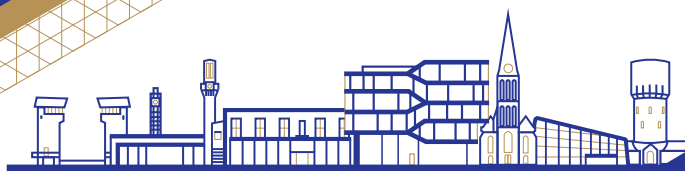




Beleids- begroting

2025 - 2028



Gemeente
Hengelo

www.hengelo.nl

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.