



Jaarstukken 2024



Gemeente
Hengelo

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

- De opzegtermijn voor werkgevers en voor werknemers is langer geworden
- De stagevergoeding is verhoogd en gelijk getrokken voor alle opleidingsniveau's

Aandacht voor ziekteverzuim

In 2024 was er in onze organisatie een stijging van het ziekteverzuim. Ons gemiddelde ziekteverzuimpercentage in 2024 was 6,6%, merendeels veroorzaakt door een groot aantal langdurig ziekteverzuimgevallen. Deze ontwikkeling heeft het afgelopen jaar geleid tot meer inzet op dit thema. Meer en structureel aandacht voor preventie en vitaliteit, de voorbereiding van het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) dat plaatsvindt in 2025 en inloopsprekuren voor vitaliteit zijn hiervan concrete voorbeelden. Daarnaast zijn tijdens een werksessie acties geformuleerd en geprioriteerd om het verzuim terug te dringen. Deze acties zijn het afgelopen jaar organisatiebreed onder de aandacht gebracht en opgepakt.

De aanbesteding van het nieuwe contract met onze Arbodienstverlener is in 2024 afgerond en gaat per 1 april 2025 in. In gezamenlijkheid worden werkafspraken gemaakt met de Arbodienstverlener om het verzuim terug te dringen.

6.7.4 HR Processen

De HR-agenda en eHRM

Een van de speerpunten binnen team HRM is het verbeteren en optimaliseren van onze HR-processen. In 2023 is gestart met de uitvoering van de ontwikkelagenda e-HRM, waarmee het systeem zodanig wordt aangepast en uitgebreid dat managers en medewerkers sneller, slimmer en efficiënter kunnen werken met de digitale processen van team HRM. In 2024 is ingezet op de optimalisatie van verschillende HR-processen, waaronder ouderschapsverlof, ziekteverzuim en declaraties. Daarnaast zijn meer processen beschikbaar gesteld in de app die bij het HR-systeem hoort, zodat medewerkers en leidinggevendenden hun HR-zaken sneller en eenvoudiger kunnen regelen.

Ook is gewerkt aan het verbeteren en beschikbaar stellen van HR-managementinformatie. Er zijn nieuwe rapportages en dashboards toegevoegd aan het HR-systeem en er zijn verbeteringen doorgevoerd in het dashboard Grip op Personeelslasten.

6.7.5 Informatievoorziening en technologie

Gemeente Hengelo wil een vitale partner zijn voor haar inwoners en ondernemers. IT is daarbij een onmisbare schakel; IT, informatisering en digitalisering zijn essentieel geworden om aansluiting met de veranderende samenleving te behouden en te verbeteren en maken nieuwe en meer efficiënte vormen van samenwerking en besluitvorming mogelijk, waarmee we toegevoegde waarde voor onze inwoners realiseren. In 2024 hebben wij verdere stappen gemaakt in het ondersteunen en realiseren van een effectieve bedrijfsvoering en mensgerichte dienstverlening. Niet alleen voor Hengelo, wij leveren ook de IT-dienstverlening voor Oldenzaal, de SWB en Haaksbergen, en zijn samen met Haaksbergen aan het onderzoeken of samenwerken op informatiemanagement meerwaarde biedt. Daarnaast nemen wij als grote gemeente in Twente onze verantwoordelijkheid door deel te nemen in meerdere regionale samenwerkingen, vaak als kartrekker.