



cutting through complexity™

Efficiencyonderzoeken NVWA

Rapportage Spoor 3: *Businesscase* *Reistijd – Werktijd*

1 april 2016



	Pagina
1. Achtergrond	2
2. Methodiek & aanpak	5
3. Beschrijving scenario's	9
4. Uitkomsten kwantificering	11
5. Haalbaarheid	15
6. Conclusie	17
Bijlage I – Detailaannames	20
Bijlage II – Overzicht van gesprekspartners	24
Bijlage III – Overzicht van gebruikte documentatie	25

1. Achtergrond

Aanleiding

In de brief 'Financieel Kader NVWA' aan de Tweede Kamer van 30 november 2015 is door de staatssecretaris van Economische Zaken aangekondigd de efficiency van de NVWA door te lichten en het opdrachtenpakket te herijken.

Hiertoe is het zaak om op korte termijn door te laten lichten welke efficiencyverbeteringen nog kunnen worden gerealiseerd en in welk tempo de besparingen, zoals opgenomen in het Plan van Aanpak, kunnen worden geëffectueerd. Dit moet voorzien in inzicht in het structurele kostenniveau van de NVWA.

In het Plan van Aanpak NVWA is afgesproken om inefficiënties in de interne bedrijfsvoering van de NVWA weg te nemen om hiermee kosten te besparen. Deze kostenbesparingen zijn voorzien op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en bij de beheerkosten van de ICT. Vanwege moeizame onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden en technologische ontwikkelingen is er behoefte aan een herziene, realistische raming voor de 'reistijd – werktijd'-regelingen en het ICT-beheer.

Tegelijkertijd zijn de afgelopen twee jaar in het kader van het Plan van Aanpak nieuwe procesontwerpen voor het gehele primaire proces van de NVWA opgesteld. Daarnaast zijn de voorbereidingen in volle gang om de (basis-)ICT-voorzieningen te vervangen en te moderniseren en ligt er een conceptontwerp voor een nieuwe procesgeoriënteerde organisatie-inrichting. Er zijn aanwijzingen dat als gevolg van de door het programma 'Blik op de NVWA 2017' ontworpen procesharmonisatie, nieuwe informatievoorziening en ICT in de nieuwe organisatiestructuur alternatieve efficiencyverbeteringen zijn te behalen. Er bestaat echter geen onderbouwde inschatting van de omvang hiervan of van de tijd en de omstelkosten die benodigd zijn om deze efficiencyverbeteringen te kunnen behalen.

Opdracht aan KPMG

KPMG is gevraagd de efficiency van de NVWA door te lichten op een drietal punten:

1. Procesharmonisatie en verbeterde informatievoorziening
2. ICT-beheerkosten
3. Reistijd – werktijd

We hebben ons onderzoek onderverdeeld in drie deelsporen, corresponderend met bovenstaande punten. De drie deelsporen leveren ieder een zelfstandig leesbare eindrapportage op waarin de resultaten van het eigen spoor worden weergegeven. Om zorg te dragen voor een adequate beantwoording van de vragen worden de

uitkomsten van de drie sporen integraal beschouwd: het efficiëncypotentieel bestaat uit de som van de drie delen. De integrale uitkomsten nemen we op in een oplegger, waarin de uitkomsten per spoor met elkaar in verband worden gebracht in termen van kosten, baten en alternatieve efficiëncymogelijkheden.

Het onderzoek heeft nadrukkelijk het doel de mogelijke efficiencyverbeteringen in kaart te brengen en – waar mogelijk – te kwantificeren en heeft daarmee niet het karakter van een kostprijsonderzoek, een integrale businesscase van het verbeterprogramma of een onderzoek naar de financiering van de NVWA en/of DICTU.

Vraagstelling

Deze rapportage spitst zich toe op spoor 3 van de opdracht aan KPMG. Het gaat hierbij om het kwantificeren van het efficiëncypotentieel met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde reistijd – werktijd. Dit valt grofweg uiteen in:

1. het kwantificeren van de huidige kosten die het gevolg zijn van de arbeidsvoorwaarde reistijd – werktijd voor de ambulante medewerkers;
2. het kwantificeren van de effecten van drie alternatieve scenario's voor de huidige regeling reistijd – werktijd;
3. het kwalificeren van de haalbaarheid van deze drie scenario's.

Reikwijdte

Het onderzoek voor spoor 3 richt zich op de gevolgen van de 'reistijd – werktijd'-regeling. Dit onderzoek staat niet op zichzelf. Zo is begin 2015 een rapport opgesteld door het Adviesbureau Public Partners, dat op verzoek van NVWA als uitgangspunt dient. Het adviesrapport kwam tot de conclusie dat drie scenario's het meest kansrijk zijn ten aanzien van verbetering van de doelmatigheid:

1. Werken met een forfaitaire reistijd.
2. Herdefiniëren ambulante functies, op basis van de plek van tewerkstelling.
3. Combinatie van herdefiniëren van ambulante functies en het werken met een forfaitaire reistijd.

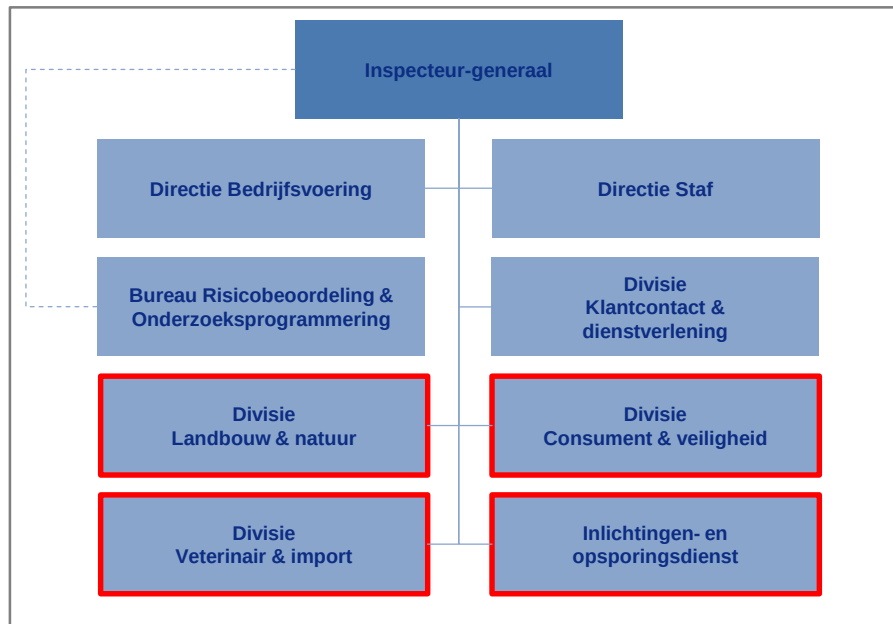
1. Achtergrond

Het eerder uitgevoerde onderzoek heeft zich voornamelijk gericht op het verkennen van scenario's voor verbetering van de doelmatigheid. Het onderzoek van KPMG heeft zich gericht op het kwantificeren van het efficiëncypotentieel van de drie scenario's die als meest kansrijk worden gezien. Volledigheidshalve merken we op dat een ander scenario, te weten werken conform het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) niet is meegenomen in dit onderzoek.

Dit onderzoek richt zich specifiek op de (reistijd van de) ambulante medewerkers die binnen de NVWA werkzaam zijn. Deze ambulante medewerkers zijn werkzaam binnen de divisies Consument & Veiligheid (C&V), Veterinair & Import (V&I), Landbouw & Natuur (L&N) en de Inlichtingen- en Opsporingsdienst (IOD). Zie ook bijgevoegd organogram van de NVWA.

Opbouw

De methodiek en aanpak van het onderzoek wordt in hoofdstuk 2 beschreven. Hoofdstuk 3 bevat een beschrijving van de huidige situatie en de drie meest kansrijke scenario's. Hoofdstuk 4 geeft gestructureerd inzicht in de omvang van de reistijd en het efficiëncypotentieel van de huidige situatie en de drie scenario's. De haalbaarheid van deze uitkomsten wordt beschreven in hoofdstuk 5. Tot slot, wordt in hoofdstuk 6 een overzicht gegeven van de belangrijkste conclusies.



Organogram: divisies waarin ambulante medewerkers werkzaam zijn.

2. Methodiek & aanpak

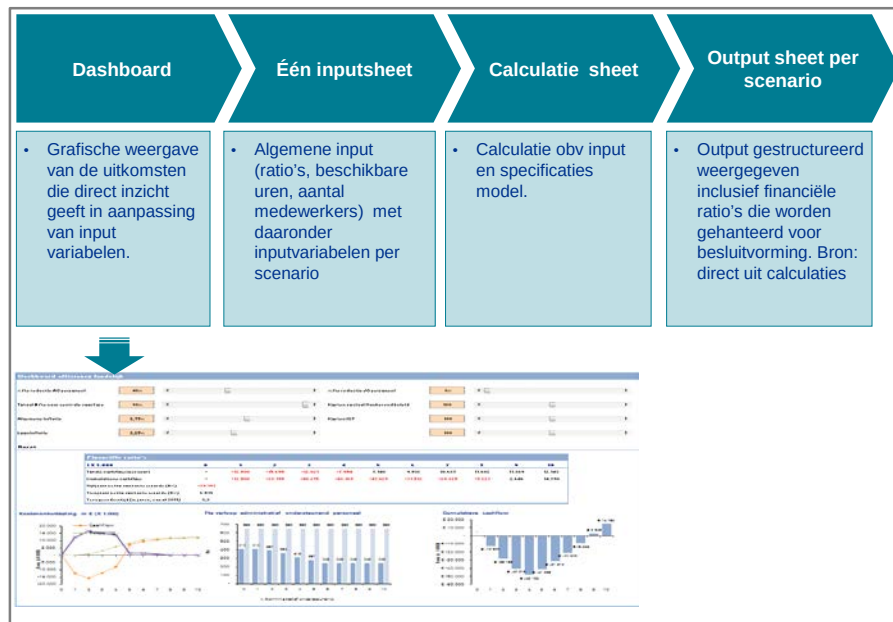
Methodiek

De keuze voor de gehanteerde methodiek is gelegen in de context waarbinnen de opdracht moest worden uitgevoerd:

- De NVWA is een fusieorganisatie waarbij binnen de rechtsvoorgangers op verschillende wijzen is omgegaan met het aspect reistijd – werktijd. Ten tijde van de fusie is een aantal functies als ambulant aangemerkt. Destijds is ervoor gekozen dat voor alle ambulante medewerkers geldt dat reistijd als werktijd wordt beschouwd.
- Voorgaande maakt dat het dossier reistijd – werktijd al een aantal jaren speelt. Binnen de NVWA is reeds eerder onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om wijzigingen in deze regeling aan te brengen.
- De beantwoording van de (politieke) vragen dient binnen een zeer kort tijdsbestek plaats te vinden. Dit betekent een zeer korte doorlooptijd voor het onderzoek, waarbij een eerste inzicht in resultaten na zes weken is gewenst.

De geschetste context heeft geleid tot een methodiek, waarbij:

- een 'due diligence stijl' aanpak is toegepast; waar gelet op de korte doorlooptijd (aantal weken) de kwantificering zo veel mogelijk wordt gebaseerd op reeds aanwezige gegevens uit eerder onderzoek naar arbeidsvoorwaarden;
- de analyse is gedaan op basis van de reeds bij de NVWA aanwezige data en informatie. Deze data is verzameld, vervolgens gevalideerd (eventueel correcties toegepast) en aangevuld. Waar nodig en mogelijk is samen met experts (afdelingshoofden en teamleiders) van de NVWA gewerkt aan betrouwbare en herkenbare ramingen en aannames ten aanzien van het reisgedrag;
- een bewezen businesscasemethodiek is gehanteerd, waarmee de kwantificering wordt opgebouwd uit de juiste ingrediënten, betrouwbare data en reële en herleidbare aannames;
- dynamische modellering is toegepast, waardoor wijzigingen in aannames makkelijk aan te passen zijn en het model direct inzicht geeft in de uitkomsten hiervan. Dit is onder andere gedaan door een dashboard toe te voegen met daarop de belangrijkste variabelen;
- alleen die effecten worden gekwantificeerd die met harde data en/of met redelijke aannames van betrokken specialisten binnen de NVWA kunnen worden onderbouwd. Effecten waar dat niet mogelijk is, worden kwalitatief beschreven.



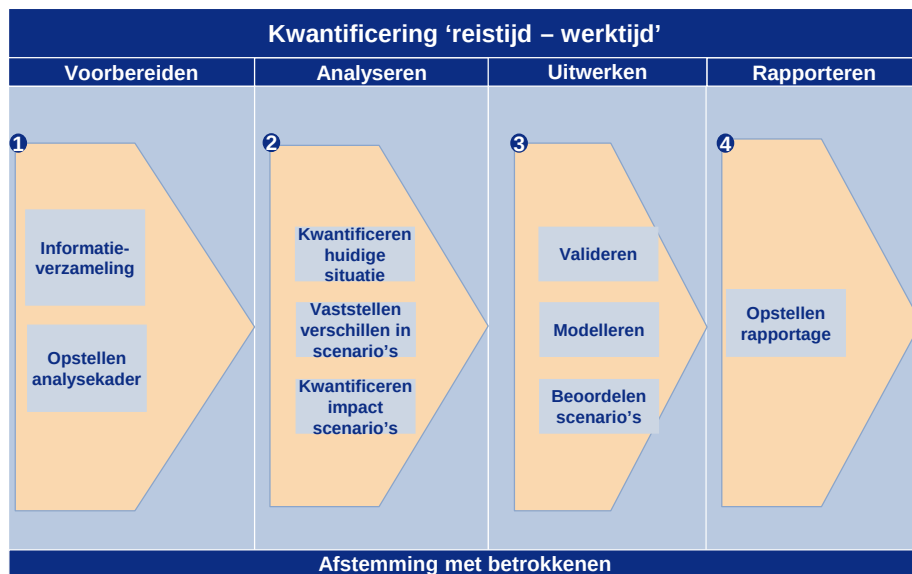
Businesscasemethodiek: dynamische modellering van beschikbare gegevens.

Aanpak in vier stappen

Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode tussen 4 januari 2016 en 29 maart 2016. In deze periode is intensief samengewerkt en gevalideerd met betrokkenen van de NVWA en de begeleidingsgroep. Om de scenario's te kwantificeren zijn vier stappen gezet. Deze stappen zijn:

- Voorbereiden
- Analyseren
- Uitwerken
- Rapporteren

Onderstaande figuur geeft een overzicht van deze stappen en hun onderlinge afhankelijkheid. Hierna volgt een nadere duiding van de bijbehorende activiteiten die binnen deze stappen zijn uitgevoerd.



Voorbereiden

Informatieverzameling

Om te komen tot een gedegen en onderbouwde kwantificering van de effecten van 'reistijd – werktijd' was het van belang om zicht te krijgen op de feitelijke reistijden van de ambulante medewerkers in de huidige situatie. Wanneer in dit rapport wordt gesproken over reistijden, dan wordt bedoeld op de reistijden aan de randen van de dag. Dit betreft de reistijd:

- aan het begin van de dag van het woonadres naar de eerste plek van tewerkstelling (kantoor of externe locatie);
- aan het einde van de dag van de laatste plek van tewerkstelling (kantoor of externe locatie) naar het woonadres.

Het doel van de informatieverzameling was om een betrouwbaar en herkenbaar beeld te krijgen van het gemiddelde reisgedrag van de ambulante medewerkers per afdeling in de huidige situatie. De focus ligt hierbij op het gemiddelde reisgedrag per team en niet op het reisgedrag per individuele medewerker. In dit onderzoek is waar mogelijk gebruikgemaakt van door werknemers geregistreerde informatie. Bij de start van het onderzoek was de verwachting dat deze informatie beschikbaar zou zijn via interne registratiesystemen:

- De 'black boxes' in de auto's van de ambulante medewerkers. De black box is een volgsysteem dat het gebruik van de auto registreert. Dit volgsysteem registreert de ritten die de auto maakt en bevat dus inzicht in de werkelijke reistijden van ritten die medewerkers maken. Binnen de kaders van dit onderzoek bleek het, omwille van de privacy, niet mogelijk om gebruik te maken van deze gegevens.
- Het urenregistratiesysteem (SPIN), waarin medewerkers hun uren registreren. In praktijk blijkt dat binnen de NVWA verschillen bestaan tussen teams in de wijze waarop zij hun reistijd al dan niet registreren in SPIN. Deze verschillen zijn historisch gegroeid en houden direct verband met de mate waarin werk retribueerbaar is. Voor de medewerkers binnen C&V en V&I vormt deze informatie het vertrekpunt. Voor de medewerkers van L&N en IOD is dit niet mogelijk.

Op basis van de beschikbaarheid van informatie over de reistijden hebben aanvullend interviews plaatsgevonden met betrokken afdelingshoofden en waar nodig met teamleiders binnen de verschillende divisies (zie bijlage II voor een overzicht van de gesprekspartners). De gevoerde gesprekken hadden tot doel om:

- Voor de divisies C&V en V&I de betrouwbaarheid van de beschikbare reistijdinformatie te valideren en het reisgedrag in de huidige situatie in kaart te brengen.

- Voor de divisies L&N en IOD inzicht te krijgen in de gemiddelde reistijd van medewerkers en het bijbehorende reisgedrag in de huidige situatie.

Middels deze activiteiten is het mogelijk gebleken om voor de ambulante medewerkers van de verschillende divisies inzicht te krijgen in het reisgedrag in de huidige situatie.

Opstellen analysekader

Om de haalbaarheid van de onderzochte scenario's te kwalificeren is een analysekader opgesteld. De haalbaarheid is reeds onderzocht in het eerder uitgevoerde onderzoek, waarbij de verschillende scenario's zijn verkend. De inzichten hieruit hebben het vertrekpunt gevormd in dit onderzoek. In aanvulling daarop is in dit onderzoek in de gesprekken het draagvlak voor genoemde scenario's getoetst en is stilgestaan bij randvoorwaarden met het oog op de implementatie van de betreffende scenario's.

Analyseren en uitwerken

Bij het analyseren van de verkregen informatie lag de focus voornamelijk op het reisgedrag in de huidige situatie. De nadruk hierbij lag op de betrouwbaarheid van het reisgedrag van de ambulante medewerkers. In deze stappen is de verkregen informatie verwerkt in een dynamisch rekenmodel. Op deze wijze was het mogelijk om aan de hand van de personeelskosten de kosten voor de reistijd in de verschillende scenario's te monetariseren. Hiervoor is uitgegaan van de loonsom en niet van de tarieven uit PDC. Deze tarieven bevatten, naast de loonkosten voor de betreffende medewerkers, ook een opslag voor overheadkosten en geeft daarmee geen inzicht in de kosten die de NVWA maakt als gevolg van de arbeidsvoorwaarde. De loonsom geeft dit inzicht wel. Het verschil in de kosten tussen de scenario's en de huidige situatie geeft inzicht in het efficiëncypotentieel dat voortvloeit uit de arbeidsvoorwaarde reistijd – werktijd.

Rapporteren

Tijdens deze stap zijn de resultaten uit het onderzoek beschreven in een conceptrapportage. Deze conceptrapportage is afgestemd met de begeleidingscommissie en de resultaten zijn besproken met de hoofdinspecteurs van de NVWA. De reacties uit deze gremia zijn verwerkt in de eindrapportage en besproken met de opdrachtgever.

3. Beschrijving scenario's

3. Beschrijving scenario's

Beschrijving scenario's

Dit onderzoek heeft zich toegespitst op het kwantificeren van de impact van de 'reistijd – werktijd'-regeling in verschillende scenario's. Naast het inzichtelijk maken van de omvang van de reistijd in de huidige situatie betreft dit de drie volgende scenario's:

1. de introductie van een forfaitaire reistijd;
2. het herdefiniëren van ambulante functies;
3. combinatie van herdefiniëren van ambulante functies en forfaitaire reistijd.

Hieronder volgt een nadere beschrijving van de huidige situatie en de drie alternatieve scenario's. De beschrijvingen van deze scenario's zijn gebaseerd op de beschrijving van Adviesbureau Public Partners.

Huidige situatie

In de huidige situatie kent de NVWA 1.198 medewerkers die als ambulant zijn aangemerkt conform bijlage bij de Overeenkomst arbeidsvoorwaarden. In de praktijk valt op dat de mate waarin deze medewerkers ambulant aan het werk zijn verschilt per team en sterk samenhangt met de wijze waarop het werk is georganiseerd. Voor de ambulante medewerkers geldt dat hun woonplaats tevens hun standplaats is. Dit heeft tot gevolg dat elke werkgerelateerde reis die zij maken geclassificeerd wordt als een dienstreis waarvan alle reistijd als werktijd wordt aangemerkt. Binnen de NVWA wordt aan ambulante medewerkers (op basis van afspraken met de vakbonden) tevens een bedrijfsauto ter beschikking gesteld en hebben zij recht op diverse vergoedingen conform de Reisregeling Binnenland. Dit betreft onder meer een brutolunchvergoeding van EUR 14,62 per dag en een brutodagcomponent van EUR 4,66 per dag.

Scenario 1: Forfaitaire reistijd

In dit scenario geldt dat maximaal de eerste 30 minuten reistijd met betrekking tot de inspectielocatie (zowel van als naar huis) eigen tijd zijn. Indien de reis meer tijd vergt, is het meerdere werktijd. De aannahme bij dit scenario is dat ambulante medewerkers tijd nodig hebben om op hun werklocatie te komen en dat deze tijd, net als bij niet-ambulante medewerkers, eigen tijd is. Omdat veelal op verschillende locaties gewerkt wordt (dat geldt bij de één meer dan bij de ander), is er een norm gekozen voor welk deel van de reistijd van huis naar de eerste werklocatie en van de laatste werklocatie terug naar huis als eigen tijd wordt aangemerkt.

Scenario 2: Herdefiniëring ambulante functie

Bij het herdefiniëren van de ambulante functie gaat het om het scherper definiëren van wat ambulant is. Uitgangspunt in dit scenario is dat ambulantie in belangrijke mate wordt bepaald door de mate van variëteit in de plaats van tewerkstelling (werklocatie). Ambulante medewerkers zijn veelal werkzaam op meerdere werklocaties. Een gedeelte van de ambulante medewerkers is echter vanwege de aard van de werkzaamheden met name werkzaam op één of twee vaste werklocaties. Dit zijn medewerkers die ten minste 16 uur per week werkzaam zijn op één vaste werklocatie en daarnaast actief zijn op verschillende andere werklocaties.

Voor deze groep medewerkers geldt dat de plaats van tewerkstelling de locatie wordt waar met name gewerkt wordt. De reis van en naar deze vaste werklocatie is geen dienstreis, maar woon-werkverkeer. Dienstreizen zijn reizen naar de andere wisselende werklocaties.

Scenario 3: Combinatie van herdefiniëren van ambulante functies en forfaitaire reistijd

Tot slot vormt het derde scenario een combinatie van scenario 1 en 2. Voor de medewerkers die ten minste 16 uur per week werkzaam zijn op één vaste werklocatie houdt dit in dat reistijd naar de vaste werklocatie wordt aangemerkt als woon-werkverkeer en de reistijd op de andere dagen naar de verschillende andere werklocaties valt onder de forfaitaire reistijd van tweemaal 30 minuten per dag. Voor de groep ambulante medewerkers zonder een vaste werklocatie geldt net als in scenario 1 de forfaitaire reistijd van maximaal een uur per dag.

4. Uitkomsten kwantificering

4. Uitkomsten kwantificering

Uitgangspunten kwantificering

Om de resultaten van het kwantificeren van de scenario's te duiden is het van belang om zicht te hebben op de wijze waarop deze tot stand zijn gekomen. Door het gedeeltelijk ontbreken van gegevens voor verschillende afdelingen zijn in overleg met de NVWA een aantal uitgangspunten vastgesteld. De belangrijkste uitgangspunten (zie bijlage I voor een volledig overzicht) zijn dat:

- de reistijden enkel betrekking hebben op de reistijd aan het begin en het einde van de werkdag van huis naar de werklocatie en visa versa voor de reguliere werkzaamheden, waarbij de effecten van piketdiensten op de reistijd buiten beschouwing zijn gelaten;
- de reistijden uit het urenregistratiesysteem SPIN betrekking hebben op het jaar 2015;
- de informatie over het gemiddelde reisgedrag van medewerkers in de huidige situatie is gevalideerd met afdelingshoofden en teamleiders en wordt door hen herkend.
- voltijdmedewerkers 1.375 productieve uren per jaar maken en gemiddeld 40 werkweken hebben;
- medewerkers die minder dan vier werkdagen hebben alle werkdagen reizen. Van medewerkers die vier dagen per week werken is het uitgangspunt dat 50% een thuiswerkdag heeft. Medewerkers die vijf dagen per week werken hebben allemaal een thuiswerkdag. Op de overige dagen vinden reisebewegingen plaats. Deze uitgangspunten zijn van toepassing, tenzij de informatie van de afdelingshoofden en teamleiders hiervan afwijkt;
- de kwantificering is gebaseerd op de loonkosten die de NVWA maakt voor haar eigen medewerkers (aldus besloten in overleg met de NVWA);
- de gehanteerde loonkosten zijn gebaseerd op de informatie zoals de NVWA die voor 2016 gebruikt in haar begrotings- en budgetteringscyclus.

Verschillen zichtbaar in omvang kosten reistijd per scenario

De in dit onderzoek verkregen informatie over het reisgedrag in de huidige situatie maakt duidelijk dat de 1.198 ambulante medewerkers (inclusief in- en uitstroom van medewerkers in 2015) van de NVWA samen ongeveer 229.500 uur per jaar aan het reizen zijn. Bij een productiviteit van 1.375 uur per voltijdmedewerker komt dit overeen met de inzet van ongeveer 167 fte. De kosten hiervan bedragen circa EUR 12,1 miljoen per jaar.

Ten opzichte van de huidige 'reistijd – werktijd'-regeling leidt het introduceren van een forfaitaire reistijd, het herdefiniëren van de ambulante functies en een combinatie hiervan tot een verlaging van de kosten voor de NVWA. Het introduceren van een forfaitaire reistijd van één uur per reisdag voor alle ambulante medewerkers heeft een efficiëncypotentieel van ongeveer EUR 8,3 miljoen per jaar.

Het herdefiniëren van de ambulante functies heeft met name effect op medewerkers in de divisies V&I en IOD. Een deel van de medewerkers in deze divisies reist in de huidige situatie gemiddeld twee dagen in de week of meer naar eenzelfde werklocatie. Dit gaat gepaard met een efficiëncypotentieel van ongeveer EUR 2,2 miljoen per jaar.

Het combineren van de forfaitaire reistijd en het herdefiniëren van de ambulante functies heeft het grootste efficiëncypotentieel (ongeveer EUR 8,9 miljoen per jaar).

Onderstaande tabel geeft een overzichtelijke vergelijking van de kwantificering van de scenario's. Hierna volgt een nadere duiding van de resultaten per scenario. Om de zuivere resultaten vanuit de analyse te tonen is in de tabellen niet gecorrigeerd voor afrondingsverschillen.

Kwantificering huidige situatie en scenario's				
	Reistijd (in mln. euro's)	Efficiëncypotentieel* (in mln. euro's)	Reistijd (in fte)	Efficiëncypotentieel* (in fte)
Huidige situatie	12,1	0,0	167	0
Scenario 1	3,8	8,3	52	115
Scenario 2	9,9	2,2	138	29
Scenario 3	3,2	8,9	44	123

* Efficiëncypotentieel ten opzichte van huidige situatie

Kwantificering huidige situatie

De 1.198 ambulante medewerkers zijn op de 87 medewerkers (7% van totaal aantal medewerkers) bij IOD na vrijwel evenredig verdeeld over de divisies V&I (372 medewerkers, 31%), L&N (363 medewerkers, 30%) en C&V (376 medewerkers, 32%). Uit dit onderzoek komt naar voren dat het aantal reisen in de huidige situatie nagenoeg in eenzelfde verhouding is verdeeld over de divisies V&I (76.600 reisen, 33% van totaal aantal reisen), L&N (63.600 reisen, 28%) en C&V (77.500 reisen, 34%). Medewerkers van IOD maken gezamenlijk ongeveer 12.000 reisen (5%). Rekening houdend met de inschaling van de medewerkers in de verschillende divisies, komen de 229.500 reisen overeen met een bedrag van EUR 12,1 miljoen aan loonkosten.

Huidige situatie				
	Reistijd (in mln. euro's)	Efficiëncypotentieel* (in mln. euro's)	Reistijd (in fte)	Efficiëncypotentieel* (in fte)
V&I	4,4	0,0	56	0
L&N	3,1	0,0	46	0
C&V	3,9	0,0	56	0
IOD	0,7	0,0	9	0
Totaal	12,1	0,0	167	0

* Efficiëncypotentieel ten opzichte van huidige situatie

4. Uitkomsten kwantificering

Kwantificering scenario 1: Forfaitaire reistijd

Binnen dit scenario krijgen alle ambulante medewerkers te maken met een forfaitaire reistijd van maximaal één uur per dag. Dit heeft tot gevolg dat dit uur van de reistijd niet langer als werktijd wordt aangemerkt, maar als 'woon-werk'-tijd en daarmee voor eigen rekening van de medewerkers komt.

Aangezien de gemiddelde reistijd van de ambulante medewerkers ongeveer een uur is, heeft dit scenario een nagenoeg gelijk effect voor de medewerkers binnen de verschillende divisies. Het totale efficiencypotentieel (EUR 8,3 miljoen) in dit scenario kent dan ook een nagenoeg gelijke verdeling over de divisies als de kosten in de huidige situatie. Het efficiencypotentieel van dit scenario komt overeen met ongeveer 70% van de kosten die in de huidige situatie met de 'reistijd – werktijd'-regeling zijn gemoeid.

Scenario 1: Forfaitaire reistijd				
	Reistijd (in mln. euro's)	Efficiencypotentieel* (in mln. euro's)	Reistijd (in fte)	Efficiencypotentieel* (in fte)
V&I	1,5	2,9	20	36
L&N	0,8	2,3	11	35
C&V	1,4	2,5	20	36
IOD	0,1	0,6	1	8
Totaal	3,8	8,3	52	115

* Efficiencypotentieel ten opzichte van huidige situatie

Kwantificering scenario 2: Herdefiniëren ambulante functies

Bij het herdefiniëren van de ambulante functies is samen met de afdelingshoofden en teamleiders in kaart gebracht welk deel van de medewerkers binnen de betreffende afdeling of het betreffende team gemiddeld twee dagen of meer vanaf een vaste locatie werkt. Voor de dagen dat een medewerker werkzaam is op een vaste locatie geldt dat alle reistijd wordt gezien als eigen tijd. In praktijk blijkt dat een deel van de medewerkers binnen

Scenario 2: Herdefiniëring ambulante functies				
	Reistijd (in mln. euro's)	Efficiencypotentieel* (in mln. euro's)	Reistijd (in fte)	Efficiencypotentieel* (in fte)
V&I	2,7	1,7	33	23
L&N	3,1	0,0	46	0
C&V	3,7	0,2	54	2
IOD	0,4	0,3	5	4
Totaal	9,9	2,2	138	29

* Efficiencypotentieel ten opzichte van huidige situatie

V&I, C&V en IOD op een vaste locatie werkt. Deze ambulante medewerkers blijken voor dit gedeelte van hun tijd te werken vanaf een slachthuis, in de haven van Rotterdam, op Schiphol, op kantoor of bij bedrijven die allemaal in hetzelfde postcodegebied liggen. De aard van het werk binnen de divisie L&N maakt dat medewerkers hier niet structureel voor gemiddeld twee dagen of meer op eenzelfde locatie aan het werk zijn.

Het grootste deel van de medewerkers op wie dit scenario effect heeft is werkzaam binnen de divisie V&I. Dit verklaart dan ook dat het efficiencypotentieel bij deze divisie het grootst is (EUR 1,7 miljoen per jaar), gevolgd door het potentieel bij IOD (EUR 0,3 miljoen per jaar) en bij C&V (EUR 0,2 miljoen per jaar). Het totale efficiencypotentieel van EUR 2,2 miljoen is ongeveer 20% van de kosten die in de huidige situatie met de 'reistijd – werktijd'-regeling zijn gemoeid.

Kwantificering scenario 3: Combinatie van herdefiniëren van ambulante functies en forfaitaire reistijd

Het combineren van beide voorgaande scenario's heeft gevolgen voor alle ambulante medewerkers. Medewerkers kunnen hierbij te maken krijgen met het gegeven dat ze voor het deel van hun tijd dat ze naar een vaste locatie reizen in hun eigen tijd reizen en voor het overige deel van de tijd te maken hebben met een forfaitaire reistijd.

Het voorgaande maakt dat het totale efficiencypotentieel EUR 8,9 miljoen bedraagt, oftewel ongeveer 124 fte, wat neerkomt op ongeveer 75% van de kosten voor de reistijd in de huidige situatie. Een vergelijking tussen de divisies laat zien dat ongeveer 40% (EUR 3,5 miljoen per jaar) van dit efficiencypotentieel bij de divisie V&I zit. Dit is het gevolg van het feit dat het herdefiniëren van de ambulante functies op deze divisie een relatief groot effect heeft.

Scenario 3: Combinatie forfaitaire reistijd en herdefiniëring ambulante functies				
	Reistijd (in mln. euro's)	Efficiencypotentieel* (in mln. euro's)	Reistijd (in fte)	Efficiencypotentieel* (in fte)
V&I	0,9	3,5	11	45
L&N	0,8	2,3	11	35
C&V	1,4	2,5	20	36
IOD	0,1	0,6	1	8
Totaal	3,2	8,9	43	124

* Efficiencypotentieel ten opzichte van huidige situatie

Gevoeligheidsanalyse

Om de hiervoor beschreven resultaten van de kwantificering nader te duiden is een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd. Deze gevoeligheidsanalyse geeft inzicht in het effect van wijzigingen in de belangrijkste uitgangspunten en aannames die ten grondslag liggen aan de berekeningen. Hieronder beschrijven we het effect van wijzigingen in het aantal werkweken, het gemiddeld aantal reisdagen per medewerker en het effect van hogere inschaling.

Werkweken

In de berekening is uitgegaan van het gegeven dat medewerkers van de NVWA gemiddeld 40 werkweken per jaar kennen. Het verhogen (of verlagen) van het aantal werkweken met één werkweek zorgt voor een stijging (daling) van de kosten in de huidige situatie van EUR 154 duizend per jaar. Als gevolg hiervan neemt het besparingspotentieel toe (af) bij het introduceren van een forfaitaire reistijd met EUR 106 duizend per jaar, bij het herdefiniëren van de ambulante functies met EUR 50 duizend per jaar en bij het gecombineerde scenario met EUR 120 duizend per jaar.

Reisdagen

Binnen de NVWA kennen voltijdmedewerkers een werkweek van 36 uur. Het is hierbij voor medewerkers mogelijk om dit aantal uren over vier of over vijf dagen te verspreiden. Ook medewerkers die parttime werken kennen verschillende vormen van hun werkrooster. Het verspreiden van de werkuren over meerdere dagen in de week kan gevolgen hebben voor het aantal reisdagen. Voor medewerkers die vier werkdagen (ongeveer 360 medewerkers) hebben is het uitgangspunt dat 50% van deze medewerkers vier dagen reist en de andere 50% drie dagen reist in verband met een thuiswerkdag. Op het moment dat 75% van deze medewerkers een dag thuiswerkt zorgt dit voor een afname van de reiskosten in de huidige situatie met ongeveer EUR 22 duizend. Het efficiëncypotentieel neemt hierdoor in het scenario van de forfaitaire reistijd en in het combinatiescenario met EUR 12 duizend af. In het scenario van het herdefiniëren van de ambulante functies heeft dit geen effect op het efficiëncypotentieel.

Inschaling

Uit de gesprekken met de NVWA kwam naar voren dat, met name als gevolg van fusies en herplaatsingen, een deel van de medewerkers een hoger salaris krijgt dan past binnen de formele schaal. Dit heeft mogelijk effect op de omvang van de werkelijke loonkosten per medewerker. In de huidige berekeningen is uitgegaan van de loonkosten behorend bij de maximale trede binnen de schaal. Uit afstemming met de NVWA blijkt dit het meest realistische scenario, aangezien veel medewerkers in het maximum van hun schaal zitten.

Indien de loonkosten 10% hoger zouden liggen dan waar nu in de berekening rekening mee is gehouden, zorgt dit voor een stijging van de kosten in de huidige situatie met EUR 1,2 miljoen. Dit heeft tevens tot gevolg dat de omvang van het efficiëncypotentieel toeneemt met respectievelijk EUR 829 duizend bij de introductie van een forfaitaire reistijd, EUR 217 duizend bij het herdefiniëren van de ambulante functies en met EUR 889 duizend in het gecombineerde scenario.

Overige aandachtspunten

Bij het kwantificeren van de kosten van de verschillende scenario's vormen de personele kosten van de eigen medewerkers het uitgangspunt. Naast de personele kosten zijn mogelijk een aantal andere aspecten nog van invloed op de hoogte van het efficiëncypotentieel.

- Conform de 'Reisregeling binnenland' maken ambulante medewerkers aanspraak op een lunchvergoeding en/of dagcomponent. Het herdefiniëren van ambulante functies heeft naar verwachting ook gevolgen voor de mate waarin medewerkers aanspraak maken op deze regeling. Als de betreffende medewerkers voor iedere dag aanspraak maken op de maximale lunchvergoeding, dan is sprake van een mogelijk aanvullend besparingspotentieel bij het herdefiniëren van de ambulante functies van EUR 455 duizend.
- Ambulante medewerkers (op een enkele uitzondering na) maken binnen de NVWA verplicht gebruik van een auto die de NVWA ter beschikking stelt. Dit onderzoek heeft niet tot doel gehad om het bezit en gebruik van deze auto's te onderzoeken.
- Een mogelijk efficiëncypotentieel kan op verschillende manieren worden ingezet. Een van de mogelijkheden is om de inhuur van derden in het primaire proces terug te brengen door daar de 'eigen' ambulante medewerkers in te zetten. Gelet op het doorgaans hogere tarief van externe medewerkers kan het efficiëncypotentieel hoger zijn dan nu is geraamd.
- Zoals in de gevoeligheidsanalyse opgenomen, bestaat het beeld dat een deel van de medewerkers mogelijk meer salaris ontvangt dan passend is bij hun schaal. Dit heeft tot gevolg dat de kosten in de huidige situatie hoger zijn dan nu geraamd, met als gevolg dat ook het efficiëncypotentieel mogelijk groter is dan nu is verwacht.

Als gevolg van keuzes op deze aspecten kan het daadwerkelijke efficiëncypotentieel hoger uitvallen dan nu is geraamd. De mate waarin er aanvullend efficiëncypotentieel op deze onderdelen aanwezig is en kan worden gerealiseerd hangt af van de keuzes die de NVWA maakt op deze terreinen.

5. Haalbaarheid

Algemeen

Voorgaande hoofdstukken geven een indicatie van de kosten die gemoeid zijn met de huidige regeling voor reistijd – werktijd en het efficiencypotentieel dat de drie scenario's kunnen opleveren. In de afgelopen jaren heeft de NVWA eerder geprobeerd om wijzigingen aan te brengen in de regeling voor reistijd – werktijd. Dit heeft tot op heden nog niet tot het gewenste resultaat geleid. Om deze reden is ook de haalbaarheid van de scenario's van belang. Bij de haalbaarheid maken we onderscheid naar:

- de haalbaarheid van de introductie van een alternatief scenario;
- de haalbaarheid van het efficiencypotentieel na introductie van één van de scenario's.

Het vervolg van dit hoofdstuk gaat nader in op beide aspecten, waarbij ten aanzien van het eerste aspect voornamelijk wordt gekeken naar mogelijke stappen die de NVWA kan zetten om één van de scenario's te introduceren.

Haalbaarheid introductie alternatief

De haalbaarheid van de introductie van een van de scenario's is vorig jaar reeds onderzocht. Uit dit onderzoek komt naar voren dat het introduceren van een forfaitaire reistijd (al dan niet gecombineerd met het herdefiniëren van ambulante functies) de grootste haalbaarheid kent. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het herdefiniëren van een aantal ambulante functies zorgt voor een ongelijke behandeling van verschillende groepen medewerkers. Een ander belangrijk aandachtspunt is dat ieder scenario arbeidsvoorwaardelijke consequenties heeft, waarvoor overeenstemming in het departementaal georganiseerd overleg (DGO) nodig is. In het DGO spreekt de werkgever met de werknemers (vertegenwoordigd door de vakbonden). Hierbij is het van belang dat partijen op een constructieve wijze met elkaar het gesprek aangaan. Om dit gesprek te ondersteunen is het van belang dat de NVWA nadenkt over de wijze waarop ze één van de scenario's zou willen invoeren.

Uit de afstemming met de NVWA komt naar voren dat momenteel de mogelijkheden voor het herdefiniëren van de ambulante functies binnen de divisie IOD en de afdeling Import van V&I worden onderzocht. Dit zou betekenen dat de NVWA een deel van de herdefiniëring van de ambulante functies reeds aan het invoeren is. Bij de implementatie van één van de scenario's, al dan niet in combinatie, bestaan verschillende implementatiemogelijkheden:

- Directe introductie van de nieuwe regeling vanaf een vooraf vastgestelde datum. Dit betekent dat voor de betrokken ambulante medewerkers vanaf die datum niet langer automatisch geldt dat reistijd tevens werktijd is.
- Introductie van het voorkeursscenario waarbij sprake is van een overgangsregeling

gedurende een vastgestelde periode (bijvoorbeeld drie tot vijf jaar). Deze wijze van implementeren komt overeen met de ervaringen uit het recente verleden bij Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) en de Belastingdienst. De NVWA kan lering trekken uit de ervaringen bij deze organisaties. Bij een overgangsregeling kan gedacht worden aan:

- Voor de vastgestelde periode wordt de reistijd nog volledig als werktijd beschouwd. Na afloop van deze periode geldt de reistijd niet langer volledig als werktijd.
- De reistijd wordt vanaf de implementatiedatum niet langer volledig als werktijd beschouwd. In de overgangsperiode geldt een (afnemende) compensatieregeling.
- Vanaf een vastgestelde datum is voor nieuwe medewerkers niet langer de bestaande regeling voor reistijd – werktijd van toepassing. Deze variant zorgt voor ongelijkheid onder de medewerkers, in dit geval tussen de huidige en de nieuwe medewerkers.

In alle scenario's behoeft een mogelijke rechtsongelijkheid tussen ambulante en niet-ambulante medewerkers aandacht; dit kan de haalbaarheid beïnvloeden.

Haalbaarheid efficiencypotentieel

Indien de NVWA succesvol is in het doorvoeren van één van de alternatieve scenario's, is het mogelijk om het hiervoor geïdentificeerde efficiencypotentieel te realiseren. Er zijn echter een aantal factoren die impact kunnen hebben op het daadwerkelijk realiseren van het volledig geïdentificeerde efficiencypotentieel.

Als gevolg van het verbeterplan worden op dit moment de primaire processen binnen de NVWA opnieuw ingericht. Ook de wijze waarop de NVWA roostert, is aan verandering onderhevig. Een andere wijze van planning kan tot gevolg hebben dat het reisgedrag van ambulante medewerkers verandert. Zo is door verschillende afdelingshoofden en teamleiders aangegeven dat zij weten dat een deel van de ambulante medewerkers tijdens de spits reist en als gevolg van files een langere reistijd heeft. Het vermijden van files kan tot gevolg hebben dat de gemiddelde reistijd afneemt en hiermee dus mogelijk ook het besparingspotentieel. Dit heeft voornamelijk impact als hierdoor de gemiddelde reistijd per medewerker onder de forfaitaire grens van één uur per dag komt.

Tevens is genoemd dat medewerkers in de huidige situatie mogelijk hun reistijd overschatten. Uitsluitel hierover kan alleen worden verkregen door gebruikmaking van de black box-gegevens van de dienstauto's. Vanuit verschillende divisies van de NVWA wordt verwacht dat medewerkers hun werkpatroon bewust of onbewust zullen aanpassen als de 'reistijd – werktijd'-regeling wijzigt. Dit heeft gevolgen voor het realiseren van het besparingspotentieel. Vanuit de afdeling IOD is aangegeven dat zij verwachten dat bij wijziging van de regels waarbij de reistijd voor woon-werkverkeer voor eigen rekening komt op de andere dagen alle reistijd als werktijd zal worden geschreven. De IOD heeft dit geraamd op gemiddeld minimaal een half uur per dag.

6. Conclusie

Conclusie

Dit onderzoek heeft zich gericht op het kwantificeren van het efficiëncypotentieel met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde reistijd – werktijd. Naast het kwantificeren van de impact van de 'reistijd – werktijd'-regeling in de huidige situatie, zijn de effecten van drie alternatieve scenario's onderzocht. Dit betreft de volgende scenario's:

1. de introductie van een forfaitaire reistijd;
2. het herdefiniëren van ambulante functies;
3. combinatie van herdefiniëren van ambulante functies en forfaitaire reistijd.

Bij scenario 1 is het eerste uur reistijd per dag voor rekening van de medewerker. In scenario 2 is de reistijd op dagen van en naar een vaste werklocatie voor rekening van de medewerker. Wanneer een medewerker minimaal 16 uur per week op één locatie werkt, wordt deze locatie aangemerkt als vaste werklocatie. Scenario 3 combineert de twee eerder beschreven scenario's. De reistijd naar een vaste locatie is volledig voor rekening van de medewerker en voor de reistijd naar een wisselende werklocatie geldt de forfaitaire regeling van de scenario 1.

Bij het kwantificeren van de 'reistijd – werktijd'-regeling is waar mogelijk gebruikgemaakt van de reistijdgegevens afkomstig uit het tijdregistratiesysteem SPIN. Indien deze gegevens niet beschikbaar of niet betrouwbaar waren, is in overleg met afdelingshoofden en teamleider een realistische inschatting gemaakt van het gemiddelde reisgedrag van medewerkers.

Kosten reistijd – werktijd huidige situatie

Op basis van de gegevens van 1.198 ambulante medewerkers verdeeld over vier verschillende divisies is geconstateerd dat deze medewerkers in de huidige situatie jaarlijks 229.500 uur besteden aan reistijd aan de randen van de dag. Dit komt overeen met ongeveer 167 fte. De kosten die hiermee samenhangen bedragen ongeveer EUR 12,1 miljoen per jaar.

Effecten scenario's

Uit de kwantificering van de drie alternatieve scenario's voor de huidige 'reistijd – werktijd'-regeling komt naar voren dat scenario 3 het grootste efficiëncypotentieel met zich meebrengt, namelijk EUR 8,9 miljoen per jaar. Het efficiëncypotentieel van scenario 1 en 2 is respectievelijk EUR 8,3 en 2,2 miljoen per jaar. Deze uitkomsten zijn robuust voor de

gehanteerde aannames betreffende de inschaling van de medewerkers, het aantal reisdagen en het aantal werkwerken per jaar.

Haalbaarheid scenario's

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat het introduceren van een forfaitaire reistijd (al dan niet gecombineerd met het herdefiniëren van ambulante functies) de grootste haalbaarheid kent. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het herdefiniëren van een aantal ambulante functies zorgt voor een ongelijke behandeling van verschillende groepen medewerkers. Een ander belangrijk aandachtspunt is dat ieder scenario arbeidsvoorwaardelijke consequenties heeft, waarvoor overeenstemming in het departementaal georganiseerd overleg (DGO) nodig is. Het is van belang dat in het DGO op constructieve wijze wordt gesproken over de wijze waarop wijzigingen kunnen worden ingevoerd, bijvoorbeeld:

- directe introductie nieuwe regeling vanaf een vooraf vastgestelde datum;
- introductie van het voorkeursscenario waarbij sprake is van een overgangsregeling;
- introductie van nieuwe regeling alleen voor nieuwe medewerkers.

Het introduceren van één van de scenario's is een voorwaarde om het geïdentificeerde efficiëncypotentieel te kunnen realiseren. Het realiseren van dit efficiëncypotentieel is vervolgens onder meer afhankelijk van de wijzigingen die in de primaire processen worden doorgevoerd in het kader van het verbeterplan. Een andere manier van planning kan gevolgen hebben voor het reisgedrag van de ambulante medewerkers. Daarnaast leidt een aanpassing van de 'reistijd – werktijd'-regeling mogelijk tot een ander werkpatroon van medewerkers, wat gevolgen kan hebben voor de realisatie van het efficiëncypotentieel.

Bijlagen

Algemene uitgangspunten

Omvang loonkosten

Onderstaande tabel bevat een overzicht van de loonkosten per salarisschaal. De loonkosten geven de totale loonsom voor de werkgever per medewerker weer. Naast het salaris zijn ook eventuele toeslagen, uitkeringen, toelagen en sociale lasten meegenomen in dit bedrag.

Voor de bepaling van de totale loonkosten per salarisschaal wordt uitgegaan van de maximale trede binnen de schaal. Dit is voor de NVWA het meest realistische scenario, aangezien veel medewerkers in het maximum van hun schaal zitten.

Overzicht loonkosten		
Salarisschaal	Totale loonkosten	
1	€	34.948,12
2	€	38.281,81
3	€	41.586,07
4	€	43.824,99
5	€	46.046,90
6	€	48.295,32
7	€	52.750,30
8	€	59.241,47
9	€	66.671,67
10	€	74.022,90
11	€	84.180,46
12	€	95.403,36
13	€	106.699,39
14	€	117.959,76
15	€	129.238,42
16	€	140.846,11
17	€	153.565,22
18	€	167.434,13
19	€	166.314,67

Productiviteit

Het aantal productieve uren per fte is 1.375. Dit aantal is reeds gecorrigeerd voor niet-productieve uren zoals verlof, ziekte, opleiding en overleggen.

Basisjaar

Het jaar 2015 vormt het basisjaar voor de berekeningen. Alle gebruikte gegevens hebben betrekking op dit jaar.

Aantal medewerkers

De gegevens over het aantal ambulante medewerkers is aangeleverd door de P&O-afdeling van de NVWA. Hierbij is onderscheid gemaakt naar medewerkers die gedurende het jaar in of uit dienst zijn gegaan. Van de ambulante medewerkers zijn 19 medewerkers na 1 januari 2015 uit dienst gegaan. Van zeven medewerkers waren geen betrouwbare gegevens beschikbaar; de omvang van de reistijd – werktijd voor deze medewerkers is hierdoor niet te bepalen.

Reistijdgegevens

Waar mogelijk zijn de gegevens over het aantal reisdagen en reistijd afkomstig uit het tijdschrijfsysteem SPIN. In SPIN registreren de medewerkers van de NVWA hun uren. Een deel van de medewerkers maakt hierbij ook specifiek de reistijden inzichtelijk. Op basis hiervan is voor deze medewerkers inzicht in het aantal reisdagen per jaar, de reistijd van huis naar de eerste werklocatie, de reistijd tussen verschillende werklocaties en de reistijd van de laatste werklocatie naar huis.

Niet voor alle divisies zijn de gegevens over reistijd afkomstig uit SPIN betrouwbaar of beschikbaar. In dat geval is door afdelingshoofden en teamleiders uit de verschillende divisies een realistische inschatting gemaakt van het gemiddelde aantal reisdagen en de gemiddelde reistijd per dag op team- of functieniveau.

Voor de gehele divisie V&I en voor de divisie C&V wat betreft de afdeling horeca (tien horeca-teams), CV Tm TU Toezicht PV (Zuid, Midden en Noord) zijn de reistijdgegevens afkomstig uit SPIN.

In SPIN wordt geen onderscheid gemaakt tussen reistijd en reisdagen naar een vaste of naar een wisselende werklocatie. Voor de doorrekening van scenario 2 en scenario 3 betreffende de reistijd naar een vaste locatie is samen met betrokkenen vastgesteld welk deel van de medewerkers gemiddeld twee werkdagen of meer naar een vaste werklocatie reist.

Werkweken

Er wordt uitgegaan van 40 werkweken per jaar. Het aantal werkweken is op individueel niveau gecorrigeerd voor medewerkers die gedurende 2015 in dienst of uit dienst zijn getreden bij de NVWA. Hierbij is het aantal maanden werkzaam in 2015 als uitgangspunt genomen. Voor medewerkers die gedurende een maand in dienst of uit dienst zijn getreden is de eerste dag van de maand als uitgangspunt gehanteerd.

Werkdagen

De dataset bevat informatie over het aantal uren dat een medewerker per week werkt. Binnen de NVWA is het voor medewerkers echter mogelijk om op verschillende wijzen invulling te geven aan hun werkrooster. Zo is bekend dat voltijdmedewerkers, 36-urige werkweek, soms vier dagen werken en soms vijf dagen. Aanname is dat 50% van de medewerkers met een 36-urige werkweek vijf werkdagen werkt en de andere helft vier dagen. Onderstaande tabel bevat een overzicht van het aantal contracturen dat medewerkers hebben en het aantal werkdagen dat hiervoor is aangehouden.

Werkdagen per week	
Aantal uur per week	Aantal werkdagen per week
1 t/m 9	1
10 t/m 18	2
19 t/m 27	3
28 t/m 35	4
36	4,5
37 t/m 40	5

Reisdagen

Voor medewerkers die in deeltijd werken en waarvan de reisdata niet afkomstig is uit SPIN is een deeltijdcorrectie toegepast. Wanneer de aanname is dat een voltijdmedewerker één dag per week thuis werkt, is aangenomen dat medewerkers die drie dagen of minder per week werken alle dagen reizen. Voor medewerkers die vier dagen per week werken, wordt aangenomen dat zij gemiddeld 3,5 dag per week reizen (dit houdt in dat 50% een thuiswerkdag heeft).

Uitgangspunten per scenario

Hieronder volgt per scenario een korte technische toelichting op de wijze waarop de kwantificering van de kosten van deze scenario's heeft plaatsgevonden.

Huidige situatie

Om inzicht te krijgen in de totale kosten die gemoeid zijn met reistijd dienen een aantal stappen in de berekening te worden doorlopen.

- Eerst wordt het aantal reisdagen per jaar berekend. Dit aantal komt tot stand door het gemiddelde aantal reisdagen per week te vermenigvuldigen met het aantal werkweken van de desbetreffende medewerker per jaar.
- Het aantal reisdagen per jaar maal de gemiddelde reistijd per reisdag vormt de reistijd per jaar in uren.
- In de volgende stap wordt de reistijd per jaar in uren omgerekend naar aantal fte door de aanname van 1.375 uur productieve uren per fte toe te passen.
- Als laatste stap voor de kwantificering wordt de reistijd in fte vermenigvuldigd met de loonkosten van de desbetreffende medewerker.

Scenario 1: Forfaitaire reistijd

In dit scenario geldt dat de eerste 30 minuten reistijd van huis naar de eerste werklocatie en de eerste 30 minuten reistijd van de laatste werklocatie naar huis eigen tijd is. Dit komt neer op tweemaal 30 minuten, dus maximaal één uur reistijd per dag. Alle reistijd meer dan één uur per dag wordt aangemerkt als werktijd. Voor een medewerker die één uur of minder per dag reist, geldt dat deze tijd volledig voor eigen rekening is. Na de bepaling of de reistijd wel of niet forfaitair is, kan de reistijd worden gekwantificeerd op eenzelfde manier als beschreven in de huidige situatie.

Scenario 2: Herdefiniëring ambulante functie

In dit scenario geldt dat de reistijd van en naar een vaste werklocatie volledig wordt beschouwd als woon-werkverkeer en dus voor eigen rekening is. Een vaste werklocatie is een locatie waar een medewerker minimaal 16 uur per week werkzaam is. Om de reistijd per week naar een vaste werklocatie te berekenen, wordt het aantal reisdagen naar een vaste werklocatie vermenigvuldigd met de reistijd naar een vaste locatie. Indien de reistijd naar een vaste locatie onbekend is, wordt aangenomen dat deze reistijd gelijk is aan de gemiddelde reistijd per dag. Voor de overige reisdagen zijn de kosten berekend op eerder beschreven wijze.

Scenario 3: Combinatie van herdefiniëren van ambulante functies en forfaitaire reistijd

Dit scenario vormt een uitbreiding van scenario 2. De reistijd van en naar een vaste werklocatie is volledig voor eigen rekening van de medewerker. Echter waar in scenario 2 de reistijd naar een wisselende werklocatie volledig wordt aangemerkt als werktijd, wordt in dit scenario de forfaitaire norm van tweemaal 30 minuten reistijd per dag toegepast op deze reistijd.

Uitgangspunten per divisie

De NVWA is georganiseerd in verschillende divisies, waarbij elke divisie op haar beurt is onderverdeeld in afdelingen bestaande uit verschillende teams. Hieronder staat een overzicht van de aannames die zijn gemaakt bij de divisies Veterinair & Import (V&I), Landbouw & Natuur (L&N). Consument & Veiligheid (C&V) en Inlichtingen- en Opsporingsdienst (IOD) die zijn meegenomen in de analyse.

Het uitgangspunt is dat bij de planning van het werk zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de woonplaats van een medewerker. De aard van de werkzaamheden laat dit echter niet altijd toe, omdat de benodigde specifieke expertises niet in gelijke mate verdeeld is over het land.

Het principe dat een inspecteur geen bedrijven in zijn nabije werkomgeving inspecteert leidt tot een toename van reistijd, evenals onder andere hygiënevereisten die met zich meebrengen dat een inspecteur slechts eenmaal per dag een bezoek mag afleggen aan een varkensbedrijf.

Veterinair & Import

Binnen de divisie Veterinair & Import houdt men zich voornamelijk bezig met het keuren en certificeren van levende dieren, levende producten en vlees. Daarnaast ziet men onder meer toe op de naleving van regelgeving op de terreinen voedselveiligheid (vlees en vleesproducten), diergezondheid, dierenwelzijn en import (met uitzondering van fyto-sanitair).

De reistijdgegevens zijn afkomstig uit SPIN. Daarnaast is door betrokkenen aangegeven welk deel van de medewerkers gemiddeld twee dagen of meer werkzaam is op een vaste locatie. Voor het team Document Overeenkomst en Materiële Controles geldt dat zij iedere dag vanaf dezelfde locatie aan het werk zijn, voor de teams Rotterdam, Amsterdam, Erkenningen, LM DV PV en Uniformiteit is dit twee tot drie dagen per week (gemiddeld 2,5 dag per week) en voor een gedeelte van de medewerkers van Veterinair 1 en 2 is dit twee dagen in de week.

Landbouw & Natuur

De divisie Landbouw & Natuur ziet toe op naleving van de regelgeving voor de fysieke omgeving en het grondgebruik in Nederland. Daarnaast houdt de divisie toezicht op bedrijven op het terrein van levende dieren en diergezondheid, dierenwelzijn en diergeneesmiddelen. Ook ziet de divisie toe op naleving van opgelegde maatregelen om plantenziekten, plagen en dierziekten uit te roeien of beheersbaar te maken. De werkzaamheden binnen Landbouw & Natuur worden gekenmerkt door een grote mate van afwisseling van werklocatie. Het algemene beeld is dat voltijds medewerkers gemiddeld één dag per week thuis of op kantoor de administratie doen. Op teamniveau bestaan hier echter uitzonderingen op. Een deel van de medewerkers van L&N is afkomstig van de AID. De AID kende in het verleden een forfaitaire reistijd van 45 minuten per dag.

Aannames Landbouw & Natuur				
Team	Gemiddelde reistijd per dag	Gemiddeld aantal reisdagen per week	Gemiddelde reistijd naar vaste werklocatie	Gemiddeld aantal reisdagen naar vaste werklocatie per week
Landbouw Dierenwelzijn teams	1 uur	4 dagen	0 uur	0 dagen
Grazer teams	0,75 uur	4 dagen	0 uur	0 dagen
Pluimvee teams	1,5 uur	4 dagen	0 uur	0 dagen
Varkens teams	0,75 uur	3,5 dag	0 uur	0 dagen
Fyto Gewasbescherming Teams	2 uur	4 dagen	0 uur	0 dagen
Vervoer teams	1 uur	4 dagen	0 uur	0 dagen
Natuur team	0,75 uur	4,5 dag	0 uur	0 dagen
TAB team	3 uur	3 dagen	0 uur	0 dagen

Consument & Veiligheid

De divisie Consument & Veiligheid houdt onder meer toezicht op de naleving van regelgeving op het gebied van productveiligheid non-food, consumentenproducten en voedselveiligheid.

Medewerkers van Consument & Veiligheid werken in het algemeen zeer beperkt op een vaste locatie. Visteams werken wel met enige regelmaat op een vaste werklocatie, hier geïnterpreteerd als binnen hetzelfde postcodegebied, zoals bijvoorbeeld op Urk. Circa de helft van de voltijds inspecteurs is vier van de vijf dagen op reis en gebruikt een dag per week om thuis of op kantoor administratief werk te doen. Uitgangspunt is dat 50% van de 63 medewerkers van de visteams gemiddeld drie dagen op een vaste locatie werkt (gemiddeld 1,5 dag per medewerker).

Aannames Consument & Veiligheid				
Team	Gemiddelde reistijd per dag	Gemiddeld aantal reisdagen per week	Gemiddelde reistijd naar vaste werklocatie	Gemiddeld aantal reisdagen naar vaste werklocatie per week
Horeca teams	SPIN	SPIN	0 uur	0 dagen
Vis teams	1,5 uur	4,5 dag	0,75 uur	1,5 dag
Food en Feed teams	2 uur	4 dagen	0 uur	0 dagen
Toezicht productveiligheid teams	SPIN	SPIN	0 uur	0 dagen

NVWA-Inlichtingen- en Opsporingsdienst

De werkzaamheden van de NVWA-Inlichtingen- en Opsporingsdienst omvatten het verzamelen en veredelen van inlichtingen met als doel het inzicht in naleving en overtreding te vergroten en de naleving te verhogen. De Inlichtingen- en opsporingsdienst richt zich voornamelijk op complexe, ketengerelateerde, georganiseerde en internationaal georiënteerde criminaliteit.

Voor deze divisie is er een onderscheid gemaakt tussen team Intelligence, team TCI en de Opsporingsteams. Het algemene beeld is dat voltijdsmedewerkers drie à vier dagen per week reizen. De reistijd van de Opsporingsteams is gemiddeld lager dan de reistijd van de andere teams. Voltijdsmedewerkers van de Opsporingsteams werken gemiddeld de helft van de tijd op een vaste werklocatie.

Aannames NVWA-Inlichtingen- en Opsporingsdienst				
Team	Gemiddelde reistijd per dag	Gemiddeld aantal reisdagen per week	Gemiddelde reistijd naar vaste werklocatie	Gemiddeld aantal reisdagen naar vaste werklocatie per week
Opsporing teams	1 uur	3,5 dag	1 uur	2,5 dag
Intelligence	1,5 uur	3,5 dag	1,5 uur	1 dag
TCI	1,5 uur	3,5 dag	1,5 uur	1 dag

Bar Index	Relative Length (approximate)
1	100%
2	85%
3	65%
4	55%
5	52%
6	45%
7	35%
8	75%
9	48%
10	50%
11	45%
12	60%

[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]



cutting through complexity

© 2016 KPMG Advisory N.V., ingeschreven bij het handelsregister in Nederland onder nummer 33263682, is lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Cooperative ('KPMG International'), een Zwitserse entiteit. Alle rechten voorbehouden.