvoorwaarde die geldt voor een deel van het NVWA-personeel. De RT=WT arbeidsvoorwaarde houdt in dat de standplaats van de medewerker gelijk is aan zijn woonplaats, waardoor de werktijd start bij het vertrek van huis. Als uitgangspunt wordt in voorliggende analyse gehanteerd dat RT=WT niet van toepassing is voor de overkomende medewerkers. De functie van OA'er bestaat nu niet bij de NVWA en is zodoende ook niet aangemerkt als ambulant. Verder geldt als basisprincipe van overgang van onderneming dat medewerkers kunnen overkomen op basis van gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden. OA'ers hebben momenteel een werklocatie als standplaats en geen RT=WT arbeidsvoorwaarde. Een uitzondering op bovenstaand uitgangspunt wordt in de voorliggende analyse gemaakt voor de allroundpool. Dit zijn OA'ers die overwegend van locatie naar locatie bewegen. Dit vertaalt zich naar ca. 5 fte aanvullende capaciteit.

5. Wat zijn de netto financiële effecten van de overgang van medewerkers KDS naar de NVWA?

De netto financiële effecten van de overgang is het effect van de overgang op de

kostenbasis van de NVWA.¹ Het verwachte netto-effect op de kosten van de NVWA bedraagt een toename van de kosten met EUR 0,6 tot EUR 2,1 mln.

Aanvullend op het bovenstaande effect is er een separaat btw-effect à EUR 5,2 mln. In de huidige situatie brengt KDS btw in rekening bij de NVWA. Deze kosten worden nu gedragen door LNV en niet doorbelast aan het bedrijfsleven. De btw-kosten komen in de toekomstige situatie voor LNV te vervallen.²

De bandbreedte wordt met name veroorzaakt doordat als bovengrens ten behoeve van scenario 2 gerekend wordt met aanvullende teamleiders (ca. EUR 1,1 mln.) en in de bovengrens rekening wordt gehouden met RT-WT voor de allroundpool (ca. EUR 400.000).

6. Welk deel van deze netto financiële effecten leidt tot wijzigingen in de (verplicht) retribueerbare kosten en welk deel heeft effect op de kosten die voor rekening van LNV komen?

De geraamde kosten leiden tot een wijziging in de retribueerbare kosten. De retribueerbare kosten voor de roodvleessector stijgen door de overgang naar verwachting met ca. EUR 6,3 tot EUR 10,0 mln. Dit betreft deels kostenverhogingen als gevolg van de overgang en deels een herverdeeldeffect van al bestaande indirecte kosten van de NVWA. Laatstgenoemde is een gevolg van het toevoegen van KDS aan de NVWA, waardoor een aantal van de indirecte bestaande kostensoorten toegerekend worden aan de PM-keuringen. Dit betekent ook dat er sprake is van een lagere toedeling van kosten naar andere retribueerbare en niet-retribueerbare producten van de NVWA. Eventuele efficiency-effecten als gevolg van aanpassingen in het keuringsproces zijn hier niet in meegenomen. Een (kwantitatieve) raming van laatstgenoemde is pas mogelijk nadat de verandering in het keuringsproces verder is uitgewerkt.

De structurele kosten voor rekening van het ministerie dalen als gevolg van de herverdeling en het genoemde btw-effect. Tegelijkertijd komen de verwachte incidentele transitiekosten van EUR 3,7 mln. tot EUR 4.4 mln. voor rekening van het ministerie.

¹ Betreft de meerkosten voor de NVWA minus de kosten van KDS. Impact op retributies en/of kosten voor het ministerie worden bij overige onderzoeksvragen beantwoord.

² Dit ziet toe op het effect voor LNV. Omdat de heffing door Financiën ook komt te vervallen, is er Rijksoverheid-breed geen financieel effect.

Managementsamenvatting (4/5)

7. Definieer de transitiekosten die gemoeid zijn met de Herziening Stelsel Keuren en Toezicht.

Transitiekosten omvatten de eenmalige kosten voor het overgaan van medewerkers van KDS naar de NVWA. Dit zijn: 1) programmakosten om de transitie vorm te geven, te begeleiden, te implementeren en nazorg te verlenen, 2) lopende contracten aangegaan door KDS en die bij overgang overgenomen worden en/of afgekocht moeten worden, 3) eenmalige aanschaf van kleding en materiaal, 4) kosten voor extra OA'ers die worden aangenomen en ingewerkt door KDS om het huidige dienstverleningsniveau te kunnen continueren en het capaciteitsverlies te compenseren, 5) eenmalige ICT-kosten om systemen van de NVWA aan te passen, 6) individuele gevallen van collectieve pensioenoverdracht, 7) onvoorziene kosten.

De transitiekosten zijn geraamd tussen de EUR 3,7 mln. en EUR 4,4 mln. De categorieën 5 en 6 zoals hierboven genoemd zijn als PM-post opgenomen. Mogelijk is er sprake van omstelkosten om de OA'ers in te voegen in de systemen van de NVWA. Of deze kosten zich voordoen en wat de hoogte van de kosten is, is op dit moment onduidelijk. Om deze reden zijn deze kosten als PM opgenomen in de impactanalyse. Verder is het uitgangspunt is dat er geen collectieve pensioenoverdracht plaatsvindt van de huidige pensioenuitvoerder naar ABP. Wel is het mogelijk dat medewerkers op individuele basis een overdracht aanvragen. De eventuele kosten van de overdracht zijn afhankelijk van het aantal medewerkers dat tot overdracht besluit en de specifieke kenmerken van de individuele medewerker. Het is pas mogelijk een inschatting te laten maken als bekend is welke medewerkers ervoor kiezen het pensioen over te brengen; daarom zijn deze kosten als PM-post opgenomen.

8. Over welke periode worden deze kosten gemaakt en hoe worden die kosten binnen LNV gedekt? (Minister heeft al toegezegd dat transitiekosten niet worden doorbelast aan bedrijfsleven.)

De transitiekosten worden gemaakt in 2023 en in 2024. Gezien de toezegging van de minister aan de Tweede Kamer dat de transitiekosten niet in rekening van het

bedrijfsleven worden gebracht, dienen de kosten binnen de begroting van LNV te worden gedekt.

9. Bereken wat het effect op de tarieven zou zijn van deze kosten (uiteraard na zorgvuldige afweging wat onder de retributies valt). Maak daarbij onderscheid in welke tarieven hierdoor geraakt worden en welke partijen dit zou betreffen en welke niet.

De retributies PM keuring in roodvleesslachthuizen door KDS zijn op dit moment ca. EUR 23 mln. Het totale effect op de tarieven PM wordt geraamd op ca. EUR 6,8 mln. tot EUR 10,5 mln. Dit is een verschil van ca. 30% tot 46% ten opzichte van de huidige retributies van de PM keuring.

De totale retributies roodvleesslachthuizen zijn op dit moment ca. EUR 49 mln. Het totale effect op de tarieven roodvlees wordt geraamd op ca. EUR 6,3 mln. tot EUR 10,0 mln. Dit is een verschil van ca. 13% tot 20 % t.o.v. de totale retributies roodvleesslachthuizen.

Als gevolg van de toerekening van bestaande NVWA-kosten aan de PM-kosten wordt de toerekening aan andere diensten lager. Dat geldt zowel voor diensten die via (externe) tarieven worden gedekt als voor de diensten die gedekt worden vanuit de ministeries van LNV en VWS.

In algemene zin vraagt de voorliggende organisatieaanpassing een nadere analyse op de precieze inpassing van het bestaande model in de nieuwe situatie. Dat is nu geen onderdeel geweest van de impactanalyse. Om de definitieve impact op de berekende tarieven te bepalen is het van belang om de precieze effecten van de overgang in beeld te hebben. Met name voor de toerekening van de indirecte kosten geldt dat ontwikkelingen bij andere NVWA-producten van invloed kunnen zijn op de precieze toerekening van indirecte kosten. Dit maakt dat het berekenen van een tarief voor een specifieke dienst altijd in de context van de hele NVWA moet worden beschouwd. Voorliggende analyse biedt een fundament. Het verdient aanbeveling om in de komende periode dit beeld aan te scherpen.

1 Dit betreft de raming retributies voor het bedrijfsleven in roodvleesslachthuizen 2023 van KDS en de NVWA. Laatstgenoemde is inclusief de retributie Nationaal Plan Residuen en inclusief Laboratoriumonderzoek, exclusief retributies erkenning-verlening en -onderhoud en exclusief de retributies voor exportkeuringen. Bedrag is exclusief de bijdrage van LNV voor niet-kostendekkende tarieven (demping).

Managementsamenvatting (5/5)

10. Breng dit in beeld in verhouding tot de bestaande kosten en de omzet van de betreffende bedrijven.

De totale omzet van de roodvleessector in Nederland is ca EUR 10,4 miljard.¹ De toename in kosten van de roodvleessector van EUR 6,3 mln. tot EUR 10,0 mln. bedraagt zodoende tussen de 0,06% en 0,10% van de omzet.

11. Vanaf welk moment zouden deze kosten gaan optreden?

De kosten worden vanaf het moment van overgang gemaakt, met uitzondering van de transitiekosten, die al in de voorbereiding van de overgang worden gemaakt.

De NVWA berekent de tarieven per product in het kostprijsmodel. Deze berekende tarieven worden ter goedkeuring aan de ministers van LNV en VWS voorgelegd. De ministers van LNV en VWS stellen de tarieven vast, waarna deze in werking treden.

Ten slotte

De impactanalyse bevat ramingen. Andere keuzes en inzichten kunnen majeure invloed hebben op de uitkomsten. De impactanalyse is parallel aan het programma HSKT uitgevoerd. In de komende periode werkt het programma verder aan de doorontwikkeling van het stelsel van keuren en toezicht. Dit leidt ertoe dat de impact duidelijker wordt voor betrokkenen richting de overgang, waarbij ontwikkelingen van invloed kunnen zijn op getoonde uitkomsten van voorliggende analyse.

- **De impact is het voornaamste voor het personeel dat overkomt.** De impact voor het personeel dat in de praktijk ervoor kiest om over te komen met de arbeidsvoorwaarden die daarbij gaan gelden, is met name afhankelijk van definitief te maken keuzes in het transitieproces en in het proces met de bonden.

Het uitgangspunt in de impactanalyse is dat de geïdentificeerde medewerkers overkomen. Voor medewerkers die een fundamentele verandering ondergaan bestaat het risico dat de verandering aanleiding geeft tot weerstand, uitval of vertrek. Het is van belang dat er bij het begeleiden van de transitie aandacht is voor het verschil in cultuur en in samenwerking tussen KDS en de NVWA. Daarbij dient de overgang voldoende te worden voorbereid en begeleid.

De impactanalyse bevat ramingen. Andere keuzes ten aanzien van de inschaling en de toepasbaarheid van de arbeidsvoorwaarden, zoals RT=WT, kunnen majeure impact op de kosten, de beschikbaarheid en de continuïteit hebben. Ook zijn

kosten voor pensioenoverdracht als PM opgenomen, omdat de eventuele kosten van de overdracht afhankelijk zijn van het aantal medewerkers dat tot overdracht besluit en de specifieke kenmerken van de individuele medewerker.

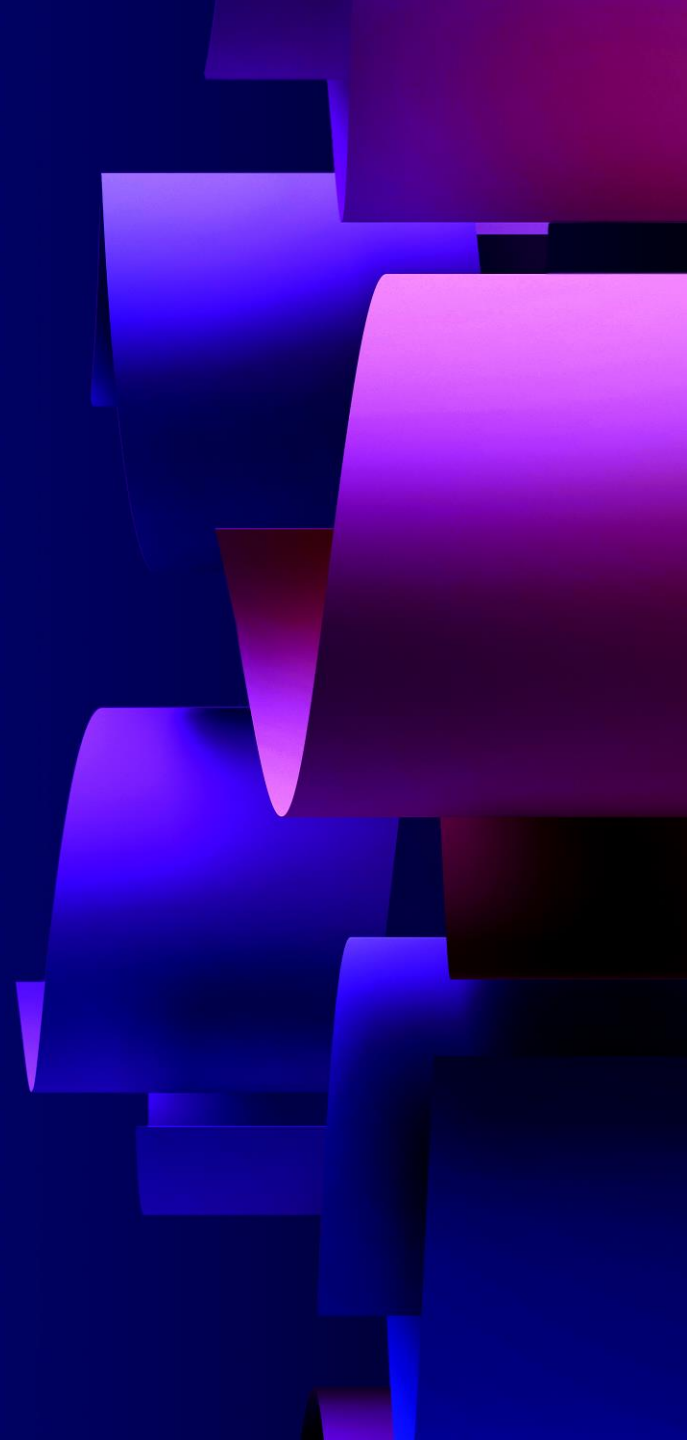
- **De continuïteit van de keuring is afhankelijk van de beschikbare capaciteit.** De overgang heeft personele consequenties. Voorliggende impactanalyse raamt aanvullende capaciteit om de beschikbare capaciteit OA'ers op niveau te houden en beschrijft dat, uitgaande van eenzelfde niveau van PM-keuringen, het op termijn andersoortig inzetten van OA'ers tot gevolg heeft dat er meer OA'ers benodigd zijn. Tegelijkertijd geven betrokkenen aan dat de arbeidsmarkt uitdagend is; er is op dit moment sprake van openstaande vacatureruimte bij KDS. Tijdige en planmatige werving, zoals ook opgenomen in voorliggende impactanalyse, is nodig om het risico te mitigeren dat de benodigde capaciteit niet tijdig beschikbaar en opgeleid is. Verder is het van belang dat de overkomende en nieuw te werven medewerkers tijdig de faciliteiten die benodigd zijn tot hun beschikking hebben, denk aan bedrijfskleding, ICT-werkplekken, dienstauto e.d. Zodoende hebben andere uitkomsten ten aanzien van te werven capaciteit ook impact op de met de genoemde faciliteiten gemoeide kosten.
- **De financiële impact is verschillend voor diverse betrokkenen.** Het kabinet streeft ernaar te werken met kostendekkende tarieven voor het bedrijfsleven. Dit streven ligt mogelijk gevoelig, nu de impactanalyse laat zien dat financiële effecten verschillend zijn voor diverse betrokkenen. Zo nemen kosten voor de overheid als gevolg van de overgang af. Dit komt met name door het toerekenen van NVWA-kosten aan de PM-keuring (en gedeeltelijk niet meer aan door de overheid gedekte diensten). Tegelijkertijd nemen de kosten voor de roodvleesslachthuizen toe als gevolg van de toenemende kosten bij de NVWA en het toerekenen van reeds bestaande NVWA-kosten aan de PM-keuring. Dit laatste hangt grotendeels samen met de gehanteerde kostentoe rekeningsregels in het kostprijsmodel.

De exacte hoogte van de tarieven wordt besloten door de ministers van LNV en VWS, nadat de berekende tarieven door de NVWA ter goedkeuring zijn voorgelegd. Om tot deze (definitieve) berekening te komen is het van belang om de precieze effecten van de overgang, ook bezien vanuit het kostprijsmodel, in beeld te hebben. Voorliggende impactanalyse biedt hiervoor een fundament. Het verdient aanbeveling om in de komende periode het beeld van de te hanteren tarieven aan te scherpen.

¹ Deze vergelijking is gemaakt op basis van beschikbare openbare bronnen (<https://www.cov.nl/sector-in-cijfers>). Betreft omzet in 2020. Website geraadpleegd op 31/3/2023.). Zodoende is er geen vergelijking met de kosten van de betreffende bedrijven uitgevoerd.

01

Aanleiding en aanpak



Achtergrond en aanleiding (1/2)

Het toezicht op de roodvleessector is een verantwoordelijkheid van de NVWA als onafhankelijk toezichthouder. KDS vervult een rol op een deel van de keuringswerkzaamheden.

De Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA) controleert en bevordert de naleving van wetten en regels ten aanzien van voedsel, consumentenproducten, dierenwelzijn en natuur en door toezicht op dier- en plantgezondheid door bedrijven.

Eén van de taken is het houden van toezicht op en het keuren van roodvlees bij de roodvleeslachterijen. De keuring bestaat uit een ante mortem (AM)-keuring (als het dier nog leeft) en een post mortem (PM)-keuring (na de slacht) van varkens, kalveren, runderen, schapen, geiten, paarden en gekweekt wild. De 'Officiële Dierenartsen' (hierna: OD'ers) van de NVWA zijn verantwoordelijk voor de keuring.

Onder verantwoordelijkheid van de OD'ers van de NVWA voeren de Officieel Assistenten (hierna: OA'ers) de PM-keuring uit. Daarbij onderzoeken de OA'ers de karkassen op pathologische afwijkingen en slachtfouten. Een OA'er keurt het karkas en de organen en ziet hierbij toe op de voedselveiligheid. De OA'er signaleert, communiceert en rapporteert over gevonden afwijkingen. Verder zorgt de OA'er voor de administratieve afhandeling en overlegt met de verantwoordelijk OD'er. De OA'ers van KDS¹ zijn specifiek opgeleid voor het uitvoeren van PM-keuringstaken.

De OA'ers zijn in dienst van de privaatrechtelijke partij Kwaliteitskeuring Dierlijke Sector BV (hierna; KDS) en worden ter beschikking gesteld aan de NVWA. De NVWA brengt de kosten in rekening bij het bedrijfsleven, nadat KDS deze bij de NVWA in rekening heeft gebracht.

Aanleiding om het keuren en toezicht in de vleesketen te herbezien

De discussies over keuren bij en toezicht houden in de vleesketen kennen een voorgeschiedenis. Die begint bij het opgaan van de Rijksdienst voor de keuring van Vee en Vlees in de VWA en het voornemen tot het privatiseren van de taken van de OA'ers door deze te laten uitvoeren door de OA'ers van KDS. Tussen 2004 en 2006 zijn keuringsassistenten die roodvleeskeuringen uitvoeren overgegaan vanuit de

toenmalige Voedsel en Warenautoriteit naar KDS, die sindsdien belast is met PM-keuring van roodvlees onder verantwoordelijkheid van de NVWA.

In de brief bij de 'Brede analyse keuringslandschap LNV' constateerde de minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) dat "... de manier waarop het gehele proces van keuren en toezicht van roodvlees nu is georganiseerd vragen en discussies blijft oproepen over de onafhankelijke rol van de overheid. [...] versterkt door de wijze van financiering van het stelsel en de voortdurende discussie over de hoogte van de retributies".²

Naar aanleiding daarvan is aan de Raad van Advies Herbezinning NVWA (hierna: RvA) gevraagd om een door het ministerie van LNV en de NVWA geïnitieerd traject te begeleiden waarin de adviezen die in de afgelopen jaren hieromtrent zijn verschenen in samenhang worden gebracht en besproken. Hierop volgend is er een notitie geschreven door de RvA om de kritieke punten van de verschillende partijen helder op tafel te krijgen en te komen tot voorstellen en adviezen die breed kunnen worden gedragen.

In het advies constateert de RvA dat het "... nodig [is] om de systeem- en sturingsbalans te verbeteren, waarbij de verschillende actoren vanuit een heldere rol- en taakopvatting meewerken aan het systeem." De RvA heeft de gewenste ontwikkelrichting samengevat als: een (verbeterde) invulling van systeemtoezicht, aanpassingen in de financiering van keuringen, verbetering van de onderlinge communicatie en de positionering en verdeling van taken.³

Het programma HSKT beschrijft het overbrengen van de OA'ers naar de NVWA.

Het programma Herziening Stelsel van Keuren en Toezicht (hierna: programma HSKT) is ingesteld als vervolg op het advies van 23 augustus 2021 van de RvA over de keuringen in en het toezicht op het gehele proces van keuren en toezicht van de roodvleessector. Het programma is ingesteld om een beschrijving van het stelsel van keuren en toezicht op te stellen waarin een sterke onafhankelijke toezichtpositie op de vleessector gewaarborgd wordt, een zogenaamde Houtskoolschets.⁴

1 Als in deze analyse wordt gesproken over OA'ers van KDS, wordt hier bedoeld OA'ers van KDS en/of Stichting Merita.

2 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/11/17/kamerbrief-reactie-op-analyse-keurings--en-toezichtslandschap-lnv>

3 Bijlage 996821 bij Kamerstuk 28286, nr. 1216

4 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/06/14/stelsel-keuren-en-toezicht>

Achtergrond en aanleiding (2/2)

De Houtskoolschets beschrijft onder meer het overbrengen van de OA'ers naar de NVWA. Hierbij is het de bedoeling om de OA'ers van KDS te integreren in de organisatie slachtoezicht van de NVWA en het daarbij horende management en de ondersteunende diensten vanuit Kiwa CMR over te laten gaan naar de NVWA.

In de brief aan de Tweede Kamer van 17 juni 2022 heeft de minister van LNV als onderdeel van de Herziening van het Stelsel van Keuren en Toezicht de Kamer geïnformeerd over het voorgenomen besluit om de taken van KDS in publieke handen te brengen en onder één aansturing bij de NVWA te plaatsen¹.

De aangenomen motie naar aanleiding van het 2-minutendebat van 23 november 2022 heeft geleid tot een set aan onderzoeksvragen die de basis vormt voor voorliggende impactanalyse.

Leden van de Tweede Kamer hebben in het Tweede Kamer-debat over de NVWA van 28 juni 2022 en het NVWA 2-minutendebat van 23 november 2022 vragen gesteld over deze overgang van taken van KDS naar de NVWA. Dit heeft geleid tot een aangenomen motie in de Tweede Kamer op 24 november 2022²:

“.....verzoekt de regering een onafhankelijke impactanalyse te laten uitvoeren naar de gevolgen van het onderbrengen van KDS bij de NVWA, en bij deze analyse in ieder geval te betrekken:

- gevolgen voor de personele beschikbaarheid voor KDS-diensten in de operatie;
- een doorrekening van zowel de incidentele als structurele kosten;
- een doorrekening van de potentiële lastenverzwaring voor het bedrijfsleven;

verzoekt de regering deze impactanalyse uiterlijk in Q2 2023 aan de Kamer te doen toekomen en tot nader orde geen onomkeerbare stappen te zetten.....”

Het ministerie van LNV heeft naar aanleiding van deze motie KPMG gevraagd een impactanalyse uit te voeren op deze voorgenomen overgang. Hierbij heeft het ministerie van LNV een elftal onderzoeksvragen geformuleerd. Deze zijn op de volgende pagina opgenomen. Het doel van dit onderzoek is om antwoord te geven op de onderzoeksvragen zoals opgesteld door het ministerie van LNV.

1 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/17/herziening-stelsel-keuren-en-toezicht>
2 Kamerstuk 33835-206

De gestelde onderzoeksvragen

Het ministerie van LNV vraagt om een impactanalyse van het overbrengen van de OA'ers van KDS naar de NVWA. Hierbij onderscheidt LNV drie aspecten: organisatorisch, arbeidsvoorwaardelijk en financieel.

Onder het **organisatorisch aspect** zijn de volgende onderzoeksvragen opgesteld:

1. Hoeveel fte van welke functie zijn in beeld voor overgang naar de NVWA en in welke functieschaal komen deze functies terecht aan NVWA-zijde?
2. Welke consequenties hebben de twee mogelijke scenario's (volledige integratie van de OA'ers in de teams zoals die nu bestaan binnen de NVWA; of de OA'ers blijven samen in eigen teams en worden in die vorm geïntegreerd in de organisatie) voor de werkprocessen (in efficiency) direct na overgang en op middellange termijn (3 jaar) voor zowel de KDS-medewerkers zelf als voor de NVWA-medewerkers? Hierbij geldt als belangrijke randvoorwaarde dat het niveau van de kwaliteit van de keuring niet ter discussie staat (moet gelijk blijven of verbeterd zijn).
3. Welke consequenties hebben de twee scenario's voor de overhead / omvang management?

Onder het **arbeidsvoorwaardelijk aspect** valt de onderzoeksvraag:

4. Welke arbeidsvoorwaardelijke regelingen zullen van toepassing zijn op de OA'ers en welke consequenties heeft dat voor de beschikbare inzetbare capaciteit (input LNV/NVWA)?

Onder het **financiële aspect** vallen de onderzoeksvragen:

Financiële kosten structureel:

5. Wat zijn de netto financiële effecten van de overgang van medewerkers KDS naar de NVWA (houd rekening met loonkosten + overhead/arbeidsvoorwaarden minus efficiencyeffect en bestaande kosten KDS)? Dit is een update en verfijning van de eerdere berekening in de Houtskoolschets.
6. Welk deel van deze netto financiële effecten leidt tot wijzigingen in de (verplicht) retribueerbare kosten en welk deel heeft effect op de kosten die voor rekening van LNV komen?

Financiële kosten incidenteel:

7. Definieer de transitiekosten (type en omvang) die gemoeid zijn met de Herziening Stelsel Keuren en Toezicht (denk hierbij aan personeelskosten, inhuur, ICT-transities, en overige kosten zoals integreren van planning en kwaliteitssystemen).
8. Over welke periode worden deze kosten gemaakt en hoe worden die kosten binnen LNV gedekt? (Minister heeft al toegezegd dat transitiekosten niet worden doorbelast aan bedrijfsleven.)

Doorrekening in kosten en tarieven bedrijfsleven

9. Bereken wat het effect op de tarieven zou zijn van deze kosten (uiteraard na zorgvuldige afweging wat onder de retributies valt (input vanuit LNV/NVWA)). Maak daarbij onderscheid in welke tarieven hierdoor geraakt worden en welke partijen dit zou betreffen en welke niet.
10. Breng dit in beeld in verhouding tot de bestaande kosten en de omzet van de betreffende bedrijven.
11. Vanaf welk moment zouden deze kosten gaan optreden?

De gehanteerde aanpak

KPMG is door het ministerie van LNV gevraagd om een analyse uit te voeren naar de impact van de overgang van medewerkers van KDS naar de NVWA. Hierbij zijn organisatorische, arbeidsvoorwaardelijke en financiële aspecten van de integratie van KDS naar de NVWA onderzocht.

Voor de organisatorische en arbeidsvoorwaardelijke aspecten is de impact op de personele capaciteit onderzocht op basis van de huidige inrichtingskeuzes en arbeidsvoorwaarden van zowel KDS als de NVWA. Voor het financiële aspect zijn de structurele en incidentele kosteneffecten in kaart gebracht. Ook is het netto-effect op de tarieven in beeld gebracht voor de kosten die retribueerbaar zijn. De inrichting van het kostprijsmodel van de NVWA is hierbij instrumenteel geweest.

Gedurende het onderzoek zijn een aantal heldere stappen doorlopen, waarbij documentonderzoek, het afnemen van interviews, workshops en validatiesessies met betrokkenen terugkerende onderzoeksactiviteiten zijn geweest. De aanpak was erop gericht om in een kort tijdsbestek van 10 weken de analyse uit te voeren. Het project is uitgevoerd in de periode februari tot en met april. Een eerste bijeenkomst met betrokkenen waarin de opdracht is doorgesproken vormde de start. Vervolgens is allereerst de inhoudelijke verandering in kaart gebracht. Dit vormde de basis voor de financiële doorrekening en de impactbepaling op de tarieven. Tot slot is een en ander samengebracht in voorliggende rapportage.

KPMG heeft gebruikgemaakt van de bestaande en door de betrokken partijen aangeleverde documentatie en data. De richting in de Houtskoolschets van het programma HSKT vormt de basis voor voorliggende impactanalyse. Aanvullend zijn beelden en inzichten opgehaald bij betrokkenen middels documentonderzoek en gesprekken. De rol van KPMG is geweest om deze informatie bij elkaar te brengen, te valideren, te challengen met betrokkenen en de inzichten vast te leggen in voorliggend eindrapport. Ten behoeve van voorliggende analyse zijn aannames gedaan.

Vanaf de start van de analyse is er gekozen voor nauwe afstemming en brede betrokkenheid van diverse actoren vanuit verschillende organisaties. Hierdoor is aanwezige kennis zo veel als mogelijk benut. Het ministerie van LNV, de NVWA en KDS/Kiwa CMR en een vertegenwoordiging van het bedrijfsleven waren onderdeel van de begeleidingsgroep of de werkgroep¹.

De begeleidingsgroep en de werkgroep hebben gevraagd en ongevraagd geadviseerd, zonder dat KPMG daaraan gebonden is geweest. De bevindingen vertegenwoordigen dan ook niet per definitie de zienswijze van de begeleidingsgroep of de zienswijze van de werkgroep. Tussentijdse bevindingen zijn gedurende het onderzoek teruggekoppeld naar de begeleidingsgroep en de werkgroep. De begeleidingsgroep heeft een meningsvormende en adviserende rol vervuld ten aanzien van tussentijdse analyseproducten. De leden van de werkgroep hebben input geleverd op basis waarvan de analyse tot stand is gekomen. Feedback is meegenomen in de totstandkoming van dit eindrapport, zonder afbreuk te doen aan de onafhankelijkheid waarmee KPMG als externe onderzoekende partij tot conclusies is gekomen.

Leeswijzer

Ten behoeve van voorliggende analyse zijn uitgangspunten gehanteerd en aannames gedaan. Dit heeft geleid tot de getoonde ramingen. Voorliggende analyse maakt geen keuzes. In de komende periode werkt het programma HSKT verder aan de doorontwikkeling van het stelsel van keuren en toezicht. Dit leidt ertoe dat beelden uit voorliggende impactanalyse verder zullen worden aangescherpt en de impact ervan duidelijker wordt voor betrokkenen richting de overgang, waarbij ontwikkelingen in de komende periode van invloed kunnen zijn op getoonde uitkomsten van voorliggende analyse.

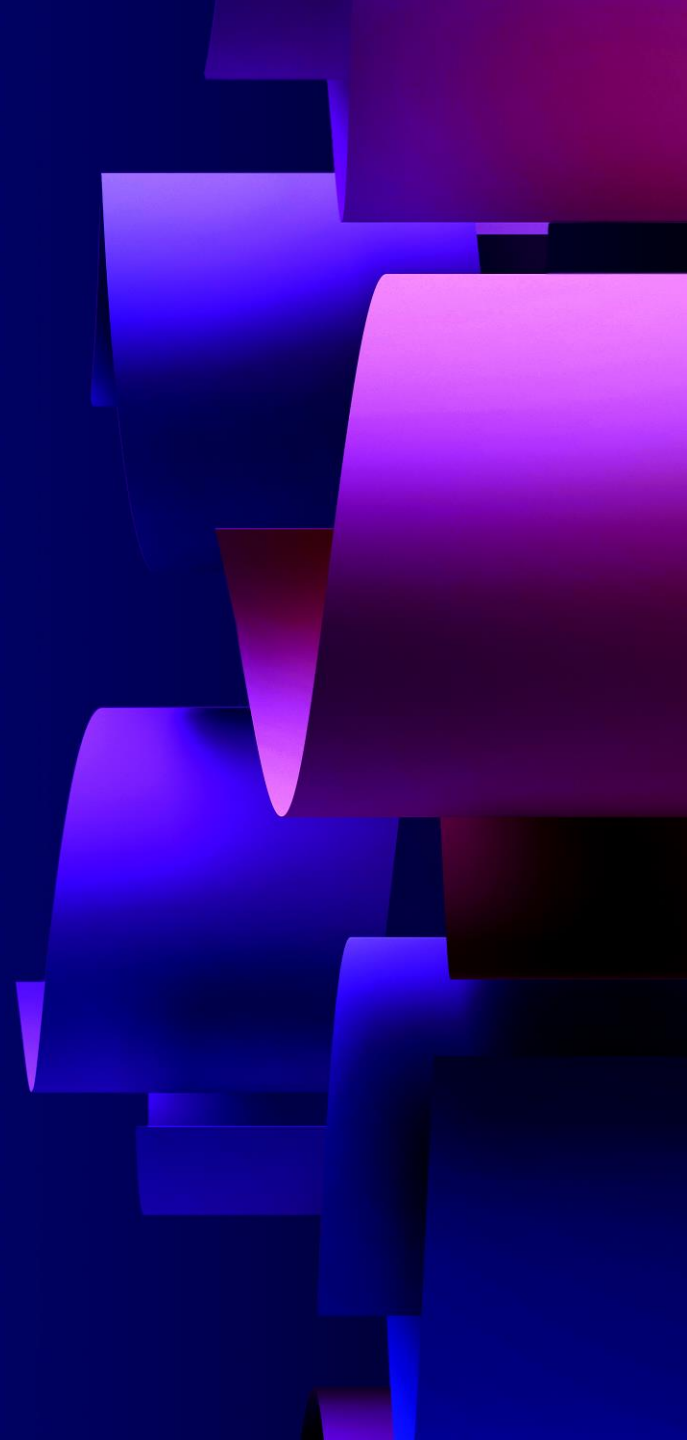
Deze rapportage geeft inzicht in de uitkomsten van de impactanalyse en beantwoordt de gestelde onderzoeksvragen. Het rapport is opgebouwd in analogie met de opzet van het onderzoek en de gestelde onderzoeksvragen.

Het rapport begint met een managementsamenvatting, waarin de onderzoeksvragen zijn beantwoord. Voorliggend hoofdstuk beschrijft de achtergrond, aanleiding en aanpak van het onderzoek. Hoofdstuk 2 bevat de opgedane inzichten ten aanzien van de impact op de werkprocessen op de slachtoelocaties. Hoofdstuk 3 beschrijft de impact van de overgang op de personele capaciteit. In hoofdstuk 4 is de verdieping op de structurele en incidentele kostencomponenten gegeven. In hoofdstuk 5 gaan we in op de retribueerbaarheid van de kosten. In hoofdstuk 6 worden aandachtspunten en ontwikkelingen meegegeven. Tot slot bevat de bijlage een overzicht van de betrokken personen.

¹ De leden van begeleidingsgroep en werkgroep zijn toegevoegd als bijlage A.

02

**Impact op de
werkprocessen op de
slachtlocaties**



Impact op de werkprocessen op de korte- en middellange termijn (1/2)

De huidige taakinfilling van de OA'er

In de regel werkt een OA'er met een aanstelling van 36 uur per week. Een aantal OA'ers werken aanvullend als operationele coördinator en voeren aanvullende taken uit. Een operationeel coördinator heeft een aanstelling van 40 uur per week. De extra uren worden gebruikt voor het verrichten van o.a. administratieve en op aangeven van het management controlerende werkzaamheden.

Er zijn OA'ers die voor de aanvullende flexibiliteit die zij leveren extra vergoedingen ontvangen. Deze medewerkers behoren tot de allroundpool (ook wel flexpool genoemd). Deze medewerkers kunnen worden ingezet op alle diensten en op alle locaties binnen hun vierwekelijkse rooster. Locaties zijn niet altijd van tevoren bekend en kunnen tot op de dag zelf worden gewijzigd.

De inhoudelijke uitvoering van werkzaamheden door de OA'er is grofweg te onderscheiden in twee varianten:

- Wanneer OA'ers werkzaamheden uitvoeren bij grote slachterijen werken ze op basis van het op-en-af systeem, wat inhoudt dat de OA'er volgens een taakroulatiesysteem werkt, waarbij de medewerker afwisselend de keurpositie bemant (op) en, ter recuperatie, andere passende werkzaamheden kan verrichten (af). Een verhouding 40 minuten op en 20 minuten recuperatie is het meest gangbaar, er komen ook andere varianten voor afhankelijk van het soort dier, de snelheid van de band en het soort slachthuis. Het slachthuis geldt in de arbeidsverhoudingen als standplaats.
- OA'ers die werkzaamheden uitvoeren bij kleine slachterijen en bij zelf slachtende slaggers kenmerken zich door de korte bezoekduur. Dit betekent dat OA'ers die zelf slachtende slaggers bezoeken veelal meerdere slaggers per dag bezoeken en hun werktijd mede aan reizen besteden.

Bij het bepalen van de impact op de werkprocessen is een onderscheid gemaakt tussen een effect op de korte termijn (bij overgang) en een effect op de middellange termijn.

Op de korte termijn (direct bij de overgang) ligt de focus op het werken vanuit één team vanuit één achterliggende organisatie. Hiermee zijn voorwaarden geschapen om

de verdere doorontwikkeling vorm te geven. Als uitgangspunt voor de verandering geldt dat de kwaliteit en continuïteit van de keuring niet verstoord wordt als gevolg van de overgang.

Impact op de korte termijn

Voor de korte termijn (direct na de overgang van KDS naar de NVWA) is het beeld dat de inhoud van het takenpakket van de OA'ers grotendeels gelijk blijft aan het huidige takenpakket en dat met name ten aanzien van de aansturing en samenwerking tussen OA'ers, OD'ers en teamleiders effecten te verwachten zijn.

De OA'ers en NVWA'ers werken nu relatief gescheiden van elkaar. De NVWA en KDS zijn op locaties verschillende teams met bijvoorbeeld verschillende (pauze)vertrekken. Het samengaan van de organisaties opent de deur naar een sterker gezamenlijk teamgevoel bij het houden van toezicht. Het aanspreken op elkaars werk vanuit twee verschillende organisaties is formeler dan wanneer er vanuit één organisatie en één team wordt gewerkt. Een voorbeeld hiervan is dat er bij KDS gewerkt wordt met een zogenaamde 102-procedure, waarmee OA'ers meldingen kunnen doen aan hun leidinggevende over zaken die opvallen bij het uitvoeren van werkzaamheden waar NVWA'ers bij betrokken zijn. Deze escalatieprocedure vraagt managementaandacht van KDS en de NVWA en kan komen te vervallen.

De huidige verdeling van werkzaamheden tussen separate organisaties compliceert het maken van nieuwe/andere afspraken en doorontwikkeling van het toezicht. Het bedrijfsleven krijgt in het verlengde van één loket (de NVWA) bij overgang ook één achterliggende organisatie, waardoor er eenvoudiger veranderingen kunnen worden gerealiseerd. Omdat lijnen korter zijn, is de verwachting dat besluitvorming sneller kan en er met meer flexibiliteit ingespeeld kan worden op de (veranderende) wensen vanuit het bedrijfsleven.

Impact op de werkprocessen op de korte- en middellange termijn (2/2)

Impact op de middellange termijn

Het andersoortig inzetten van de OA'er, door bijvoorbeeld het uitvoeren van andere werkzaamheden en/of anders gebruikmaken van de recuperatietijd, behoort tot de mogelijkheden op de middellange termijn. Aanpassingen aan het takenpakket en de taakverdeling tussen betrokkenen is complex. Dit vraagt nadere uitwerking en is daarom voorzien voor de middellange termijn.

Het werken vanuit één organisatie maakt het eenvoudiger om taken tussen betrokken functies anders te verdelen. Dit maakt dat de werkverdeling flexibeler kan worden, omdat schaarse capaciteit kan worden ingezet waar deze het beste tot haar recht komt.

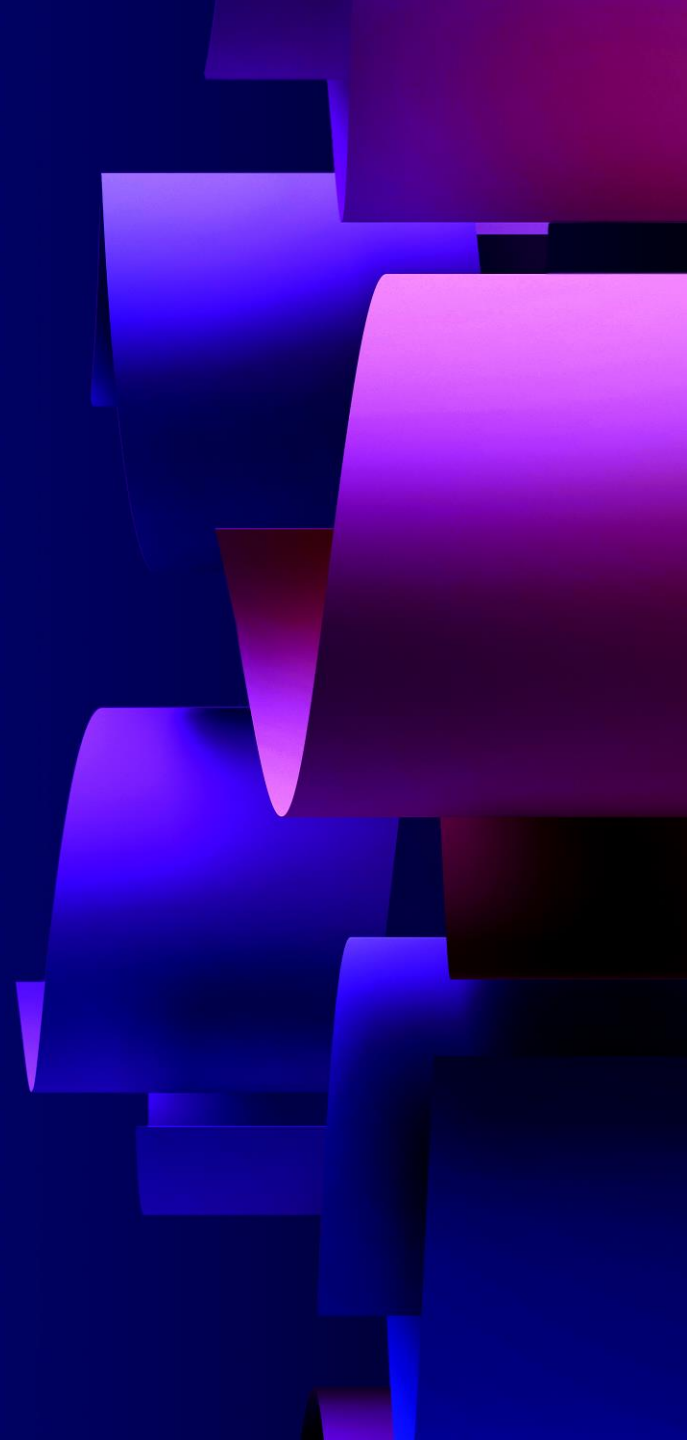
Een herverdeling van taken over alle bij het keuringsproces betrokken medewerkers geeft OD'ers meer armslag, wat de risicogerichtheid ten goede kan komen, alsook de flexibiliteit van de inzet en daarmee de kwaliteit van het toezicht. OD'ers kunnen beter ingezet worden op die activiteiten waar ook écht vereist is dat een dierenarts activiteiten uitvoert. Door taken op arm's length te beleggen bij onder meer de OA'ers kan de schaarse capaciteit van de OD'ers beter worden benut, wat op zijn beurt bij kan dragen aan de verhoging van de flexibiliteit van het keuren.

Het in meer of mindere mate herverdelen van taken tussen de functies onderling maakt het mogelijk dat er naast de PM-keuring andere taken in of in het verlengde van het keuringsproces uitgevoerd worden door OA'ers. Het werk van een OA'er zou daarmee meer variatie krijgen dan wanneer de functie primair gericht is op de PM-keuring. Op termijn is het voor een OA'er mogelijk om door te groeien naar andere functies op het terrein van slachtkeuring, zonder dat de OA'er daarvoor de organisatie hoeft te verlaten. Een andere taakverdeling en doorgroeimogelijkheden dragen in algemene zin bij aan een aantrekkelijker arbeidsperspectief voor een OA'er. Dit heeft in potentie een positief effect op werving, retentie en medewerkerstevredenheid.

Wel merken we op dat de mate waarin de variatie toeneemt afhangt van de uiteindelijk gekozen werkverdeling, wensen en competenties van betrokken medewerkers. Het inzetten van OA'ers op andere taken betekent dat er meer OA'ers nodig zijn, uitgaande van eenzelfde niveau van PM-keuringen. Omdat deze taken nu door OD'ers worden gedaan, ligt hier verbeterpotentieel voor het keuringsproces als geheel. De mogelijkheid om de recuperatietijd anders in te zetten lijkt zeer beperkt.

03

Impact op de benodigde capaciteit

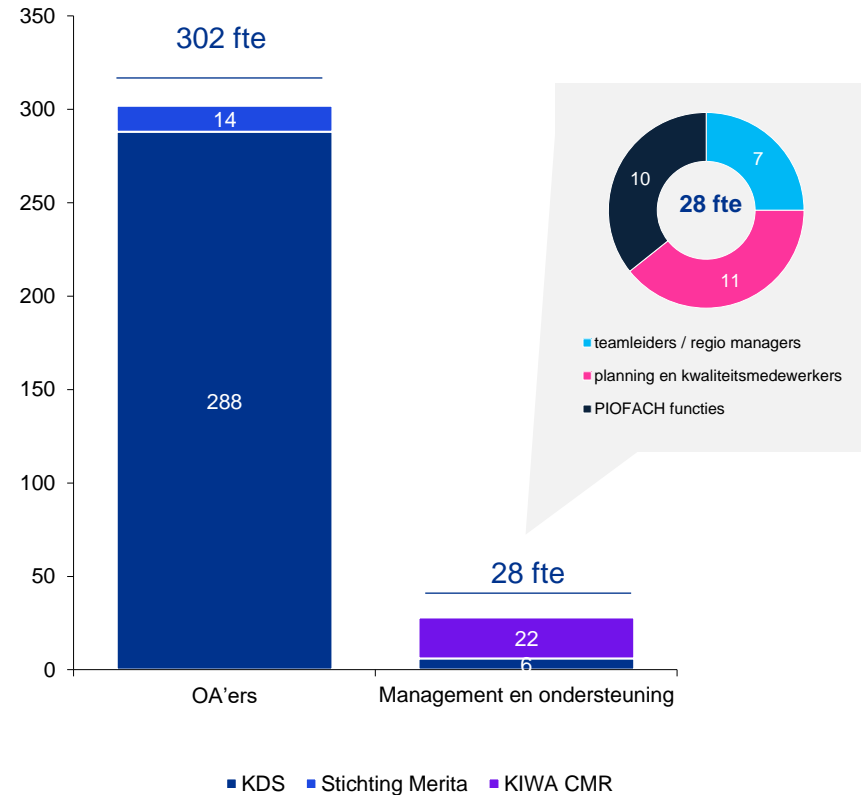


In totaal is er ca. 330 fte in beeld om over te gaan naar de NVWA. Dit betreft met name OA'ers, aangevuld met een aantal teamleiders en ondersteunende rollen.

Een combinatie van OA'ers en overig (ondersteunend) personeel is in beeld om over te gaan vanuit KDS, Stichting Merita en Kiwa CMR naar de NVWA.

Hierbij zijn de onderstaande uitgangspunten en aannames gehanteerd:

- In artikel 40.2 van het contract tussen de NVWA en KDS is aangegeven dat bij een overgang van KDS naar de NVWA alle OA'ers van KDS, Stichting Merita en alle medewerkers die direct betrokken zijn bij de ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van de uitvoering van de keuringswerkzaamheden vanuit Kiwa CMR in dienst treden bij de NVWA¹. Management en ondersteuning betreffen teamleiders/regiomanagers, planning en kwaliteitsmedewerkers en diverse PIOFACH-functies².
- In voorliggende analyse is het uitgangspunt gehanteerd dat alle aan de inzet van KDS, Stichting Merita en Kiwa CMR verbonden medewerkers overkomen.
- KDS heeft een totale bezetting van ca. 294 fte, op basis van een 36-urige werkweek. Dit zijn voornamelijk OA'ers, aangevuld met voornamelijk ondersteunend personeel zoals planners en kwaliteitsmedewerkers.
- Stichting Merita heeft een totale bezetting van ca. 14 fte op basis van een 36-urige werkweek. Dit zijn voornamelijk OA'ers, aangevuld met management vanuit Stichting Merita. De OA'ers van Stichting Merita worden op dezelfde wijze ingezet als de OA'ers van KDS en zijn zodoende voorzien over te gaan naar de NVWA.
- Kiwa CMR is de Food, Feed en Farm-divisie van Kiwa Nederland. Kiwa CMR levert management- en ondersteunende diensten aan andere organisaties, waaronder Stichting Merita en KDS. De taken en inzet van ca. 22 fte binnen Kiwa CMR zijn nauw verbonden met de inzet van KDS en Stichting Merita. Deze fte zijn zodoende voorzien over te gaan naar de NVWA.



1 Artikel 40.2 "Indien, bij het eindigen van de overeenkomst, de uitvoering van de keuringswerkzaamheden wordt overgenomen door de NVWA of een andere publiekrechtelijke organisatie, garandeert de NVWA dat alle officiële assistenten van KDS en Stichting Merita, alsmede de medewerkers die direct betrokken zijn bij ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van uitvoering van de keuringswerkzaamheden, met in achtname van de geldende wet- en regelgeving, in dienst kunnen treden bij de NVWA of de publiekrechtelijke organisatie."

2 PIOFACH staat voor diverse bedrijfsvoeringsfuncties; Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Automatisering, Communicatie en Huisvesting.

De verwachting is dat er ca. 10 tot 15 fte OA'ers geworven en opgeleid moeten worden om de inzetbare capaciteit van OA'ers op gelijk niveau te houden. Dit is een direct gevolg van de overgang.

In de voorbereiding op de overgang is er aanvullende capaciteit OA'ers benodigd om de beschikbare capaciteit van de OA'ers voor PM-keuringen op minimaal gelijk niveau te houden. In de ondergrens en bovengrens wordt gerekend met respectievelijk ca. 10 en 15 fte als aanvullend benodigde OA'ers.

In onderstaande paragrafen is de onderbouwing van de berekening van extra capaciteit OA'ers en de gekozen aannames verder toegelicht.

Het effect van Reistijd = Werktijd (RT=WT) wordt geraamd op ca. 0 tot 5 fte aan aanvullend benodigde capaciteit.

Als uitgangspunt wordt in voorliggende analyse gehanteerd dat RT=WT niet van toepassing is voor de overkomende medewerkers.

Reistijd = Werktijd¹ is een arbeidsvoorwaarde voor een deel van het NVWA-personeel. Dit houdt in dat de standplaats van de medewerker gelijk is aan zijn woonplaats. Bij de NVWA geldt dat ambulante medewerkers recht hebben op RT=WT. Het recht op de regeling is afhankelijk van of een functie is aangemerkt als ambulant. De functie van OA'er bestaat nu niet bij de NVWA en is zodoende ook niet aangemerkt als ambulant. Verder geldt als basisprincipe van overgang van onderneming dat medewerkers kunnen overkomen op basis van gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden.² OA'ers hebben momenteel een werklocatie als standplaats, wonen binnen een straal van 75 kilometer van de standplaats en voeren met enige regelmaat werkzaamheden elders uit.

Een mogelijke uitzondering op bovenstaand uitgangspunt wordt in de analyse gemaakt voor de allroundpool van ca. 30 fte die overwegend van locatie naar locatie beweegt³. Bij KDS geldt onder de huidige arbeidsvoorwaarden dat het eerste uur reistijd tussen locaties nu voor eigen rekening is. Indien RT=WT van toepassing is, geldt dit eerste uur reistijd als werktijd. In voorliggende analyse wordt dit uur gezien als werktijd en gecompenseerd in het capaciteitseffect. Dit vertaalt zich naar ca. 5 fte⁴ aanvullende capaciteit benodigd om de inzetbare tijd op gelijk niveau te houden. De ca. 5 fte vormt de bovenkant van de bandbreedte van voorliggende analyse.

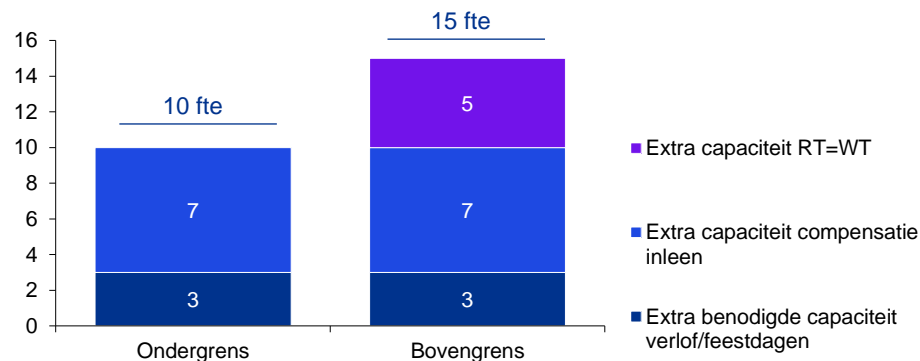
- 1 RT=WT (artikel 7.2 Regl. LNV) houdt in dat bij ambulante medewerkers de standplaats van de medewerker gelijk is aan zijn woonplaats. Dit heeft tot gevolg dat elke werkgerelateerde reis die zij maken, gekwalificeerd wordt als een dienstreis, waarbij deze reistijd (woon-werk) als werktijd wordt aangemerkt. De werktijd van de medewerker start als de medewerker van huis vertrekt.
- 2 De basis van de overgang is 'overgang van onderneming'; hierbij geldt dat arbeidsvoorwaarden minimaal gelijk blijven, uitgezonderd de pensioenpositie.
- 3 Zie voor een beschrijving van de allroundpool ook pagina 14.
- 4 Het eerste uur reistijd op een dag van en naar een andere locaties dan de standplaats is momenteel voor rekening van de medewerker uitgaande van 200 dagen per jaar is dit 200 uur per fte x ca. 30 fte allroundpool / de interne urennorm NVWA van 1.358 uur per fte.
- 5 Extra verlofuren i.v.m. verlof- en feestdagen x aantal OA'ers / de interne urennorm van de NVWA van 1.358 uur per fte.
- 6 Het aantal uren inleen per jaar is benaderd op basis van de huidige inhuurkosten en de uurtarieven van KDS.

Het effect door verschil in het aantal verlof- en feestdagen wordt geraamd op ca. 3 fte OA'ers aan aanvullend benodigde capaciteit.

Het uitgangspunt wordt gehanteerd dat overkomende medewerkers op basis van een overeen te komen sociaal plan onder de CAO Rijk en het Personeelsreglement LNV gaan vallen. Onder de CAO Rijk hebben de OA'ers recht op 8 extra verlofuren ten opzichte van de huidige arbeidsvoorwaarden en is Bevrijdingsdag jaarlijks een feestdag in plaats van enkel in lustrumjaren. Hierdoor ontstaat er een behoefte van ca. 3 fte⁵ aan aanvullende capaciteit die benodigd is om de inzetbare capaciteit op het keuringsproces op gelijk niveau te houden.

Het effect door het vervallen van het inleenconstruct met CBS wordt geraamd op ca. 7 fte OA'ers aan aanvullend benodigde capaciteit.

KDS maakt middels een inleenconstructie gebruik van OA'ers vanuit CBS. CBS is een dochteronderneming van Kiwa CMR. De overgang naar de NVWA heeft als effect dat het inleenconstruct komt te vervallen. In de analyse wordt gerekend met ca. 7 fte⁶ additionele capaciteit OA'ers die benodigd is om dit verlies te compenseren.



De verwachting is dat er ca. 10 tot 19 fte extra ondersteunend personeel benodigd is bij de NVWA. Dit betreft regiomanagers/teamleiders en additionele capaciteit op diverse PIOFACH-functies.

Als gevolg van de groei van de NVWA-organisatie zijn er aanvullend op het management en ondersteunend personeel dat overkomen van KDS extra regiomanagers/ teamleiders en ondersteunend personeel benodigd. Een en ander is afhankelijk van de uiteindelijk te kiezen inrichtingsvariant. In de ondergrens en bovengrens wordt gerekend met respectievelijk ca. 10 fte en 19 fte als extra benodigde capaciteit bij de NVWA.

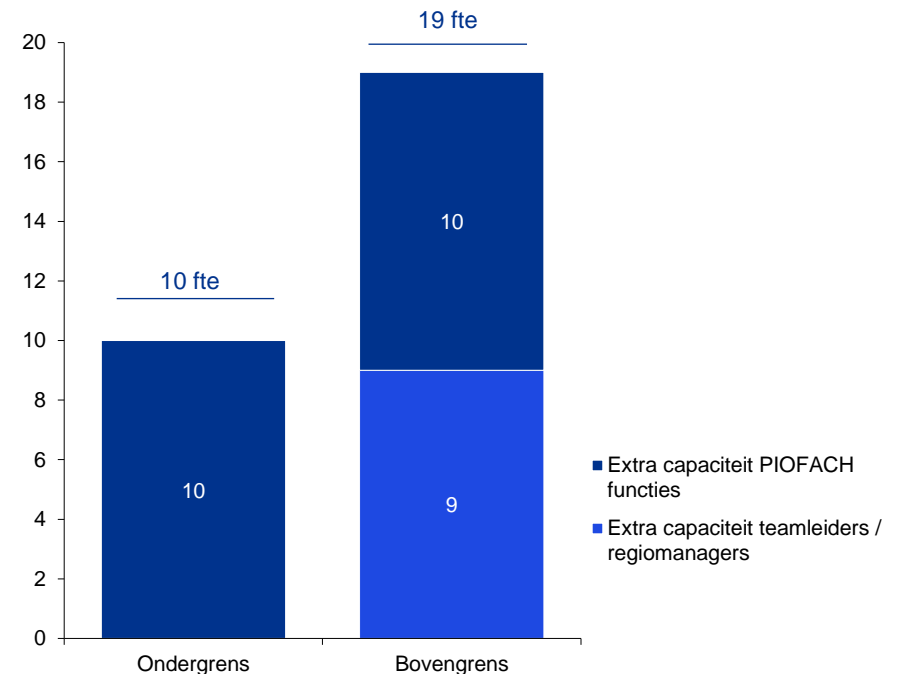
De inrichtingsvariant heeft invloed op het aantal benodigde regiomanagers/teamleiders. Het effect wordt geraamd op ca. 0 tot 9 fte aan aanvullend benodigde capaciteit.

Als ondergrens wordt gerekend met een inrichtingsvariant waarbij de teams van de NVWA en KDS gescheiden van elkaar georganiseerd zijn. Dit leidt tot een span of control vergelijkbaar met de huidige praktijk van KDS (ca. 1-50). Deze taakgerichte aanpak (primaire focus op de PM-keuring) vraagt minder managerial aandacht dan het aansturen van een gecombineerd team met meer professionele vrijheid.

Als bovengrens wordt gerekend met een inrichtingsvariant waarbij de OA'ers zijn opgenomen binnen de teams van slachtoezicht bij de NVWA. Dit leidt tot een span of control zoals gebruikelijk binnen de NVWA (1-20) en vraagt ca. 9 fte aan extra benodigde teamleiders.

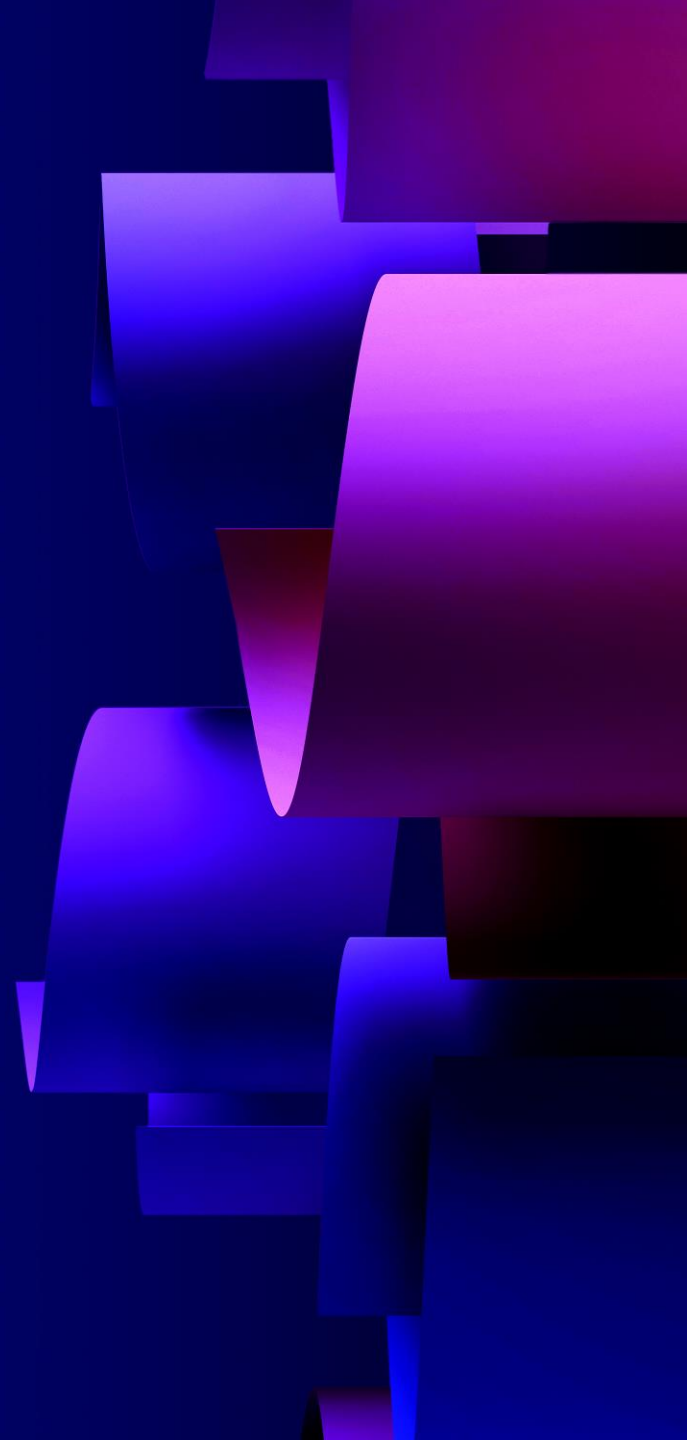
De NVWA-organisatie groeit als gevolg van de overgang. Dit vraagt additioneel ondersteunend personeel. Het effect wordt geraamd op ca. 10 fte aan aanvullend ondersteunend personeel.

Het uitgangspunt is gehanteerd dat er totaal ca. 20 fte ondersteunend (PIOFACH) personeel benodigd is. Dit bestaat uit huisvesting en facilitair (ca. 4 fte), informatiemanagement (ca. 6 fte), personeel & organisatie (ca. 5 fte) en financiën & control (ca. 5 fte). Hierbij is rekening gehouden met werkzaamheden die komen te vervallen als gevolg van de overgang, zoals de administratieve afhandeling van de inhuur van KDS. Van deze 20 fte uitbreiding wordt 10 fte opgevuld met PIOFACH-medewerkers die overkomen van KDS, zoals eerder beschreven op pagina 17.



04

Financiële effect op de begroting van de NVWA



Het financiële effect verschilt voor de diverse betrokkenen.

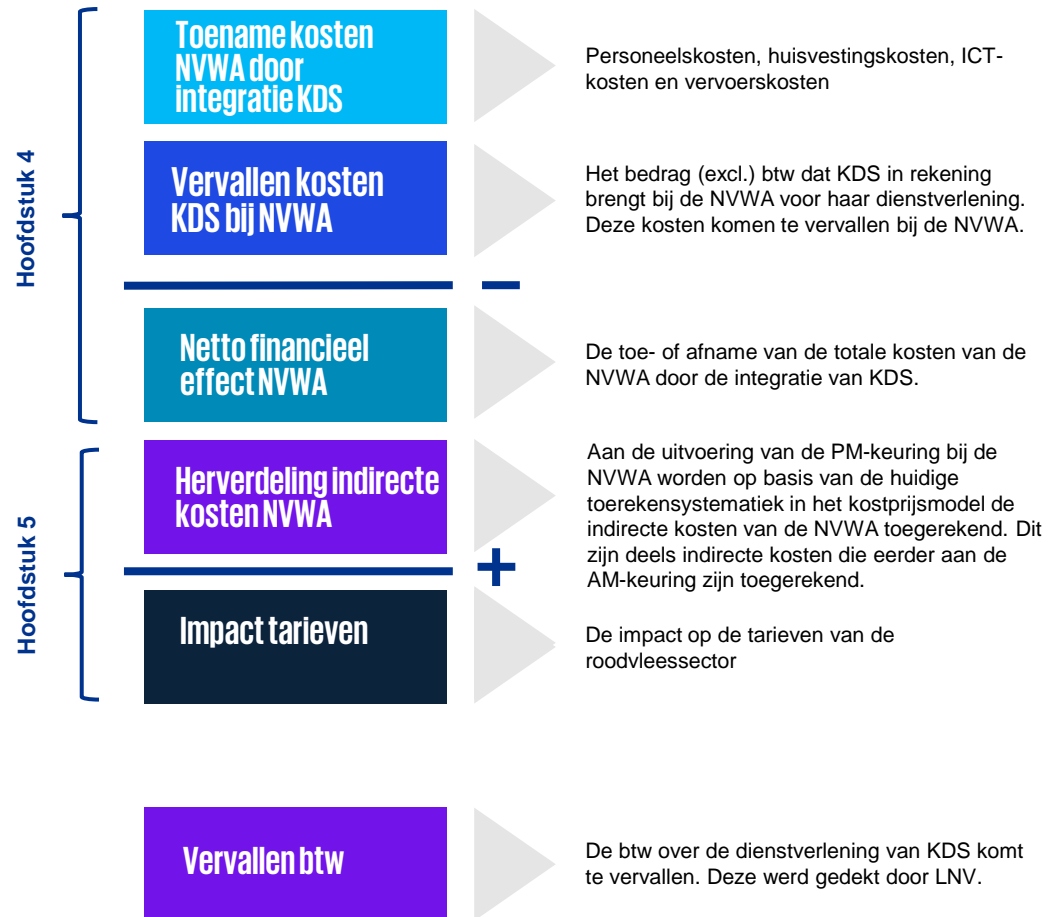
De impactanalyse geeft inzicht in de financiële effecten van de integratie van KDS in de NVWA. Het financiële effect verschilt voor de NVWA, LNV en het bedrijfsleven.

In de figuur rechts is de opbouw van de berekening weergegeven. Het eerste financiële effect is het effect voor de begroting van de NVWA. Dit is opgebouwd uit de toename van de specifieke kostenposten bij de NVWA minus het wegvallen van het bedrag dat de NVWA betaalt aan KDS als vergoeding voor de dienstverlening van KDS. De berekening van het netto financieel effect bij de NVWA is toegelicht in dit hoofdstuk.

Het tweede effect is het effect voor de roodvleessector dat tot uitdrukking komt in de impact op de tarieven. Dit effect is berekend door indirecte kosten (reeds bestaande kosten in de begroting van de NVWA) toe te rekenen aan de PM-keuring conform de toerekeningsystematiek in het kostprijsmodel van de NVWA en op te tellen bij het netto financieel effect bij de NVWA. Het herverdelen van reeds bestaande kosten in de begroting van de NVWA heeft niet alleen een verhogend effect op de tarieven van de PM-keuringen, maar ook een verlagend effect op de tarieven van de AM-keuringen en van andere tarieven en niet-retribueerbare kosten. Deze stap is toegelicht in hoofdstuk 5.

Separaat komt de btw die wordt gerekend over de factuur van KDS aan de NVWA te vervallen. KDS stuurt na de overgang geen factuur meer. Deze btw wordt momenteel gefinancierd door LNV en is geen onderdeel van de retributies. Het vervallen van de btw is een effect voor de begroting van LNV/NVWA.

De resultaten van de berekening zijn weergegeven in de tabel op de volgende pagina.



De NVWA-begroting neemt met ca. EUR 0,6 mln. tot EUR 2,1 mln. toe als gevolg van de overgang. Dit leidt tot een stijgend effect op de tarieven van roodvlees van ca. EUR 6,3 mln. tot EUR 10,0 mln.

In onderstaande tabel wordt het totale financiële effect van de overgang van de medewerkers van KDS naar de NVWA weergegeven. Hier is onderscheid gemaakt tussen het effect op de begroting van de NVWA als gevolg van de toenemende kosten en een effect op de tarieven roodvlees.

Verwacht effect op de begroting NVWA en de roodvleestarieven in EUR mln. per jaar, bedragen EUR x 1 mln.					
Bewegingen / delta's	Structureel – onder	Structureel – boven	Incidenteel – onder	Incidenteel – boven	Paginaverwijzing
Personeelskosten ¹	23,1	24,4	-	-	23-26
Huisvestingskosten	0,2	0,2	-	-	27
ICT-kosten	1,7	1,8	-	-	28-29
Vervoerskosten	1,3	1,4	-	-	30-31
Transitiekosten	-	-	3,7 + PM ²	4,4 + PM ²	32-34
Kosten van KDS aan de NVWA	-/- 23,8	-/- 23,8			35
Initiële opleidingskosten OA'ers ³	-/- 1,9	-/- 1,9			
Netto financieel effect begroting NVWA⁴	0,6	2,1	3,7 + PM²	4,4 + PM²	
Herverdeling indirecte kosten naar roodvlees	5,7	7,9			37-39
Efficiency-effecten op keuringsproces na overgang ⁴	+/- n.t.b.	+/- n.t.b.			14-15
Verwacht effect op tarieven roodvlees	6,3	10,0	0	0	

In onderstaande tabel is het btw-effect weergegeven. De btw-kosten van de dienstverlening van KDS aan de NVWA komen te vervallen. Deze kosten worden nu gedragen door LNV en niet doorbelast aan het bedrijfsleven. Deze kosten komen in de toekomstige situatie te vervallen. Zodoende zijn deze separaat weergegeven.

Verwacht btw-effect op de begroting van de NVWA / LNV					
Bewegingen / delta's	Structureel – onder	Structureel – boven	Incidenteel – onder	Incidenteel – boven	
Btw-effect als gevolg van de overgang ⁵	-/- 5,2	-/- 5,2			
Btw-effect als gevolg van de overgang	-/- 5,2	-/- 5,2			

- Het einde van de salarisband van de OA'ers ligt bij de NVWA hoger dan bij KDS. OA'ers kunnen daardoor bij de NVWA op termijn doorgroeien naar een hoger salaris dan bij KDS, waardoor de salariskosten EUR 0,8 mln. hoger kunnen uitvallen.
- PM-post heeft betrekking op pensioenen en ICT. Het uitgangspunt is dat er geen collectieve pensioenoverdracht plaatsvindt van de huidige pensioenuitvoerder naar ABP. Wel is het mogelijk dat medewerkers op individuele basis een overdracht aanvragen. De eventuele kosten van de overdracht zijn afhankelijk van het aantal medewerkers dat tot overdracht besluit en de specifieke kenmerken van de individuele medewerker. Het is pas mogelijk een inschatting te laten maken als bekend is welke medewerkers ervoor kiezen het pensioen over te brengen.
- De kosten bestaan uit loonkosten tijdens de opleiding en externe opleidingskosten. Deze kosten komen momenteel al voor rekening van de NVWA en worden derhalve in mindering gebracht op de toename van de kosten bij de NVWA om dubbeltekening te voorkomen.
- De impact op de werkprocessen op de slachtoelocaties, zoals kwalitatief omschreven in hoofdstuk 2, is in voorliggende analyse niet gekwantificeerd.
- In huidige situatie bestaat een btw-effect van EUR 5,2 mln., doordat KDS btw in rekening brengt bij de NVWA. Deze kosten worden nu gedragen door LNV en niet doorbelast aan het bedrijfsleven. De btw-kosten komen in de toekomstige situatie voor LNV te vervallen. Op deze regel is het btw-effect uitgesloten. Dit is separaat weergegeven, omdat dit een direct effect voor LNV is. Als het wegvallen van de btw wordt meegenomen, dan is het netto-effect op de begroting van de NVWA -/- EUR 3,1 mln. (2,1 -/- 5,2) tot EUR 4,6 mln. (0,6 -/- 5,2).

4.1 Personeelskosten (1/4)

Beschrijving

De nieuwe personeelskosten omvatten het nieuwe salaris inclusief toeslagen, premies en pensioenen van betrokken medewerkers van KDS, Stichting Merita en Kiwa CMR die overkomen naar de NVWA en de personeelslasten van aanvullend ondersteunend personeel zoals geïdentificeerd in hoofdstuk 3. Tot slot zijn opleiding en kleding als personeelgerelateerde kosten opgenomen.

Toelichting bij de impact

De geïdentificeerde medewerkers maken de overstap naar de NVWA en zullen in rijksdienst komen. Het uitgangspunt is gehanteerd dat zij onder de cao Rijk en het Personeelsreglement LNV komen te vallen en daarbinnen worden ingeschaald op basis van hun functie.

De inzetbare tijd van de medewerkers wordt beïnvloed door de arbeidsvoorwaarden van het Rijk. In voorliggende analyse is rekening gehouden met een aanpassing in de inzetbare tijd van de OA'ers. Dit komt door (i) een verschil in feestdagen, omdat onder de cao Rijk Bevrijdingsdag jaarlijks een feestdag is en bij KDS in lustrumjaren, (ii) een verschil in verlofdagen, (iii) RT=WT en (iv) het niet meer gebruik kunnen maken van het inleenconstruct met CBS. Zie hiervoor ook de uitwerking in hoofdstuk 3.

De totale personeelskosten bedragen aan de onderkant van de bandbreedte ca. EUR 23,1 mln. en aan de bovenkant van de bandbreedte ca. EUR 24,4 mln. Op de middellange termijn is de verwachting dat de loonkosten in beide varianten zullen stijgen. De loonkosten kunnen met maximaal ca. EUR 0,8 mln. stijgen, omdat de OA'ers verder kunnen doorgroeien in hun schaal dan bij KDS.

In de volgende paragraaf zijn de onderbouwing van de berekening en de gekozen aannames verder toegelicht.

Onderbouwing en aannames

- **Overkomende OA'ers.** Dit betreft ca. 302 fte of 334 medewerkers (headcount) van KDS en Stichting Merita.

- **Overkomende teamleiders/regiomanagers.** Aan de onderkant van de bandbreedte wordt gerekend met ca. 7 fte teamleiders.¹ Dit komt overeen met de huidige werkwijze van KDS (span of control van ca. 1-50). Aan de bovenkant van de bandbreedte wordt gerekend met de 'span of control'-norm van de NVWA (1-20). Dit leidt tot ca. 9 fte aan additioneel benodigde capaciteit voor de functie van teamleiders en een bovenkant van de bandbreedte van 16 fte.
- **Overkomende planning- en kwaliteitsmedewerkers.** Het uitgangspunt wordt gehanteerd dat overkomende planning- en kwaliteitsmedewerkers (ca. 11 fte) overeenkomen met de behoefte na de overgang en geen aanvullende capaciteit benodigd is.¹
- **Overkomend ondersteunend personeel:** In totaal komt 10 fte ondersteunend personeel over op diverse PIOFACH-functies¹.
- **Een productiviteitsnorm** van 1.358 uur per fte conform de huidige productiviteitsnorm van de NVWA.
- **Additioneel benodigde capaciteit OA als gevolg RT=WT:** Voor de groep OA'ers die als bovenkant van de bandbreedte is opgenomen wordt het eerste uur reistijd dat nu voor eigen rekening is als werktijd gerekend. Bij 200 werkbare dagen per jaar en 1 uur per fte heeft dit een effect van 200 uur per fte. De allroundpool bestaat momenteel uit ca. 30 fte. Uitgaande van de productiviteitsnorm van de NVWA dient er ca. 5 fte aan additionele capaciteit OA'ers te worden geworven om te compenseren voor dit effect.² De incidentele kosten van de opleiding en werving zijn opgenomen onder de transitiekosten (zie vanaf pagina 32).
- **Additioneel benodigde capaciteit OA als gevolg van verlof- en feestdagen:** Het verlies aan inzetbare tijd als gevolg van het verschil in verlof- en feestdagen in arbeidsvoorwaarden vraagt werving van ca. 3 fte OA'ers. De incidentele kosten van de opleiding en werving zijn opgenomen onder de transitiekosten (zie vanaf pagina 32).

1 10 fte PIOFACH = 28 fte management en ondersteuning - 7 fte teamleiders/regiomanagers - 11 fte planning en kwaliteit. Zie ook pagina 17.

2 De additionele benodigde capaciteit is berekend o.b.v. een aanname in de werkbare dagen per jaar; in de berekening is geen rekening gehouden met locaties en roosters van individuele medewerkers. Bij de berekening is uitgegaan van de productiviteitsnorm van de NVWA (1.358 uur).

4.1 Personeelskosten (2/4)

- **Additioneel benodigde capaciteit i.v.m. huidige inleenconstruct KDS:** Het verlies aan inzetbare tijd als gevolg van het inzetten van OA'ers vanuit andere onderdelen van Kiwa CMR (dochteronderneming CBS) vraagt werving van ca. 7 fte OA'ers. De incidentele kosten van de opleiding en werving zijn opgenomen onder de transitiekosten (zie vanaf pagina 32).
- **Additioneel benodigd ondersteunend personeel:** De totale behoefte bij de NVWA door de overgang is ca. 20 fte, bestaande uit ca. 4 fte voor huisvesting & facilitair, ca. 6 fte voor informatiemanagement, ca. 5 fte voor personeel & organisatie en ca. 5 fte voor financiën & control. 10 fte van de 20 fte uitbreiding wordt ingevuld met de overkomende medewerkers. Dit leidt tot additionele capaciteit van ca. 10 fte ondersteunend personeel.
- **Inschaling OA'ers.** OA'ers (KDS en Stichting Merita) zijn op basis van de voorliggende informatie en voorlopige indelingen ingeschaald. Op basis hiervan zijn de OA'ers in de impactanalyse ingeschaald in schaal 6 of schaal 7 (operationeel coördinatoren in schaal 7). Inschaling vindt plaats op basis van het huidige brutosalaris van de individuele medewerker in de eerste periodiek boven het huidige brutomaandsalaris plus een verwachte salarisverhoging van 4,36% zoals deze is opgenomen in de begroting 2023 van KDS.¹ Daarbij wordt rekening gehouden het met bruto-netto effect van de eigen bijdrage pensioen die bij de NVWA hoger is dan bij KDS (3,5% bij KDS (cao Verzekeringsbedrijf) en 8,37% bij het NVWA (ABP)).
- **Doorgroei in salarisschaal:** Het einde van de loonschaal voor een OA'er ligt bij de NVWA ca. EUR 333 per maand hoger dan bij KDS. OA'ers kunnen daardoor verder doorgroeien in hun salarisschaal, waardoor op termijn de salariskosten stijgen. Dit effect is separaat berekend in de doorrekening. Op de middellange termijn zullen de loonkosten stijgen. In beide varianten kunnen de loonkosten met maximaal EUR 0,8 mln. stijgen, omdat de OA'ers verder zullen doorgroeien in hun schaal.
- **Toelagen:** Er zijn verschillende soorten toelagen waar de OA'ers na de overgang

aanspraak op maken. In de analyse zijn de volgende toelagen doorgerekend, omdat het de verwachting is dat deze majeur zijn²:

- een IKB-budget van 16,37% van het salaris (artikel 9.1 cao Rijk);
 - de toelage onregelmatige dienst (artikel 7.1 cao Rijk). In de doorrekening zijn de geschreven uren 2022 per tijdsperiode waarop een toeslag van toepassing is als uitgangspunt gehanteerd;
 - de aanvullende toelage onregelmatige dienst van EUR 50 per maand (artikel 7.3 cao Rijk);
 - de toelage bezwarende omstandigheden van EUR 113 per maand (artikel 7.7 cao Rijk);
 - de lunch-/dinervergoeding (artikel 9.3 Pers. Reglement LNV) van gemiddeld EUR 10 per dag en ca. 200 werkdagen per jaar voor een OA'er.
- **Werkgeversbijdrage pensioen en sociale lasten:** Een opslag van 25% op de loonkosten voor de werkgeversbijdrage in het pensioen en de sociale lasten. Deze 25% is conform het gemiddelde per fte bij de NVWA.
 - **Gemiddelde salarissen OA'ers:** De gemiddelde loonkosten incl. eerder genoemde toeslagen, pensioenpremie en sociale lasten bedragen ca. EUR 59.675.
 - **Inschaling overkomende regiomanagers, planning, kwaliteit en ondersteuning:** De regiomanagers en overige medewerkers (KDS en Kiwa CMR) zijn ingeschaald in de schaal op basis van hun brutosalaris en de begrote loonstijging in 2023.
 - **Inschaling extra regiomanagers/teamleiders:** De aanvullende capaciteit regiomanagers/teamleiders is ingeschaald op basis van de huidige inschaling voor teamleiders bij Keuren van de NVWA (schaal 12).
 - **Kosten extra capaciteit ondersteuning:** De kosten voor de extra capaciteit ondersteuning bij de NVWA zijn berekend door het aantal fte per afdeling te vermenigvuldigen met de gemiddelde personeelskosten van de afdeling.

1 De kosten uit de impactanalyse worden afgezet tegen de huidige kosten van KDS conform de begroting 2023. Op deze begroting zijn de huidige tarieven gebaseerd. In de begroting is rekening gehouden met een verwachte salarisstijging o.b.v. lopende gesprekken. Voor de vergelijking tussen de huidige kosten en de kosten bij de NVWA is bij de inschaling deze verhoging meegenomen.

2 De OA'ers hebben daarnaast in voorkomende gevallen recht op toeslagen als overwerk en verschoven uren. Deze zijn niet doorgerekend, omdat het verwachte effect beperkt is en de informatie niet altijd aanwezig was om door te rekenen. De financiële regelingen van verduurzaming woning en aanpassing thuiswerkplek zijn besproken en gewogen maar niet doorgerekend, omdat dit vanuit het IKB-budget wordt gefinancierd. Het IKB-budget is al onderdeel van de raming of omdat OA'ers niet thuiswerken. De PAS-regeling is niet van toepassing, omdat om hiervoor in aanmerking te komen een medewerker zich voor 1 januari 2023 moet hebben ingeschreven. (artikel 2.8 cao Rijk).

4.1 Personeelskosten (3/4)

- **Kleding en materiaal:** De OA'ers dragen voor hun werkzaamheden speciale kleding. Deze kleding moet bij de overgang van de OA'ers eenmalig voor alle OA'ers worden aangeschaft. De eenmalige kosten zijn opgenomen onder de transitiekosten. Daarnaast dient de kleding met enige regelmaat te worden vervangen en dient jaarlijks kleding aangeschaft te worden voor de jaarlijkse wervingscapaciteit. De jaarlijkse kledingkosten zijn geraamd op basis van de interne NVWA-norm van EUR 725 per medewerker. Voor de OA'ers wordt de bandbreedte gehanteerd in verband met arbeidsvoorwaarden met een ondergrens van 344 OA'ers¹ en een bovengrens van 349 OA'ers¹. De kosten voor kleding en materiaal bedragen in de ondergrens EUR 249.400 en in de bovengrens EUR 253.025.
- **Opleiding:** Medewerkers van de NVWA kunnen opleidingen volgen. De jaarlijkse opleidingskosten zijn geraamd op basis de interne NVWA-norm van EUR 1.250 per medewerker. Alle medewerkers kunnen gebruikmaken van dit opleidingsbudget. Dit betreft 382 medewerkers bij de ondergrens en 396 medewerkers bij de bovengrens². KDS leidt daarnaast jaarlijks nieuwe medewerkers op; dit doen zij jaarlijks in twee klassen met OA'ers. De kosten voor de externe opleiding bedragen EUR 160.000 per klas. Dit resulteert tot opleidingskosten van EUR 797.500 in de ondergrens en EUR 815.000 in de bovengrens.
- **Regeling voor vervroegde uittreding (RVU):** KDS keert medewerkers die gebruikmaken van de RVU maandelijks een bedrag uit. De RVU is een vrijwillige regeling waarvan medewerkers als zij langer dan tien jaar in dienst zijn bij KDS maximaal drie jaar gebruik kunnen maken. In de cao Rijk is dit maximaal twee jaar. Het aantal medewerkers dat op enig moment gebruikmaakt van de regeling is daardoor afhankelijk van de keuze van de medewerker en de periode die de medewerker gebruik wenst te maken van de regeling. Er is zodoende instroom en uitstroom. Momenteel maken vier medewerkers van KDS en Stichting Merita gebruik van de RVU. Omdat het onzeker is of en hoelang medewerkers gebruikmaken van de regeling en dit jaar op jaar verschilt, is in de analyse het uitgangspunt gehanteerd dat na de overgang ook gemiddeld vier medewerkers gebruikmaken van de RVU. Zij hebben recht op een RVU-uitkering van ca. EUR 2.037 per maand. De jaarlijkse kosten voor RVU bedragen EUR 97.776.

1 Kleding is afhankelijk van het aantal medewerkers. Een medewerkers die niet volledig werkt ontvangt wel een volledig kledingpakket. Het aantal OA'ers is gebaseerd op het aantal OA'ers in dienst bij KDS/Merita plus de verwachte uitbreiding in fte.

2 Het aantal medewerkers (headcount) is gebaseerd op het aantal OA'ers in dienst bij KDS/Merita plus de verwachte uitbreiding OA'ers om de huidige inzetbare capaciteit op peil te houden plus de uitbreiding van de ondersteunende rollen.

4.1 Personeelskosten (4/4)

1. Loonkosten in EUR en fte	Ondergrens	Bovengrens
Aantal fte overkomende OA'ers	302	302
Extra OA'ers a.g.v. RT=WT	0	5
Extra OA'ers a.g.v. verlof- en feestdagen	3	3
Extra OA'ers a.g.v. vervallen inleenconstructie	7	7
Totaal fte OA'ers	312	317
Gemiddelde loonkosten OA'er ¹	59.700	59.700
Subtotaal loonkosten OA'ers	18.626.400	18.924.900
Aantal fte overkomende regiomanagers/teamleiders	7	7
Aantal fte overkomend planning en kwaliteit	11	11
Aantal fte overkomende ondersteunend personeel	10	10
Totaal overkomend personeel	28	28
Gemiddelde loonkosten overkomend personeel ²	87.000	87.000
Subtotaal loonkosten overkomend personeel	2.436.000	2.436.000
Extra regiomanagers/teamleiders	0	9
Gemiddelde loonkosten regiomanagers/teamleiders	107.700	107.700
Totaal extra regiomanagers/teamleiders	0	969.300
Extra ondersteunend personeel	10	10
Gemiddelde loonkosten ondersteunend personeel ³	85.500	85.500
Totaal extra ondersteunend personeel	855.000	855.000
Subtotaal loonkosten extra ondersteuning/regiom.	855.000	1.824.300
Totaal loonkosten	21.917.400	23.185.200

2. Overige personeelskosten in EUR en fte	Ondergrens	Bovengrens
Kleding- en materiaalkosten p/j		
Normbedrag kleding en materiaal per medewerker p/j	725	725
Aantal OA'ers (headcount)	344	349
Subtotaal kleding en materiaal	249.400	253.025
Opleidingskosten p/j		
Normkosten interne opleiding	1.250	1.250
Aantal medewerkers (headcount)	382	396
Externe opleidingskosten OA'ers bij SVO per klas	160.000	160.000
Aantal klassen	2	2
Subtotaal opleidingskosten	797.500	815.000
Kosten RVU		
Aantal medewerkers	4	4
RVU uitkering p/m	2.037	2.037
Subtotaal uitkeringen RVU p/j	97.800¹	97.800¹
Totale overige personeelskosten	1.144.700	1.165.825

3. Personeelskosten in EUR	Ondergrens	Bovengrens
1. Totaal loonkosten	21.917.400	23.185.200
2. Totaal overige personeelskosten	1.144.700	1.165.825
Totaal personeelskosten	23.062.100¹	24.351.000¹

1 Afgerond op honderdtallen

2 Ingeschaald op basis van huidig brutosalaris inclusief de in de begroting KDS 2023 verwachte loonstijging.

3 De gemiddelde loonkosten ondersteunend personeel zijn berekend op basis van de gemiddelde salariskosten van de ondersteunende afdelingen.

4.2 Huisvesting (1/1)

Beschrijving

De nieuwe huisvestingskosten omvatten de kosten die gemaakt worden voor de kantoorhuisvesting voor de overgaande werknemers van KDS, Stichting Merita en Kiwa CMR en de uitbreiding van management en ondersteuning.

Toelichting bij de impact

De OA'ers voeren op locatie werkzaamheden uit. Het uitgangspunt is dat de overgang van de OA'ers niet leidt tot een additionele huisvestingsbehoefte van de OA'ers bij de NVWA, omdat de OA'ers werkzaamheden op locatie uitvoeren en de bestaande huisvesting op de slachtoelocaties op orde is en in stand blijft. Daarbij bevindt de huisvesting zich in de slachthuizen. Deze wordt om niet ter beschikking gesteld.

Voor het management en ondersteunend personeel is het uitgangspunt gehanteerd dat zij wel een werkplek op een locatie van de NVWA nodig zullen hebben.

De totale huisvestingskosten bedragen aan de onderkant van de bandbreedte ca. EUR 208.900 en aan de bovenkant van de bandbreedte ca. EUR 225.100 per jaar.

In de volgende paragraaf zijn de onderbouwing van de berekening en de gekozen aannames verder toegelicht.

Onderbouwing en aannames

- Geen additionele werkplekken voor de OA'ers, ervan uitgaande dat de bestaande huisvesting op de slachtoelocaties kwalitatief en kwantitatief op orde is en in stand blijft de komende jaren.
- 0,2 werkplek per fte voor de regiomanagers/teamleiders, omdat zij voornamelijk sturing geven aan de teams op locatie. Bij de regiomanagers wordt in de bandbreedte een ondergrens gehanteerd van ca. 7 fte management bij continuering van de span of control van KDS en een bovengrens van ca. 16 fte management bij toepassing van de span of control van de NVWA. Dit leidt tot een verschil van 2 werkplekken. Dit betreft een NVWA-norm.

- 0,7 werkplek per fte voor ondersteunende functies (planning, kwaliteit en PIOFACH). Dit betreft een NVWA-norm.
- Kosten van EUR 9.042 per werkplek per jaar. Dit betreft een NVWA-norm.

Huisvestingskosten in EUR	Ondergrens	Bovengrens
Aantal regiomanagers/teamleiders	7	16
Gehanteerde norm werkplek / fte	0,2	0,2
Aantal werkplekken regiomanagers/teamleiders	1,4	3,2
Aantal ondersteunende medewerkers ¹	31	31
Gehanteerde norm werkplek / fte	0,7	0,7
Aantal werkplekken overige medewerkers	21,7	21,7
Gehanteerde kostennorm per werkplek	9.042	9.042
Totaal huisvestingskosten	208.900²	225.100²

1 31 fte is een optelling van overkomende planning en kwaliteitsmedewerkers en PIOFACH medewerkers (21 fte) en aanvullende PIOFACH capaciteit (10 fte).

2 Afgerond op honderdtallen.

4.3 ICT (1/2)

Beschrijving

De nieuwe ICT-kosten hebben betrekking op de kosten van (i) werkplek en applicatiebeheer, (ii) mobiele telefonie (smartphone) en (iii) ICT-investeringen en afschrijvingskosten die ontstaan als gevolg van de overgang.

Toelichting bij de impact

OA'ers hebben in de huidige werkwijze geen eigen ICT-werkplek bij de NVWA. OA'ers maken gebruik van de tablets¹ van de NVWA en een thin client-omgeving op sommige werklocaties. Met deze thin clients hebben OA'ers toegang tot (intranet)applicaties van KDS. De tablets gebruiken OA'ers om de applicatie (Android) voor monsternamen te kunnen toepassen. In de toekomstige situatie krijgen de OA'ers op individuele basis de beschikking over een mobiele telefoon (smartphone) en worden op de werklocaties van de OA'ers thin clients geplaatst. De OA'ers hebben via de mobiele telefoon, de tablets en de thin clients toegang tot NVWA-applicaties als mail, urenregistratie, de werkwijzer en het intranet. Om toegang te krijgen dienen zij wel te beschikken over een NVWA-account (CW Cloud) waar extra kosten aan verbonden zijn.

Voor de regiomanagers/teamleiders en het ondersteunend personeel wordt ervan uitgegaan dat zij een ICT-werkplek en een mobiele telefoon ter beschikking krijgen voor het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Er is sprake van eenmalige kosten voor het doorvoeren van aanpassingen in het bestaande ICT-landschap van de NVWA voor de integratie van de OA'ers. De kosten voor het aanpassen van het ICT-landschap worden aangemerkt als transitiekosten. Zie hiervoor vanaf pagina 32.

De totale ICT kosten bedragen aan de onderkant van de bandbreedte ca. EUR 1.696.600 en aan de bovenkant van de bandbreedte ca. EUR 1.762.200 per jaar.

In de volgende paragraaf zijn de onderbouwing van de berekening en de gekozen aannames verder toegelicht.

Onderbouwing en aannames

- **NVWA-account (digitale omgeving) OA'ers:** De OA'ers beschikken over een NVWA-account voor toegang tot hun mail, tijdsregistratie, het intranet en andere NVWA-applicaties. De normkosten voor een CW1-account bedragen EUR 3.126 per jaar. Het aantal OA'ers (headcount) bedraagt 344² in de ondergrens en 349² in de bovengrens, waardoor de kosten van een account geraamd zijn op EUR 1.075.344 in de ondergrens en EUR 1.090.974 in de bovengrens.
- **Werkplek en applicatiebeheer:** De regiomanagers/teamleiders en het ondersteunend personeel hebben een ICT-werkplek. In de berekening is een bandbreedte gehanteerd. In de ondergrens wordt gerekend met ca. 38 ICT-werkplekken. In de bovengrens wordt gerekend met ca. 47³ ICT-werkplekken. Het aantal regiomanagers/teamleiders dat afhankelijk is van de span of control vormt het verschil tussen beide. De normkosten voor een ICT-werkplek met applicatiebeheer bedragen EUR 3.607 conform afspraken met DICTU (de ICT-dienstverlener van de NVWA).
- **Thin clients:** Op de locaties waar nu vanuit KDS werkplekken op (slacht)locaties zijn gerealiseerd, wordt dat na de overgang door de NVWA gefaciliteerd. Het gaat om 17 werkplekken, de kosten per thin client bedragen EUR 393 per jaar (contract DICTU H.2.1.1.1).
- **Mobiele telefonie:** De OA'ers, regiomanagers/teamleider en ondersteunend personeel krijgen op individuele basis de beschikking over een mobiele telefoon. Dit volgt de werkwijze van de NVWA. Bij de raming van de kosten wordt uitgegaan van de normkosten van de NVWA; deze bedragen EUR 1.250 per medewerker. In de ondergrens wordt gerekend met ca. 382² mobiele telefoons; de kosten bedragen ca. EUR 477.500. In de bovengrens wordt gerekend met ca. 396³ mobiele telefoons; de kosten bedragen ca. EUR 495.000.

1. De kosten van de tablets zijn al onderdeel van de huidige begroting van de NVWA en zijn derhalve geen onderdeel van deze raming.
2. Het aantal medewerkers (headcount) is gebaseerd op het aantal OA'ers in dienst bij KDS/Merita plus de verwachte uitbreiding OA'ers om de huidige inzetbare capaciteit op peil te houden.
3. Het aantal medewerkers (headcount) is gebaseerd op management en ondersteuning die nodig zijn na overgang naar de NVWA.

4.3 ICT (2/2)

- **Investerings en afschrijvingskosten:** Er gaan geen systemen en applicaties over naar de NVWA. Het huidige IT-landschap wordt ingezet voor het ondersteunen van de dagelijkse werkzaamheden van de OA'ers. Het bestaande systeemlandschap (bijvoorbeeld HR-systeem, planningsysteem etc.) zal waar nodig worden aangepast voor de OA'ers. De kosten voor het aanpassen van het ICT-landschap zijn aangemerkt als transitiekosten.

ICT-kosten in EUR	Ondergrens	Bovengrens
NVWA CW1 account voor OA'ers		
Aantal OA'ers	344	349
Norm per CW1-account	3.126	3.126
Subtotaal NVWA-account voor OA'ers	1.075.344	1.090.974
ICT-werkplekken		
Aantal ICT-werkplekken	38	47
Norm per werkplek	3.607	3.607
Subtotaal ICT-werkplekken	137.066	169.529
Thin clients		
Aantal thin clients	17	17
Kosten per thin client	393	393
Subtotaal thin clients	6.681	6.681
Mobiele telefonie		
Aantal mobiele telefoons	382	396
Normkosten per mobiele telefoon	1.250	1.250
Subtotaal mobiele telefonie	477.500	495.000
Totaal ICT-kosten	1.696.600¹	1.762.200¹

1 Afgerond op honderdtallen.

4.4 Vervoer (1/2)

Beschrijving

De nieuwe vervoerskosten omvatten de kosten van dienstauto's, de kosten voor een ov-jaarkaart, en een bijzondere kilometervergoeding voor woon-werkverkeer conform de cao Rijk en het personeelsreglement LNV.

Toelichting bij de impact

Voor de berekening van de vervoerskosten is de huidige regeling van de NVWA gehanteerd (cao Rijk artikel 10.1 t/m 10.5). Aanvullend wordt er rekening gehouden met de huidige regelingen en afspraken ten aanzien van de dienstauto's die gelden bij KDS, Stichting Merita en Kiwa CMR.

De totale vervoerskosten bedragen aan de onderkant van de bandbreedte EUR 1,3 mln. en aan de bovenkant van de bandbreedte EUR 1,4 mln. per jaar.

In de volgende paragraaf zijn de onderbouwing van de berekening en de gekozen aannames verder toegelicht.

Onderbouwing en aannames

- **Dienstauto:** KDS hanteert een kilometercriterium van minimaal 20.000 zakelijke kilometers per jaar om in aanmerking te komen voor een dienstauto. Bij de NVWA is er een criterium van 18.600 zakelijke kilometers per jaar. Aan de hand van dit criterium hebben momenteel 51 medewerkers bij KDS recht op een dienstauto.¹ Omdat het criterium bij de NVWA lager ligt, wordt in de doorrekening het uitgangspunt gehanteerd dat deze 51 medewerkers de dienstauto behouden. Aanvullend zijn er op basis van het lagere criterium van de NVWA 31 extra medewerkers¹ die in aanmerking komen voor een dienstauto. De 82 dienstauto's zijn gehanteerd als de ondergrens in de doorrekening. In de bovengrens rekenen we met 9 extra dienstauto's, bedoeld voor de aanvullende teamleiders die naar verwachting ook voldoen aan het kilometercriterium. In totaal wordt rekening

gehouden met 91 dienstauto's als bovengrens. Voor het berekenen van de kosten is er gerekend met de normkosten van de NVWA per dienstauto per jaar (EUR 7.600) en normkosten per laadpunt per jaar (EUR 250). De kosten van 82 dienstauto's (ondergrens) bedragen EUR 643.700 en van 91 dienstauto's EUR 714.350 (bovengrens).

- **Ov-jaarkaart:** Medewerkers zonder dienstauto krijgen een ov-jaarkaart of kilometervergoeding. Het type vergoeding en de hoogte van de vergoeding zijn afhankelijk van een aantal criteria.² Als de werklocatie praktisch met het openbaar vervoer bereikbaar is, worden de volledige ov-kosten vergoed door middel van een ov-jaarkaart. Voor de berekening is het uitgangspunt gehanteerd dat de ca. 31 fte ondersteunende medewerkers gebruikmaken van de ov-jaarkaart, omdat zij werkzaam zullen zijn op locaties die goed bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. De kosten voor een ov-jaarkaart bij de NVWA bedragen gemiddeld EUR 1.300 per fte. Uitgaande van 31 fte ondersteunende medewerkers bedragen de kosten voor de ov-jaarkaart EUR 40.300.
- **Kilometervergoeding:** OA'ers die geen dienstauto tot hun beschikking krijgen maken gebruik van de kilometervergoeding, omdat slachthuizen niet praktisch bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. Slachthuizen liggen over het algemeen op meer afgelegen plekken en het openbaar vervoer rijdt vaak nog niet als de dienst van een OA'er begint. De hoogte van de kilometervergoeding is afhankelijk van de vraag of de werklocatie praktisch bereikbaar is met het openbaar vervoer.² Indien een locatie praktisch niet bereikbaar is bedraagt de vergoeding EUR 0,20 per kilometer³. Het aantal OA'ers dat gebruikmaakt van een kilometervergoeding is 237 (312 fte minus 75 OA'ers met een dienstauto)⁴ in de ondergrens en 242 OA'ers in de bovengrens. Het gemiddeld aantal kilometers per fte OA'er bedraagt 13.000.⁵ Dit leidt tot een totaal aantal kilometers per jaar van 3.081.000 in de ondergrens en 3.146.000 in de bovengrens. De totale kilometervergoeding bedraagt (op basis van EUR 0,20 per kilometer) EUR 616.200 in de ondergrens en EUR 629.200 in de bovengrens.

1 Het huidige aantal dienstauto's, aanvullende dienstauto's op basis van het kilometercriterium van de NVWA, en het aantal kilometers per medewerker is een opgave van KDS.

2 Cao Rijk artikel 10.1: Criteria zijn o.a. het aantal keer dat het ov per uur toegankelijk is, de loopafstand tussen de werklocatie en de dichtstbijzijnde halte, en de reistijd van woning naar werklocatie met het ov t.o.v. eigen vervoer.

3 De vergoeding per km ligt daarmee lager dan de huidige vergoeding bij KDS waar de vergoeding varieert tussen EUR 0,21 en EUR 0,37 per kilometer. 67% van de kilometers wordt tegen het tarief van EUR 0,21 vergoed. De hoogte van de vergoeding verschilt per medewerker en is afhankelijk van het aantal kilometers.

4 75 dienstauto's = 82 dienstauto's -/ 7 dienstauto's van de regiomanagers.

5 Het gemiddeld aantal kilometers per OA'er is gebaseerd op de gerealiseerde kilometers in 2022 bij KDS.

4.4 Vervoer (2/2)

Vervoerskosten in EUR	Ondergrens	Bovengrens
Dienstauto's		
Huidig aantal dienstauto's	51	51
Extra dienstauto's a.g.v. lager km-criterium	31	31
Extra dienstauto's voor uitbreiding regiomanagers	0	9
Totaalaantal dienstauto's	82	91
Normkosten per dienstauto	7.600	7.600
Normkosten per laadpaal	250	250
Totaal normkosten per auto	7.850	7.850
Subtotaal dienstauto's	643.700	714.350
Ov-jaarkaart		
Aantal medewerkers ov-jaarkaart	31	31
Gemiddelde kosten ov-jaarkaart	1.300	1.300
Subtotaal ov-jaarkaart	40.300	40.300
Kilometervergoeding		
Aantal OA'ers (fte) ¹	312	317
Aantal OA'ers met een dienstauto ²	75	75
Aantal OA'ers met een kilometervergoeding	237	242
Gemiddelde kilometers per OA'er	13.000	13.000
Totaal kilometers OA'ers	3.081.000	3.146.000
Reiskostenvergoeding per km	0,20	0,20
Subtotaal kilometervergoeding	616.200	629.200
Totale vervoerskosten³	1.300.200	1.383.900

1 312 OA'ers fte kilometervergoeding = 302 OA'ers voor overgang + 3 – 8 fte arbeidsvoorwaarden + 7 fte vervanging inleen constructie

2 75 dienstauto's = 82 dienstauto's -/- 7 dienstauto's van de regiomanagers.

3 Afgerond op honderdtallen.

4.5 Transitiekosten (1/3)

Beschrijving

Transitiekosten omvatten de eenmalige kosten voor het overgaan van medewerkers van KDS naar de NVWA. Dit betreffen:

- programmakosten om de transitie vorm te geven, te begeleiden, te implementeren en nazorg te verlenen;
- lopende contracten aangegaan door KDS en die bij overgang overgenomen worden en/of afgekocht moeten worden;
- eenmalige aanschaf van kleding en materiaal;
- kosten voor extra OA'ers die worden aangenomen en ingewerkt door KDS om het huidige dienstverleningsniveau te kunnen continueren en het capaciteitsverlies te compenseren;
- eenmalige ICT-kosten om systemen van de NVWA aan te passen om planning- en kwaliteitssystemen aan te passen;
- individuele gevallen van collectieve pensioenoverdracht;
- onvoorzien kosten.

Toelichting bij de impact

Op basis van de toezegging van de minister van LNV aan de Tweede Kamer is de aanname dat hierboven beschreven transitiekosten gedekt worden uit de begroting van LNV. Om een geruisloze transitie te waarborgen en om het verlies aan capaciteit te compenseren worden er al voor overgang additionele medewerkers geworven en ingewerkt door KDS. Het uitgangspunt is dat bij deze impactanalyse geen rekening wordt gehouden met kosten voor de latende organisatie anders dan de programmakosten samenhangend met de transitie en de afkoop van doorlopende contracten.

De transitiekosten bedragen aan de onderkant van de bandbreedte EUR 3,7 mln. en aan de bovenkant van de bandbreedte EUR 4,4 mln.

In de volgende paragrafen zijn de onderbouwing van de berekening en de gekozen aannames verder toegelicht.

Onderbouwing en aannames

- **Programmakosten:** De programmakosten hangen sterk samen met o.a. de duur van de transitie, de betrokkenheid van medewerkers, de ondernemingsraad, vakbonden en andere stakeholders. De veronderstelling is dat de transitie in totaal 12-24 maanden duurt. De kosten voor de ingehuurd programmamanagers en ondersteuning bij de NVWA voor het programma zijn EUR 400.000 - EUR 800.000. Voor de diverse zaken als korte inhuur, uitbestedingen communicatiemiddelen etc. wordt er een stelpost van NVWA gehanteerd (EUR 100.000). De programmakosten voor KDS en Stichting Merita bedragen EUR 1.218.000¹; dit is incl. retentievergoedingen om de continuïteit van de PM-keuring gedurende de overgang te borgen. De totale programmakosten zoals in beeld bedragen zodoende ca. EUR 1,7 mln. tot ca. EUR 2,1 mln.
- **Lopende contracten KDS:** Bij de lopende contracten aangegaan door KDS is het uitgangspunt dat het beëindigen van managementdiensten vanuit Kiwa CMR en inhuur Stichting Merita niet leiden tot transitiekosten. Bij contracten met einddatum 2023 wordt ervan uitgegaan dat deze niet leiden tot transitiekosten en beëindigd zijn voor overgang. Bij contracten met autoleasemaatschappijen is de aanname dat de contracten mee kunnen worden genomen naar de NVWA en niet tot extra kosten zullen leiden. Voor het contract met betrekking tot de pensioenuitvoering wordt ervan uitgegaan dat beëindiging van het contract niet tot extra kosten zal leiden, aangezien het contract minder dan een jaar loopt vanaf 1 januari 2024. In het geval van het contract met de kledingleverancier wordt voor de afkoop van het contract uitgegaan van de jaarlijkse kosten maal de resterende contractjaren. De kosten voor het beëindigen van de lopende contracten bedragen ca. EUR 1,0 mln.²

1. EUR 1.144.000 afkomstig uit begroting KDS bedraagt EUR 400.000 aan retentievergoedingen, EUR 150.000 aan advieskosten, EUR 95.000 aan bijeenkomsten en EUR 499.000 management fee voor KDS. Stichting Merita heeft EUR 74.000 kosten opgenomen voor HSKT-kosten.
2. Contracten met waarde < EUR 50.000 zijn niet meegenomen in de evaluatie.
3. Het aantal medewerkers (headcount) is gebaseerd op het aantal OA'ers in dienst bij KDS/Merita plus de verwachte uitbreiding om de inzetbare capaciteit op peil te houden.

4.5 Transitiekosten (2/3)

- **Eenmalige aanschaf kleding en materiaal:** Bij overgang naar de NVWA is voor de OA'ers nieuwe kleding met de logo's van NVWA benodigd. Bij de eenmalige kosten voor de aanschaf van kleding en materiaal worden de normen van de NVWA van EUR 725 per medewerker gehanteerd. Voor de OA'ers wordt de bandbreedte gehanteerd met een ondergrens van 344 OA'ers en een bovengrens van 349 OA'ers¹. De kosten voor kleding en materiaal bedragen in de ondergrens EUR 249.400 en in de bovengrens EUR 253.025.
- **Eenmalige werving, selectie, onboarding en opleiding OA'ers:** De kosten voor de extra OA'ers die worden geworven en ingewerkt door KDS om het huidige dienstverleningsniveau te waarborgen na overgang en het capaciteitsverlies te compenseren zijn gebaseerd op de huidige kosten van KDS voor opleiding, salaris en onboarding van EUR 40.000 per additionele OA'er. Voor de additionele OA'ers wordt een bandbreedte gehanteerd van ca. 10 fte tot 15 fte.¹ De kosten voor onboarding en opleiding bedragen in de ondergrens EUR 400.000 en in de bovengrens EUR 600.000.
- **Eenmalige ICT-kosten:** In de huidige manier van werken van de OA'er voert de OA'er een beperkt aantal administratieve handelingen uit. Dit gaat met name over activiteiten als het doorvoeren van gewerkte uren en het opgeven van beschikbaarheid. Daarnaast heeft de OA'er toegang tot de portal en systemen van de NVWA middels de tablet van de NVWA. De tablet is onderdeel van het Nationaal Plan Residuen van de NVWA. Administratieve weerslag vanuit het keuringsproces is onderdeel van het primaire keuringsproces van de dierenarts. De dierenarts voert de administratie uit in de systemen en applicaties van de NVWA. De aanname is dat er geen doorontwikkeling benodigd is voor de administratieve ondersteuning van het primaire proces, gezien de huidige werkwijze die veelal al leunt op de systemen en applicaties van de NVWA voor de administratieve afhandeling vanuit de NVWA.²
- De huidige generieke applicaties binnen de NVWA (denk aan intranet, SPIN, P-Direct, etc.) dienen ter ondersteuning van het planningsproces binnen de NVWA voor zowel direct personeel (denk aan dierenartsen) als indirect personeel (PIOFACH). De manier van plannen van dierenartsen is vergelijkbaar met de manier van plannen van OA'ers; beiden werken (mogelijk) met onregelmatige werktijden en op verschillende locaties. De verwachting is daarom dat er geen veranderingen in functionaliteiten noodzakelijk zijn. Het kan zijn dat er omstelkosten nodig zijn (denk aan het opvoeren van Officieel Assistent als functie en het doorontwikkelen van SPIN om in ploegendiensten gepland te kunnen worden). Raming van deze kosten vraagt een nadere analyse. Deze kosten zijn als PM-post opgenomen.
- De aanname is dat daar waar de stafonderdelen van de NVWA werkzaamheden verrichten om bijvoorbeeld KDS-medewerkers op te voeren in salaris- en HR-systemen, gebruikersaccounts aanmaken voor systemen als onderdeel van het normale werk wordt gerekend.
- **Pensioenoverdracht:** Uitgangspunt is dat er geen collectieve pensioenoverdracht plaatsvindt van de huidige pensioenuitvoerder naar ABP. Wel is het mogelijk dat medewerkers op individuele basis een overdracht aanvragen. De eventuele kosten van de overdracht zijn afhankelijk van het aantal medewerkers dat tot overdracht besluit en de specifieke kenmerken van de individuele medewerker. Het is pas mogelijk een inschatting te laten maken als bekend is welke medewerkers ervoor kiezen het pensioen over te brengen. Deze kosten zijn als PM-post opgenomen.
- **Onvoorzien.** Onvoorzien kosten zijn bijkomende kosten. Dit betreft het hoger uitvallen van de eerder vermelde kostencomponenten en kostencomponenten waarvan blijkt dat die ten onrechte niet zijn opgenomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan kosten voor overname contracten leaseauto's door de NVWA die zich wel kunnen voordoen, maar nu niet geraamd zijn. De veronderstelling is dat de onvoorzien kosten een additionele 10% bedragen van de transitiekosten.

1. Het aantal (additionele) fte OA'ers in ondergrens en bovengrens wordt toegelicht op pagina 17.

2. De OA'ers en de ondersteuning maken ook gebruik van de NVWA-brede systemen en infrastructuur. Deze kosten zijn al onderdeel van de huidige begroting van de NVWA en zijn derhalve geen onderdeel van deze raming.

4.5 Transitiekosten (3/3)

Transitiekosten in EUR	Ondergrens	Bovengrens
Programmakosten		
Totale programmakosten - NVWA	500.000	900.000
Totale programmakosten - KDS en Merita	1.218.000	1.218.000
Subtotaal programmakosten	1.718.000	2.118.000
Lopende contracten KDS		
Lopende contracten KDS1	1.024.000	1.024.000
Subtotaal lopende contracten KDS¹	1.024.000	1.024.000
Kleding en materiaal		
Normbedrag kleding en materiaal	725	725
Totaalaantal OA'ers	344	349
Subtotaal kleding en materiaal	249.400	253.025
Opleiding en onboarding		
Normbedrag opleiding/onboarding incl. salaris	40.000	40.000
Totaalaantal OA'ers	10	15
Subtotaal opleiding en onboarding	400.000	600.000
ICT-kosten		
Omstelkosten	PM	PM
Subtotaal ICT-kosten	PM	PM
Pensioenoverdracht		
Individuele gevallen collectieve pensioenoverdracht	PM	PM
Subtotaal pensioenoverdracht	PM	PM
Subtotaal transitiekosten	3.391.400	3.995.025
Onvoorzien 10% van de transitiekosten	339.140	399.503
Totale transitiekosten¹	3.731.000 + PM	4.395.000 + PM

¹ Afgerond op duizendtallen.

4.6 Kosten van KDS aan de NVWA

De kosten van KDS zijn gebaseerd op goedgekeurde begroting 2023 van KDS

De tarieven 2023 voor de inzet van KDS zijn gebaseerd op de goedgekeurde begroting 2023. Deze is hieronder op hoofdlijnen weergegeven.

Begroting KDS 2023	Bedragen EUR x 1.000
Opbrengsten	
Netto-omzet (keuringsuren)	23.782
Tariefskorting opbrengsten NVWA	-1.137
Opbrengst OA in opleiding	1.866
Project HSKT	1.144
Overige opbrengsten	696
Totaal opbrengsten	26.351
Kosten	
Kosten uitbesteed werk (voornamelijk Stichting Merita)	1.500
Lonen en salarissen	12.802
Sociale lasten	4.036
Afschrijvingen	6
Overige bedrijfskosten	9.144
Totaal kosten	27.488
Bedrijfsresultaat	-1.137

Toelichting op de opbrengsten:

De netto-omzet heeft betrekking op het aantal keuringsuren en de bijbehorende tarieven. De tariefskorting opbrengsten NVWA heeft betrekking op het positief resultaat van EUR 1.137.000 van KDS over 2021 dat volgens het contract met de NVWA moet worden ingezet in de eerstvolgende begroting als korting op de kwartiertarieven. De opbrengst van de OA in opleiding betreft de initiële opleiding van nieuwe OA'ers welke apart wordt gefinancierd, omdat deze niet retribueerbaar is. Het project HSKT betreft de financiering van kosten bij KDS als gevolg van het programma Herziening Stelsel Keuring en Toezicht. De overige opbrengsten bestaan o.a. uit opbrengsten BSE, Nationaal Plan, doorbelasting aan Stichting Merita en de uitleen van medewerkers.

Toelichting op de kosten:

De kosten uitbesteed werk hebben voornamelijk betrekking op kosten voor de inhuur van de medewerkers van Stichting Merita. De lonen, salarissen en sociale lasten hebben betrekking op de personeelskosten van de medewerkers die in dienst zijn bij KDS inclusief de OA'ers in opleiding. Tot slot hebben de overige bedrijfskosten betrekking op de reiskosten, overige personeelskosten, bureaustkosten en de management fee van EUR 4.670.000 die KDS betaalt aan Kiwa CMR.

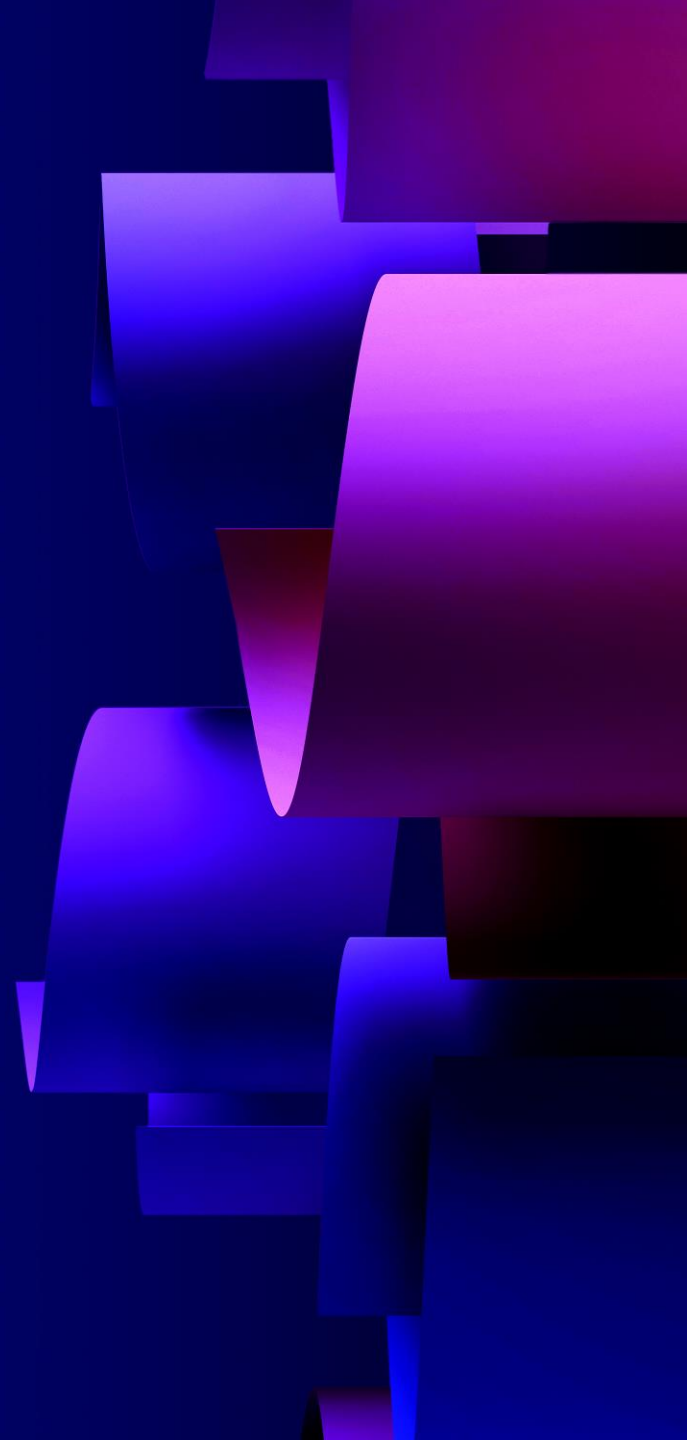
EUR 23,8 mln. is retribueerbaar én hangt direct samen met de PM-keuring

De getoonde netto-omzet van ca. EUR 23.782 betreft de kosten van de PM-keuring. De overige categorieën zijn uitgesloten van retributie.

KDS brengt op haar dienstverlening 21% btw van ca. EUR 5,2 mln. in rekening. De NVWA kan deze btw niet verrekenen. De btw komt momenteel voor rekening van LNV en wordt niet bij het bedrijfsleven in rekening gebracht. Bij de overgang van KDS naar de NVWA komen de kosten inclusief btw te vervallen. Dit heeft een effect voor LNV.

05

Retribueerbaarheid van de kosten en effect op de tarieven



Het kostprijsmodel van de NVWA is leidend geweest om het effect op de tarieven te bepalen.

Een retributie is een (bij wet) verplichte betaling aan de overheid voor de uitvoering van een wettelijke taak. De NVWA heft tarieven aan het bedrijfsleven voor verschillende activiteiten die de NVWA en KDS uitvoeren.

De basis voor de retributies voor de keuring van roodvlees ligt in de Europeesrechtelijke kaders in Verordening (EU) 2017/625 (hierna: OCR) vertaald in de regeling NVWA-tarieven. In de OCR staat onder andere beschreven welke officiële controles, andere officiële werkzaamheden en (handhavings)maatregelen uitgevoerd moeten worden en welke kosten daarbij verplicht worden doorberekend.

Omdat de PM-keuring onderdeel is van een officiële controle, zoals bedoeld in artikel 79 van de OCR, moeten de kosten van de PM-keuring worden geïnd bij het bedrijfsleven. Op basis van artikel 81 van de OCR betekent deze verplichting dat (niet limitatief) de kosten voor personeel (inclusief premies en sociale lasten), faciliteiten (waaronder huisvesting), materiaal en vervoer moeten worden doorbelast. Dit betekent dat de kosten, die zowel voor als na de overgang worden gemaakt, conform de interpretatie van de NVWA onder de regels van de retributie vallen. Uitzonderingen hierop zijn de initiële opleidingskosten op basis van artikel 81e van de OCR en de kosten voor de transitie van KDS naar de NVWA. Ten aanzien van laatstgenoemde heeft de minister van LNV toegezegd dat de kosten voor de transitie niet ten laste komen van het bedrijfsleven. De transitiekosten hebben daarmee geen effect op de tarieven.

Het kostprijsmodel van de NVWA doorloopt een aantal stappen om kosten toe te rekenen aan producten.

Voor het berekenen van de kosten per product en het berekenen van de (kostendekkende) tarieven gebruikt de NVWA een kostprijsmodel. In dit model worden alle kosten van de organisatie via tussenstappen toegerekend aan de producten van de NVWA. Dit leidt tot berekende tarieven die door de NVWA ter goedkeuring aan de ministers van LNV en VWS worden voorgelegd. De ministers van LNV en VWS stellen de tarieven vast.

Om de kosten per product te berekenen worden directe kosten (personeel en

afdelingskosten) toegerekend aan de producten. De indirecte en/of organisatiebrede kosten worden aan de hand van objectieve parameters toegerekend. De mate waarin de kosten worden opgenomen wordt bijvoorbeeld bepaald aan de hand van het aantal betrokken medewerkers, fte, of productieve uren.

Een tarief (waaronder de kwartiertarieven voor de slachtkoering) wordt bepaald door de totale begrote kosten per tariefsoort te delen door het totaal aantal verwachte benodigde eenheden (kwartieren) voor een periode.

In het kostprijsmodel is geborgd dat alleen de kosten die conform de OCR retribueerbaar zijn worden toegerekend aan de tarieven.¹

Het toevoegen van KDS aan de NVWA betekent dat, gegeven de verdelingsprincipes in het kostprijsmodel, een aantal van de indirecte bestaande kosten van de NVWA in het kostprijsmodel toegerekend worden aan de PM-keuringen.

Het opnemen van de PM-keuring van KDS, inclusief de benodigde personele inzet, heeft effect op het toerekenen van de (reeds bestaande) indirecte en/of organisatiebrede kosten binnen het kostprijsmodel van de NVWA. Het model rekent zodoende indirecte kosten die in de huidige situatie aan andere diensten van de NVWA worden toegerekend, conform de rekenregels van het kostprijsmodel, nu ook toe aan de PM-keuring. Als gevolg van de toerekening aan PM-kosten wordt de toerekening aan andere diensten lager. Dat geldt zowel voor diensten die via (externe) tarieven worden gedekt als voor de diensten die gedekt worden vanuit de ministeries van LNV en VWS.

Voor het verdelen van generieke (meer indirecte) kosten is arbeidscapaciteit een belangrijke verdeelsleutel in het model. Omdat de arbeidscapaciteit van KDS grofweg 10% van de NVWA-capaciteit betreft, heeft dit relatief majeure impact.² Zo zullen de ruim 300 fte OA'ers een deel van de indirecte kosten, zoals de kosten van het hoofdkantoor van de NVWA, toegerekend krijgen.

¹ De analyse gaat uit van het bestaande kostprijsmodel van de NVWA. Een analyse naar de toepassing van de OCR in het kostprijsmodel is geen onderdeel geweest van de impactanalyse. Zaken die in behandeling zijn bij College van Beroep voor het bedrijfsleven (CBb) zijn ook niet meegenomen in de analyse.

² De overgang vertegenwoordigt ca 300 fte op een totaal van ca 3.000 fte.

De verandering leidt tot een herverdeling van indirecte kosten en een verwachte stijging van de tarieven voor de PM-keuring.

Voor het toerekenen van de kosten aan de PM-keuring zijn doorrekeningen gemaakt op basis van het kostprijsmodel van de NVWA. Daarbij zijn de kostenallocaties ingericht in lijn met de allocaties die de NVWA hanteert voor de roodvleeskeuring;

- De kosten waarvoor bij de impactanalyse is vastgesteld dat hierop een effect optreedt (personeel, huisvesting, ICT en vervoer) zijn, conform de berekeningen zoals weergegeven in de tabel op pagina 22, toegevoegd aan het kostprijsmodel.
- Aanvullend zijn de arbeidscapaciteit van KDS, de geïdentificeerde indirecte afdelingen binnen de directie Keuren (kwaliteit en planning) en in de concern-overhead (Huisvesting en Facilitair, informatiemanagement, Personeel en Organisatie en Financiën en Control) toegevoegd aan het kostprijsmodel.
- Tot slot zijn, op basis van de begrote inzet van OA'ers (uit de begroting van KDS), de directe kosten van de OA'ers toegerekend aan de producten voor PM-keuring in het kostprijsmodel.

De tabellen in de volgende paragrafen laten dit effect zien.

Effect van de herverdeling van kosten op het tarief van PM-keuring

Allereerst zijn in de tabel aan de rechterzijde de kosten opgenomen die het kostprijsmodel van de NVWA toerekent aan het product PM-keuring. De toerekening bedraagt ca. EUR 13 mln. De toerekening in het kostprijsmodel omvat de voorgaande berekende kosten (voor indirect personeel, huisvesting, ICT en vervoer) en andere indirecte kosten.

Om vast te stellen welke kosten aanvullend, aan de al in de impactanalyse bepaalde kosten voor personeel, huisvesting, ICT en vervoer door het kostprijsmodel worden toegerekend, zijn deze kosten in mindering gebracht op de totale toerekening in het kostprijsmodel. Dit leidt tot een verwacht totaal herverdelingseffect van EUR 6,2 mln. tot EUR 8,4 mln. voor de PM-keuring. Het totale effect op het tarief van de PM-keuring is berekend door het berekende effect op de begroting van de NVWA (zie tabel op pagina 22) op te tellen bij de herverdeelde kosten.

- 1 Bij de ondergrens worden kosten voor huisvesting, ICT, vervoer en indirecte capaciteit uitgesloten van de toerekening in het kostprijsmodel, omdat deze al zijn berekend. Bij de correctie voor de bovengrens worden een deel van de ICT-kosten en een deel van het indirecte personeel niet uitgesloten, omdat deze mogelijk aanvullend zijn op de berekende kosten. Zodoende is de correctie daarom beperkter en is een bovengrens opgenomen in de tabel.
- 2 Zie ook pagina 35. Betreft netto-omzet (keuringsuren) -/- tariefskorting opbrengsten NVWA = EUR 22,7 mln. = EUR 23 mln. (afgerond).
- 3 De impact op de werkprocessen op de slachtlocaties, zoals kwalitatief omschreven in hoofdstuk 2, is in dit onderzoek niet gekwantificeerd. Zodoende is de raming exclusief een efficiency-effect (+/-).

Totaal herverdeelde kosten EUR x 1 mln.	Ondergrens	Bovengrens
Toerekening kosten o.b.v. kostprijsmodel.	13,0	13,3
Correctie toerekening voor berekende kosten ¹	-/- 6,8	-/- 4,9
Totaal verwachte herverdeelde kosten	6,2	8,4
Netto financieel effect overgang NVWA	0,6	2,1
Indicatief effect op tarief PM-keuring	6,8	10,5

De retributies PM keuring in roodvleesslachthuizen door KDS zijn op dit moment ca. EUR 23 mln.² Het totale effect op de tarieven PM wordt geraamd op ca EUR 6,8 mln. tot EUR 10,5 mln. Dit is een verschil van ca. 30% tot 46% ten opzichte van de huidige retributies van de PM keuring.³

Er is een kostenverhogend effect op de tarieven van roodvlees van ca. EUR 6,3 mln. tot EUR 10,0 mln.

Effect voor roodvleessector

De toerekening van al bestaande indirecte kosten in het kostprijsmodel leidt tot een lagere toedeling van kosten naar andere producten van de NVWA. Voor de roodvleessector betekent de herverdeling dat de toerekening voor de (bestaande) roodvleesproducten in het kostprijsmodel ca. EUR 0,5 mln. lager wordt.

Indicatief effect op tarieven roodvlees-producten EUR x 1 mln.	Ondergrens	Bovengrens
Toerekening kosten o.b.v. kostprijsmodel.	13,0	13,3
Correctie toerekening voor berekende kosten ¹	-/- 6,8	-/- 4,9
Lagere toerekening indirecte kosten roodvlees	-/- 0,5	-/- 0,5
Totaal verwachte herverdeelde kosten	5,7	7,9
Netto financieel effect overgang NVWA	0,6	2,1
Indicatief effect op tarieven roodvlees	6,3	10,0

De totale retributies roodvleesslachthuizen zijn op dit moment ca. EUR 49 mln.¹ Het totale effect op de tarieven roodvlees wordt geraamd op ca. EUR 6,3 mln. tot EUR 10,0 mln. Dit is een verschil van ca. 13% tot 20 % t.o.v. de totale retributies roodvleesslachthuizen.²

Het effect in relatie tot de omzet

De totale omzet van de roodvleessector in Nederland is ca. EUR 10,4 miljard.³ De toename in kosten van de roodvleessector van EUR 6,3 mln. tot EUR 10,0 mln. bedraagt zodoende tussen de 0,06% en 0,10% van de omzet.

De berekende effecten t.a.v. de tarieven geven een eerste beeld gebaseerd op het kostprijsmodel en de toerekenregels hierbinnen.

De kosten worden vanaf het moment van overgang gemaakt, met uitzondering van de transitiekosten, die al ter voorbereiding van de overgang worden gemaakt. Een precieze impactberekening op de tarieven vraagt een gedegen integrale begroting van de nieuw ingerichte NVWA en doorrekening hiervan in het kostprijsmodel.

De getoonde berekeningen zijn een eerste raming van de toegerekende kosten. Het laat zien dat de gehanteerde toerekenregels een verschuiving van bestaande kosten van de NVWA naar de PM-keuring veroorzaken.

Tegelijkertijd vraagt in algemene zin een dergelijke organisatieaanpassing een nadere analyse op de precieze inpassing van de PM-keuring in het kostprijsmodel. Om de definitieve impact op de berekende tarieven te bepalen is het van belang om de precieze effecten van de overgang in beeld te hebben, zoals bijvoorbeeld de precieze plaatsing van de OA'ers in de NVWA-organisatie. Gezien de huidige stand van de uitwerking is niet precies vast te stellen welke kosten in het model moeten worden doorgerekend naar de PM-keuring. Met name voor de toerekening van de indirecte kosten geldt dat ontwikkelingen bij andere NVWA-producten van invloed kunnen zijn op de precieze toerekening van indirecte kosten. Dit maakt dat het berekenen van een tarief voor een specifieke dienst altijd in de context van de hele NVWA moet worden beschouwd. Bovendien is het van belang om voor de indirecte kosten nader vast te stellen of de door de NVWA gehanteerde toerekenregels voor andere roodvlees-producten inhoudelijk een exact juist beeld geven van de kosten met betrekking tot de PM-keuringen. Een dergelijke analyse op inpassing in het bestaande kostprijsmodel is geen onderdeel geweest van de impactanalyse.

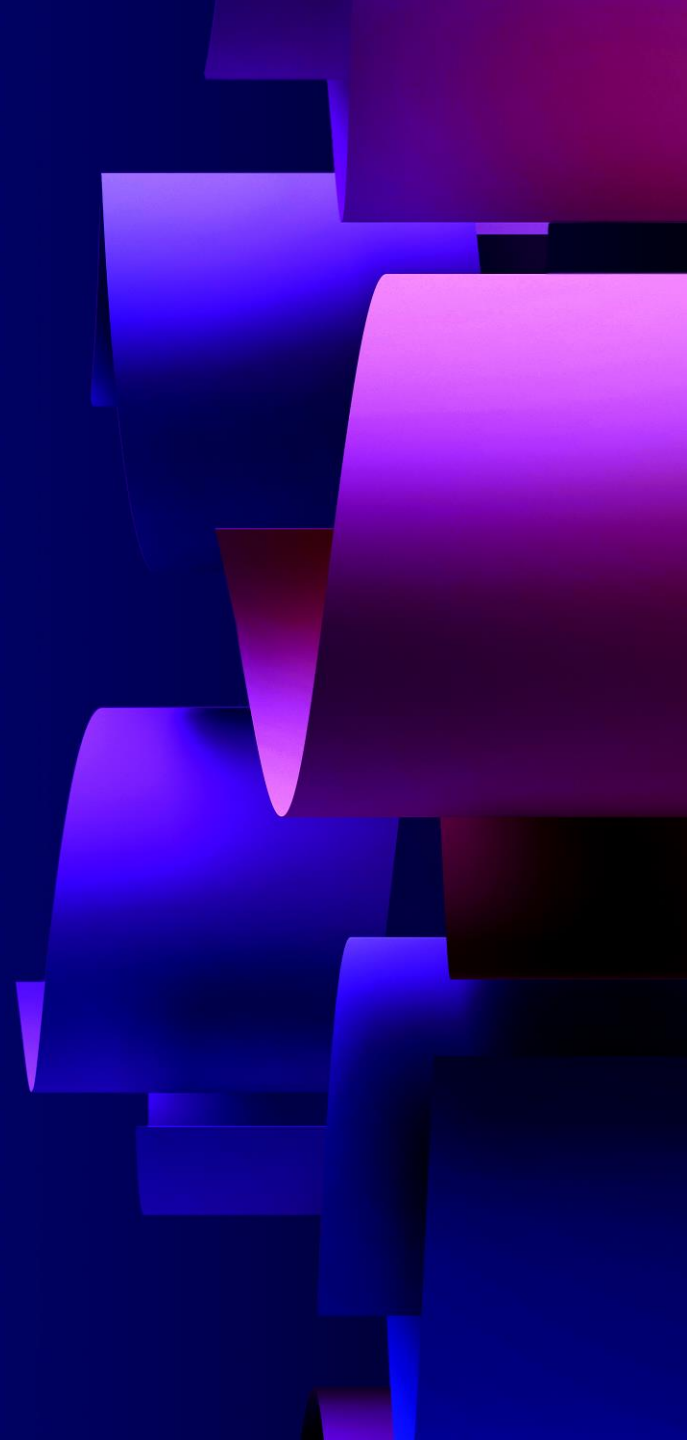
1 Dit betreft de raming retributies voor het bedrijfsleven in roodvleesslachthuizen 2023 van KDS en de NVWA. Laatstgenoemde is inclusief de retributie Nationaal Plan Residuen en inclusief laboratoriumonderzoek, exclusief retributies erkenning-verlening en -onderhoud en exclusief de retributies voor exportkeuringen. Bedrag is exclusief de bijdrage van LNV voor niet-kostendekkende tarieven (demping).

2 De impact op de werkprocessen op de slachtlocaties, zoals kwalitatief omschreven in hoofdstuk 2, is in dit onderzoek niet gekwantificeerd. Zodoende is de raming exclusief een efficiency-effect (+/-).

3 <https://www.cov.nl/sector-in-cijfers> Betreft omzet in 2020. Website geraadpleegd op 31/3/2023.

06

Aandachtspunten en ontwikkelingen



Aandachtspunten en ontwikkelingen voor de overgang.

De voorliggende impactanalyse is gebaseerd op bestaande en door de betrokken partijen aangeleverde documentatie en data, waarbij de impactanalyse parallel aan het programma HSKT is uitgevoerd.

In de komende periode werkt het programma verder aan de doorontwikkeling van het stelsel van keuren en toezicht. Dit leidt er ook toe dat beelden uit voorliggende impactanalyse verder zullen worden aangescherpt. Zo worden keuzes ten aanzien van de organisatie-inrichting en werkprocessen nader uitgewerkt en zullen ramingen op arbeidsvoorwaarden scherper worden en ook onderdeel van gesprekken met de bonden.

De komende periode zal ertoe leiden dat richting de overgang de impact duidelijker wordt voor betrokkenen, waarbij ontwikkelingen van invloed kunnen zijn op getoonde uitkomsten van voorliggende analyse.

De impact is het voornaamste voor het personeel dat overkomt.

Het aantal medewerkers dat in de praktijk ervoor kiest om over te komen en de arbeidsvoorwaarden die daarbij gaan gelden, zijn met name afhankelijk van definitief te maken keuzes in het transitieproces en in het proces met de bonden.

Het uitgangspunt in de impactanalyse is dat de geïdentificeerde medewerkers overkomen. Voor medewerkers die een fundamentele verandering ondergaan bestaat het risico dat de verandering aanleiding geeft tot weerstand, uitval of vertrek. Het is van belang dat er bij het begeleiden van de transitie aandacht is voor het verschil in cultuur en in samenwerking tussen KDS en de NVWA. Daarbij dient de overgang voldoende te worden voorbereid en begeleid.

De impactanalyse bevat ramingen. Andere keuzes ten aanzien van de inschaling en de toepasbaarheid van de arbeidsvoorwaarden, zoals RT=WT, kunnen majeure impact op de kosten, de beschikbaarheid en de continuïteit hebben. Ook zijn kosten voor pensioenoverdracht als PM opgenomen, omdat de eventuele kosten van de overdracht afhankelijk zijn van het aantal medewerkers dat tot overdracht besluit en de specifieke kenmerken van de individuele medewerker.

¹ Zie ook hoofdstuk 5

De continuïteit van de keuring is afhankelijk van de beschikbare capaciteit.

De overgang heeft personele consequenties. Voorliggende impactanalyse raamt ca. 10 tot 15 fte aanvullende capaciteit om de beschikbare capaciteit OA'ers op niveau te houden en beschrijft dat, uitgaande van eenzelfde niveau van PM-keuringen, het op termijn andersoortig inzetten van OA'ers tot gevolg heeft dat er meer OA'ers benodigd zijn. Tegelijkertijd geven betrokkenen aan dat de arbeidsmarkt uitdagend is. Aanvullend is er op dit moment sprake van openstaande vacatureruimte bij KDS met een wervingsbehoefte van 25 aan te trekken OA'ers en 2 regiomanagers.

Tijdige en planmatige werving, zoals ook opgenomen in voorliggende impactanalyse, is nodig om het risico te mitigeren dat de benodigde capaciteit niet tijdig beschikbaar en opgeleid is. Verder is het van belang dat de overkomende en nieuw te werven medewerkers tijdig de faciliteiten die benodigd zijn tot hun beschikking hebben, denk aan bedrijfskleding, ICT-werkplekken, dienstauto e.d. Zodoende hebben andere uitkomsten ten aanzien van te werven capaciteit ook impact op de met de genoemde faciliteiten gemoeide kosten

De financiële impact is verschillend voor diverse betrokkenen.

Het kabinet streeft ernaar te werken met kostendekkende tarieven voor het bedrijfsleven. Dit streven ligt mogelijk gevoelig, nu de impactanalyse laat zien dat financiële effecten verschillend zijn voor diverse betrokkenen. Zo nemen kosten voor de overheid als gevolg van de overgang af. Dit komt met name door de toerekenen van NVWA-kosten aan de PM-keuring (en gedeeltelijk niet meer aan door de overheid gedekte diensten). Tegelijkertijd nemen de kosten voor de roodvleesslachthuizen toe als gevolg van de toenemende kosten bij de NVWA en het toerekenen van reeds bestaande NVWA-kosten aan de PM-keuring. Dit laatste hangt grotendeels samen met de gehanteerde kostentoe rekeningsregels in het kostprijsmodel.¹

De exacte hoogte van de tarieven wordt besloten door de ministers van LNV en VWS, nadat de berekende tarieven door de NVWA ter goedkeuring zijn voorgelegd. Om tot deze (definitieve) berekening te komen is het van belang om de precieze effecten van de overgang, ook gezien vanuit het kostprijsmodel, in beeld te hebben. Voorliggende impactanalyse biedt hiervoor een stevig eerste beeld. Het verdient aanbeveling om de komende periode het beeld van de te hanteren tarieven aan te scherpen.

Bijlage



Sommige of alle hier beschreven diensten zijn mogelijk niet toegestaan voor KPMG-controlecliënten en hun verbonden of verwante entiteiten.

© 2023 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

De naam KPMG en het logo zijn geregistreerde merken die onder licentie worden gebruikt door de zelfstandige ondernemingen die lid zijn van de wereldwijde KPMG organisatie.

Document Classification: KPMG Confidential