

Tussenrapportage

Evaluatie ambtelijke integratie

September 2014

*Rapportage naar aanleiding van de aanbevelingen van de
rekenkamercommissie*

- *aanbeveling 2 - ambtelijke integratie*

1. INLEIDING

Per 1 januari 2013 zijn de ambtelijke organisaties van de gemeenten Voorschoten en Wassenaar overgegaan in de nieuwe Werkorganisatie Duivenvoorde. De Rekenkamercommissie heeft de beide raden aanbevelingen gedaan voor de monitoring en evaluatie van de ambtelijke integratie (brief d.d. 24 juni 2013). De colleges hebben aangegeven de aanbevelingen over te nemen. Een van de aanbevelingen betreft 'Monitoren ambtelijke integratie', waarbij gekeken wordt naar indicatoren m.b.t. de staat van de organisatie en de dienstverlening naar burgers, instellingen en bedrijven per gemeente. Over dit onderdeel wordt 3 maal gerapporteerd: begin 2014, half 2014 en begin 2015. De eerste rapportage is in februari 2014 aan de raden gestuurd. De rapportage die nu voorligt betreft de tweede rapportage. Dit is een tussen rapportage die vooral de cijfermatige vergelijking geeft met de rapportage van februari 2014.

In de programmabegroting 2015 van beide gemeenten wordt een voorstel gedaan tot het houden van een benchmark met betrekking tot de formatie van de werkorganisatie Duivenvoorde. Deze is eind 1^e kwartaal 2015 afgerond. Tevens hebben wij binnen de werkorganisatie dan een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden en is in het kader van de dienstverlening de enquête onder de inwoners "waar staat je gemeente" gehouden. Het voorstel is deze uitkomsten te betrekken bij de eindevaluatie.

De rapportage bestaat uit drie onderdelen, die elk weer onderverdeeld zijn in vier tot vijf onderwerpen. De rapportage is ingedeeld aan de hand van de hoofddoelstellingen van de organisatie om *sterker, beter en goedkoper* te zijn.

Doelstelling	Aanbeveling
Sterker	1. Personeelsbestand met een gezonde leeftijdsopbouw
	2. Personeelsbestand met balans tussen in- en uitstroom en een betere interne doorstroom
	3. Minder eenpitsfuncties
	4. Effectieve inzet bezetting, minder externe inhuur
Beter	1. Wachttijden aan de balie
	2. Telefonische bereikbaarheid
	3. Aantal digitale producten
	4. % op tijd afgehandelde informatieverzoeken en vragen
	5. Aantallen en % op tijd afgehandelde meldingen openbare ruimte
Goedkoper	1. Bezuinigingsdoelstelling bij opdracht ambtelijke integratie = Gerealiseerd
	2. Effectieve inzet formatie, minder kosten externe inhuur
	3. Ontwikkeling van de formatie
	4. Minder bezwaarschriften
	5. Kortere doorlooptijd facturen goedkoper

In de rapportage zijn gegevens van Wassenaar en Voorschoten soms geclusterd, soms zijn ze apart vermeld waar relevant en beschikbaar.

2. DOELSTELLINGEN

Sterker

“De organisatie krijgt meer slagkracht en continuïteit door de toegenomen schaalgrootte. De kwetsbaarheid vermindert omdat er minder éénpitsfuncties zijn dan voorheen en er zijn goedkopere processen, omdat personeel en middelen waar mogelijk gezamenlijk worden ingezet. “

Sterker zegt iets over de kracht van de organisatie zelf en de interne dienstverlening naar de besturen. De ambtelijke integratie moet leiden tot een versterkt ambtelijk apparaat, een organisatie die minder kwetsbaar is, zelf zijn taken kan uitvoeren en flexibel kan inspelen op toekomstige opgaven en uitdagingen in de omgeving. Dit betekent een organisatie die in staat is om jonge medewerkers aan te trekken en te behouden, geen expertise- en productieverlies leidt door uitstroom en vergrijzing, werkt aan verbeterpunten van de interne organisatie en in staat is om beide bestuurlijke organisaties hoge kwaliteit te blijven leveren.

Hoe meten we sterker?

Aanbeveling 2:	1. Personeelsbestand met een gezonde leeftijdsopbouw
	2. Personeelsbestand met balans tussen in- en uitstroom en een betere interne doorstroom
	3. Minder éénpitsfuncties
	4. Effectieve inzet bezetting, minder externe inhuur

Beter

“Er ontstaan betere werkprocessen door de bundeling van kennis en expertise uit beide gemeenten. Het uitgangspunt daarbij is gebruik maken van de best practice. De kwaliteit van de dienstverlening neemt toe door kortere doorlooptijden en het optimaliseren van de processen achter de dienstverlening.”

Beter betreft de externe dienstverlening van de organisatie aan burgers, maatschappelijke instellingen en bedrijven toe. Bij de ambtelijke integratie werd beoogd dat de nieuwe organisatie burgers, bedrijven en maatschappelijke partners beter bediend dan beide voormalige organisaties.

Hoe meten we beter?

Aanbeveling 2:	1. Wachttijden aan de balie
	2. Telefonische bereikbaarheid
	3. Aantal digitale producten
	4. % op tijd afgehandelde informatieverzoeken en vragen
	5. Aantallen en % op tijd afgehandelde meldingen openbare ruimte

Goedkoper

“Een belangrijke drijfveer om ambtelijk te integreren was efficiënter werken. De gemeenten kenden een opgave vanuit de gemeenteraden om 10% FTE te bezuinigen. Deze taakstelling kon alleen worden behaald bij ambtelijke integratie.

Verdere kostenbesparing is niet als doel op zich gesteld voor de werkorganisatie. Het eigenlijke doel is het creëren van voldoende kracht in de toekomst. Het werken met één ambtelijke organisatie, maakt een efficiencyslag mogelijk die essentieel is om het personeelsbestand te verminderen: besparingen als gevolg van efficiency. “

Goedkoper staat in eerste instantie voor een kleinere organisatie ten opzichte van de twee oude organisaties (-10% FTE). Omdat verdere kostenbesparing niet als doel op zich gesteld is, gaat in het kader van goedkoper verder niet om een directe vertaling naar euro's maar om het maken van een efficiencyslag. De eerste effecten van goedkoper worden zichtbaar wanneer we erin slagen ons personeelsbestand effectief in te zetten op de formatieplaatsen en uitval zoveel mogelijk zelf op te vangen (gevolg van 'sterker'). Dit leidt tot minder externe inhuur op vacatureruimte. Wanneer de kwaliteit van de processen toeneemt en we beter worden in onze dienstverlening leidt dit uiteindelijk tot een daling van het aantal klachten, bezwaren en beroepen, kortere doorlooptijden van factuurafhandeling etc. Daarmee wordt op langere termijn efficiencywinst bereikt die zich dan uiteindelijk ook vertaalt naar de benodigde formatie, prijzen van onze producten en/of belastingtarieven. Deze factoren krijgen pas hun uitwerking nadat de organisatie stevig staat, dus na 2015. Om die reden kunnen wij nu nog niet over deze zaken rapporteren.

Hoe meten we goedkoper?

Aanbeveling 2:	1. Bezuinigingsdoelstelling bij opdracht ambtelijke integratie = gerealiseerd
	2. Effectieve inzet formatie, minder kosten externe inhuur
	3. Ontwikkeling van de formatie
	4. Minder bezwaarschriften
	5. Kortere doorlooptijd facturen

3. STERKER - rapportage

Aanbeveling 2:	1. Personeelsbestand met een gezonde leeftijdsopbouw
	2. Personeelsbestand met balans tussen in- en uitstroom en een betere interne doorstroom
	3. Minder éénpitsfuncties
	4. Effectieve inzet bezetting, minder externe inhuur

3.1 Personeelsbestand met een gezonde leeftijdsopbouw

Leeftijdsopbouw	% medewerkers 1/12/2013	% medewerkers 1/7/2014
18-30	6,74%	7,10%
30-40	15,61%	16,40%
40-50	28,34%	27,80%
50-60	37,20%	37,20%
60+	12,08%	11,50%
Totaal	100,00%	100,0%

De groep medewerkers tussen 40 en 60 jaar is groot; er zijn er meer oudere dan jongere werknemers. De komende jaren zal door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd uitstroom plaatsvinden in de groep 60+. De werkorganisatie voert actief beleid om jonge medewerkers aan te trekken en aan zich te binden. Gezien het geringe aantal vacatures heeft deze instroom niet zo'n groot effect op de leeftijdsopbouw. In de leeftijdsopbouw van de organisatie blijft de komende jaren een groter deel oudere medewerkers dan jongere medewerkers omdat zowel de uitstroom als de instroom beperkt is en naar verwachting niet ineens zal toenemen.

3.2 Instroom, uitstroom en doorstroom

	W&V 2012	W&V 2012 gecorrigeerd	Totaal WODV 2013	Totaal WODV tot 1/7/2014
Instroom	15,3% (W: 48, V:13)	7,3% (W:16, V:13)	3,8%	14,9%
Doorstroom	0% (W:0, V:0)	0% (W:0, V:0)	3,5%	1,7%
Uitstroom	12,5% (W:11, V:39)	5,8% (W:11, V:12)	4,5%	8,5%

De cijfers van 2012 hebben onder invloed gestaan van een aantal ontwikkelingen: de bedrijfsvoeringsafdelingen zijn samengevoegd en bij de gemeente Wassenaar ondergebracht, daarnaast zijn in 2012 de WMO-taken van Infomaat in de Wassenaarse organisatie opgenomen, de 5 medewerkers van Infomaat zijn ingestroomd in Wassenaar. De gecorrigeerde instroom wordt dan 7,3%.

In 2013 zijn veel vacatures intern gevuld met 60+ medewerkers, boventalligen of medewerkers met een tijdelijk contract. De instroom van buiten was daarom klein.

In 2014 is de eerste inrichting van de organisatie geëvalueerd daardoor is doorstroom ontstaan omdat medewerkers naar andere functies zijn doorgestroomd. In de eerste helft van 2014 is een aanzienlijke instroom gerealiseerd door het extern openstellen van nog bestaande vacatures. De uitstroom van 8,5% is voor 2/3 gerealiseerd door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

De leeftijdsgroepen onder 35 jaar en vanaf 35 jaar zijn ter vergelijking in beeld gebracht, om te onderzoeken of de organisatie een attractieve werkgever blijkt te zijn voor jongere medewerkers. Onder de jongeren (medewerkers onder de 35 jaar) is de instroom groter dan de uitstroom. Onder de medewerkers ouder dan 35 jaar is dat andersom.

Uit deze cijfers valt af te leiden dat de organisatie in staat is jongeren aan te trekken, uitdagingen te bieden en te behouden.

	Totaal 2013	<35 jaar 2013	>35 jaar 2013	Tot 1/7/2014	<35 jaar	>35 jaar
% medewerkers		13,3%	86,7%		14,0%	86,0%
Instroom	15	6	9	16	7	9
Doorstroom	14	5	9	2		2
Uitstroom	18	4	14	12	3	9

3.3 Minder éénpitsfuncties

Een éénpitter is een medewerker die alleen verantwoordelijk is voor een specifiek en vaak specialistische taak. Voor overname van taken en/of werkzaamheden is dusdanige expertise vereist, dat dit niet eenvoudig kan worden opgepakt door collega's. Bij ziekte en/of uitval betekent dit dat de continuïteit van de advisering en uitvoering in gevaar komt en dat de dienstverlening naar zowel klanten als bestuur 'stil kan komen te liggen'.

éénpitsfuncties	
Wassenaar Voorschoten samen 2012	101
WODV 1-12-2013	29
WODV 1-7-2014	23

Er is een flinke daling van éénpitsfuncties zichtbaar als gevolg van de ambtelijke integratie per 1-1-2013. Door de ambtelijke integratie is de mogelijkheid ontstaan om elkaar onderling te vervangen als gevolg van meer generieke functies. In 2014 wordt zichtbaar dat de daling van het aantal éénpitsfuncties stabiliseert. Gezien de omvang van de 'nieuwe' organisatie lijkt het aantal van 23 éénpitsfuncties acceptabel; sommige taken zijn zo specifiek dat die ondergebracht zijn bij één medewerker. Er wordt wel goed gekeken welk éénpitsfuncties kritische werkprocessen betreffen en of er risico's zijn als een functie/taak door één medewerker wordt verricht. In gevallen waar een éénpitsfunctie risico's oplevert worden maatregelen genomen.

3.4 Effectieve inzet bezetting, minder inhuur

	FTE 2013	FTE tot 1/7/2014
Geplaatst	320,4	348,6
Vacatures	51,9	17,6
Totaal fte organisatie	372,3 fte	366,2
Geplaatst	320,4	351,4
Jaarcontract	13,0	-
Bovenformatieven*	7,9	1,0
60+ regelingen	16,2	8,1
Totaal fte bezetting	357,5 fte	360,5

*Bovenformatieven zijn o.a. de leidinggevendenden uit de voormalige organisaties die niet op een functie geplaatst zijn in de werkorganisatie

Door de samenvoeging van beide organisaties is de formatie robuuster geworden. Onderling kan vervanging beter worden georganiseerd. Door het invoeren van een nieuw functiehuis zijn ook de functies generieker geworden waardoor medewerkers breder ingezet kunnen worden.

In vergelijking met 2013 is in 2014 een groot aantal vacatures ingevuld. In de tweede helft van 2013 heeft een interne evaluatie plaatsgevonden van de plaatsing bij de nieuwe organisatie. Er is gekeken waar de formatie nog moest worden bijgesteld en welke vacatures ingevuld moesten worden. Bij de invulling van vacatures is een aantal bovenformatieven en 60+'ers ingestroomd in de reguliere formatie. Resultaat van deze (ver)plaatsingen is dat er nog 1 boventallige medewerker rest van de ambtelijke integratie. De instroom op reguliere vacatures leidt wel tot extra werkdruk want zowel de bovenformatieven als de 60+'ers verrichten voor hun plaatsing in de formatie wel taken binnen de werkorganisatie die na hun plaatsing op reguliere functies opgevangen moeten worden binnen de formatie. Naast de zg 'eigen instroom' is ook zichtbaar dat er van buiten af instroom heeft plaatsgevonden (tabel 3.2) door het extern openstellen van vacatures.

De toegestane formatie is bijgesteld van 372,3 fte naar 366,2 fte. De taakstelling van 10% die was meegegeven bij de ambtelijke integratie is ruimschoots gerealiseerd. Op de formatie van 1-1-2013 van 372,3 fte was die taakstelling al ingeboekt. Met de verdere krimp van de formatie worden totaal in de periode 2011 tot 2015 51 formatieplaatsen bezuinigd, dat is 12,3% van de oorspronkelijke formatie van 417 fte.

De krimp van de formatie leidt ook tot een andere verdeling van formatie over de afdelingen (zie tabel 5.3).

4. BETER - rapportage

Aanbeveling 2:	1. Wachttijden aan de balie
	2. Telefonische bereikbaarheid
	3. Aantal digitale producten
	4. % op tijd afgehandelde informatieverzoeken en vragen
	5. Aantallen en % op tijd afgehandelde meldingen openbare ruimte

De werkwijze aan de recepties en aan de publieksbalies van de twee gemeentes is identiek. Ook wordt gewerkt met dezelfde systemen en zijn de processen en procedures op elkaar afgestemd. Hierdoor kunnen alle medewerkers zowel in Wassenaar als in Voorschoten ingezet worden, waardoor efficiënter gewerkt wordt.

4.1 Wachttijden balie

	2012	2013	2014
Voorschoten	Binnen het kwartier	1 ^e half jaar: binnen het kwartier 2 ^e half jaar: 4 minuten	1 ^e half jaar: 3 minuten en 36 seconden
Wassenaar	4,5 minuut	4 minuten en 10 seconden	1 ^e half jaar: 4 minuten en 24 seconden

De afspraak is dat inwoners die een afspraak maken binnen vijf minuten geholpen worden. Er zijn zeer weinig klachten van inwoners over de wachttijden.

4.2 Telefonische bereikbaarheid

	2012	2013	Tot 1/7/2014
Voorschoten	78%	74%	71%
Wassenaar	72%	75%	72%

Landelijk is de norm gesteld van 80% bereikbaarheid binnen 30 seconden. Binnen de werkorganisatie hanteren we een norm van tussen de 70 en 90%. De conclusie is dat we aan de ondergrens zitten. De inzet is er op gericht het percentage omhoog te krijgen.

	Telefonische bereikbaarheid KCC Voorschoten Tel. 14071	Telefonische bereikbaarheid receptie Wassenaar Tel. 14070
Maandag	08.00-17.00	08.30-16.30
Dinsdag	08.00-17.00	08.30-16.30
Woensdag	08.00-17.00	08.30-16.30
Donderdag	08.00-17.00	08.30-16.30
Vrijdag	08.00-17.00	08.30-16.30

Voor wat betreft de telefonische bereikbaarheid is een voorstel in voorbereiding om beide gemeentes gedurende dezelfde periode bereikbaar te laten zijn. Besluitvorming door beide colleges hierover vindt nog plaats.

4.3 Aantal digitale producten

	2012	2013	1/7/2014
Voorschoten	75	75	75
Wassenaar	35	35	35

In 2014 komen er geen digitale producten bij. Dit heeft te maken met de overstap naar een nieuwe websiteleverancier. De tweede helft van 2014 zullen de huidige formulieren worden omgezet zodat zij beschikbaar zijn via de nieuwe website. Daarna kunnen nieuwe formulieren, die al klaarstaan, als eerste worden ontsloten. Er wordt toegewerkt naar het digitaal beschikbaar maken van alle producten voor 1 januari 2017 (cf de landelijke richtlijn). Deze ambitie staat ook geformuleerd in het coalitieakkoord van Voorschoten.

4.4 Percentage op tijd afgehandelde informatieverzoeken en vragen

In de tabel is gebruik gemaakt van het overall-percentage van het halen van de termijnen van alle producten en diensten, waarbij een aandachtspunt blijft dat medewerkers bij afronding van een zaak deze ook in het systeem (Decos) als afgehandeld registreren.

	2012	2013	Tot 1/7/2014
Voorschoten	81%	79%	--
Wassenaar	**	79%	--

** In 2012 beschikte Wassenaar nog niet over Decos.

Op dit moment is het niet mogelijk om de juiste informatie uit het systeem te genereren. Het streven is hier de volgende rapportage wel informatie over te kunnen leveren.

4.5 Aantallen en percentage op tijd afgehandelde meldingen openbare ruimte

Aantal meldingen

	2013	Tot 1/7/2014
Voorschoten	3419	1500
Wassenaar	2007	875

% Binnen 5 dagen afgehandeld

	2013	Tot 1/7/2014
Voorschoten	66%	70%
Wassenaar	44%	40%

Voor Wassenaar worden nog niet zo lang alle meldingen in één systeem geregistreerd en gemeten. Dit geldt ook voor meldingen die niet binnen vijf dagen opgelost kunnen worden. De medewerkers zijn nog niet gewend om de daadwerkelijke afhandeling tijdig te verwerken of te registreren dat de inwoner geïnformeerd is over de status. Bij meldingen van groenvoorziening worden de meldingen zoveel mogelijk geclusterd om kosten te besparen. Een melding kan dan niet vaak binnen vijf dagen worden afgehandeld. Inwoners moeten daarover wel binnen vijf dagen worden geïnformeerd. Inwoners worden in Wassenaar sinds korte tijd per mail geïnformeerd over de status middels het zaakstelsel. Dit gaat ook gelden voor Voorschoten. Dat betekent het volgende. De melding komt binnen en wordt in behandeling genomen. Hierover krijg de inwoner een e-mail evenals bij afhandeling van de melding. Straks is het ook mogelijk om bij een melding die op uitstel wordt gezet (i.v.m. clustering) automatisch hierover een e-mail te laten versturen.

5. GOEDKOPER - rapportage

Aanbeveling 2:	1. Bezuinigingsdoelstelling bij opdracht ambtelijke integratie = gerealiseerd
	2. Effectieve inzet bezetting, minder kosten inhuur
	3. Ontwikkeling van de formatie
	4. Minder bezwaarschriften
	5. Kortere doorlooptijd facturen

5.1 Bezuinigingsdoelstelling gerealiseerd

De opgave vanuit de raden om 10% FTE-reductie kon alleen worden behaald bij ambtelijke integratie per 1-1-2013. Deze taakstellingen zijn in de formatie van de werkorganisatie verwerkt zodat de nieuwe afdelingshoofden geen erfenissen meekregen. Daarmee was in het inrichtingsplan de streefformatie van de werkorganisatie Duivenvoorde per 1 januari 2015 op 372,3 fte bepaald. Intussen is een volgende taakstelling doorgevoerd en is de formatie gedaald van 372,3 fte naar 366,2 fte. Hiermee wordt in de periode van 2011 en 2015 een reductie op de formatie bereikt van totaal 12,3%. In 2011 hadden beide organisaties samen 417 fte intussen is dat aantal teruggebracht naar 366,2 fte.

5.2 Effectieve inzet bezetting, minder kosten inhuur

	2012	2013	Tot 1/7/2014
Kosten externe inhuur	€ 3.035.760	€ 437.096	€ 529.747

In vergelijking met 2013 zijn de kosten van inhuur in 2014 toegenomen maar in vergelijking met 2012 zijn deze kosten aanzienlijk lager.

In 2014 is er om verschillende redenen ingehuurd, de belangrijkste daarvan zijn:

- Vervanging bij ziekte; het ziekteverzuim is in deze periode hoog geweest, intussen daalt het verzuim weer.
- De drie decentralisaties vergen een fors beslag op de ambtelijke capaciteit en dus op de (vaste) medewerkers, waardoor vervanging op going concern activiteiten soms noodzakelijk is.
- Op leidinggevend gebied is er in de afgelopen periode sprake geweest van een aantal wisselingen, met name teamleiders functies.

	FTE 2013	FTE 1/7/2014
Geplaatst per 1/1/2013	320,4	348,6
Vacatures per 1/1/2013	51,9	17,6
Totaal fte organisatie	372,3 fte	366,2
Geplaatst per 1/1/2013	320,4	351,4
Jaarcontract	13,0	-
Bovenformatieven*	7,9	1,0
60+ regelingen	16,2	8,1
Totaal fte bezetting	357,5 fte	360,5 fte

*Bovenformatieven zijn de leidinggevenden uit de voormalige organisaties die niet op een functie in de werkorganisatie geplaatst zijn

De bezetting van de organisatie is aangepast naar aanleiding van de interne evaluatie van de plaatsing in de tweede helft van 2013. Een groot deel van de vacatures is ingevuld en er heeft

verschuiving plaatsgevonden van bezetting (zie ook tabel 5.3). Daarnaast is de formatie naar beneden bijgesteld van 372,5 fte naar 366,2 fte.

5.3 Opbouw van de formatie

Funcatieschaal	FTE 2013	FTE 1/7/2014
1		
2		
3		
4	8,9	2,1
5	53,9	50,6
6	35	34,9
7	39,2	34,7
8	36,1	40,2
9	35,5	35,8
10	65,7	60,5
10a	22	21,9
11	54,4	57,3
12	13,6	20,1
13		
14	6	6,1
15	2	2
Totaal fte	372,3 fte	

Afdeling	FTE 2013	FTE 1/7/2014
Publiekszaken	89,5	85,1
Maatschappelijke Ontwikkeling	35,7	38,7
Ruimtelijke Ontwikkeling	42,6	40,9
Omgevingsbeheer	111,6	103
Personeel, Organisatie en Informatie	36,5	42,9
Financiën, Facilitaire en Juridische zaken	44,3	46,1
Staf Strategie en Control	12,1	9,5
Totaal fte	372,3 fte	366,2 fte

De salarisopbouw is na de evaluatie inrichtingsplannen wat gewijzigd. Tijdens de evaluatie van de inrichtingsplannen bleek dat de span of control van leidinggevende op de afdelingen te groot was voor de ontwikkelopgaven die er liggen. Daarom zijn er tijdelijk extra teamleiders aangesteld die de uitbreiding in functieschaal 12 veroorzaken. Verder zijn er tussen schalen wat verschuivingen geweest door interne doorstroming.

5.4 Minder bezwaarschriften

Voor een goed inzicht in de kwaliteit van de organisatie is de Commissie Bezwaarschriften gevraagd om te rapporteren over het aantal bestreden besluiten, het aantal gegrond / ongegrond verklaarde besluiten en het aantal ontvankelijk / niet ontvankelijk verklaarde besluiten. Deze uitgebreide rapportage is terug te vinden in bijgevoegde bijlage "Evaluatie Commissie Bezwaarschriften juni 2013-juni 2014".

5.5 Kortere doorlooptijden facturen

De gemiddelde doorlooptijd waarmee facturen afgehandeld, in kalenderdagen

	2012	2013	Tot 1/7/2014
Totaal	30	24	20

