



Beleids- begroting

2024 - 2027



Gemeente
Hengelo

www.hengelo.nl

6.7.2 Personeel

Onze gemeente heeft grote ambities en daarnaast blijven we structureel inzetten op een stevige kwalitatieve basis die op orde moet zijn en blijven. Hiervoor is nodig dat we de goede mensen binnenhalen en behouden. Want medewerkers zijn essentieel voor de kwaliteit van de uitvoering, de cultuur van de organisatie en de verbinding van de onze organisatie met de samenleving.

Arbeidsmarkt

We zien in toenemende mate hoe moeilijk het is om de goede mensen binnen te halen. Een goede invulling van vacatures, op verschillende beleidsterreinen en functieniveaus, is met enige regelmaat een uitdaging te noemen. We constateren hierbij dat de arbeidsmarkt volop in beweging is en datzelfde geldt voor onze eigen organisatie. Alle signalen wijzen er op dat deze situatie nog lange tijd gaat duren.

Komend jaar zullen we dan ook verder bouwen aan een samenhangend pakket van maatregelen om ervoor te zorgen dat onze gemeente zich vanaf 2024 zodanig onderscheidend positioneert op de arbeidsmarkt dat vacatures snel en met kwaliteit worden ingevuld. In 2023 is er een corporate recruiter gestart en voor 2024 wordt hier verder op geïnvesteerd met o.a. een uitbreiding op deze functie.

Binden en boeien

Er wordt in toenemende mate gevoeld dat het binden en boeien van medewerkers een belangrijk speerpunt is. Door het in beeld brengen van de zogenaamde medewerkersreis wordt duidelijk hoe medewerkers een en ander ervaren en op welke vlakken er nog aandacht nodig is.

Een medewerkersreis omvat de hele 'reis' die een medewerker maakt binnen onze organisatie. Deze reis begint feitelijk al vóór het eerste contact in een sollicitatieproces en eindigt op het moment dat de medewerker de organisatie verlaat. Gedurende deze reis ontstaan er contactmomenten met de medewerker. Al deze momenten die impact hebben op de medewerker vormen een soort routekaart. Door namelijk structureel in te spelen op de behoeftes van de medewerker en hierdoor dus werkgeluk te faciliteren, kunnen wij ons gaan onderscheiden als topwerkgever. Dit heeft een hogere productiviteit tot gevolg, minder verloop, minder verzuim en we zijn aantrekkelijk voor talenten.

Diversiteit en inclusie

Gemeente Hengelo wil een sociale werkgever zijn die haar maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt. Dit is dan ook de reden dat al in 2023 een projectgroep is gestart met de opdracht om een aanpak te ontwikkelen waarmee we werk maken van een divers en inclusief werkklimaat. Een aanpak die in 2024 tot zichtbare resultaten moet gaan leiden binnen onze organisatie.

De projectgroep richt zich onder meer op het verbeteren van de man-vrouw vertegenwoordiging op leidinggevende posities, de wet banenafpraak en het beter aansluiten als organisatie bij de toenemende diversiteit in de samenleving. Het doel is een meer inclusieve werkgever te worden, waar iedereen zich welkom en gehoord voelt. Dit zal een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van ons werk en aan onze positie op de arbeidsmarkt.

Bereiken?	Doen?
Modern en aantrekkelijk werkgeverschap	Zorgdragen voor een prettig werkklimaat waarin medewerkers werken met plezier, met ruime ontwikkelmogelijkheden en aandacht voor talentontwikkeling. We gaan invulling geven aan een leren en ontwikkelen door strategisch opleidingsbeleid te ontwikkelen en strategische personeelsplanning verder uitrollen in de organisatie. Het vergroten van mobiliteit is hierbij een belangrijk aandachtspunt. Uitrollen van de maatregelen inzake Arbeidsmarktpositionering. Sociale werkgever die haar maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt Optimaal benutten van talenten en het stimuleren van persoonlijk leiderschap Bewustwording van het belang van persoonlijk leiderschap in de organisatie vergroten en hiervoor activiteiten ontwikkelen.
Leiderschapsontwikkeling/MD traject	Organiseren van activiteiten met betrekking tot leiderschapsontwikkeling en instrumenten ontwikkelen ter ondersteuning van leidinggevend. Denk hierbij aan de verdergaande implementatie van het HR gesprek en het verzuimbeleid.
Een verlaging van het ziekteverzuim	In 2022 was er landelijk en ook in onze organisatie een stijging van het ziekteverzuim. Ons ziekteverzuimpercentage in 2022 was 6,6%. We zetten daarom stevig in op het terugdringen van dit verzuim. Dat doen we door meer aandacht te hebben voor preventie en vitaliteit en te zorgen voor betere verzuimbegeleiding. In 2023 zijn we daar reeds mee begonnen en dat laat voorzichtig eerste resultaten zien. In Q2 van 2023 was het ziekteverzuimcijfer onder de 6%. Onze ambitie voor 2024 is om het ziekteverzuimcijfer verder naar beneden te brengen en te houden.

6.7.3 Arbeidsvoorwaarden

In de cao-gemeenten 2023 is bepaald dat er in 2024 wijzigingen komen inzake de bovenwettelijke sociale zekerheid, het betaald ouderschapsverlof en vrije dagen:

- Bovenwettelijke sociale zekerheid: het 'derde ziektejaar' wordt afgeschaft.
- Betaald ouderschapsverlof: de keuzevrijheid in de combinaties die mogelijk zijn in wettelijk betaald ouderschapsverlof en betaald ouderschapsverlof op basis van de cao-gemeenten wordt kleiner. Vanaf 2024 kan een medewerker kiezen uit een aantal vaste combinaties. Dit maakt het systeem overzichtelijker en beter uitvoerbaar.
- Vrije dagen: vanaf 2024 is 5 mei (Bevrijdingsdag) een verplichte vrije dag met behoud van salaris en salaristoelagen

De cao-gemeenten 2023 loopt af op 1 januari 2024. De onderhandelingen voor de cao-gemeenten 2024 tussen de vakbonden en de VNG zijn nog niet gestart. Wel ligt er inmiddels een inzet van de VNG. Belangrijkste elementen hieruit voor ons als werkgever zijn de verruiming van de mogelijkheden binnen de bestaande arbeidsvoorwaarden, zoals een hoger maximum voor de functionerings- en arbeidsmarkttoelage om beter aan te kunnen sluiten bij de huidige krappe arbeidsmarkt, en aandacht voor vitaliteit van medewerkers door middel van een beleidsplan vitaliteit op basis van een aantal vastgestelde criteria.

Parallel aan de cao-onderhandelingen wordt komend jaar verder onderzocht hoe we onze secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen verbeteren om onze positie als aantrekkelijk en modern werkgever op de steeds krapper wordende arbeidsmarkt kunnen versterken. In 2024 wordt hiervoor een concreet voorstel gedaan.