



Beleids- begroting

2026 - 2029



Gemeente
Hengelo

www.hengelo.nl

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.

Diversiteit en inclusie

De 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. In 2025 zijn hier de eerste stappen in gezet, wat ertoe heeft geleid dat het aantal arbeidsplaatsen voor mensen uit de doelgroep van de Wet banenafspraak is gestegen. Het doel voor 2026 is om deze stijgende lijn voort te zetten.

De projectgroep richt zich daarnaast op het beter aansluiten als organisatie bij de toenemende diversiteit in de samenleving en monitort de man-vrouw vertegenwoordiging op leidinggevende posities, omdat dit op dit moment in evenwicht is. Het doel is om 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.

Arbo en ziekteverzuim

Het ziekteverzuim blijft een aandachtspunt en we blijven stevig inzetten op het terugdringen van het ziekteverzuim. Dat doen we door structureel aandacht te hebben voor preventie en begeleiding. De adviezen uit de PAGO 2025 worden hierin meegenomen. Er is een nieuw contract met onze arbodienst, De Bedrijfspoli. Komende jaren zullen we met deze partner in het eigen regiemodel verder werk maken van ziekteverzuimpreventie, re-integratie en de rol en invloed van cultuur en leiderschap op ziekteverzuim.

In komende jaren willen we ons bovendien meer gaan richten op een aanpak waarbij thema's als vitaliteit & duurzame inzetbaarheid, tevredenheid & bevlogenheid, balans, werkveiligheid, ziekteverzuimpreventie- en begeleiding gecombineerd worden in een integraal gezondheidsbeleid.

Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)

In 2025 is de RI&E opnieuw opgesteld, geactualiseerd en getoetst door kerndeskundigen. De komende jaren worden de acties uit het plan van aanpak opgepakt en wordt de RI&E actueel gehouden.

BHV-organisatie

De BHV-organisatie wordt geprofessionaliseerd op basis van het plan professionaliseren BHV-organisatie. Daarnaast is de rol van BHV-coördinator toegekend. Het komende jaar wordt de professionaliseringsslag doorgevoerd en geborgd in de organisatie.

Arbo tweeejarenplan

Voor 2026 en 2027 wordt een nieuw Arbo tweeejarenplan opgesteld, met daarin onderwerpen die we als organisatie willen behandelen.

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 en integraal aandacht te hebben voor preventie, vitaliteit, werkvreugde en verzuimbegeleiding.
Leiderschapontwikkeling/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 leiderschapontwikkeling en instrumenten ontwikkelen ter ondersteuning van leidinggevendens.
Een verlaging van het ziekteverzuim	Blijven werken aan het terugdringen van ons ziekteverzuim. Dit doen we door blijvend en integraal aandacht te hebben voor preventie, vitaliteit, werkvreugde en verzuimbegeleiding.