



## Productschap Diervoeder

---

VERGADERING : OPENBAAR BESTUUR  
DATUM : 28 NOVEMBER 2006  
AGENDAPUNT : 6  
BIJLAGE : OB-06-44

### **BETREFT Voortgangsrapportage tot stand brengen nieuwe werkorganisatie**

In het najaar van 2005 hebben de besturen van de akkerbouwproductschappen de hoofdlijnen van een nieuw organisatiemodel van de akkerbouwproductschappen vastgesteld. Aanleiding hiervoor zijn de steeds hogere eisen die aan de organisatie gesteld worden als het gaat om kwaliteit van dienstverlening, snelheid van aanpassen en flexibiliteit en doelmatigheid. Vanuit PDV is in het bijzonder aandacht gevraagd om een efficiëntieverbetering en kostenverlaging.

In de bijgevoegde nota wordt een overzicht gegeven van de stand van zaken met betrekking tot organisatorische, formatieve en financiële aspecten van deze operatie. Het gaat om een globale prognose, die in het voorjaar 2007 nader gepreciseerd zal worden.

Het voornemen is in juni 2007 op basis hiervan te bezien welke aanvullende maatregelen vanuit PDV nodig zijn i.v.m. de aard en omvang van de dienstverlening aan het PDV en de daarmee gemoeide kosten.

### **ADVIES**

Het Dagelijks Bestuur is van mening dat uit dit document blijkt dat substantiële stappen in de gewenste richting worden gezet.

### **FINANCIËLE ASPECTEN**

De totale verwachte kostenreductie (indicatief) bij de AKK-schappen bedraagt in 2010 totaal € 4,2 miljoen, waarvan gemiddeld 66% medebewind en 34% autonoom (= € 1,4 miljoen). Het aandeel van PDV in de autonome kosten bedraagt 28% (€ 392.000,-).

In de strategische toekomstverkenning PDV 2010 is een reductie van de door het HPA doorberekende kosten van € 473.500,- in de periode 2006 – 2009 voorzien. Het voorgaande betekent dus dat de verwachte kostenreductie € 81.500,- te weinig is t.o.v. de beoogde doelstelling. Medio 2007 zal er meer zicht zijn op de te realiseren kostenreductie.

Daarnaast is er voor AKK –totaal een eenmalige kostenpost (indicatief) voor het autonome gedeelte voorzien van maximaal € 1,8 miljoen (worst case) voor het laten afvloeien van overtollig personeel. Het aandeel van het PDV daarin is naar verwachting € 504.000,- (28%).

Het voorgaande is in de hierna volgende tabel over de periode 2006 – 2010 uitgesplitst, waaruit blijkt dat – na beperkte meerkosten in 2006 – in de periode 2007 – 2010 de door het HPA

aan PDV doorberekende kosten geleidelijk verlaagd worden tot € 245.670,- in 2010. Dit is in 2011 structureel € 392.000,- lager dan in 2005.

Prognose reductie doorberekening **autonome** kosten HPA

|  |     | 2006    | 2007    | 2008    | 2010    | Totaal    |
|--|-----|---------|---------|---------|---------|-----------|
| <u>Kostenreductie - structureel</u>    |     |         |         |         |         |           |
| Afname formatie autonoom AKK           | fte | 8       | 10      | 4       | 9       | 31        |
| Verlaging kosten AKK                   | €   | 361.290 | 451.613 | 180.645 | 406.452 | 1.400.000 |
| Aandeel PDV in verlaging/jaar          | €   | 101.161 | 126.452 | 50.581  | 113.806 | 392.000   |
| Reductiedoelstelling PDV               | €   |         |         |         |         | 473.500   |
| Tekort                                 | €   |         |         |         |         | 81.500    |
| Verlaging PDV kosten cumulatief        | €   | 101.161 | 227.613 | 278.194 | 392.000 |           |
| <u>Afvloeiingskosten - incidenteel</u> |     |         |         |         |         |           |
| Totaal AKK                             | €   | 464.516 | 580.645 | 232.258 | 522.581 | 1.800.000 |
| Aandeel PDV                            | €   | 130.065 | 162.581 | 65.032  | 146.323 | 504.000   |
| Netto resultaat reductie voor PDV      | €   | -28.903 | 65.032  | 213.161 | 245.677 |           |

Deze indicatieve kostenreductie en kosten voor afvloeiing zijn nog niet in de herziene begroting 2006 en begroting 2007 verwerkt, hoewel daar al voor 2007 een substantiële kostenverlaging voorzien is (zie OB-06-84 en OB-6-85).

## SOCIALE CONSEQUENTIES

Het beleid m.b.t. de afvloeiing van personeel gebeurt in goed overleg met de Ondernemingsraad en met in achtneming van de arbeidsvoorwaarden m.b.t. afvloeiing en ontslag.

## VOORSTEL

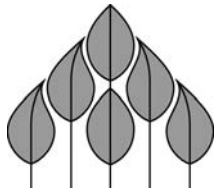
Voorgesteld wordt:

- met instemming kennis te nemen van de voortgang in het veranderingsproces
- met instemming kennis te nemen van de al verwachte reductie in de doorberekening van het HPA aan PDV
- er mee in te stemmen in juni 2007 opnieuw te bezien welke maatregelen t.a.v. aard en omvang van de dienstverlening nodig zijn om de aanvullende kostenreductie te realiseren, mede op basis van de dan beschikbare – meer nauwkeurige - berekeningen
- te overwegen om de bijdrage in de afvloeiingskosten in 2006 een voorziening op te nemen binnen het programma VII: Facilitaire dienstverlening, zodat het geen effect meer heeft op de exploitatiekosten (zie OB-06-80) en daartoe in juni 2007 een besluit te nemen.

## COMMUNICATIE

-

## BIJLAGE(N) : 1



# Akkerbouwproductschappen

---

## Voortgangsrapportering tot stand brengen nieuwe werkorganisatie

### 1 INLEIDING

In het najaar van 2005 hebben de besturen van de akkerbouwproductschappen de hoofdlijnen van een gewijzigd organisatie(model) van de akkerbouwproductschappen vastgesteld. Aanleiding hiervoor zijn de steeds hogere eisen die aan de organisatie gesteld worden als het gaat om kwaliteit van dienstverlening, snelheid van aanpassen en flexibiliteit en doelmatigheid. De noodzaak om te veranderen is nog eens bevestigd door de in het kader van de pbo-discussie opgestelde toekomstverkenningen.

De veranderingen hebben een institutionele kant, te weten het tot stand brengen van één productschap voor de akkerbouw waarmee een samensmelting plaatsheeft van de autonome activiteiten van GZP en HPA.

De verandering heeft ook een sterke organisatorische component, te weten het inrichten van een moderne, kleinere werkorganisatie die ten dienste staat van alle akkerbouwproductschappen.

De ontwikkelingen in het kader van medebewind, te weten de vorming van één betaalorgaan en de voorziene afname van werkzaamheden in samenhang met de hervorming van het Europese landbouwbeleid, hebben hierbij een grote rol gespeeld. Naar verwachting zullen de medebewindstaken in het kader van het gemeenschappelijk landbouwbeleid drastisch verminderen. Een sterke afbouw van de formatie is hier het gevolg van<sup>1</sup>.

Vastgesteld is dat takenpakket, financiering, werkwijze en organisatie(model) aanpassing behoeven. Kernbegrippen daarbij zijn kleiner, simpeler, beter en goedkoper.

Sinds de vaststelling van de gewijzigde organisatiestructuur is een jaar verstreken. Deze rapportering strekt ertoe (1) verslag te doen van de gang van zaken nadien en inzicht te geven stand van zaken van dit moment en aan te geven welk herstructureringsprogramma thans in uitvoering is en (2) een indicatie te geven van het resultaat in termen van formatie en budget op middellange termijn (2010).

### 2 HUIDIGE STAND VAN ZAKEN EN PLANNEN IN UITVOERING

Het vaststellen van de gewijzigde organisatiestructuur liep in tijd gelijk op met het vaststellen van de toekomstverkenningen. De in de toekomstverkenningen opgenomen moderniseringsvoorstellen spelen dan ook een belangrijke rol bij de verdere uitwerking van veranderingsinitiatieven. De in de toekomstverkenningen beschreven activiteiten worden gesteund en gedragen door de achterban. Dit is niet zonder slag of stoot gegaan. Met name bij het Productschap Diervoeder is sprake van een forse koerswijziging. Voor alle schappen geldt dat veel

---

<sup>1</sup> Als gevolg van het feit dat het HPA geen betaalorgaan meer is, verschuiven taken van HPA naar de Dienst Regelingen van LNV. Wat betreft de afname van werkzaamheden als gevolg van de herziening van het EU-landbouwbeleid, is de aanname gehanteerd dat exportrestituties in 2013 volledig vervallen en dat de afschaffing geleidelijk aan zal worden gerealiseerd, waardoor de gevolgen de komende jaren merkbaar zullen worden.

meer aandacht moet worden besteed aan de communicatie met de achterban en dat de kosten omlaag moeten.

## 2.1 Productschap Akkerbouw

De besturen van HPA en GZP hebben uitgesproken voorstander te zijn van de vorming van één productschap voor de akkerbouw waarmee een samensmelting plaatsheeft van de autonome activiteiten van GZP en HPA. Het resultaat hiervan is een krachtig sectorproductschap voor de akkerbouw.

De wens daartoe is door de benoemende organisaties kenbaar gemaakt aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er moet een gewijzigd instellingsbesluit worden vastgesteld. Dit is een tijdrovende aangelegenheid. Naar verwachting zal een en ander niet voor de tweede helft van 2007 gerealiseerd zijn. Wij hebben aan SZW kenbaar gemaakt een voorkeur te hebben voor 1 januari 2008 als formele startdatum van het nieuwe productschap.

## 2.2 Nieuwe werkorganisatie

Het inrichten van een kleinere, moderne, gezamenlijke werkorganisatie die ten dienste staat van alle akkerbouwproductschappen, moet het mogelijk maken om beter op de veranderende wensen van onze achterbannen (bedrijfsleven en overheid) in te spelen.

De afgelopen periode is een start gemaakt met de uitvoering van het DB-besluit. Om te beginnen is aan alle afdelingshoofden (afdelingen HPA en productschapsecretariaten) gevraagd een businessplan op te stellen, waarin op afdelingsniveau wordt aangegeven hoe ingespeeld kan worden op de wensen van onze achterban. Om tot bijstellingen te kunnen komen is men enerzijds uitgedaagd concreet aan te geven waar door middel van nieuwe activiteiten mogelijkheden liggen om beter in te spelen op de wensen van onze achterban (met 20% meer budget). Anderzijds is gevraagd in het kader van het "nieuw voor oud principe" ook ideeën ten aanzien van verminderingen van activiteiten evenals voorstellen tot het verhogen van de kostenefficiëntie uit te werken (40% minder budget).

De businessplannen zijn door de directie beoordeeld en hebben geleid tot meer dan 200 besluiten. Daar waar nodig zijn de besluiten voor advies dan wel instemming aan de OR voorgelegd. Per afdeling is vervolgens een plan van aanpak opgesteld, dat in uitvoering is genomen.

## 2.3 Organisatorische aanpassingen

De directiebesluiten hebben een wijziging van de organisatie tot gevolg. Zo is het aantal afdelingen teruggebracht van 18 naar 13. Onderstaand volgt een overzicht van de belangrijkste besluiten en wordt de stand van zaken ten aanzien van de uitvoering gerapporteerd.

| nr | Besluit  | status   |
|----|--|--|
| 1  | De vorming van het productschap Akkerbouw brengt met zich mee dat secretariaten van GZP en de Commissies Aardappelen en Teeltaangelegenheden van het HPA worden samengevoegd in één organisatorische eenheid, waarin ook het directiesecretariaat is ondergebracht.  | Formele vorming productschap voorzien omstreeks 1 januari 2008. Samenvoeging secretariaten gereed. |
| 2  | Gezien de resultaten van het WTO overleg zullen de taken in de sfeer van medebewind veranderen en afnemen. De medebewindstaken in het kader van het gemeenschappelijk landbouwbeleid zullen in het vervolg binnen één afdeling uitvoering regelingen in plaats van drie worden uitgevoerd. Dit geldt ook voor taken op het terrein van medebewind die voorheen elders in de organisatie werden uitgevoerd (de basisregistratie van ontvangst & registratie van (betaal)documenten (voorheen Logistiek) en interne controle (voorheen IAD). Het aantal betrokken teams wordt gereduceerd van 11 naar 8. | Fase 1, 1 afdeling UR gereed.<br>Fase 2, herinrichting teams in uitvoering.                        |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 3  | De financiële processen en de interne controle worden vergaand vereenvoudigd en opnieuw ingericht. De afdeling Financiële Zaken (FZ) en de afdeling Interne Auditdienst (IAD) worden samengevoegd in een nieuw in te richten afdeling Financiën Planning en Control (FPC). In deze afdeling worden alle taken ondergebracht die thans worden uitgevoerd door de vorengenoemde afdelingen, met uitzondering van de taken op het vlak van rechtmatigheidsaudits. Voor de uitvoering van deze taken blijft een afzonderlijke organisatorische eenheid, de afdeling Interne Audit Dienst, bestaan. | Fase 1, organisatorische opzet FPC gereed (adviesaanvraag ligt bij de OR).<br>Fase 2, herinrichting financiële processen begint als nieuwe afdeling van start gaat. Einddatum 31 december 2007.<br>Herinrichting IAD in ontwikkeling. |
| 4  | De afdeling ICO wordt opgeheven. De (versoerde) taken van het ICO-Coördinatieteam worden ondergebracht bij de afdeling FPC. Het informatieteam van ICO dat zich bezig houdt met het vertalen van EU-regelingen naar het bedrijfsleven wordt ondergebracht bij de afdeling communicatie.  | Gereed bij start FPC.   |
| 5  | Het team voorlichting wordt omgevormd tot een nieuwe afdeling Communicatie. Deze afdeling krijgt een brede taak, met vier functies: (1) vertaling van regelingen naar het bedrijfsleven en de organisatie, (2) communicatie naar het bedrijfsleven, (3) strategische communicatie AKK, (4) interne communicatie. Hiertoe worden in één afdeling samengebracht de afdeling Voorlichting en het informatieteam van de afdeling Informatie, Coördinatie en Ondersteuning (ICO).   | Fase 1: inrichting nieuwe afdeling gereed.<br>Fase 2: integratie werkzaamheden in uitvoering.   |
| 6. | De afdeling Organisatie en Informatisering (O&I) zal zich volledig gaan richten op ICT. De nieuwe naam wordt afdeling ICT. Het Organisatie en Efficiencyteam wordt opgeheven. De taken op het gebied van administratieve organisatie worden toegevoegd aan de afdeling FPC.  | Gereed bij start FPC.   |
| 7. | De afdeling Personeels Zaken (PZ) krijgt een nieuwe naam Personeel en Organisatie (P&O). Dit sluit aan bij de algemene opvatting over het werk van dit type afdelingen (mens & organisatie betreffend).  | Gereed  |
| 8. | De afdeling Logistiek wordt opgeheven. De werkzaamheden met betrekking tot ontvangst & registratie van (betaal)documenten worden ondergebracht bij UR. De overige taken gaan naar de Facilitaire dienst (FD, voorheen Interne Dienst).   | Fase 1: inrichting nieuwe afdeling FD gereed (adviesaanvraag bij OR).<br>Overdracht taken aan UR begint na advies van OR.<br>Fase 2: integratie werkzaamheden in uitvoering.  |
| 9. | De afdeling Interne Dienst krijgt een nieuwe naam Facilitaire Dienst (FD). De bestaande taken worden versoerd maar uitgebreid met enkele taken van de voormalige afdeling Logistiek, te weten documentenregistratie en archivering.  | Fase 1: inrichting nieuwe afdeling FD gereed (adviesaanvraag bij OR).   |

## 2.4 Personeelsbeleid

Op basis van de businessplannen worden vanaf 2006 een aantal kwaliteits- en efficiëncyslagen doorgevoerd. Het is de bedoeling de wijzigingen langs de weg van de geleidelijkheid tot uitvoering te brengen. Er zal in dat kader een inschatting gemaakt worden van de komende jaren benodigde kwantitatieve en kwalitatieve formatie. Uitgaande van deze analyse zal bepaald worden met welke medewerkers de organisatie wenst verder te gaan en zullen de medewerkers die de organisatie moeten verlaten zorgvuldig worden begeleid naar een andere perspectief. Het van toepassing zijnde P&O-beleid is in dat verband aangepast. De OR heeft ten aanzien hiervan instemmingsrecht. Per saldo zal dit leiden tot een aanzienlijke reductie van het personeelsbestand.

| nr | besluit  | status  |
|----|--|---|
| 1  | Alle medewerkers ondergaan een competentiebeoordeling (in de volgorde secretarissen, afdelingshoofden, teamleiders, medewerkers).  | Fase 1: competentiebeoordeling secretarissen gereed.<br>Fase 2: competentiebeoordeling afdelingshoofden gereed.<br>Fase 3: competentiebeoordeling teamleiders gereed.<br>Fase 4: competentiebeoordeling medewerkers 4 <sup>e</sup> kwartaal 2006. |
| 2  | <p>Personele gevolgen organisatorische aanpassingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De directie is in omvang verkleind</li> <li>- Het aantal afdelingshoofden is verminderd</li> <li>- Het aantal teamleiders is verminderd</li> <li>- Reductie personeel is een continu proces. Natuurlijke momenten worden aangegrepen om zoveel mogelijk via natuurlijk verloop tot vermindering van de formatie te komen.</li> </ul> | Fase 1: Met de boven-tallige medewerkers zijn/worden vertrekafspraken gemaakt   |

### 3 TE VERWACHTEN RESULTATEN

#### 3.1 Formatieontwikkeling

Onderstaand volgt een overzicht van de op grond van de uitvoering van de businessplannen te verwachten formatie.

| Formatieontwikkeling (in fte) |   |      |      |      |      |      |
|-------------------------------|---|------|------|------|------|------|
| nr                            | Ultimo  | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2010 |
| 1                             | Voorzitter  | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| 2                             | Secretariaat Wijn   | 7    | 7    | 7    | 6    | 5    |
| 3                             | Secretariaat Diervoeder   | 25   | 23   | 23   | 23   | 22   |
| 4                             | Secretariaat GZP  | 14   | 13   | --   | --   | --   |
| 5                             | Secretariaat ATS  | 7    | 7    | --   | --   | --   |
| 6                             | Directiesecretariaat  | 2    | 2    | --   | --   | --   |
| 7                             | Afdeling PA/Dir (samenvoeging 4,5 en 6)   | --   | --   | 21   | 21   | 20   |
| 8                             | Afdeling Arbeid   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 9                             | Afdeling Voedsel & Voeding  | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| 10                            | Management team   | 4    | 3    | --   | --   | --   |
| 11                            | Team voorlichting   | 4    | 3    | --   | --   | --   |
| 12                            | Afdeling Communicatie (samenvoeging 11 en deel van 13)                                | --   | --   | 12   | 12   | 11   |
| 13                            | Afdeling Informatie, Coördinatie en Ondersteuning                                     | 13   | 11   | --   | --   | --   |
| 14                            | Afdeling Interne Audit Dienst   | 14   | 14   | 7    | 6    | 5    |
| 15                            | Afdeling Financiële Zaken   | 16   | 15   | --   | --   | --   |
| 16                            | Afdeling Financiën, Planning en Control (samenvoeging van 15,14 en deel van 13 en 18) | --   | --   | 24   | 22   | 20   |
| 17                            | Afdeling Personeel en Organisatie   | 8    | 7    | 7    | 7    | 5    |
| 18                            | Afdeling ICT  | 18   | 17   | 13   | 12   | 12   |

|    |   |     |        |        |        |        |
|----|---|-----|--------|--------|--------|--------|
| 19 | Afdeling Juridische en Bestuurs-aangelegenheden                               | 8   | 7      | 6      | 6      | 6      |
| 20 | Afdeling Interne Dienst   | 22  | 22     | --     | --     | --     |
| 21 | Afdeling Logistiek  | 18  | 18     | --     | --     | --     |
| 22 | Afdeling Facilitaire Dienstverlening  | --  | --     | 23     | 22     | 22     |
| 23 | Afdeling Uitvoering Regelingen 1  | 29  | 26     | --     | --     | --     |
| 24 | Afdeling Uitvoering Regelingen 2  | 36  | 30     | --     | --     | --     |
| 25 | Afdeling Uitvoering Regelingen 3  | 27  | 24     | --     | --     | --     |
| 26 | Afdeling Uitvoering Regelingen (samenvoeging 23, 24, 25 en deel van 14 en 21) | --  | --     | 79     | 67     | 52     |
| 27 | Detacheringen   | 1   | 1      | 1      | 1      | --     |
| 28 | Diversen (WAO etc)  | 3   | 2      | 2      | 1      | --     |
|    |   |     |        |        |        |        |
|    | Totaal  | 284 | 262    | 236    | 216    | 191    |
|    |   |     |        |        |        |        |
|    |   |     |        |        |        |        |
|    | Ontwikkeling t.o.v. voorgaand jaar  |     |        |        |        |        |
|    | Afname fte  |     | 22     | 27     | 20     | 24     |
|    | Waarvan medebewind  |     | 61,41% | 61,41% | 80,00% | 61,41% |
|    | afname fte medebewind   |     | 13     | 16     | 16     | 15     |
|    | afname fte autonoom   |     | 8      | 10     | 4      | 9      |

Uit het overzicht blijkt het volgende:

- vanaf 2005 is sprake van een behoorlijke afname van de formatie. Een en ander is grotendeels via natuurlijk verloop en een eenmalige seniorenregeling (regeling individuele vervroegde uitreding – RIVU) gerealiseerd.
- de te verwachten formatie van de beleidsafdelingen (productschapsecretariaten, afdeling Voeding en Voedsel en Arbeid) blijft min of meer stabiel.
- het grootste deel van de personeelsreductie hangt samen met de vermindering van de medebewindstaken (één betaalorgaan en WTO). Daarnaast verdwijnen banen als gevolg van de nieuwe, versimpelde organisatiestructuur (minder afdelingen etc.). Het formatieve effect van de maatregelen die overigens genomen zijn om de organisatie te “versimpelen” (minder werkoverleg, vereenvoudiging (financiële) processen) betreft een schatting. De maatregelen bevinden zich deels nog in de implementatiefase.

### 3.2 Ontwikkeling lasten

Het vorenstaande heeft ontegenzeggelijk grote budgettaire consequenties. De totale apparaatkosten van de productschappen in 2005 bedroegen euro 19,1 miljoen. Indien gerekend wordt met een gemiddeld salarisniveau van euro 45.000 per medewerker, betekent de afname van de formatie tussen 2005 en 2010 een totale lagere last van ca. euro 4,2 miljoen in 2010. Op dit moment wordt 61,4 % van de personeelskosten doorberekend aan LNV. Zoals eerder gezegd betreft de afname van formatie vooral medebewindactiviteiten.

In deze notitie is ervan uitgegaan dat gemiddeld over de periode tot 2010 er 34 % van de lagere personeelskosten toegerekend kan worden aan de autonome activiteiten. De autonome besparing op een totaal aan autonome apparaatkosten in 2005 van euro 7,4 miljoen betreft dan ca euro 1,4 miljoen in 2010 (18 %). Per productschap betekent dit het volgende<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Als verdeelsleutel is gehanteerd het relatieve aandeel van de “financiers” (GZP, PDV, Wijn en Commissie Teeltaangelegenheden) in de dienstverlening van het HPA, zoals van toepassing op 31 december 2005. Dit is een globale benadering, slechts bedoeld ter indicatie. Verdere verfijning moet nog plaatshebben aan de hand van de feitelijke veranderingen in concrete dienstverlening, die de komende periode zullen plaatshebben.

| Besparing  | Percentage | In euro   |
|------------|------------|-----------|
| Akk-totaal | 100        | 1,4 milj. |
| HPA (ATS)  | 26         | 364.000   |
| GZP        | 30         | 420.000   |
| PDV        | 28         | 392.000   |
| Wijn       | 16         | 224.000   |

Overigens is tevens sprake van enkele structurele lastenverzwaringen, zoals de herinvoering van de pensioenpremies (2007: 2% werkgeversdeel, oplopend tot 8 % in 2010) en de CAO loonrondes (2007: schatting 2%).

### 3.3 Kosten afvloeiing personeel

Uit het voorafgaande blijkt dat tussen 2005 en 2010 een omvangrijke afbouw van de formatie plaatsheeft, van 284 fte naar 191 fte. In totaliteit (autonoom en medebewind) betreft het 93 fte's. Hoewel het ons streven is de personeelsreductie zo veel mogelijk door middel van natuurlijk verloop tot stand te brengen, valt niet uit te sluiten dat dat niet in alle gevallen zal lukken.

Wat betreft onze relatie met het Ministerie van LNV regelt de medebewindskostenbeschikking dat de door een productschap gedane uitgaven die voortvloeien uit beëindiging of inkrimping van werkzaamheden meegenomen worden in de berekening van de financiële bijdrage van het departement. Wij zijn hierover met LNV in overleg.

Wij willen ons inspannen om boventallige medewerkers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden, in welk kader, zo is in het overleg tussen de bestuursraad LNV en het college van voorzitters van de productschappen afgesproken, actief onderzocht wordt of er binnen het ministerie en zijn diensten, met name de Dienst Regelingen, vacatures voorhanden zijn. Dit verlaagt niet alleen de afvloeiingskosten, maar houdt tevens in dat het departement kan putten uit het reservoir van goed en deskundig personeel dat bij de productschappen werkzaam is. Afgesproken is dat hierover op het niveau van P&O nadere afspraken gemaakt worden.

De medebewindskostenbeschikking spreekt zich in het bijzonder uit over de op wachtgeldstelling van personeel. Zoals eerder geschetst, is ons streven erop gericht boventallige werknemers zo veel mogelijk van werk naar werk te begeleiden. Dit vraagt om maatwerk, waarbij de inzet is door middel van individuele arrangementen de afvloeiingskosten zo laag mogelijk te houden. De wachtgeldregeling is daarbij het uiterste vangnet. In bepaalde gevallen kan een individueel arrangement met een eenmalige afkoopsom op langere termijn de meest voordelige afvloeiingsregeling zijn. Wij hebben het ministerie gevraagd om ook deze individuele arrangementen, die in formele zin niet worden gekwalificeerd als wachtgeldvergoeding, ook onder de werkingssfeer van de medebewindskostenbeschikking te laten vallen.

Er zullen afvloeiingskosten resteren die autonoom moeten worden gefinancierd. Wij willen daarvoor bij het vaststelling van de jaarrekening 2006 een voorziening treffen. De jaarrekening wordt in het voorjaar van 2007 vastgesteld. Tegen die tijd kan het niveau van de voorziening nauwkeuriger worden onderbouwd.

De afvloeiingskosten per af te bouwen arbeidsplek wordt geraamd op basis van ervaring 2006 op ca. euro 60.000. Voorlopige berekeningen voor 2007 tot en met 2010 komen voor de in 3.1 aangegeven 23 medewerkers uit op een maximaal bedrag van ca. euro 1,4 miljoen. Daarnaast wordt het autonome deel van de reeds in 2006 afgesloten afvloeiingsregelingen

meegenomen in de voorziening met een bedrag van maximaal euro 400.000<sup>3</sup>. De totale voorziening komt dan uit op ca euro 1,8 miljoen.

Indicatief betekent dat HPA (ATS) euro 468.000, GZP euro 540.000, PDV euro 504.000 en Wijn euro 288.000 aan de voorzieningen moeten bijdragen<sup>4</sup>.

Den Haag, 12 oktober 2006

Ref. EI/SM

---

<sup>3</sup> In 2006 is sprake van vertrekregelingen ten behoeve van een van de managers, een afdelingshoofd en een medewerker met een langdurig dienstverband. Het bedrag van euro 400.000 betreft naar schatting de maximale positie. Hierover is nog overleg gaande met de externe accountant.

<sup>4</sup> Verdeelsleutel: zie voetnoot 2.