



Rapportage Motie Personeelskosten

Inzicht, Sturing en Toekomstperspectief

De motie 'Personeelskosten'

1. Taakstelling totale loonkosten

De totale loonkosten in 2025 te limiteren tot 15,7 miljoen euro, zijnde het bedrag in 2023 aan loonkosten in- en extern met de CAO verhoging voor 2024.

Om ongewenste onderbreking van dienstverlening of uitvoering van activiteiten te voorkomen kan een voorstel voor verhoging van de limieten op totale kosten of percentage inhuur, inclusief dekking, voorgelegd worden aan de gemeenteraad.

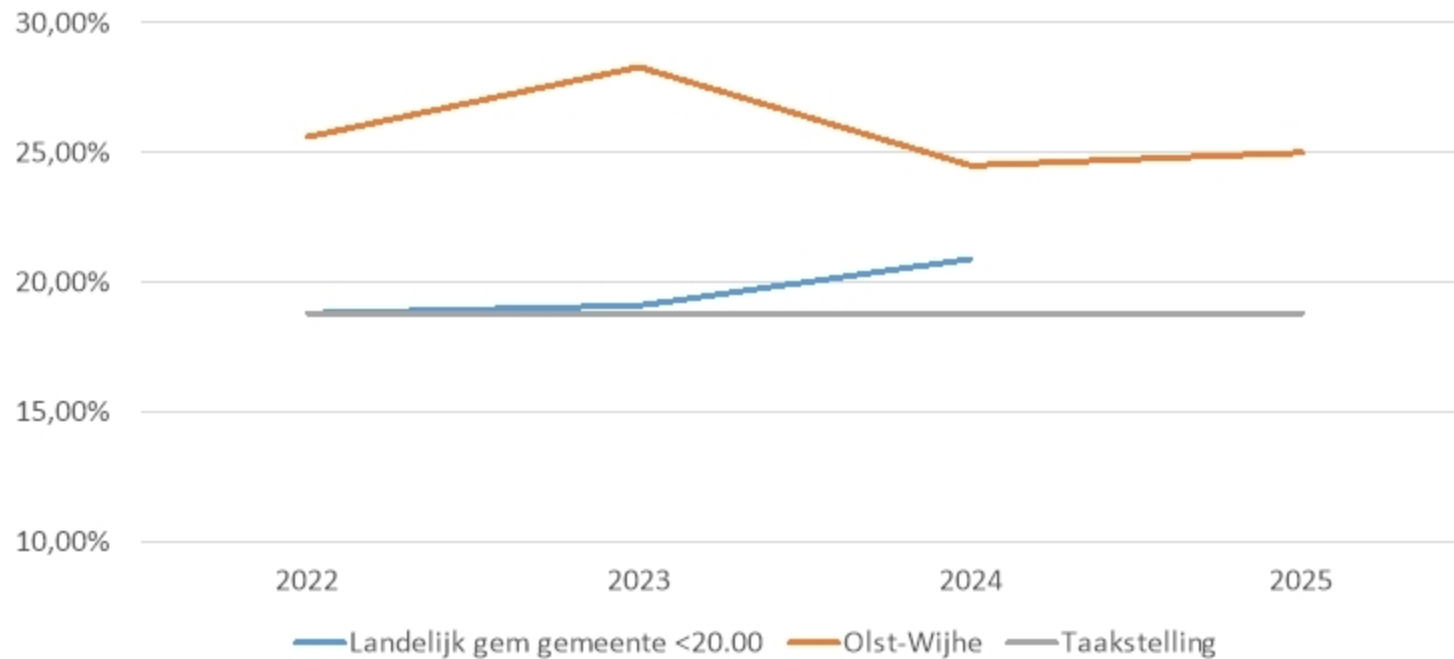
- ✓ Alle verhoging in het kader van onderbreking dienstverlening of nieuwe ambities zijn gerapporteerd in de P&C-cyclus (vb +veiligheid bij begroting) of in separate voorstellen (vb dorpsverbinder)

2. Taakstelling inhuur

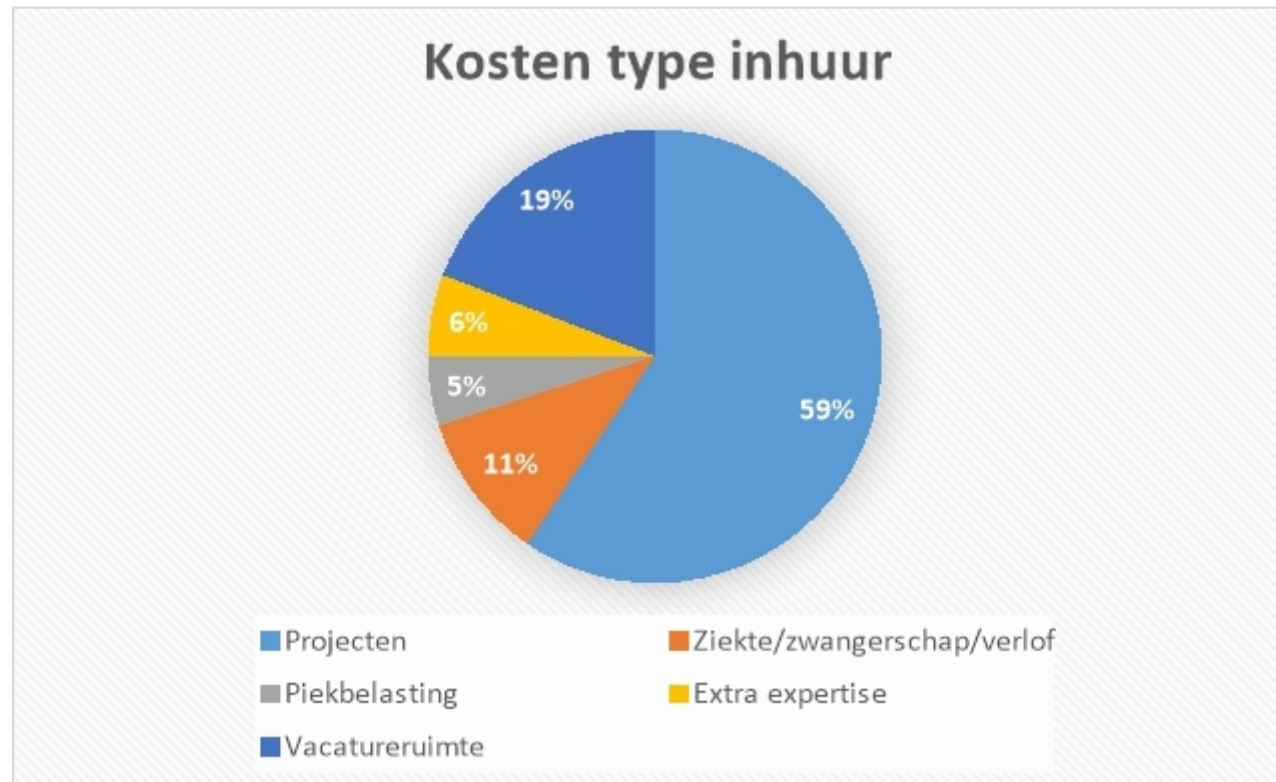
Het percentage inhuur, uitgedrukt als percentage van de totale loonsom, voor 2025 en verder te maximaliseren op de benchmark voor gemeenten < 20.000 inwoners, zijnde 18,8%; Effectieve controle helpt om kosten te beheersen en onnodige externe inhuur te verminderen voor verantwoord gebruik van middelen.

- X Inzichtelijk maken is gelukt, maar taakstelling is niet gehaald.

Verloop percentage inhuur



Totale contractwaarde van inhuurcontracten
2025 = 4660k



Projecten = 2775k

1. Incidentele middelen

Provincie heeft aangegeven dat we geen vaste mensen meer mogen aannemen op incidentele middelen. Dat is ook een groot risico gezien het financieel meerjarig perspectief en de besparing op de bedrijfsvoering.

2. Inhuur is niet altijd duurder

	Uurtarief intern	
6-11	89	buitendienst medewerker
8-11	111	ondersteuner
9-11	125	binnendienst medewerker
10-11	137	beleidsmedewerker
11-11	158	projectleider

Overig

Vacatureruimte = 893k

Vooraf in het ruimtelijk domein is er schaarste. Om toch de focus op wonen te houden, vullen we deze vacatures extern in.

Ziekte/zwangerschap/verlof → 490

	2022	2023	2024
<20.000	6,7%	6,3%	5,6%
Olst-Wijhe	5,7%	5,8%	5,1%

Expertise (230K) en piekbelasting (272k)

Denk aan medewerker burgerzaken voor paspoortenpiek

Wat hebben we gedaan?

Werkgroep 'Terugdringen externe inhuur'

- Gezocht naar een passend systeem, maar duurde te lang en ontwikkelingen nieuw financieel systeem relevant.
- Handmatig inzichtelijk gemaakt.
- Start inhuur vindt plaats in afstemming met directie.
- Vacatures komen op agenda MT om mogelijke doorstroom te bespreken

Wat we ook hadden moeten doen en wat we nog meer kunnen doen

- Bij aanvragen projectbudget bij de gemeenteraad aangeven of we gaan inhuren
- Handmatig het excelsheet (tot andere mogelijkheid) bijhouden en de gemeenteraad informeren via RIB.

Tot slot

Stijgende kosten externe inhuur

De kosten voor externe inhuur blijven toenemen zonder dat er een specifiek budget voor beschikbaar is.

Ontbreken van inhuurbudget

Het ontbreken van een duidelijk inhuurbudget belemmert effectieve financiële planning en controle. Inhuurbudget voor totale organisatie bedraagt nu 75k.

Belang van digitale transformatie

Digitale transformatie is essentieel om beter inzicht te krijgen in inhuurprocessen en kosten te beheersen.

Verbeterde managementsturing

Betere managementsturing helpt bij efficiënter inhuurbeleid en kostenbeheer.

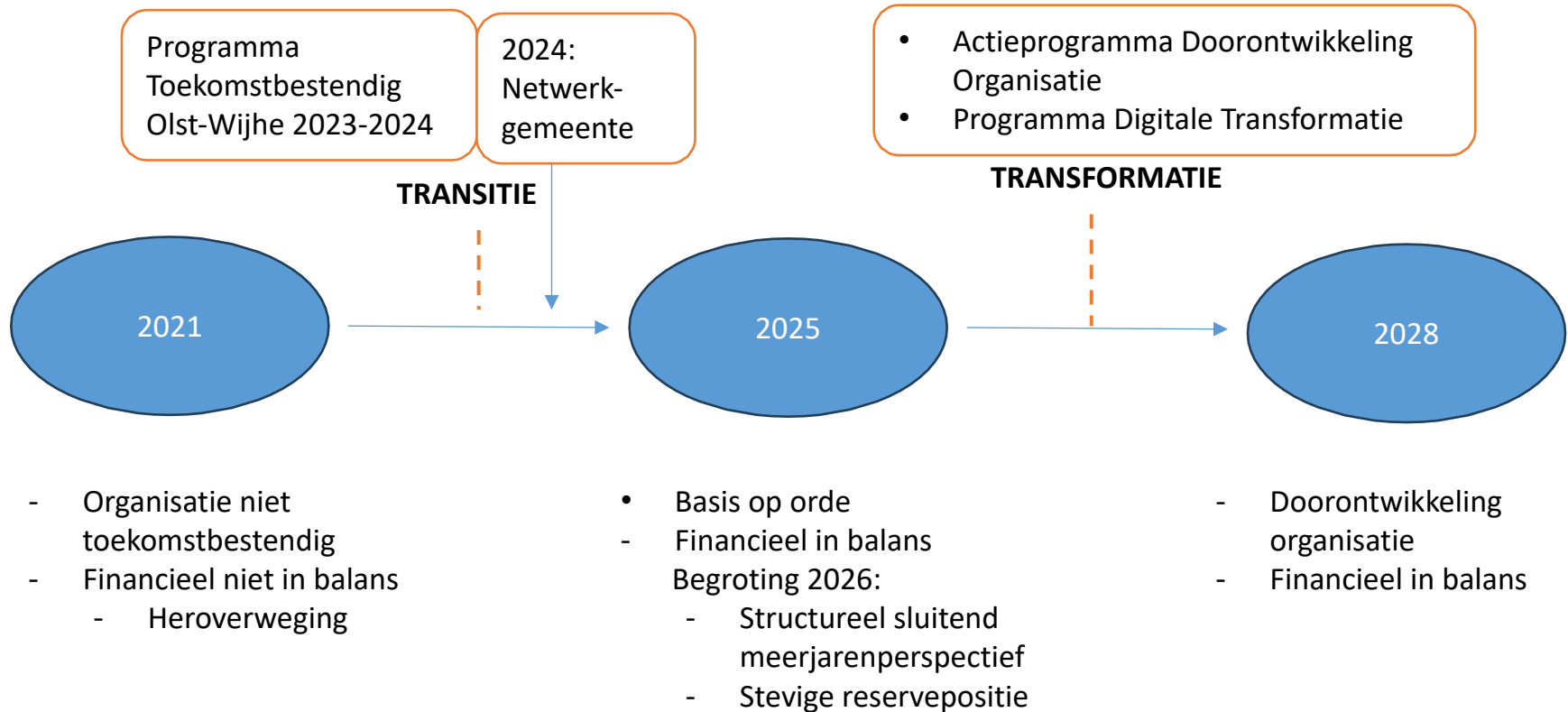


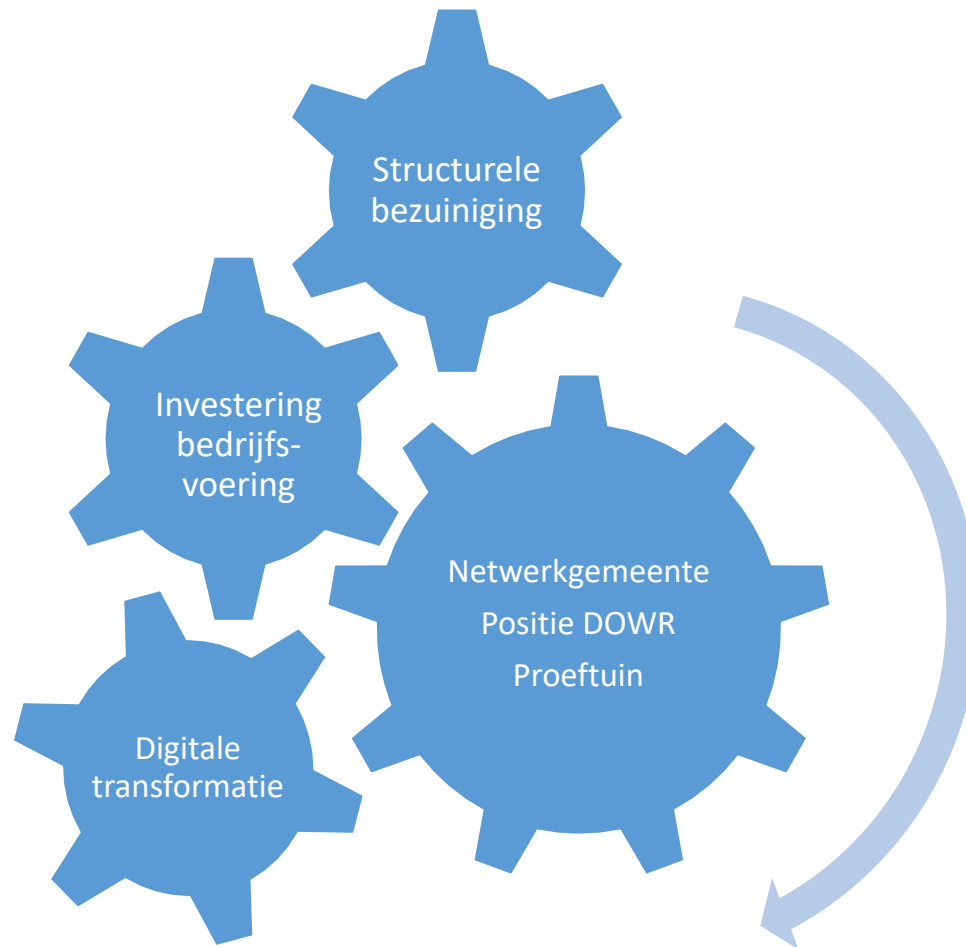
Digitale transformatie en organisatieontwikkeling

2025- 2028



Van transitie naar transformatie





Raadsvoorstel: 3 onderdelen

1. Organisatieontwikkeling

- Versterken strategisch vermogen;
- Efficiënter en effectiever werken
- Vergroten innovatief vermogen en digitale wendbaarheid;
- Versterken cultuur van samenwerking en resultaatgericht werken

➔ **Realiseren structurele bezuiniging**

2. Digitale transformatie

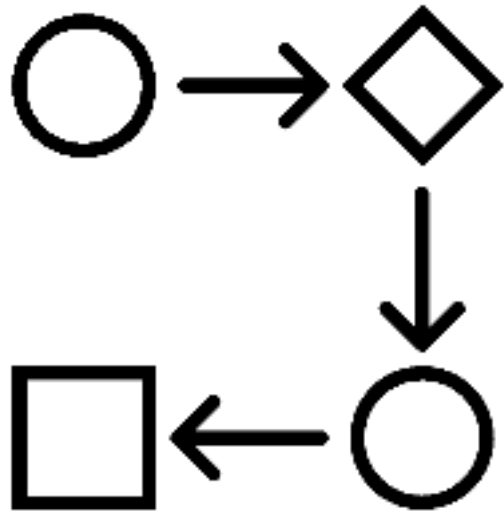
- (Online dienstverlening- eerder in geïnvesteerd)
- Datagedreven werken
- AI
- Ondersteunende functies

3. Versterken uitvoeringskracht organisatie

Organisatieontwikkeling en versterken uitvoeringskracht organisatie

- Actieprogramma Doorontwikkeling Organisatie
 - Versterken bestuurlijk- en ambtelijk opdrachtgeverschap
 - Ontwikkeling integraal werken
 - Organisatie & bedrijfsvoeringsvisie + Strategische HR lijnen
 - Evaluatie team Strategie + sturingsmodel
 - Betrekken organisatie bij wijzigingen
- Organisatieontwikkeling- teams en management
 - MT- ontwikkeling (intervisie, ontwikkeling)
 - Teamontwikkelbudget
 - Lean-opleiding
- Procesmanager
- Sparringspartner planecoom en projectleider kostendekkendheid leges

Processen



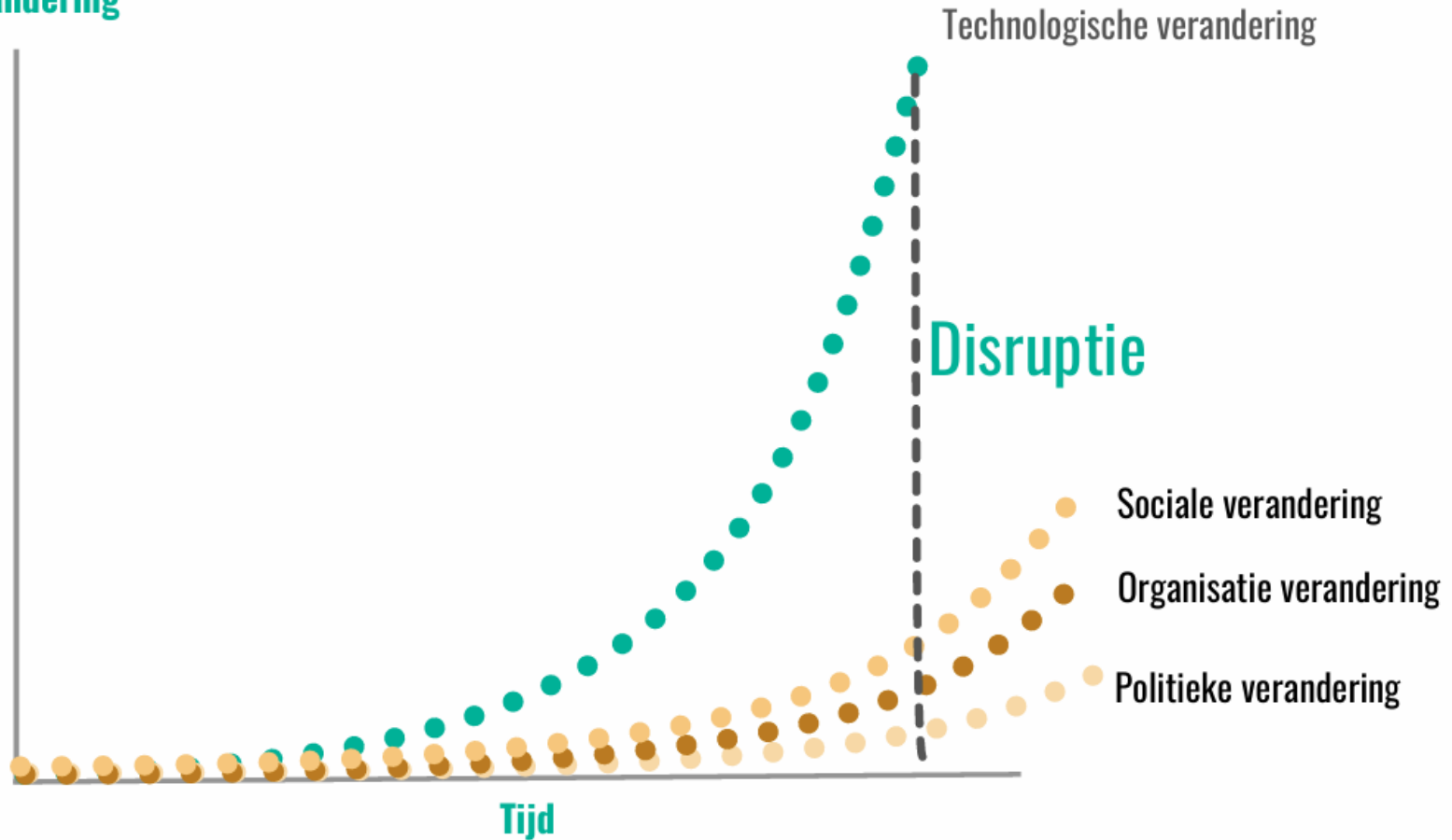
- Realiseren bezuiniging
- Investeren in procesmanager
- In kaart brengen processen
- Optimaliseren door:
 - Lean-> 'verspilling'
 - Data/AI
- DOWR: kennis inbrengen, rol als netwerkgemeente

Digitale transformatie

- Digitalisering benutten
- Wendbare, toekomstgerichte organisatie
- Meer dan technologie: werkwijze en cultuur
- Duurzaam bijdragen aan een sterke samenleving



Verandering



Programma Digitale transformatie

Digitale transformatie

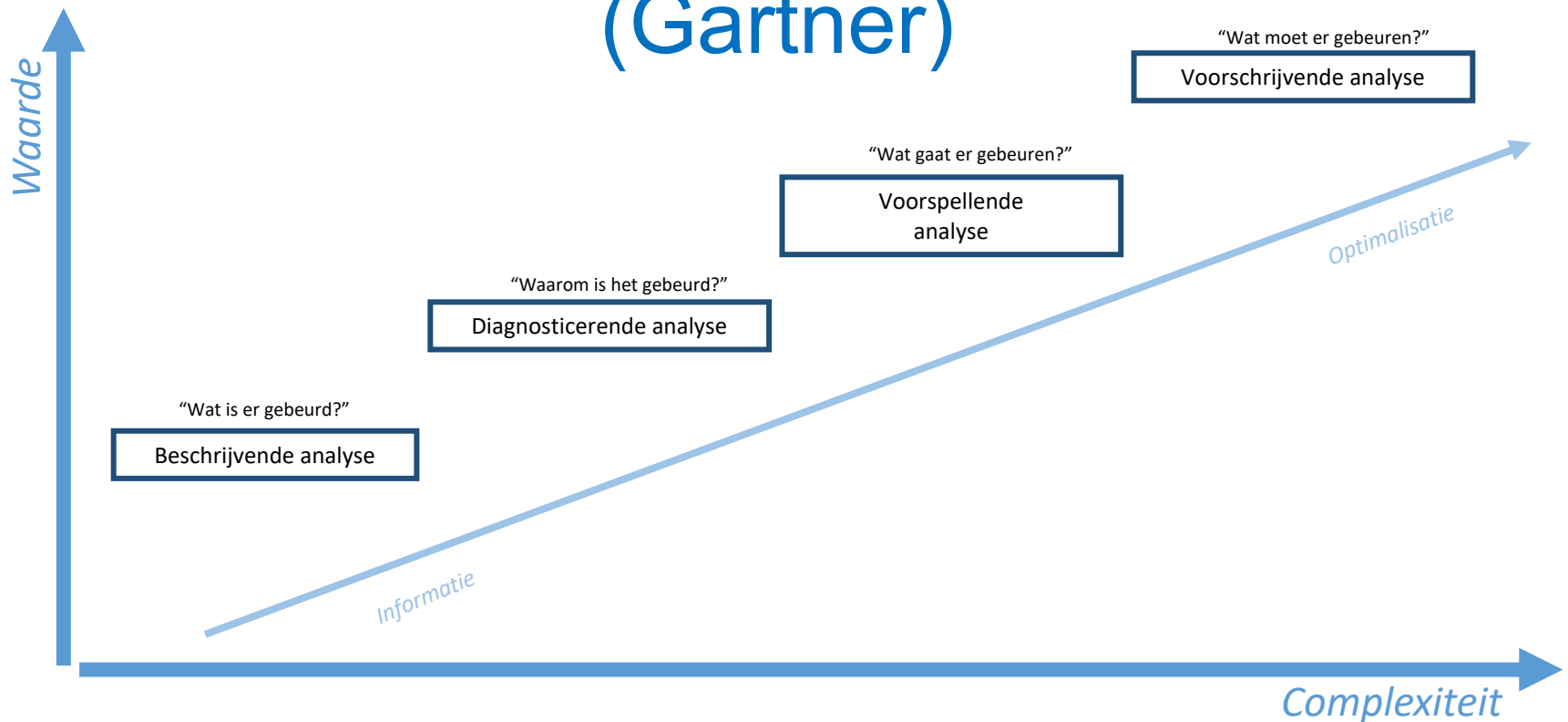
Datagedreven
werken

AI

Datagedreven werken

- In 2021 stelde het college de visie en ambitie Datagedreven werken vast
- Verbeteren van besluitvorming en processen door betrouwbare data.
- In 2026: gegevensfundament in DOWR-verband gereed, vullen met kwalitatieve data.
- Ontwikkeling van informatieproducten/dashboards voor betere inzichten.
- Professionalisering door een datateam

Niveaus Datagedreven werken (Gartner)



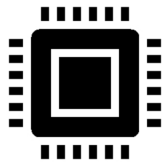
ONDERWIJS
MAAK JE
SAMEN

**ALS JE DOET
WAT JE DEED,
KRIJG JE WAT
JE KREEG.**

Albert Einstein

Created with Canva

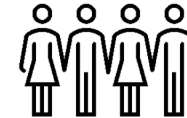
Wat levert Datagedreven werken op?



**Duurzaam
gebruikmaken van data:
gegevensfundament**



**Groenbeheer op
basis van data:**



**Slimme inzet van
buurtinitiatieven**



**Woningbouw
afgestemd op
behoefte**



**Leefbaarheids-
monitor per wijk**

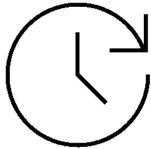


**Focus op
maatschappelijke impact**

AI

- CoPilot pilot
- AI inzetten voor kwaliteit, efficiëntie en kennisdeling
- Toepassing van AI-tools: zoekmachines, virtuele assistenten, data-analyse.
- Realisatiemanager volgt en implementeert ontwikkelingen
- Aandacht voor ethiek, privacy en wetgeving.
- Implementatie van AI-pact: Focus op kansen én verantwoord gebruik van AI

Wat levert AI op?



Proactieve en efficiënte dienstverlening



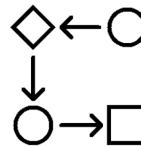
Gepersonaliseerde communicatie en interactie



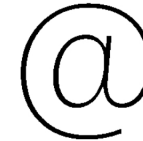
Slimme beleidsvorming en samenwerking



Automatisering van administratieve processen



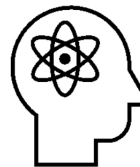
Procesoptimalisatie



Verminderen van kwetsbaarheid en verbeteren van bereikbaarheid



Verhogen van kwaliteit en inclusiviteit



Versterken van kennis en medewerkersontwikkeling



Kostenreductie en duurzaam beheer

Waarom moeten we nu digitaal transformeren?

Digitale transformatie is geen keuze meer, maar een noodzaak voor een toekomstbestendige gemeente.

Grote uitdagingen:

- Structurele krapte op de arbeidsmarkt
- Bijblijven technologische ontwikkelingen

Digitale oplossingen vergroten wendbaarheid en verbeteren kwaliteit.

Olst-Wijhe blijft zo sterk, wendbaar en betaalbaar, en speelt in op de behoeften van inwoners en ondernemers.

Proeftuin

- Samenwerking DOWR
- Ruimte bieden voor het uitproberen van nieuwe (digitale) ontwikkelingen
- Kennis en ervaring delen met samenwerkingspartners
- Toepassingen testen die breder inzetbaar zijn binnen het samenwerkingsverband.

Kosten

	2026	2027	2028	2029
<i>Doorontwikkeling organisatie</i>	Incidenteel: € 240.000	Incidenteel: 246.000	Incidenteel: € 197.000	Incidenteel: € 0
<i>Digitale transformatie</i>	Incidenteel: € 389.000	Incidenteel: P.M.	Incidenteel: P.M.	Incidenteel: P.M.
	Structureel: € 89.000	Structureel: P.M.	Structureel: P.M.	Structureel: P.M.
<i>Tijdelijk versterken van de uitvoeringskracht van de organisatie</i>	Incidenteel: €80.000	Incidenteel: €30.000	Incidenteel: €30.000	
TOTAAL	Incidenteel: €709.000 Structureel: € 89.000	Incidenteel: €276.000 • P.M i.r.t digitale trans-formatie Structureel: P.M.	Incidenteel: €227.000 • P.M i.r.t digitale trans-formatie Structureel: P.M.	P.M.

Realisatie structurele bezuiniging

1. Natuurlijk verloop

Bewuste keuzes i.r.t. medewerkers die met pensioen gaan, daar waar mogelijk niet vervangen.

2. Bij uitstroom: kritische heroverweging van taken

Gemiddeld verlaten jaarlijks 17 medewerkers (exclusief pensioen) de organisatie. De gemiddelde loonsom per medewerker bedraagt €75.144. Voldoende ruimte voor heroverweging taken.

3. Procesoptimalisatie

15 werkprocessen jaarlijks: geanalyseerd en geoptimaliseerd, d.m.v lean en AI .

4. Positionering als netwerkgemeente en verbreding van functies

Andere inrichting van bepaalde functies: minder specialisatie, meer generalistische inzet.

5. Interne mobiliteit en cultuurontwikkeling

Interne mobiliteit wordt gestimuleerd. Gedwongen ontslagen zijn nadrukkelijk niet aan de orde.

Vervolgstappen

- Start actieprogramma Doorontwikkeling Organisatie
- Implementatie AI en datagedreven werken
- Ondersteunende functies
- Monitoring structurele bezuiniging via reguliere P&C-cyclus.
- Eind 2026/Begin 2027 tussenevaluatie