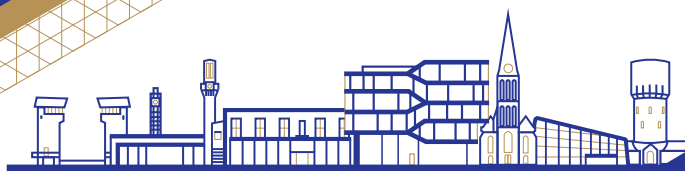




Beleids- begroting

2025 - 2028



Gemeente
Hengelo

www.hengelo.nl

In 2025 zal vanuit het speerpunt opgavegericht werken een eenduidige manier van projectmatig werken worden geïmplementeerd: PMC (projectmatig creëren). Met als doel beter, integraler en resultaatgericht kunnen werken aan de doelen voor de stad.

Verder is er aandacht voor het optimaliseren van de bedrijfsvoeringsprocessen, waarbij de inzet van informatietechnologie kan leiden tot efficiënter werken en een verdere verbetering van de dienstverlening. Ook het professionaliseren van ons businesspartnerschap krijgt een vervolg in 2025. Tot slot blijven wij ook werken aan strategische thema's als arbeidsmarktcommunicatie, strategische personeelsplanning en het binden en boeien van medewerkers.

Bereiken?	Doen?
Een wendbare en zelfbewuste organisatie waar medewerkers in hun kracht staan.	Scherpe focus op de te bereiken resultaten vanuit de visie op Hengelo's werken. Continueren en borgen van leiderschapsontwikkeling. Verdiepen en verbreden aanbod medewerkers. Vanuit de visie op leren en ontwikkelen uitvoering geven aan het plan van aanpak. Verder vormgeven van acties en interventies om opdrachtgericht samenwerken verder te ontwikkelen en te professionaliseren in de organisatie (opgavegericht werken). In 2025 vindt de uitrol van projectmatig creëren plaats. Verdere aandacht voor optimaliseren van de bedrijfsvoeringsprocessen door in te zetten op het zijn van een businesspartner. Verdere aandacht voor strategische thema's als arbeidsmarktcommunicatie, binden en boeien van medewerkers en diversiteit en inclusie. Door het innoveren van werkprocessen onder meer met behulp van informatietechnologie kan efficiënter worden gewerkt en de dienstverlening verder worden verbeterd.

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 nog steeds dat het lastig 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 blijft onderscheiden op de arbeidsmarkt met als doel dat vacatures snel en met kwaliteit worden ingevuld. In 2024 is het team recruitment uitgebreid en van hieruit wordt in 2025 dan ook volop verder ingezet op het versterken van onze positie op de arbeidsmarkt.

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 de werkgroep een aanpak heeft ontwikkeld wat moet zorgen voor een divers en inclusief werkklimaat. Een aanpak die in 2025 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	Investeren in modern en aantrekkelijk werkgeverschap. Positioneren als 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. Blijven werken aan het terugdringen van ons ziekteverzuim. Dit doen we door blijvend aandacht te hebben voor preventie, vitaliteit en verzuimbegeleiding.
Leiderschapsontwikkeling/MD traject	Zorgdragen voor een prettig werkklimaat waarin medewerkers werken met plezier, met ruime ontwikkelmogelijkheden en aandacht voor talentontwikkeling. Organiseren van activiteiten met betrekking tot leiderschapsontwikkeling en instrumenten ontwikkelen ter ondersteuning van leidinggevendenden.
Een verlaging van het ziekteverzuim	Blijven werken aan het terugdringen van ons ziekteverzuim. Dit doen we door blijvend aandacht te hebben voor preventie, vitaliteit en verzuimbegeleiding.

6.7.3 Arbeidsvoorwaarden

In de cao-gemeenten 2024-2025 is bepaald dat er in 2025 wijzigingen komen inzake de bovenwettelijke vakantie-uren.

Bovenwettelijke vakantie-uren

Per 01 januari 2025 krijgen werknemers met een voltijd dienstverband 7,2 uur bovenwettelijk verlof erbij. Hiermee komt in 2025 het totaal aan bovenwettelijke vakantie-uren voor werknemers met een voltijddienstverband op 57,6 uur (in 2024 was dit 50,4 uur).

Medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1963 en op 1 januari 2025 recht hadden op meer dan 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren houden hun recht op hun saldo bovenwettelijke vakantie-uren tot einde dienstverband (ook als dit saldo meer dan 57,6 uur bedraagt). Medewerkers die geboren zijn op of na 1 januari 1963 en op 1 januari 2025 recht hadden op meer dan 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren, bouwen het recht op bovenwettelijke vakantie-uren met ingang van 1 januari 2025 jaarlijks met 7,2 uur af, tot het recht 57,6 uur bedraagt.

Nieuwe Cao gemeenten

De huidige Cao gemeenten 2024-2025 loopt tot en met 31 maart 2025. Voor de nieuwe CAO onderhandelingen zullen naar verwachting de afschaffing van de na-wettelijke uitkering, inclusiviteit, verlof en duurzame mobiliteit onderwerpen van onderhandeling zijn.