



Jaarstukken 2024



Gemeente
Hengelo

6.7.2 Personeel

De samenleving verandert snel. Daarmee verandert onze rol als gemeentelijke organisatie. De gemeente Hengelo verandert mee naar een wendbare organisatie, zodat we slagvaardig en fit blijven om snel en adequaat op ontwikkelingen uit de omgeving te kunnen reageren.

Arbeidsmarkt

In een krappe arbeidsmarkt blijft dit een uitdaging, maar in 2024 hebben we mooie stappen gezet om hierop in te spelen. We zijn er opnieuw in geslaagd om ons als aantrekkelijke werkgever te positioneren en vacatures sneller in te vullen.

Recruiting

In 2024 heeft de gemeente Hengelo haar wervingskracht verder versterkt. Een belangrijke mijlpaal is dat we volledig zijn overgestapt op eigen werving en selectie, zonder inzet van externe bureaus. Dit heeft niet alleen kosten bespaard, maar ook onze grip op het recruitmentproces vergroot. Daarnaast hebben we een sterke impuls gegeven aan de werving van jong talent. Dit heeft ertoe geleid dat begin 2025 meer dan 20 stagiaires zijn gestart bij onze gemeente. Ook zijn we in 2024 gestart met competentiegericht werven. Dit zorgt ervoor dat we breder kunnen kijken naar de doelgroepen in deze competitieve arbeidsmarkt en zo ook inclusiever werven.

Arbeidsmarktcommunicatie: Werkgeversmerk

Onze arbeidsmarktcommunicatie heeft in 2024 een flinke boost gekregen. We hebben ons werkgeversmerk "Maak het voor elkaar, werk mee aan Hengelo" verder uitgedragen met gerichte campagnes en een sterke aanwezigheid op sociale media. Dit heeft geleid tot een aanzienlijke toename in het aantal sollicitanten en een groei van ons bereik op verschillende kanalen. Het aantal LinkedIn-volgers is in 2024 gegroeid van 14.396 naar 17.231. Een groei van 2.835 volgers. De video voor de vacature klantmanager op LinkedIn heeft maar liefst 31.118 mensen bereikt en de video voor de vacature van Young Talent Recruiter 29.605 mensen. Een bereik om trots op te zijn.

De zichtbaarheid van Hengelo als werkgever is sterk verbeterd en we worden erkend als een aantrekkelijke werkgever. Deze inspanningen dragen bij aan een duurzame en toekomstgerichte arbeidsmarktstrategie voor de gemeente Hengelo.

Binden en boeien

Naast alle inspanningen om onze wervingskracht te vergroten is er werk gemaakt van het behoud van medewerkers. In 2024 is het vernieuwde onboardingprogramma geïmplementeerd. Dit is erop gericht om medewerkers goed kennis te laten maken met- en zich thuis te laten voelen in de organisatie.

Het medewerker betrokkenheidsonderzoek (MBO) is een belangrijke graadmeter voor medewerkerstevredenheid en daarmee voor behoud. De resultaten van het MBO van 2023 zijn afgelopen jaar opgeleverd en vertaald in actieplannen.

Voor leren en ontwikkelen als instrument voor binden en boeien wordt verwezen naar paragraaf 6.7.1.

Diversiteit en inclusie

In 2024 is een projectgroep met een brede vertegenwoordiging van de organisatie aan de slag gegaan met het thema diversiteit en inclusie. In 2024 is daarom een plan gemaakt met de focus op 4 andere thema's, te weten:

- inclusiever maken van het werving en selectieproces;
- een 0-meting betreffende de diversiteit van de organisatie;
- uitvoering geven aan de wet banenafpraak;
- bewustwording en draagvlak voor diversiteit en inclusie vergroten.

In 2024 is een goede start gemaakt met de uitvoering van acties op deze thema's. De pilot competentiegericht werven (zie ook recruiting) draagt direct bij aan inclusie en diversiteit in onze werving en selectie. Daarnaast worden vacatureteksten inclusiever geschreven om zoveel mogelijk kandidaten aan te spreken.

Er zijn 5 plekken gerealiseerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit krijgt in 2025 een organisatiebreed vervolg. Tot slot is er op verschillende momenten aandacht besteed aan bewustwording en draagvlak rond het thema diversiteit en inclusie, onder andere door het organiseren van een Living Library voor collega's. Het doel was om vooroordelen bespreekbaar te maken en verder te kijken dan een eerste indruk. Deze acties zullen in 2025 een vervolg krijgen.

Bereiken?	Gedaan?
	De resultaten uit het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (MBO) vertaald in actieplannen.
	Verder geïnvesteerd in een lerende organisatie met een duidelijke link naar de ambities van Hengelo's werken.
	Het digitale leerplatform Hengelo Academie met online leeromgeving Skillstown verder ontwikkeld.
	Voorbereidingen getroffen voor een organisatiebrede training PMC (projectmatig creëren) welke begin 2025 gaat starten.
	Kenniscafé: inspiratiesessies door externe sprekers afgewisseld met inhoudelijke informatiebijeenkomsten.
Modern en aantrekkelijk werkgeverschap	Onboardingprogramma vernieuwd en geïmplementeerd.
	Volledig eigen werving en selectie gerealiseerd, zonder inzet van externe bureaus.
	Het werkgeversmerk "Maak het voor elkaar, werk mee aan Hengelo" verder uitgedragen met gerichte campagnes en een sterke aanwezigheid op sociale media.
	Een sterke impuls gegeven aan de werving van jong talent.
	Gestart met competentiegericht werven.
Leiderschapsontwikkeling/MD traject	Start gemaakt met de uitvoering van de acties voor het thema diversiteit en inclusie.
	Afgerond MD programma, met wrapup voor nieuwe leidinggevendenden in het nieuwe onboardingsprogramma.
	Structureel aandacht voor ziekteverzuimpreventie en bevordering van vitaliteit:
	- Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) is gegund en gepland.
Een verlaging van het ziekteverzuim	-Inlooppreekuren bij de coaches arbeid en gezondheid, en voor vitaliteit georganiseerd.
	-Acties organisatiebreed geformuleerd en opgepakt om het verzuim terug te dringen.
	De aanbesteding van het nieuwe contract met onze Arbodienstverlener is in 2024 afgerond.

6.7.3 Arbeidsvoorwaarden

Cao gemeenten 2024

De huidige cao gemeenten heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025. De belangrijkste afspraken in de cao gaan over loon, IKB, toelagen, verlof, RVU, vitaliteit, arbeidsmarktpositie en arbeidsmarkt:

- Loonstijging van 4,75% op 1 januari 2024 en 1,25% op 1 oktober 2024
- Het gehele IKB is pensioengevend geworden
- De toelagen onregelmatige en beschikbaarheidsdienst zijn verhoogd
- Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen is verhoogd naar 8
- Het vereiste aantal dienstjaren voor de RVU regeling is verlaagd naar 41
- Er zijn criteria opgesteld voor het vitaliteitsbeleid dat iedere gemeente moet hebben
- Er moet in het Arbobeleid aandacht voor werkdruk zijn
- Het is gemakkelijker geworden om de werkweek uit te breiden naar 40 uur
- De maximale arbeidsmarkttoelage is verhoogd naar 15% van het salaris
- De mogelijkheden voor extra periodieke salarisverhogingen zijn uitgebreid
- Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is gemakkelijker geworden