

- Verbouwen
- Winkel blijft open
- Sociaal Domein
- Omgevingswet



- Verbouwen
- Winkel blijft open
- Sociaal Domein
- Omgevingswet

De meetbare ambitie

- Delegation uit de gemeenteraad
- wijziging delegatie en
- verantwoordelijkheid
- (overlijding bij) ongelijke cijfers

Onze kernwaarden

Samenhang college en de
reguliere proces cyclus in te gaan
op de parallelle werkdag en het
uitvoeren van de personeel
van de gemeente

Acten van klanttevredenheid



Voortgangsrapportage Organisatie ontwikkeling



**Klantwaarde
creëren**

**Continu
verbeteren**

**Verantwoordelijk
nemen**

Vragen?



- Delegation uit de gemeenteraad
- wijziging Begroting en
- Verantwoording (BSV)
- Aansluiting bij landelijke cijfers

Onze kernwaarden

Opdracht college om in de reguliere 400 cyclus in te gaan op de personeelkosten en het verloop Reserve personeel zie laatste para

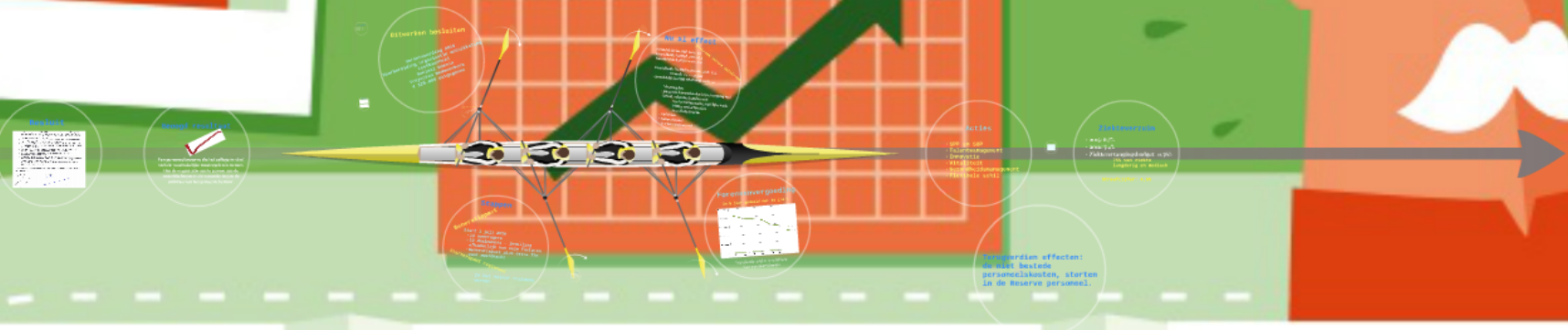
Meten van klanttevreden

Tijd	Klantwaarde	Klantwaarde 2014	Klantwaarde 2015	Klantwaarde 2016
1	80	70	60	50
2	85	75	65	55
3	90	80	70	60
4	95	85	75	65
5	100	90	80	70

Meten van klanttevredenheid



Voortgangsrapportage Organisatie ontwikkeling



lantwaarde creëren

Continu verbeteren

Verantwoor- nem

Vragen?

Fusie, nu en toekomst

- Organisatie opbouwen
- Structuren opbouwen
- Dynamiek omgeving/sterke verandering
- Richten op de vraag vanuit samenleving
- Minder doen, beter presteren

- en toekomst
men
men
strijd, sterke verandering,
ruig, variëert samenleving
act, presteren

Beoogd resultaat



Een personeelsreserve die het college in staat stelt de noodzakelijke maatregelen te nemen.

Om de organisatie aan te passen aan de ontwikkelingen in de samenleving en de ambities van het gemeentebestuur.

Besluit

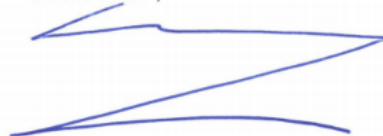
1. uit de reserve personeel € 750.000 beschikbaar te stellen voor afwikkeling fusie voor het boekjaar 2015, waarbij het college achteraf een verantwoording geeft aan de raad van de besteding van het budget, voor 1 april 2016. De Reserve personeel bedraagt na dit besluit ca. € 500.000;
2. het college op te dragen een beter meetbare ambitie uit te werken en hierover in overleg te treden met de gemeenteraad ter goedkeuring;
3. de gevraagde storting in de Reserve personeel van € 2.000.000 niet in twee delen beschikbaar te stellen maar in drie delen van € 750.000 voor de jaren 2016 en 2017 en € 500.000 voor 2018;
4. opdracht te geven aan het college de reiskosten woon-werkverkeer sneller af te bouwen en wel in vijf jaar en op dit gebied de CAO na te leven;
5. de vrijvallende gelden door afbouw van bovengenoemde regeling blijven beschikbaar voor personeelskosten;
6. het college opdracht te geven in de reguliere planning- en controlecyclus een hoofdstuk in te voeren over het onderwerp personeelskosten en het verloop van de Reserve personeel zodat de raad eventueel tussentijds anders kan besluiten;
7. de mogelijke terugverdieneffecten, de niet bestede personeelskosten, worden gestort in de Reserve personeel.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Medemblik, gehouden op 12 november 2015

De griffier,



De voorzitter,



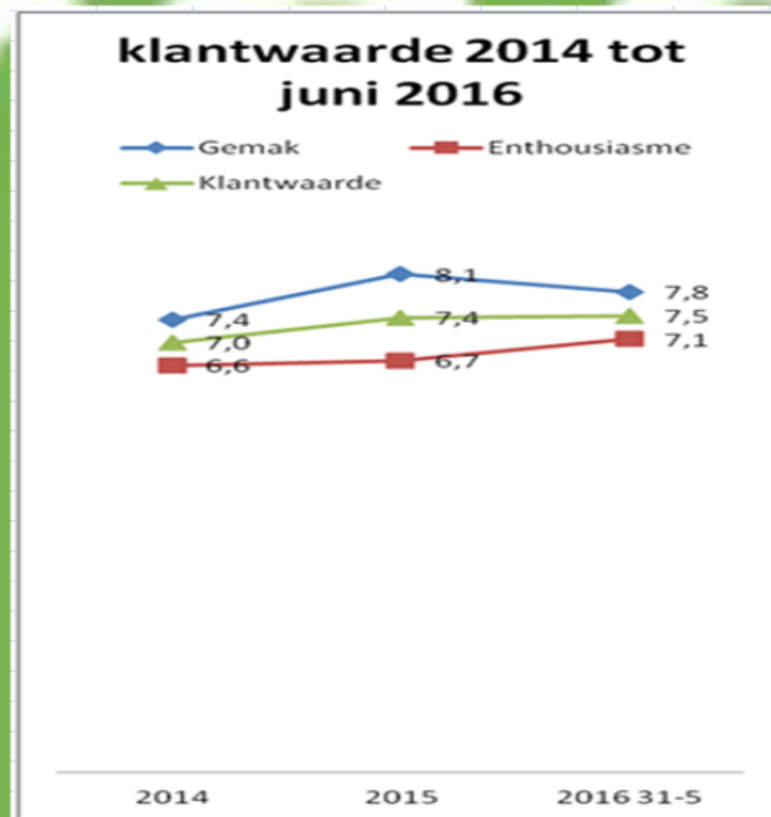
Afspraak in lentenota

Voortgang organisatieontwikkeling
presenteren in juni 2016

De meetbare ambitie

- Delegatie uit de gemeenteraad
wijzing Begroting en
Verantwoording (BBV)
- Aansluiting bij landelijke cijfers

Meten van klanttevredenheid



Verantwoording 2015
1.400.000 1.400.000

Organisatieontwikkeling € 321.000
Bereikbaarheid € 51.000
Afwisseling Doel € 307.000
Verpauwen vergoeding € 22.000

Uitwerken besluiten

Verantwoording 2015
Voorbereiding organisatie ontwikkeling
Leefbaarheid
Sociaal Domein
Trajecten medewerkers
€ 125.000 uitgegeven

Verantwoording 2015
1.400.000 1.400.000

Organisatieontwikkeling	Bereikbaarheid	Afwisseling Doel	Verpauwen vergoeding
€ 321.000	€ 51.000	€ 307.000	€ 22.000

Afspraak in Ientenota
Organisatieontwikkeling
in juni 2016

Verantwoording 2016 tot nu toe

- **Organisatie ontwikkeling € 322.000**
- **Boventallig € 62.000**
- **Afwikkeling fusie € 307.000**
- **Vergrijzing/vergroening € 77.000**

Ziekteverzuim

- 2015: 6,7%
- 2016: 7,4%
- Ziektevervangingsbudget: 0,76%
75% van ziekte
langdurig en medisch

Streefcijfer: 4,5%

Opbouw organisatie qua leeftijden



Nu al effect

Instroom versus uitstroom

Gemiddelde leeftijd 2014: 49

Gemiddelde leeftijd 2015: 48,5

Gemiddelde leeftijd 2016: 47,9

Gemiddelde leeftijd instroom 2016: 35,5

8 van de 24 $\leq$ 27 jaar

Gemiddelde leeftijd uitstroom 2016: 54

Maatregelen

- Jongeren kansen bieden bij vervanging met beleid, rekening houden met:
 - Veel ervaring nodig, tijdelijke werk
 - Pittige seniorfuncties
 - Specifieke functie
- Opleiden
- Generatiepact
- Starters/trainee pool

Stappen

Generatiepact

Start 1 juli 2016

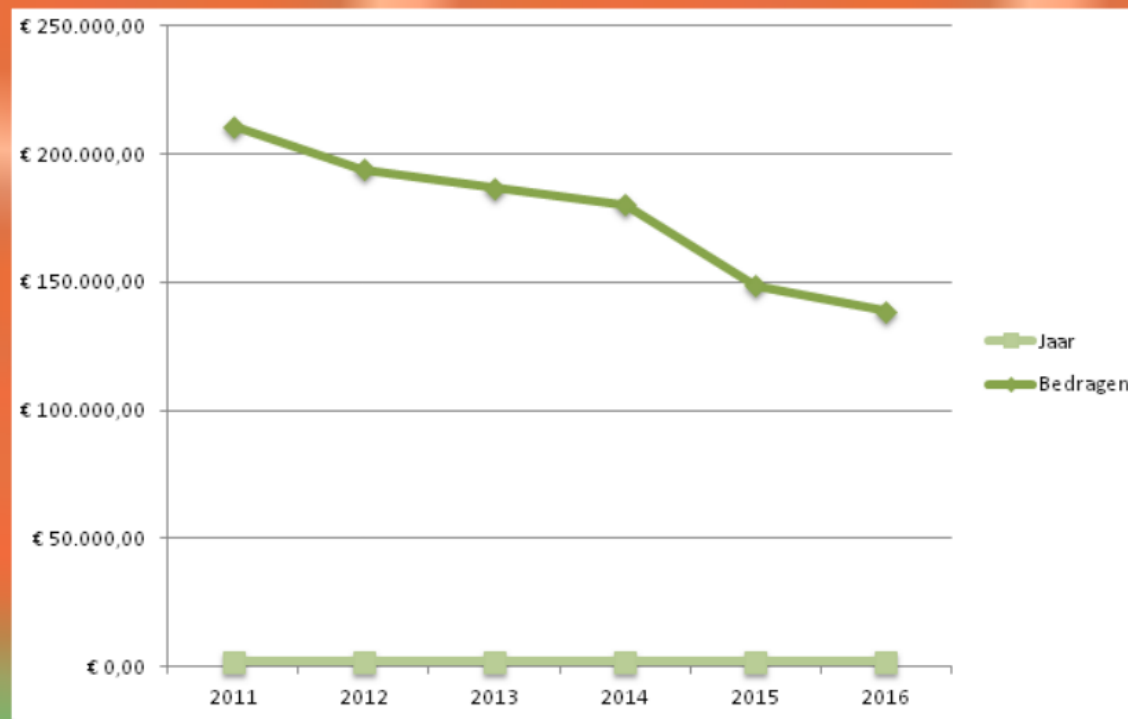
- 23 aanvragers
- 12 deelnemers - invulling afhankelijk van vele factoren
- Generatiepact plus extra fte voor overdracht

Starterspool regionaal

In het najaar trainees werven

Forensenvergoeding

In 5 jaar gedaald met 34 1/4 %



Vrijvallende gelden beschikbaar
voor personeelskosten

Vergelijking benchmark



A+O fonds Gemeenten

Gemeentelijke bezetting in personen in 2015

	Medemblik	20.000 tot 50.000 inwoners	Alle gemeenten
In personen	250	43.420	155.960
Per 1.000 inwoners	5,8	7,5	9,2

Gemeentelijke bezetting in FTE in 2015

	Medemblik	20.000 tot 50.000 inwoners	Alle gemeenten
In FTE	210	36.740	137.020
Per 1.000 inwoners	4,8	6,3	8,1

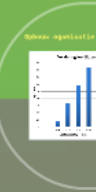
Sturen, focus en kiezen

Organisatie ontwikkeling

- Cultuurverandering
- Meer externe kontakten
- Werken vanuit kernwaarden
- Doorontwikkeling
- Focus

Acties

- SPP en SOP
- Talentmanagement
- Innovatie
- Vitaliteit
- Gezondheidsmanagement
- Flexibele schil



Opdracht college om in de reguliere P&C cyclus in te gaan op de personeelskosten en het verloop Reserve personeel: zie lantenota.

**Terugverdien effecten:
de niet bestede
personeelskosten, storten
in de Reserve personeel.**

Vragen?



- Verbouwen
- Winkel blijft open
- Sociaal Domein
- Omgevingswet

De meetbare ambitie

- Delegation uit de gemeenteraad
- wijziging Begroting en
- Verantwoording (bev)
- Aansluiting bij landelijke cijfers

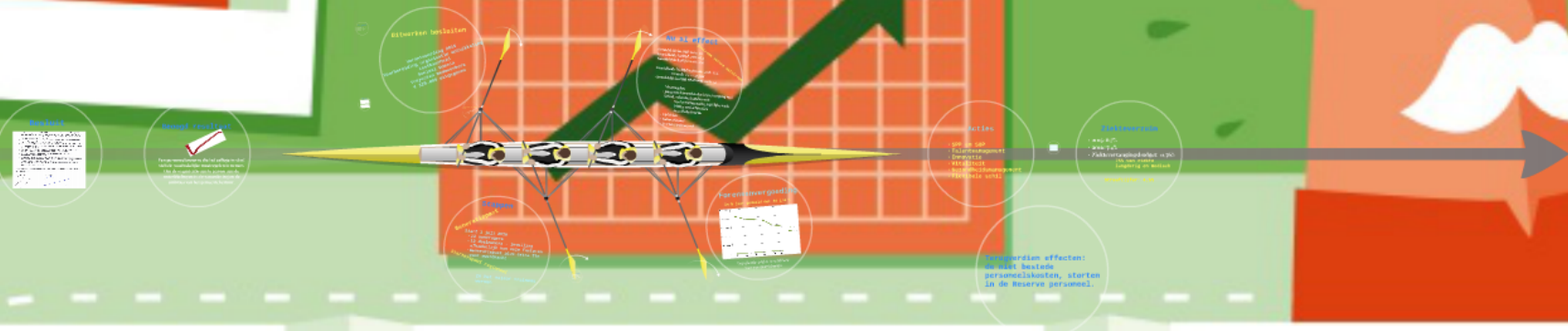
Onze kernwaarden

Opdracht college om in de reguliere PAC cyclus in te gaan op de personeelkosten en het verloop Reserve personeel als indicatoren.

Metten van klanttevreden



Voortgangsrapportage Organisatie ontwikkeling



Klantwaarde
creëren

Continu
verbeteren

Verantwoor
nemen

Vragen?