



Beleids- begroting

2026 - 2029



Gemeente
Hengelo

www.hengelo.nl

6.7.3 Arbeidsvoorwaarden

In de Cao Gemeenten 2025-2027 is bepaald dat in de komende twee jaren de volgende wijzigingen komen:

Salarisstijging

Per 1 januari 2026 worden de salarisschalen verhoogd met 35 euro nominaal. Per 1 januari 2027 vindt er een aanvullende loonstijging plaats van 1,6%.

IKB doelen

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het aflossen van de DUO studieschuld als doel aan het IKB toegevoegd. Dit doel geldt tot en met 31 december 2030 (5 jaar). Werknemers krijgen de mogelijkheid om voor maximaal € 1.250 per jaar af te lossen, aldus voor een totaal van maximaal € 6.250 per werknemer. Met deze mogelijkheid kunnen werknemers de DUO studieschuld fiscaal vriendelijk via het IKB aflossen. De werknemer moet daarvoor bewijsstukken bij de werkgever aanleveren.

Reiskostenregeling woon-werkverkeer

Met ingang van 1 januari 2026 moet de organisatie over een lokale regeling beschikken voor een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer. Lokaal dient te worden bepaald voor welke vervoersmodaliteit(en) een onkostenvergoeding wordt verstrekt.

Ouderschapsverlof

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het recht op ouderschapsverlof in de Cao uitgebreid naar meeroudergezinnen die nu buiten de wettelijke (Wazo) definitie vallen. Elke werknemer die een duurzame en gezamenlijke huishouding heeft met een juridische ouder en de feitelijke zorg voor een kind draagt, krijgt recht op ouderschapsverlof. De omvang van het ouderschapsverlof hangt mede af van de omvang/mate waarin de (meer)ouder zorg draagt voor het kind.

Feestdagen

Per 1 januari 2026 krijgen werknemers de mogelijkheid om Tweede Paasdag en Tweede Pinksterdag om te ruilen voor een andere feest- en/of herdenkingsdag verband houdend met religie, culturele achtergrond, nationaliteit of levensovertuiging. Bij het omruilen geldt bij werken op Tweede Paasdag en/of Tweede Pinksterdag géén toelagen.

Jaarurensystematiek

Per 1 januari 2026 wordt het aantal te werken uren per jaar opgenomen in de Cao. Het aantal kalenderdagen in het jaar verminderd met: het aantal zaterdagen en zondagen in het jaar en het aantal feestdagen in het jaar dat niet valt op een zaterdag of een zondag. Het aantal resterende dagen wordt vermenigvuldigd met 7,2 uur en afgerond op hele uren.

Nieuwe RVU regeling zware beroepen

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de RVU-regeling vernieuwd en alléén toegankelijk voor werknemers met een zwaar beroep. Werknemers kunnen deelnemen aan de nieuwe regeling wanneer zij (a) maximaal 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zijn, en (b) op de ingangsdatum van de deelname van de RVU 20 jaar in dienst zijn geweest van een bij ABP aangesloten werkgever, en (c) de laatste 10 jaar in dienst zijn geweest van een werkgever in de sector gemeenten, en (d) voldoen aan de criteria van een zwaar beroep. De criteria van een zwaar beroep zullen nader door de cao-partijen worden uitgewerkt in een rapport.

Sociale zekerheid

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het recht op de 'aanvullende uitkering voor oud-werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst in beëindigd i.v.m. disfunctioneren' geschrapt. In het verlengde daarvan krijgen deze oud-werknemers ook geen na-wettelijke uitkering meer als die van toepassing zou zijn geweest.

Reservisten

Per 1 januari 2026 komt er een regeling in de Cao voor werknemers die reservist zijn bij Defensie of dat willen worden.

Sociale zekerheid 2028

Met ingang van 1 januari 2028 geldt de regeling van de na-wettelijke uitkering alleen nog voor werknemers die op 1 januari 2028 55 jaar of ouder zijn. Zij behouden recht op de na-wettelijke uitkering. Voor werknemers die op 1 januari 2028 jonger zijn dan 55 jaar, wordt de regeling afgeschaft. Met ingang van 1 januari 2028 geldt voor deze (oud) werknemers die na 31 december 2027 werkloos worden (ontslag datum 1 januari 2028 of later) de na-wettelijke uitkering niet meer. Wel komt er een overgangsbepaling.

6.7.4 HR processen

De gemeente Hengelo werkt in 2026 verder aan het verbeteren van de HR-processen. We willen dat medewerkers en leidinggevendenden makkelijker en sneller gebruik kunnen maken van digitale ondersteuning bij HR-zaken. Daarom bouwen we verder aan de ontwikkelagenda e-HRM. We passen e-HRM zo aan dat medewerkers en leidinggevendenden er slimmer en efficiënter mee kunnen werken. Daarbij kijken we steeds vanuit drie perspectieven: de medewerker, de leidinggevende en HR.

We richten ons in 2026 onder andere op:

- Het verbeteren van in-, door- en uitstroomprocessen
- Het makkelijker maken van aanvraagprocessen voor medewerkers
- Het beschikbaar maken van processen via een app
- Het inzetten van data-gedreven HRM en AI

6.7.5 Informatie en IT

Om de opgaven van de gemeente Hengelo waar te maken is de inzet van Informatie & IT (I&IT) een onmisbare schakel. IT, informatisering en digitalisering geven mogelijkheden om aansluiting met de veranderende samenleving te behouden en te verbeteren en maken nieuwe vormen van samenwerking en besluitvorming mogelijk met als doel om toegevoegde waarde voor onze inwoners te realiseren.

Bereiken?	Doen?
Continue verbeteren dienstverlening	In 2025 is het nieuwe nieuwe zaaksysteem volledig operationeel inclusief een nieuwe Persoonlijke Internet Pagina voor onze inwoners: MijnHengelo. Met het nieuwe MijnHengelo kunnen de inwoners nog beter digitaal zaken met ons doen en zijn we transparant in de afhandeling van hun vragen. We gaan MijnHengelo stimuleren om als digitaal kanaal te gebruiken, maar houden de fysieke/analoge kanalen ook nog open. In 2026 en verder breiden we de functionaliteit van MijnHengelo verder uit en brengen we de versnipperde informatiestromen bij elkaar in MijnHengelo. Onze inwoners ervaren zo echt één ingang voor onze digitale dienstverlening. Ook in 2026 blijven we nieuwe webformulieren maken en passen we bestaande webformulieren aan. Dit in het kader van de Wmebv (Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer en de WDO (Wet Digitalisering Overheid). Bij de bouw nemen we aspecten zoals privacy, digitale inclusie, 'niet raden wat wel al weten', dataminimalisatie en digitale toegankelijkheid mee. Dit zorgt voor een integrale aanpak. In 2026 gaan we tenslotte ook onze digitale dienstverlening als onderdeel van de Single Digital Gateway meer open stellen voor alle Europese inwoners.
Efficiëntere bedrijfsvoering	In 2025 hebben we de afronding ingezet voor het implementeren van het platform voor tijd- en plaatsonafhankelijk (samen)werken. Dit gaan we verder doorpakken door in 2026 de virtualisatielaag te vernieuwen om een modernere werkplek te bieden, waarbij we het werken voor de medewerker simpeler en intuïtiever willen maken. Dit levert uiteindelijk een betere samenwerking met en dienstverlening aan onze ketenpartners en inwoners op.