



Beleids- begroting

2026 - 2029



Gemeente
Hengelo

www.hengelo.nl

6.7 Bedrijfsvoering

6.7.1 Organisatie

Hengelo's werken: samen aan de slag met de Koers 2040

Hengelo's Werken is hoe we binnen Hengelo samenwerken aan het bereiken van de koers 2040.

We willen wendbaar zijn als medewerker én als organisatie. Dit vraagt een zelfbewuste houding en eigenaarschap van alle medewerkers. Om hier als organisatie aan te werken leggen we komend jaar extra focus op een viertal speerpunten:

- Leren en Ontwikkelen (wendbare, lerende medewerker)
- Digitale Transformatie (samenwerken en innoveren met IT)
- Opgavegericht werken (wendbaar en resultaatgericht)
- Dienstverlening (inwoner centraal)

Leren en ontwikkelen

Met dit speerpunt werken we toe en ontwikkelen we ons naar een lerende organisatie waarin het leren en ontwikkelen stevig gepositioneerd is en al het leeraanbod gecentraliseerd is. In een lerende organisatie werken zelfbewuste en wendbare professionals die zich continu blijven ontwikkelen. Zij staan in verbinding met collega's en de buitenwereld en zoeken actief de samenwerking op. Onze medewerkers vormen onze organisatie en dragen bij aan de koers en onze opgaven door constante scholing, ontwikkeling en eigen initiatief. Het management heeft hierin vooral een sturende, coachende en ondersteunende taak.

Vanuit de vastgestelde visie op leren en ontwikkelen richten we ons op de thema's:

1. Wendbaarheid en inzicht – vergroten van adaptief vermogen.
2. Feedback en reflectie – als motor voor samenwerking en groei.
3. Samenwerking en integraliteit – leren en samenwerken over afdelingen heen.
4. Leercultuur – waarin leren vanzelfsprekend is en wordt gefaciliteerd.

Opgavegericht werken

Met opgavegericht werken we aan de integrale opgaven in de koers 2040.

In 2026 zal de structurele verankering en borging van PMC (projectmatig creëren) verder worden opgepakt. Hierbij is er aandacht voor drie speerpunten: het verder trainen van de diverse doelgroepen, de structurele verankering in de rollen die daarbij horen en het verder vormgeven en inrichten van een kennisbank met de daarbij behorende formats, handboeken en tooling.

Het 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 2026. Tot slot blijven wij ook werken

aan strategische thema's als arbeidsmarktpositionering, 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 2026 vindt de uitrol van PMC als werkwijze voor opgavegericht werken 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

Personeel

In achterliggende jaren is veel geïnvesteerd in het verbeteren van ons werkgeversmerk en onze wervingskracht. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zal blijven investeren hierin nodig blijven. In de komende jaren zullen we daarnaast focus leggen op medewerkersbehoud: binden en boeien. Want tevreden en op hun taak toegeruste medewerkers in de nodige aantallen zijn essentieel voor het realiseren van onze opgaven en het op orde houden van de bedrijfsvoering.

Arbeidsmarkt

In komende jaren krijgen we te maken met een verder afnemende beroepsbevolking. Hoewel er een lichte afname is in het aantal openstaande vacatures in de regio, blijft de arbeidsmarkt voor de meeste gemeentevacatures in Twente krap tot zeer krap. Daarom zullen we ook komende jaren blijven bouwen aan het versterken van onze positie op de arbeidsmarkt.

Binden en boeien

De gemeente Hengelo streeft naar een grote verbondenheid tussen medewerker en de organisatie. We motiveren, inspireren en enthousiasmeren onze medewerkers door het bieden van een prettig en veilig werkklimaat, uitdaging en groei.

Investeren in zowel het binden als het boeien werkt productiviteitsverhogend, ziekteverzuimverlagend en verkleint de kans op ongewenst vertrek. Met leren en ontwikkelen werken we aan een optimaal leerklimaat en stimuleren we continue leren en ontwikkelen. Aan de hand van evaluatiemomenten in de medewerkersreis worden de ervaringen van medewerkers in beeld gebracht en hun feedback daarop wordt gebruikt ter verdere verbetering van ons werkgeverschap.

Voor het in beeld brengen van medewerker ervaringen gebruiken we daarnaast het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (MBO). We willen meer en vooral daar waar nodig een vinger aan de pols houden bij aandachtspunten en de onderzoeksbelasting beter kunnen spreiden in de tijd. Deze onderzoeksmethode verwachten we in 2026 te kunnen implementeren.

Door structureel in te spelen op de behoeftes van de medewerker en hierdoor werkgeluk te faciliteren, kunnen wij ons verder onderscheiden als goede werkgever en talent blijven aantrekken op de arbeidsmarkt.