[redacted]

Raadsvoorstel

Datum raadsvergadering:	6 november 2013		**Agenda nr.:**	6e
Portefeuillehouder:	Toine Theunis		**Registratiecode:**	SSC/2013-61
Onderwerp:	Roosendaal in Ontwikkeling – onderweg naar 2020			

Aan de raad van de gemeente Roosendaal

Voorstel

Samenvatting:

In de Agenda van Roosendaal is de 'Kleine Overheid' één van de hervormingsgebieden. In de afgelopen periode is door ons college gewerkt aan het verder gestalte geven aan deze transitie; dit vanzelfsprekend in samenhang met de overige hervormingsgebieden uit de Agenda van Roosendaal. In het voorliggende voorstel wordt geschetst wat de uitdaging is, hoe de 'Kleine overheid' (Roosendaal 2020) er in de toekomst uitziet en welke stappen we moeten nemen om tot dit toekomstbeeld te komen. Daarbij wordt natuurlijk aandacht besteed aan de bijbehorende taakstelling, de termijn waarbinnen stappen gezet moeten worden en welke rol raad en college hierbij hebben. Ten slotte komen de maatregelen en gevolgen aan bod die op korte termijn te verwachten zijn.

Wij stellen u voor:

1. kennis te nemen van de aanpak transformatie Kleine Overheid;
2. het resterende toegekende transitiebudget Kleine Overheid (oorspronkelijk € 750.000) naar 2014 over te hevelen;
3. de Bestemmingsreserve Majeure Opgaven aanwenden als voorfinanciering ter uitvoering van de uitstroommaatregel en daartoe
4. bijgaande begrotingswijziging vast te stellen.

Aanleiding
In de Agenda van Roosendaal is de 'Kleine Overheid' één van de hervormingsgebieden. In de afgelopen periode is binnen de organisatie gewerkt aan het verder gestalte geven aan deze transitie.

Kader
De gemeenteraad heeft de kaders rondom het hervormingsgebied 'Kleine Overheid' vastgesteld.

- Bij de vaststelling van de Agenda van Roosendaal heeft de raad het college opgedragen in 2015 een ombuiging van € 5 miljoen in de eigen organisatie te realiseren.
- In februari 2013 stelde de raad uit het Transitiefonds incidenteel € 750.000 beschikbaar voor hervormingen in de ambtelijke organisatie.

- In de Kadernota 2014 is - aanvullend op de € 5 miljoen uit de Agenda van Roosendaal - een extra taakstelling op de organisatie opgenomen: van € 0,5 miljoen in 2015 oplopend tot € 2 miljoen in 2017, wat het totaalbedrag op € 7 miljoen euro structureel brengt.
- In de 1e Bestuursrapportage 2013 is de raad kort geïnformeerd over de stand van zaken.
- Tijdens de behandeling van de Kadernota 2014 (juni 2013) heeft het college – in reactie op een nadien ingetrokken motie van de VVD en GroenLinks – toegezegd de raad in november 2013 nader te informeren over de stand van zaken van het Transitieplan Kleine Overheid (hierna genoemd 'Transformatieplan'). Deze toezegging is korte tijd later nog eens herhaald in antwoord op raadsvragen van de VLP.

Motivering / toelichting
De gemeente Roosendaal verandert rigoureus van koers. In 2020 moet onze gemeentelijke organisatie op een andere manier werken en afgeslankt zijn. De gemeente zoals we haar nu kennen als dienaar van de verzorgingsstaat waarbij inwonersparticipatie niet altijd vanzelfsprekend is, deze manier van werken is achterhaald. De inwoner gaat meer meedoen. Wij bepalen niet wat goed is voor de inwoners, de inwoners weten zelf heel goed wat zij willen. Het roer moet om richting vraaggestuurd werken en meebewegen met ontwikkelingen en trends in de samenleving.

De gemeente laat steeds meer zaken over aan inwoners, verenigingen, ondernemers en instellingen. Hierdoor moet de gemeente als organisatie zich anders gaan gedragen en daardoor kan zij kleiner worden. Het ontstane netwerk met nieuwe samenwerkingsverbanden houdt anno 2020 de gemeente Roosendaal draaiende.

Enkele kernpunten uit onze visie 2020 zijn
- de overheid treedt naar de achtergrond en is slechts 1 van de vele partijen;
- de betekenis van de gemeente als lokale organisatie wordt kleiner en flexibeler;
- maatwerk en doeldenken in plaats van regeldenken;
- samenwerken in een netwerksamenleving tussen inwoners, ondernemers, onderwijs, instellingen, verenigingen en overheid;
- stimuleren zelfredzaamheid, verbinden van belangen en koppelen van belanghebbenden;
- een gemeente die faciliteert en investeert.

In het voorliggende voorstel wordt geschetst wat de uitdaging is, hoe de 'Kleine Overheid' (Roosendaal 2020) er in de toekomst uitziet en welke stappen we moeten nemen om tot dit toekomstbeeld te komen. Daarbij wordt natuurlijk aandacht besteed aan de bijbehorende taakstelling, de termijn waarbinnen stappen gezet moeten worden en welke rol raad en college hierbij hebben. Ten slotte komen de maatregelen en gevolgen aan bod die op korte termijn te verwachten zijn.

Om de doelstelling te halen, zal de organisatie moeten veranderen, zowel in omvang als in haar werkwijzen. De processen worden geoptimaliseerd en personeel wordt flexibeler inzetbaar en voorbereid op de andere rol van de overheid. Ook de aansturing en inrichting van de organisatie worden veranderd. We schrappen taken die niet onze eerste verantwoordelijkheid zijn of niet meer passen bij de nieuwe rol van de overheid. We maken minder beleid en we kijken zeer kritisch of het opstellen van regels wel echt nodig is. We gaan meer uit van vertrouwen en samenwerking en minder van regelgeving. Inwoners en organisaties krijgen meer eigen verantwoordelijkheid; daarvoor is vertrouwen nodig.
Samen ontwikkelen, transformeren naar een kleine slagvaardige overheid die slim en flexibel georganiseerd is, vraagt om grote veranderingen en vraagt om het uiterste van kennis, deskundigheid en loyaliteit van de organisatie. Van medewerkers wordt verwacht dat zij een andere rol aannemen richting de inwoner. We investeren dan ook in opleiding, competenties, houding en gedrag van management en medewerkers.

De veranderopgaven
Wat we in 2020 bereikt willen hebben is terug te brengen naar drie veranderopgaven. De genoemde punten betreffen een eerste aanzet en zullen naar verloop van tijd uitgebreid worden.

Veranderopgave 1: Vergroten van flexibiliteit en mobiliteit

- Door de veranderende rol en taken en, doordat we de mogelijkheden van digitalisering volop benutten, kunnen we in de toekomst volstaan met minder ambtenaren. Het is nodig om klaar te staan voor de uitdagingen van de toekomst; dat vraagt veel flexibiliteit van iedereen, waarbij mobiliteit ten volle benut zal moeten worden. Uitstroom, doorstroom en instroom zijn hierbij van groot belang.
- Medewerkers zijn flexibele netwerkers, krijgen en nemen meer verantwoordelijkheid en spelen met maatwerk adequaat in op de samenleving. Onze medewerkers werken samen met inwoners en instellingen op basis van partnership en vertrouwen en zoeken de samenwerking met andere gemeenten en overige partners op. Fouten voorkomen en snel anticiperen is standaard. Dit vraagt andere competenties met de nodige diversiteit en een andere manier van sturing. We moeten richting de toekomst blijvend kunnen voorzien in de behoefte aan voldoende en kwalitatief goed personeel.

Veranderopgave 2: Inzetten op samenwerken en netwerken

- De gemeente beperkt zich tot wat ze moet doen volgens de wet en wat we nodig vinden voor een veilige leefomgeving. De gemeente ondersteunt inwoners en instellingen in het transformeren naar hun nieuwe rol en investeert in nieuwe samenwerkingsvormen. Integraal (net)werken gaat samen met eenvoud in processen en dus met minder ondersteuning.
- Samenwerken in de regio wordt het uitgangspunt. Niet alleen met andere gemeenten maar ook met onze partners in de samenleving, zoals werkgevers, onderwijs, instellingen, organisaties, etc.
- ICT infrastructuur is toereikend voor plaats en tijd onafhankelijk werken, netwerken en samenwerken met partners.

Veranderopgave 3: Slimmer en anders organiseren

- Procesoptimalisatie richt zich op het efficiënter inrichten van onze werkprocessen. Door inzicht in prestaties kunnen we beter sturen en samenwerken. We willen slimmer werken en verspilling van tijd tegengaan. Dat alles met het doel om onze inwoners, instanties en instellingen tegen lagere kosten sneller en beter van dienst te zijn.
- De ondersteunende functie is randvoorwaardelijk voor integrale beleidsvorming in het primaire proces. Er is een scherpe kostenbeheersing. We sturen op nakomen van overeenkomsten. Digitalisering draagt bij aan een kleinere, goedkopere en betere organisatie. Kaders en regels (P&C) zijn er alleen om de integrale aanpak te ondersteunen en te versterken. Regelgeving en handhaving beperken we zoveel mogelijk.
- De kantooromgeving ondersteunt de nieuwe manier van werken, slimmer en anders.
- Slimmer en anders betekent ook bepalen wat wij als gemeente zelf doen, anders doen of niet (meer) doen en de hiermee samenhangende organisatorische aanpassingen.
- Aanpassing P&C cyclus / begroting. Een efficiëntere en effectievere opzet die college en raad de juiste instrumenten in handen geeft om te besluiten over richting, keuzes en sturing.
- De komst van de decentralisaties van de AWBZ, Jeugdzorg, en de hervormingen van de Wet Werk en Bijstand en Sociale Werkvoorziening in de Participatiewet, betekent dat de gemeente vanaf 1-1-2015 verantwoordelijk wordt voor een grotere doelgroep met afnemende budgetten. Sociale Zaken zal hiervoor een transformatie moeten doormaken; uitgaan van nieuwe leidende principes op basis waarvan we sturen/ regievoeren en financieren. De gemeente heeft straks een verbindende rol.

Maatregelen: Uitstroom, doorstroom, instroom

Een kleinere en flexibelere overheid vraagt grote omschakelingen, voor de organisatie als geheel en voor individuele medewerkers. Voor de succesvolle ontwikkeling van de nieuwe rolopvatting van de lokale overheid is strategische “verfrissing” van onze organisatie essentieel. De gevraagde veranderingen kan niet volledig door het bestaande personeel gestalte worden gegeven waardoor het treffen van aanvullende maatregelen (kwaliteitsimpuls) noodzakelijk is. Daarbij komt dat we een financiële taakstelling (€ 7 miljoen) moeten realiseren.

Uitstroom:

Een gezonde organisatie is nodig om mee te bewegen met en in te spelen op veranderingen die komen. De, voor de beoogde transformatie en het realiseren van de taakstelling, benodigde instroom en doorstroom kunnen niet plaats vinden zonder uitstroom. Het is daarom belangrijk de uitstroom, in

tijden dat dit geen vanzelfsprekendheid is, te bevorderen en hierin te investeren. Om deze uitstroom te bevorderen stellen wij de volgende maatregelen voor:

1. *Uitstroommaatregel*

Een maatregel om de uitstroom van een groep van 50 tot 65 medewerkers te bevorderen. Uitgewerkt is een maatregel met een eenmalige ontslaguitkering die kan dienen ter overbrugging naar de pensioenleeftijd. Een dergelijke maatregel levert een forse besparing op in de loonkosten, maar vergt wel voorfinanciering. Hiermee bieden we de oudere doelgroep, die een moeilijke positie heeft op de arbeidsmarkt een perspectief, wanneer ze de vereiste omslag niet meer kunnen/willen maken. Zij bieden op hun beurt door hun vertrek weer perspectief aan high potentials om intern door te stromen of om in te kunnen stromen.

2. *Deeltijdwerken*

Het betreft een maatregel waarbij medewerkers kunnen verzoeken om vermindering van formatie-uren. Daar tegenover staat een toelage ter grootte van 50% van de ingeleverde bezoldiging voor de duur van 2 jaar.

3. *Vertrekpremie*

Een medewerker (die niet in aanmerking komt voor vroegpensioen) kan bij vrijwillig ontslag een premie ontvangen van een bruto jaarsalaris. Medewerkers die hiervan gebruik maken kunnen niet terug in dienst komen.

4. *Werk naar werk*

Deze regeling is vooral bedoeld voor medewerkers, waarvan vaststaat dat ze in de toekomst niet meer aan de slag kunnen binnen de gemeentelijke organisatie. Er wordt een traject aangeboden, waarbij de medewerker wordt begeleid naar een ander dienstverband, detachering of een eigen onderneming.

5. *ZPP*

Deze maatregel richt zich op medewerkers die zich breder willen ontwikkelen in andere organisaties. Met een eenvoudige regeling kan aan deze wens tegemoet worden gekomen. Voordeel voor de gemeente is dat gebruik kan worden gemaakt van ondernemende en breder inzetbare medewerkers. Tevens worden salariskosten bespaard. Medewerkers krijgen de gelegenheid om in deeltijd of voltijd onbetaald verlof te nemen om als Zelfstandig Publieke Professional elders te werken (art. 6:9 van de CAR UWO). Ontheffing wordt verleend van het verbod op het verrichten van betaalde arbeid tijdens hun onbetaald verlof.

Ook de optie van gedwongen ontslag is tegen het licht gehouden. Een dergelijke aanpak heeft grote (negatieve) sociale impact op organisatie en medewerkers. Daarnaast zijn de kosten hoog als gevolg van onder andere wachtgeldregelingen, juridische kosten, begeleiding en bemiddeling. De lijn van het college is om gedwongen ontslagen te voorkomen.

<u>Doorstroom:</u>

Als er voldoende uitstroom is, liggen er kansen voor ‘high potentials’. Het vrijkomende werk kan worden opgepakt door andere collega’s met talent en ambitie;

1. *Individueel niveau*

De teamleiders zijn in gesprek gegaan met medewerkers waar hun hart ligt in 2020. In de tweede helft van het jaar wordt de opbrengst van deze gesprekken op organisatieniveau opgehaald. Op basis hiervan gaan we kijken wie we welke richting uit ontwikkelen en wat hiervoor nodig is.

2. *Teamniveau*

Diverse teams zijn reeds bezig met de doorontwikkeling van hun team met het oog op de visie van Roosendaal in 2020. Daarbij wordt een doorkijk gegeven over welke functies en taken in de toekomst buiten de organisatie gerealiseerd kunnen worden.

3. *Organisatieniveau*

Tot slot zijn we dit jaar gestart met een Management Development Programma.

Hiernaast starten we met team- ontwikkeltrajecten en krijgen alle adviseurs een ontwikkeltraject aangeboden. Voor 2014 zal o.a. ook projectmatig werken, Factor C (communicatie) en resultaatgericht werken en sturen aan de orde komen.

Instroom:
Uitstroom en doorstroom moeten het mogelijk maken om nieuwe medewerkers aan te trekken, die mee vorm en inhoud kunnen geven aan de veranderende rol van de overheid. Het is duidelijk geworden dat de organisatie naast het bieden van interne doorstroommogelijkheden, ook behoefte heeft aan nieuwe ondernemende medewerkers. Hierbij wordt nadrukkelijk ook gekeken naar de inzet van de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

De instroom zal veelal op basis van nieuwe (flexibele) overeenkomsten worden aangetrokken waarin het (publiek) ondernemerschap en resultaatgericht werken tot uitdrukking komen.

Daarnaast zullen we op basis van een afweging in kosten, kwaliteit en efficiency steeds vaker een groot aantal taken "op afstand" organiseren. Dit kan zijn regionaal, in samenwerking met onze partners en maatschappelijke organisaties, maar bovenal ook door de inzet van zelfstandige experts uit de markt. De zogenaamde Fl€x-krachten die voor korte tijd ingezet worden op een project of ter opvang van reguliere werkzaamheden. Juist door deze flex- overeenkomsten zijn wij in de toekomst meer dan nu in staat om flexibel in te spelen op de behoefte aan groei en krimp, waardoor krimp-taakstelllingen, zoals de huidige opgave, niet meer voorkomen.

We realiseren ons dat met de voorgestelde maatregelen er mogelijk een grote uitstroom van personeel (en hiermee kennis) op gang komt. Wij hebben ons hier zo goed mogelijk op voorbereid en zullen ons uiterste best doen om de dienstverlening aan inwoners, partners, etc. op peil te houden.

Uitstroom, doorstroom en instroom zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Om het streefbeeld van de ‘organisatie anno 2020’ en de taakstelling te bereiken, is het van belang nú maatregelen te nemen.

Doel en evaluatie
De looptijd van deze transformatie is 2012 tot en met 2017. Op dit moment wordt op verschillende niveaus in kaart gebracht wat er nodig is om te komen tot een ‘kleinere’ overheid.

Doelstellingen van de transformatie:
- Een slagvaardige gemeente: een kleinere gemeentelijke organisatie met minder bureaucratie, die slim georganiseerd is, flexibel en gericht op samenwerking.
- Besparing van € 7 miljoen op de gemeentelijke organisatie.

Bij de jaarrekening wordt hierover verantwoording afgelegd.

Financiële aspecten en consequenties

De bezuinigingsopgave
De bezuinigingen op de organisatie zijn al enkele jaren geleden ingezet. De totale opgave in deze collegeperiode is € 10,3 miljoen. Vooruitlopend op de Agenda van Roosendaal is op basis van het collegeprogramma reeds € 3,3 miljoen structureel bezuinigd op de organisatie. Nu komt daar vanuit de Agenda van Roosendaal (€ 5 miljoen in tranches oplopend van 2012 tot 2015) en de Kadernota 2014 (€ 2 miljoen in tranches oplopend van 2015 tot 2017) nog eens € 7 miljoen bij. In totaal is van die € 7 miljoen al € 3 miljoen structureel bezuinigd en zal de resterende ombuiging van € 4 miljoen vooral op personele capaciteit moeten worden gevonden.

De eerdere raming (2011) van de haalbaarheid van de bezuinigingen volgens de Agenda van Roosendaal, was gebaseerd op een geleidelijke uitstroom door pensionering en vrijwillig vertrek van in totaal circa 90 ambtenaren. Door minder natuurlijk verloop en opschuiving van de AOW - leeftijd valt de besparing echter lager uit en zijn aanvullende maatregelen noodzakelijk om de bezuiniging te realiseren.

Onderstaande tabel geeft het verloop van de taakstelling weer zonder aanvullende maatregelen. In dit scenario worden niet alleen de financiële maar ook de inhoudelijke doelstellingen niet gerealiseerd.

SCENARIO 0 (zonder maatregelen)					
Uitgangspunten:					
- uitstroom uitsluitend wegens pensionering					
- geen kwaliteitsimpuls					
Conclusie:					
- taakstelling wordt in geen enkel jaar gehaald					
- voorfinanciering uit bestemmingsreserve Majeure Opgaven is niet aan de orde, omdat perspectief op terugstorting ontbreekt					
(bedragen x € 1.000)	2013	2014	2015	2016	2017
taakstelling:					
- Agenda van Roosendaal	-3.200	-3.900	-5.000	-5.000	-5.000
- Kadernota 2014			-500	-1.900	-2.000
totaal taakstelling	-3.200	-3.900	-5.500	-6.900	-7.000
realisatie per 1 januari 2013	3.050	2.950	3.000	3.000	3.000
nog te realiseren	-150	-950	-2.500	-3.900	-4.000
kosten					
- niets doen / geen kosten	0	0	0	0	0
opbrengsten					
- natuurlijke uitstroom wegens pensionering	90	370	845	1.625	2.370
effect scenario 0	90	370	845	1.625	2.370
eindresultaat taakstelling	**-60**	**-580**	**-1.655**	**-2.275**	**-1.630**

Het transformatieplan bevat maatregelen om niet alleen de personeelsbezetting te laten krimpen maar ook om de noodzakelijke vernieuwing van de organisatie te bewerkstelligen. Rekening houdend met mogelijkheden die wij zien om te besparen op de bedrijfsvoering (o.a. op huisvesting na renovatie van het stadskantoor) realiseren we per saldo de taakstelling.

In de onderstaande tabellen zijn de taakstellingen met de (uitstroom)maatregelen opgenomen. Voorgesteld wordt om een bedrag van ruim € 6,6 miljoen te onttrekken (als zijnde een voorfinanciering) uit de bestemmingsreserve Majeure Opgaven. Uit de besparingen wordt de voorfinanciering uit de bestemmingsreserve Majeure Opgaven in de periode 2014 – 2021 in deze reserve teruggestort. In de jaren vanaf 2018 loopt dit op tot € 0,5 miljoen per jaar. Deze onttrekking is van invloed op het weerstandsvermogen. Dit daalt van 1,6 naar 1,3 maar blijft daarmee op een acceptabel niveau. Onderstaande tabel geeft het scenario weer met aanvullende maatregelen.

SCENARIO 1 (RIO 2020)					
Uitgangspunten:					
- uitstroommaatregelen, zoals beschreven					
- kwaliteitsimpuls via doorstroom en instroom					
Conclusie:					
- taakstelling is haalbaar door voorfinanciering uit de bestemmingsreserve Majeure Opgaven					
- noodzakelijke transformatieopgave is realiseerbaar					
(bedragen x € 1.000)	2013	2014	2015	2016	2017
taakstelling:					
- Agenda van Roosendaal	-3.200	-3.900	-5.000	-5.000	-5.000
- Kadernota 2014			-500	-1.900	-2.000
totaal taakstelling	-3.200	-3.900	-5.500	-6.900	-7.000
realisatie per 1 januari 2013	3.050	2.950	3.000	3.000	3.000
nog te realiseren	-150	-950	-2.500	-3.900	-4.000
kosten					
- maatregelen, gericht op uitstroom	-6.800	-250	-300	-150	
- kwaliteitsimpuls (doorstroom en instroom)		-500	-550	-600	-650
opbrengsten					
- uitstroom zittend personeel	300	4.250	4.600	4.750	4.800
- besparing op de bedrijfsvoering (o.a. huisvesting)				250	250
effect scenario 1	-6.500	3.500	3.750	4.250	4.400
bestemmingsreserve Majeure Opgaven					
- voorfinanciering	6.650				
- terugstorting		-2.550	-1.250	-350	-400
eindresultaat taakstelling	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Ook de optie van gedwongen ontslag is tegen het licht gehouden. Dit scenario biedt echter geen mogelijkheden tot instroom, waardoor de dringend gewenste verfrissing niet tot stand komt en dus niet aan de opdracht om een wezenlijk andere organisatie te bouwen wordt voldaan; slechts via doorstroom kan een beperkte kwaliteitsimpuls worden gegeven. Bovendien heeft een dergelijke aanpak grote sociale impact op organisatie en medewerkers. Daarnaast zijn de kosten hoog als gevolg van o.a. WW-uitkeringen, juridische adviezen en begeleidings- en bemiddelingstrajecten. Om in dit scenario aan de financiële taakstelling te kunnen voldoen zou - naast de voorzienbare uitstroom door pensionering - rekening gehouden moeten worden met gedwongen ontslag van zo'n 100 fte's. De lijn van het college is derhalve om gedwongen ontslagen te voorkómen.

Transitiegeld Kleine Overheid
Op 6 februari 2013 heeft de Raad ingestemd met het beschikbaar stellen van een bedrag van € 750.000 voor de Transformatie (transitie) Kleine Overheid. Inmiddels is de Transformatie verder uitgewerkt in genoemde peilers, waardoor we ook tot een concreter bestedingsvoorstel kunnen komen. Een aantal onderdelen kan pas in december verder geconcretiseerd worden aangezien dan pas het effect van de uitstroommaatregelen zichtbaar wordt, we een aantal pilottrajecten draaien en we op basis van de evaluatie hiervan vervolgafspraken maken voor de hierop volgende periode.

In onderstaand schema staat de (geraamde) besteding nader toegelicht. Diverse trajecten zijn reeds gestart en lopen door in 2014. Andere trajecten moeten nog opgestart worden. Dit betekent, dat het resterend transitiegeld van de Kleine Overheid overgeheveld dient te worden naar 2014 omdat dit niet via reguliere budgetten te financieren is. Hierbij is reeds rekening gehouden met het 'train de trainer' principe: het opleiden van interne medewerkers om bepaalde trajecten die we nu uitbesteden in company te kunnen (blijven) verzorgen.

Het reguliere opleidingsbudget is conform nieuwe Cao-bepalingen grotendeels gereserveerd voor loopbaanontwikkeling van nieuwe medewerkers. Uiteraard zullen we hier optimaal gebruik van gaan maken met het oog op de pijler 'vergroten flexibiliteit en mobiliteit' op individueel niveau.

Pijler	Betreft in 2013 / 2014	Besteding
Vergroten flexibiliteit en mobiliteit	Tijdelijke inhuur/coaching/opleiding	pm
	Kennisoverdrachtsmethodiek	pm
	Beter adviseren	75.000
	Begeleiden uitstroomregelingen	96.000
Inzetten op samenwerken en netwerken	MD-programma 2013	55.000
	MD-programma 2014	pm
	Factor C (communicatie) 2013/2014	10.000
Slimmer en anders organiseren	Extra impuls LEAN 2013	70.000
	CleP pilot 2013	30.000
	Clep vervolg 2014	pm
	BYOD 2013	88.000
	Projectmatig werken 2014	pm
Transitiegeld kleine overheid	Reeds besteed/verplichtingen aangegaan	424.000
	PM posten (onderbouwing 12-2013)	326.000
Totaal		750.000

Communicatie
Dit voorstel betreft de gemeente als overheidsorganisatie en dus de medewerkers van de gemeente. Het gemeentebestuur heeft hier dan ook nadrukkelijk een rol als werkgever. Daarnaast kent het voorstel een grote reikwijdte: enerzijds de grote (financiële) kaders gericht op de koers van de toekomst, anderzijds zeer concrete gevolgen op korte termijn, die medewerkers individueel raken. Dit alles vergt een zorgvuldige communicatie, waarbij zoveel mogelijk 'ruis' moet worden voorkomen. Om die reden is ervoor gekozen om kort na de besluitvorming door het college zowel personeel als raadsleden op één dag (12 september) persoonlijk te informeren en op dezelfde dag met het voorstel naar buiten te treden (o.m. in de richting van de pers).

Indien de raad instemt met het voorstel, vraagt vooral de interne communicatie binnen de gemeentelijke organisatie de aandacht, in veel gevallen op individueel niveau. Overigens zijn verkennende/informatieve gesprekken met eventuele geïnteresseerden voor de maatregelen al aan de gang, waarbij vanzelfsprekend het voorbehoud wordt gemaakt van besluitvorming in de raad.

Na besluitvorming in de raad zal uitwerking worden gegeven aan de genoemde maatregelen.

Bijlagen
Begrotingswijziging

Een ontwerpbesluit bieden wij u hierbij ter vaststelling aan.

Burgemeester en wethouders van Roosendaal,

De secretaris,	De burgemeester,
R.E.C. Kleijnen	mr. J.M.L. Niederer

[redacted]

Raadsbesluit

Datum raadsvergadering:	6 november 2013		**Agenda nr.:**	6e
Portefeuillehouder:	Toine Theunis		**Registratiecode:**	SSC/2013-61
Onderwerp:	Roosendaal in ontwikkeling – onderweg naar 2020			

De raad van de gemeente Roosendaal,

- Gezien het voorstel van het college van burgemeester en wethouders.
- Gelet op het advies van de raadscommissie Bestuur d.d. 23 oktober 2013.

Besluit:

1. kennis te nemen van de aanpak transformatie Kleine Overheid;
2. het resterende toegekende transitiebudget Kleine Overheid (oorspronkelijk € 750.000) naar 2014 over te hevelen;
3. de Bestemmingsreserve Majeure Opgaven aanwenden als voorfinanciering ter uitvoering van de uitstroommaatregel en daartoe
4. bijgaande begrotingswijziging vast te stellen.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 6 november 2013.

De griffier, De voorzitter,