

RAADSBESLUIT

ZAAKNUMMER	BEHANDELEND AMBTENAAR	SECTOR	PORT. HOUDER
3903486	Boers, Gonny	SO-AR	Hanneke Steen-Klok
ONDERWERP			
3903486 - Programmaplan Talent			



DE RAAD VAN DE GEMEENTE HENGELO BESLUIT:

1. Het programmaplan Talent vast te stellen met een looptijd tot en met 2028;
2. De verdeling van budgetten conform het programmaplan Talent op te nemen in de Zomernota 2025-2028;
3. Het programmaplan Talent te evalueren in de Zomernota van 2028-2032.

PUBLIEKSVRIENDELIJKE SAMENVATTING

Hengelo heeft veel in huis voor talent, maar er zijn ook uitdagingen. De combinatie van vergrijzing, ontgroening en jongeren die vertrekken, zorgt voor flinke druk op onze samenleving. Het behouden en aantrekken van talent – van vakmensen tot creatieve denkers – is daarom een urgente opgave. De talentopgave is breed en complex en demografische ontwikkelingen dwingen ons tot een gerichte aanpak.

Het programmaplan Talent is een strategische aanpak om talent te behouden en aan te trekken. In het programmaplan richten we ons op vier programmalijnen: wonen, werken, leven en imago.

DE GEMEENTERAAD VAN HENGELO,

DATUM

De griffier

De voorzitter

RAADSADVIES

ZAAKNUMMER	BEHANDELEND AMBTENAAR	AFDELING	PORT. HOUDER
3903486	Boers, Gonny	SO-AR	Hanneke Steen-Klok
ONDERWERP			
3903486 - Programmaplan Talent			



BESLUIT

1. *Het programmaplan Talent vast te stellen met een looptijd tot en met 2028;*
2. *De verdeling van budgetten conform het programmaplan Talent op te nemen in de Zomernota 2025-2028;*
3. *Het programmaplan Talent te evalueren in de Zomernota van 2028-2032.*

INLEIDING

Aanleiding

Hengelo heeft veel in huis voor talent, maar er zijn ook uitdagingen. De combinatie van vergrijzing, ontgroening en jongeren die vertrekken, zorgt voor flinke druk op onze beroepsbevolking en daarmee op onze toekomstige samenleving. Het behouden en aantrekken van talent – van vakmensen tot creatieve denkers – is daarom een urgente opgave. De talentopgave is breed en complex en demografische ontwikkelingen dwingen ons tot een gerichte aanpak. De Talentopgave is geen sprint maar een marathon, die in de toekomst moet leiden tot een robuuste en passende beroepsbevolking die de kwaliteit van leven in onze stad op peil houdt en versterkt.

Proces met de gemeenteraad

De gemeenteraad heeft in de omgevingsvisie 'Hart van Hengelo' (oktober 2022) en de zomernota 2023-2027 (juli 2023) de talentopgave voor het eerst als strategische opgave vastgelegd. In de begroting 2024 (november 2023) heeft uw raad besloten tot het vormen van een aanjaagbudget talent van € 5 mln., om een start te kunnen maken met de aanpak van deze grote opgave. Onderdeel van de aanpak en besluitvorming was ook de opzet van een programmaplan, dat de langere termijn-aanpak omschrijft. Het programmaplan vormt het fundament voor de inzet in de komende jaren. Vooruitlopend op het programmaplan heeft uw raad in de zomernota 2024-2028 (juli 2024) en begroting 2025 (november 2024) de eerste budgetten vanuit de bestemmingsreserve 'anjaagbudget talentopgave' toegewezen voor specifieke activiteiten. Met dit raadsadvies bieden wij u nu het programmaplan ter vaststelling aan. Daarmee kan het toekomstig beroep op het aanjaagbudget vanuit het perspectief van de strategische programma-aanpak plaatsvinden.

Talent en de programma aanpak

De doelgroep talent bestaat uit jonge talenten tussen de 18 en 35 jaar. Het gaat hierbij zowel om studenten als (young) professionals van alle niveaus. Deze groep bezit zowel praktische en vakkundige vaardigheden, als ook een intellectuele en creatieve potentie. Het programmaplan Talent is een strategische aanpak om talent te behouden en aan te trekken. In het programmaplan richten we ons op vier programmalijnen: wonen, werken, leven en imago. De uitvoering van het programmaplan Talent wordt aangestuurd via een programmatische aanpak. Een programmatische aanpak is een manier van organiseren, waarbij meerdere activiteiten en inspanningen worden gebundeld binnen een overkoepelend programma met een gezamenlijke doelstelling. In dit geval het behouden en aantrekken van talent in Hengelo en Twente. In plaats van afzonderlijke activiteiten en inspanningen, werken we vanuit een integrale en strategische aanpak die gericht is op duurzame verandering. Alleen door samen te werken en expertise vanuit verschillende disciplines te bundelen, kunnen we effectief inspelen op de uitdagingen en kansen rondom het behouden en aantrekken van talent. Dit vraagt om een integrale aanpak, waarbij iedereen binnen de organisatie bijdraagt.

ARGUMENTEN

Argumenten

1.1 Het programmaplan Talent is een strategische aanpak om talent te behouden en aan te trekken.

De programmalijnen: wonen, werken, leven en imago vormen de strategische pijlers van het programmaplan Talent. Zij vormen de basis voor een integrale aanpak van de opgaven met concrete activiteiten en bieden structuur aan de inspanningen die nodig zijn om talent te behouden en aan te trekken. Ze versterken elkaar en vormen samen de sleutel tot succes. Alleen met aantrekkelijke

woonmogelijkheden of carrièreperspectieven blijven talenten in onze regio. Alleen met een bruisend leven en voorzieningenniveau is het mogelijk om nieuw talent te werven. Daarbij is een sterk imago noodzakelijk in het profileren van de regio.

1.2 Wat goed is voor nieuw talent, versterkt ook de stad en regio voor haar huidige inwoners

De uitvoering van het programmaplan is niet alleen van belang voor het aantrekken van nieuwe inwoners, maar draagt ook direct bij aan de leefkwaliteit van onze huidige inwoners. Wat goed is voor nieuw talent, versterkt immers ook de vitaliteit en toekomstbestendigheid van Hengelo en de regio als geheel.

1.3 Het programmaplan Talent vormt het toetsingskader voor activiteiten en inspanningen.

Voor de programmalijnen wonen, werken, leven en imago wordt in het programmaplan Talent de ambitie en het gewenste resultaat beschreven. Nieuwe activiteiten en inspanningen die worden opgepakt vanuit het programma Talent moeten uiteraard bijdragen aan de ambities en het gewenste resultaat. Daarnaast zijn er de zogenaamde TALENT-criteria, waaraan de activiteiten en inspanningen worden getoetst om in aanmerking te komen voor een bijdrage uit de bestemmingsreserve aanjaagbudget talentopgave.

1.4 Het programmaplan Talent vormt een basis voor focus, verbinding en samenwerking

Het behouden en aantrekken van talent in Hengelo en Twente kunnen we als Hengelo niet alleen. Samen met ondernemers, onderwijsinstellingen, maatschappelijke partners, inwoners en vooral talenten zelf gaan we samen aan de slag. We luisteren, innoveren en tonen lef om Hengelo en Twente nóg aantrekkelijker te maken door te investeren in de programmalijnen wonen, werken, leven en imago.

1.5 Het programmaplan is participatief opgesteld: talenten en stakeholders zijn betrokken

Bij de totstandkoming van dit programmaplan zijn zowel de talenten zelf als ook de belangrijke stakeholders vanuit onderwijs, bedrijfsleven en culturele instellingen op diverse momenten betrokken. Zowel lokaal als regionaal. Naast veel individuele gesprekken met partners en partijen (denk aan Saxion, UT, Twenteboard, ondernemers, etc.) hebben er ook grotere bijeenkomsten plaatsgevonden, zoals de Talententuin, de talkshow 'Talent op 1', de eerste Talent Top, etc.

Naast gesprekken met studenten is er ook gebruik gemaakt van diverse (afstudeer)onderzoeken, om inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van de doelgroep 'Talent'.

Daarnaast is de raad in het voortraject betrokken, tijdens de raadsexkursie naar Eindhoven.

2.1 Bestuurlijke flexibiliteit is essentieel om snel in te kunnen spelen op kansen.

De resterende middelen uit de bestemmingsreserve aanjaagbudget talentopgave van € 3 miljoen zijn gekoppeld aan de programmalijnen en de samenwerking met talenten en met onze partners. Hiermee ontstaat de slagkracht die nodig is om gericht en doeltreffend te investeren op basis van de in het programmaplan benoemde ambitie, gewenste resultaten en TALENT-criteria. Conform de bestendige lijn vloeien budgetten die niet worden uitgegeven terug in de bestemmingsreserve aanjaagbudget talentopgave.

	Programma beleidsbegroting	2026	2027	2028	Totaal
Wonen	8	€ 250.000	€ 250.000	€ 200.000	€ 700.000
Werken	3 / 8	€ 250.000	€ 250.000	€ 200.000	€ 700.000
Leven	5	€ 250.000	€ 250.000	€ 200.000	€ 700.000
Imago	3	€ 250.000	€ 250.000	€ 200.000	€ 700.000
Samenwerking	8 / 9	€ 70.000	€ 70.000	€ 60.000	€ 200.000

3.1 Het college van burgemeester en wethouders verantwoordt de behaalde resultaten van het programma Talent via de reguliere planning- en controlcyclus

De gemeenteraad vervult zijn controlerende taak door de voortgang en de effectiviteit van het programma actief te volgen en te toetsen.

3.2 Evaluatie van het programma talentopgave en de bestemmingsreserve aanjaagbudget talentopgave vindt plaats halverwege de volgende raadsperiode

Halverwege de volgende raadsperiode worden het programma talentopgave en de bestemmingsreserve aanjaagbudget talentopgave geëvalueerd. Hierover wordt gerapporteerd in de Zomernota 2028–2032.

KANTTEKENINGEN

Kanttekening

1.1 Kritische toepassing van de TALENT-criteria is essentieel

Er bestaat een risico dat middelen versnipperd worden ingezet of terechtkomen in projecten met een beperkte bijdrage aan de talentopgave, wanneer niet zorgvuldig en in lijn met de vastgestelde ambitie, het gewenste resultaat en de TALENT-criteria uit het programmaplan wordt gewerkt.

2.1 Kwetsbaarheid door ontbreken van structurele borging

Er bestaat een risico dat projecten of samenwerkingspartners zich ontwikkelen op basis van de tijdelijke impuls uit het aanjaagbudget, terwijl er geen structurele financiering beschikbaar is om deze initiatieven op de lange termijn voort te zetten. Dit kan leiden tot verwachtingen die niet waargemaakt kunnen worden, een breuk in continuïteit of het wegvallen van impactvolle initiatieven zodra de reserve is uitgeput.

2.2 Risico op onvoldoende uitvoeringskracht

Er is een risico dat de benodigde slagkracht en coördinatie ontbreken om projecten effectief en tijdig tot uitvoering te brengen. Hierdoor kunnen middelen onbenut blijven of vertraagd ingezet worden, wat ten koste gaat van de beoogde impact van het programmaplan Talent.

VERVOLG

Financiën

Het financiële voorstel uit het programmaplan Talent wordt verwerkt in de Zomernota 2025-2029.

Uitvoering

Uitvoering van het programmaplan Talent wordt gecoördineerd door het programmateam bestaande uit een programmamanager, een regisseur voor elke programmaliijn, een communicatieadviseur en een financieel adviseur. Dit betekent niet dat de talentopgave exclusief de verantwoordelijkheid is van het programmateam. Het vraagt een gezamenlijke inspanning van de hele organisatie.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Programmaplan Talent



Programma- plan Talent

**Talent als bouwsteen
voor het behouden van
brede welvaart**

april 2025

www.hengelo.nl



Gemeente
Hengelo

“Wat we zeker kunnen doen is veel minder voorzichtig zijn. Ik denk dat we best wel wat meer lef mogen hebben”

Hanneke Steen-Klok,
wethouder gemeente Hengelo
bron: talkshow Talent op #1, februari 2025



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 - Context.....	4
1.1 Visie.....	4
1.2 Uitdagingen en urgentie.....	4
1.3 Beleidskader.....	4
1.4 De doelgroep talent.....	5
Hoofdstuk 2 - De opgave.....	8
2.1 De scope van het programma.....	8
2.2 De toegevoegde waarde	8
Hoofdstuk 3 - De programmalijnen	10
3.1 De programmalijnen.....	10
3.2 Wonen.....	10
3.3 Werken.....	11
3.4 Leven	12
3.5 Imago	13
Hoofdstuk 4 - TALENT-criteria	14
Hoofdstuk 5 - Samenwerking	16
5.1 Doelgroep talent	16
5.2 De triple helix.....	16
5.3 Samenwerking met de steden en Twente Board	17
Hoofdstuk 6 – Activiteiten en Inspanningen	18
6.1 Wat doen we al?	18
6.2 Wat gaan we doen?.....	20
Hoofdstuk 7 - Programmasturing.....	22
7.1 Bestuurlijke sturing	22
7.2 Ambtelijke sturing.....	23

Hoofdstuk 1 - Context

Hengelo heeft veel in huis voor talent. Een sterke technologische basis, een ondernemende regio, ruimte voor woningbouwontwikkeling en een groeiend aanbod aan creatieve en innovatieve werkomgevingen maken Hengelo tot een aantrekkelijke plek om te wonen, werken en leven. Juist daarom is het nú het moment om te investeren in het aantrekken en behouden van talent. Want wie vandaag bouwt aan een omgeving waarin talent wil blijven en groeien, verzekert zich van een sterke en leefbare toekomst voor morgen voor zowel onze bestaande als nieuwe inwoners.

In dit hoofdstuk beschrijven onze visie, de uitdagingen en urgentie van de talentopgave, het beleidskader van Hengelo en Twente en definiëren de doelgroep talent.

1.1 Visie

Hoe kunnen we talent in Hengelo en Twente behouden en aantrekken om onze beroepsbevolking op peil te houden? Om talent aan te trekken en te behouden, moeten we ons als stad en regio blijven onderscheiden.

We kunnen een plek zijn waar talent zich thuis voelt en enthousiast wordt van de kansen die hier liggen. Dat vraagt om:

- **het toevoegen van aantrekkelijke, dynamische en (hoog) stedelijke woon-, werk- en leefmilieus.**
- **het creëren van een bruisende en inclusieve stadscultuur met een intensieve mix van functies, voorzieningen en een aantrekkelijke openbare ruimte. Met daarbinnen een veelheid, diversiteit en dichtheid van interacties.**

Daarbij moeten we Hengelo en Twente op de kaart zetten met een sterk imago, waarbij we keuzes durven te maken, zodat we ook worden gekozen door talent.

1.2 Uitdagingen en urgentie

Uitdagingen

Er zijn ook uitdagingen. Hengelo en Twente staan de komende jaren voor grote maatschappelijke en economische uitdagingen. Door de stijgende levensverwachting en een dalend geboortecijfer neemt het absolute aantal en ook het percentage ouderen in onze regio sterk toe. Vooral de groep inwoners van 80 jaar en ouder groeit snel. Tegelijkertijd vertrekken veel jongeren naar andere regio's. Dit leidt tot een dalende beroepsbevolking. De combinatie van vergrijzing, ontgroening en jongeren die vertrekken, zorgt voor flinke druk op onze samenleving.

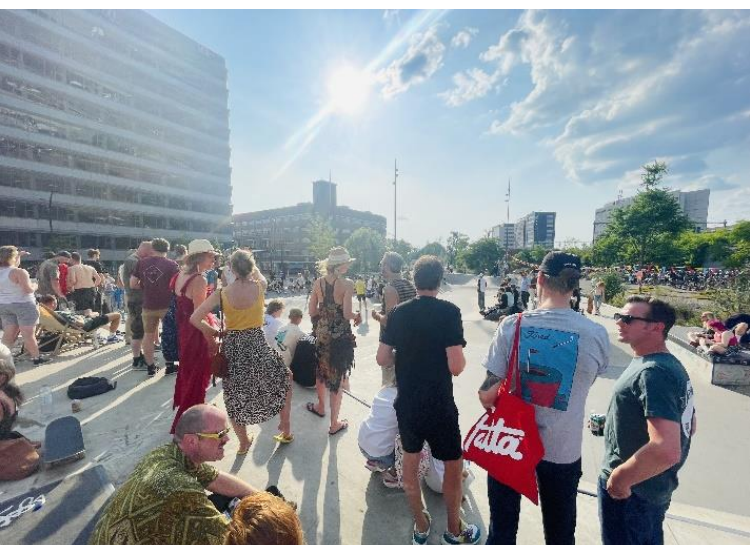
Urgentie

Er komt minder personeel beschikbaar in de voor Twente belangrijke sectoren als techniek en zorg. Hierdoor neemt op korte termijn de werkdruk al toe en komen op termijn voorzieningen onder druk te staan. Dit heeft niet alleen impact op de economische vitaliteit van de regio, maar ook op de kwaliteit van leven in Hengelo en Twente. Het behouden en aantrekken van talent – van vakmensen tot creatieve denkers – is daarom een urgente opgave.

Dat we actie moeten ondernemen is duidelijk. De demografische ontwikkelingen dwingen ons tot een gerichte aanpak.

1.3 Beleidskader

In tegenstelling tot vele andere regio's heeft Twente binnenstedelijk nog ruimte om te groeien wat unieke kansen biedt als het gaat om de talentopgave. Het Rijk erkent Twente inmiddels ook als verstedelijkingsgebied, kenniscluster en potentieel grootschalig woongebied na 2030.



In november 2024 hebben het Rijk en de regio Twente afgesproken om gezamenlijk een integrale verstedelijkingsstrategie op te stellen. Nu werken we samen aan de Regionale Ontwikkelstrategie Twente (ROS).

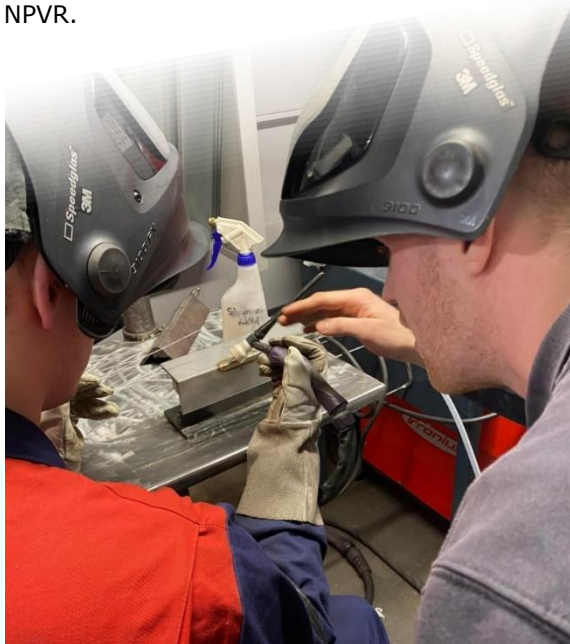
Deze is gericht op een schaa sprong om Twente verder te versterken als aantrekkelijke regio om te wonen, werken en leven.

De ROS is een uitwerking van de volgende regionale en lokale beleidstukken, waarin het aantrekken en behouden van talent een belangrijk speerpunt vormt:

- de [Regionale Stedelijke Investeringsagenda](#) (2023)
- het [Position paper Twente 2050](#) (2024)
- de [Visie Twente 2050](#) (2024)
- de [Visie Spoorzone Hengelo – Enschede](#) (2023)
- de [omgevingsvisie Hengelo](#) (2019 – 2025)

Samen met het Rijk werken we in Twente ook aan het Nationaal Programma Vitale Regio's (NVPR), dat vooral is gericht op leefbaarheid en brede ontwikkeling van regio's. De ambities van de ROS en het NVPR zijn sterk met elkaar verbonden op het gebied van groei en leefbaarheid.

Het behouden en aantrekken van talent vormt zowel een doel als een middel om de visie voor Twente te realiseren en is daarmee een essentiële bouwsteen voor de ROS en het NPVR.



¹ De beschrijving van de doelgroep is binnen de samenwerking in de regio (Hengelo, Enschede, Almelo en Twente Board) tot stand gekomen.

1.4 De doelgroep talent

Doelgroep en focus

De doelgroep talent bestaat uit jonge talenten tussen de 18 en 35 jaar.¹ Het gaat hierbij zowel om studenten als (young) professionals van alle niveaus. Deze groep bezit zowel praktische en vakkundige vaardigheden, als ook een intellectuele en creatieve potentie.

Uit onderzoek blijkt dat ruim 90% van de mbo-studenten in Twente blijft na hun studie. Dit is anders voor hbo- en wo-afgestudeerden. Ruim 20% van de hbo-afgestudeerden en ruim 50% van de wo-afgestudeerden verlaat Twente. Daarom richt de talentopgave zich primair op deze twee groepen.

Dat betekent niet dat we niets hoeven te doen voor onze mbo-opgeleide talenten. Voor deze groep moeten we inzetten op het versterken van hun kansen in de regio. Dit vraagt om het gericht aanbieden van waardevolle stageplekken en werkervaringsmogelijkheden, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Daarnaast blijft er aandacht voor leven lang ontwikkelen om hun professionele groei en inzetbaarheid binnen de regio te waarborgen.



Twente kan trots zijn: ROC van Twente schittert op Skills The Finals met 23 medailles!

Binnen de doelgroep talent vinden op verschillende momenten vormen van migratie plaats:

- Studiemigratie: talenten die voor een studie verhuizen.
- Baanmigratie: talenten die verhuizen voor een nieuwe baan of carrièrekansen.
- Settle migratie: talenten die zich na hun studie of eerste werkervaring definitief ergens vestigen.

Dit zijn de momenten waarop wij invloed kunnen uitoefenen op de keuzes van de doelgroep talent.

Aanwezig talent in Twente

Voor het talent dat al aanwezig is in Hengelo en Twente ligt de nadruk op het behouden. Deze talenten hebben binding met de regio en voelen zich hier thuis, mede door hun sociale netwerk.

Kunnen we scholieren in het basis- en voortgezet onderwijs blijvend laten kennismaken met studie- en carrièrekansen in deze sectoren? Zodat we niet alleen hun bewustzijn en interesse vergroten, maar ook zorgen dat zij de toekomst-mogelijkheden in Twente beter leren kennen.

- Studenten: Dit zijn regionale, (inter)nationale hbo- en wo-studenten die in Twente studeren. Kunnen wij hen verleiden hun carrière in Twente te starten?
- (Young) professionals: Dit zijn talenten die hun carrière in Twente starten en/of verder ontwikkelen. Kunnen wij hen verleiden zich verder in Twente te ontwikkelen en ook hier te blijven wonen?

AANWEZIG TALENT IN TWENTE – BEHOUDEN

Binding met Twente			
4 – 18	18-25	22-30	30-35
Basis- en middelbare school	Studenten Regionaal en (inter) nationaal	(Young) professionals	

Deze talenten zijn in Twente gebleven, of hiernaartoe gekomen. Ze hebben daar bewust voor gekozen. Het is belangrijk om de carrièrekansen, maar ook de woon- en leefmilieus in Twente zichtbaar te maken om daarmee deze groep te behouden in Twente.

Binnen het aanwezige talent onderscheiden we drie groepen.

- Basisscholieren en middelbare scholieren: Hoewel de focus binnen de talentopgave ligt op talent tussen de 18 en 35 jaar, is het essentieel om al eerder in te zetten op talentontwikkeling. Om de toekomstige talentpool in Hengelo en Twente te versterken, moeten we vroeg beginnen met het enthousiasmeren van scholieren voor kansrijke sectoren, zoals techniek en zorg. Scholieren in het basis- en voortgezet onderwijs staan voor belangrijke keuzes met betrekking tot studie en toekomst.

Potentieel talent in Twente

Voor het potentiële talent in Twente ligt de nadruk op het aantrekken. Daarin onderscheiden we de zogeheten Hunkertukker en het nieuwe talent. Waar de Hunkertukker al binding heeft met de regio, bijvoorbeeld via hun sociale netwerk van familie en vrienden, moet het nieuwe talent die binding nog opbouwen.

De Hunkertukker (vertrokken talent uit Twente)

Een Hunkertukker is iemand die geboren en/of getogen is in Twente, maar momenteel elders woont vanwege studie of werk. Zij hebben veelal een sterke binding met Twente. Familie, vrienden en de Twentse mentaliteit zijn voor hen vaak belangrijke punten om weer terug te komen.

Binnen de groep Hunkertukkers onderscheiden we twee groepen:

- Studenten: Dit zijn studenten met Twentse roots, die elders in Nederland studeren. Niet alle studies worden aangeboden in Twente.

Bovendien verlangt een deel van deze studenten naar de dynamiek van grote steden buiten Twente. Stages, afstudeeropdrachten en banen voor deze studenten zijn er wel in Twente. Hoe kunnen we deze studenten verleiden om, na afronding van hun studie, terug te komen?



- (Young) professionals: Dit zijn talenten met Twentse roots, die hun carrière elders in Nederland starten en/of verder ontwikkelen. Veel studenten blijven na hun studie in andere regio's voor hun eerste carrièrestappen, of trekken richting deze andere regio's na hun studie voor een baan. Zodra de gezinsfase in beeld komt, is er meer behoefte aan ruimte en rust. Hoe kunnen we de carrièrekansen die Twente te bieden heeft zichtbaar maken en hoe kunnen we deze groep verleiden zich te settelen in Twente?

Nieuw talent voor Twente

Nieuwe talenten voor Twente zijn talenten van buiten de regio, die Twente ontdekken als een aantrekkelijke plek om te wonen, werken en leven. Twente is een opleidingsregio met carrièrekansen. Maar weten nieuwe talenten dat ook?

Gerichte marketing en promotie vanuit overheid, onderwijs en ondernemers (triple helix) is nodig om jonge talenten te verleiden naar Twente te komen om te leren, werken, wonen en leven.

Binnen de groep nieuw talent voor Twente onderscheiden we drie groepen:

- Scholieren middelbare school: Middelbare scholieren buiten Twente staan voor belangrijke keuzes met betrekking tot studie en toekomst. Kunnen wij deze groep verleiden in Twente te komen studeren?
- Studenten: Dit zijn (inter)nationale hbo- en wo-studenten die nog geen binding hebben met Twente. Kunnen wij hen verleiden hun carrière te starten in Twente?
- (Young) professionals: Dit zijn talenten die hun carrière elders in Nederland of buitenland zijn gestart. Kunnen wij deze groep verleiden zich in Twente verder te ontwikkelen en zich hier te settelen?

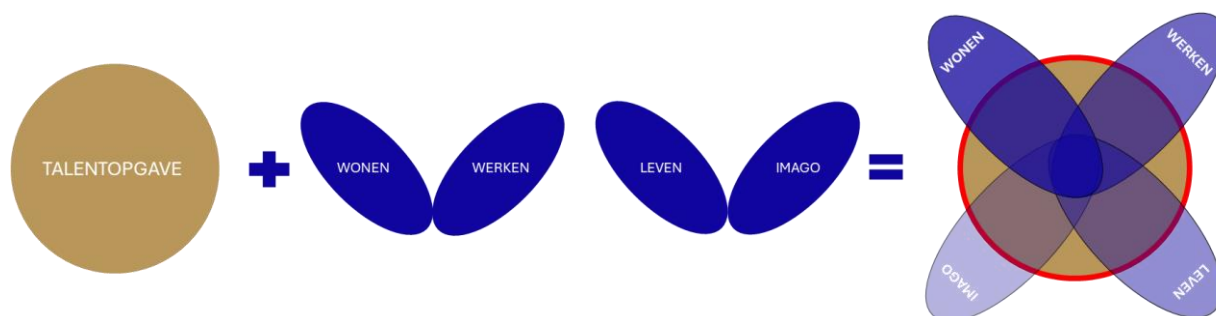
POTENTIEEL TALENT VOOR TWENTE - AANTREKKEN

HUNKERTUKKER – binding met Twente		
18-25	25-30	30-35
Studenten	(Young) professionals	

NIEUWE TALENT – geen binding met Twente			
14-18	18-25	25-30	30-35
Middelbare school	Studenten	(Young) professionals	

Hoofdstuk 2 - De opgave

In dit hoofdstuk wordt de kern van het programma Talent toegelicht. Daarnaast wordt de scope afgebakend: wat valt binnen de reikwijdte van het programma en welke aspecten blijven buiten beschouwing? Tot slot lichten we de toegevoegde waarde van het programma Talent toe, waarbij de impact en het belang ervan voor onze organisatie en onze partners worden benadrukt.



2.1 De scope van het programma

De talentopgave is een breed en complex begrip. Daarom is de scope van het programma Talent als volgt afgebakend.

Met het programma Talent richten we ons op het behouden en aantrekken van talent in Hengelo en Twente voor zover gelegen binnen de programmalijnen: wonen, werken, leven en imago.

Als voorbeeld: in een vergrijzende regio zijn woningen voor senioren belangrijk. Deze opgave maakt deel uit van de programmalijn wonen, maar is niet direct gericht op het behouden en aantrekken van talent en valt daarmee buiten de scope van het programma Talent.

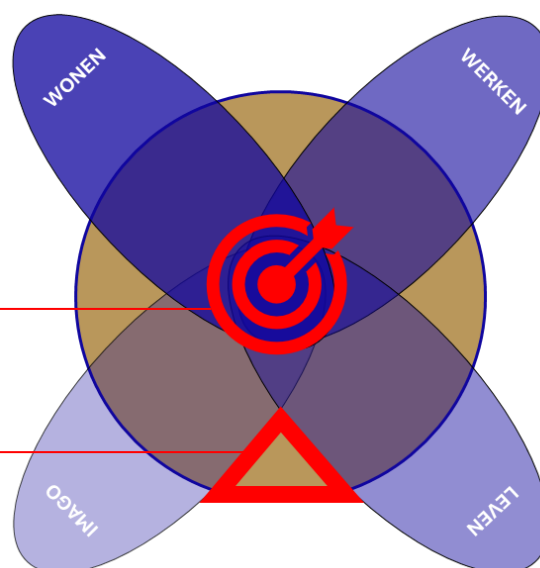
Verbinden, focus en samenwerken stimuleren

Nieuwe activiteiten signaleren en aanjagen

2.2 De toegevoegde waarde

De toegevoegde waarde van het programma Talent is:

- Nieuwe activiteiten signaleren
- Verbinden, focus en samenwerken stimuleren

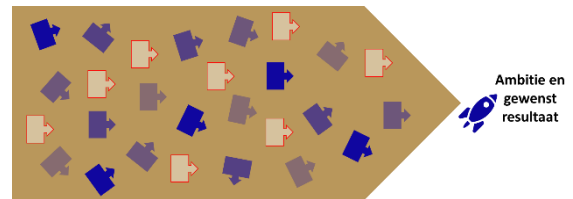
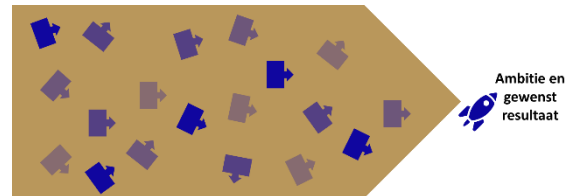


Nieuwe activiteiten signaleren en aanjagen



Op dit moment zetten we ons al actief in voor het behouden en aantrekken van talent in Hengelo en Twente. Binnen onze organisatie zijn en worden verschillende activiteiten ontwikkeld die bijdragen aan de talentopgave. Deze activiteiten benaderen het thema talent vanuit diverse invalshoeken, maar zijn niet altijd even scherp gericht op de ambitie en gewenste resultaten die we hebben geformuleerd voor de programmalijnen wonen, werken, leven en imago.

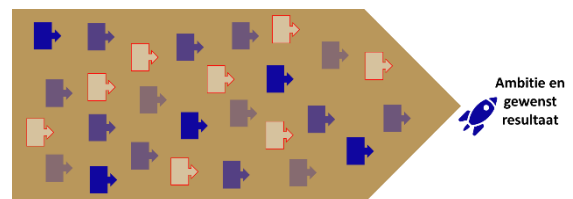
Het programma Talent speelt een belangrijke rol in het identificeren van wat we op dit moment nog niet doen, maar wel zouden moeten oppakken om talent te behouden en aan te trekken. We signaleren kansen voor nieuwe innovatieve activiteiten met lef, die direct bijdragen aan de ambitie en gewenste resultaten voor de programmalijnen. Zo zorgt het programma voor een gerichte en doelbewuste versterking van de talentopgave in Hengelo en Twente.



Verbinden, focus en samenwerken stimuleren



Met het programma Talent bieden we een gestructureerde aanpak om bestaande activiteiten en nieuwe initiatieven beter op elkaar af te stemmen. Door inspanningen te bundelen en focus aan te brengen, voorkomen we versnippering en stimuleren we samenwerking. Dit zorgt voor meer samenhang, efficiëntie en een grotere impact op de ambitie en de gewenste resultaten binnen de programmalijnen. Bovendien bieden we met het programma een duidelijke regie en sturing, waardoor de talentopgave een integraal en duurzaam onderdeel wordt van het beleid in Hengelo en Twente.



Hoofdstuk 3 - De programmalijnen

In dit hoofdstuk worden de programmalijnen wonen, werken, leven en imago inhoudelijk toegelicht en vertaald naar ambities en gewenste resultaten.

3.1 De programmalijnen

Om talent hier te houden en nieuw talent aan te trekken, moeten we als stad en regio onze unieke kracht blijven benadrukken.

Zoals in hoofdstuk 2 beschreven richten we ons op vier programmalijnen: wonen, werken, leven en imago.

Dit zijn de strategische pijlers van het programmaplan Talent. De programmalijnen vormen de basis voor een integrale aanpak van de opgaven met concrete activiteiten en bieden structuur aan de inspanningen die nodig zijn om talent te behouden en aan te trekken. Ze versterken elkaar en vormen samen de sleutel tot succes.

Alleen met aantrekkelijke woonmogelijkheden of carrière-perspectieven blijven talenten in onze regio. Alleen met een bruisend leven en voorzieningenniveau is het mogelijk om nieuw talent te werven. Daarbij is een sterk imago noodzakelijk in het profileren van de regio.

Deze inzet is niet alleen van belang voor het aantrekken van nieuwe inwoners, maar draagt ook direct bij aan de leefkwaliteit van onze huidige bewoners. Wat goed is voor nieuw talent, versterkt immers ook de vitaliteit en toekomstbestendigheid van Hengelo en de regio als geheel.

Ten aanzien van 'imago' zou kunnen zeggen dat het bouwen van een sterk merk een middel is om Twente qua wonen, werken en leven sterk op de kaart te zetten. En dat klopt ook. Maar we zien ook dat we dat met onze Twentse bescheidenheid best moeilijk vinden.

Eerst presteren, dan er voorzichtig over vertellen, maar nooit onszelf op de borst kloppen. En dat siert ons, maar is niet altijd het beste voor de talentopgave. Met trots laten zien waar we goed in zijn is geen opscheppen, maar noodzaak.

Daarom hebben we ervoor gekozen om ook voor het onderwerp imago een programmalijn in te richten.

Een integrale aanpak is essentieel: alleen door in alle programmalijnen te investeren, kunnen we Hengelo en Twente neerzetten als een magneet voor talent!

3.2 Wonen

Talent kiest niet alleen een baan, maar ook een plek om te wonen en te leven. Dit betekent dat we moeten investeren in diverse en betaalbare huisvesting in een aantrekkelijke en bruisende woon- en leefomgeving die aansluit bij de wensen van jong talent. Dit zijn bijvoorbeeld duurzame, (hoog) stedelijke woonconcepten in levendige stadscentra met goede voorzieningen en een goede OV-bereikbaarheid. Goede bereikbaarheid is essentieel voor het versterken van Hengelo als aantrekkelijke woonlocatie voor talent. Snelle OV-verbindingen met bijvoorbeeld de Randstad vergroten de aantrekkingskracht voor mensen die hier willen wonen maar elders werken – of andersom.

Ambitie

Hengelo is in 2050 optimaal aantrekkelijk voor talent door de bruisende (hoog)stedelijke woon- en leefmilieus, in het bijzonder in het Hart van Hengelo en de Spoorzone Hengelo en Enschede. Onderdeel van de aantrekkingskracht zijn uitdagende en betaalbare nieuwe woonconcepten en de voltooide mobiliteitstransitie.

Gewenste resultaten



- We dragen bij of werken mee aan:
- het toevoegen van drie vernieuwende, uitdagende en betaalbare woonconcepten voor jong talent in het Hart van Hengelo en in de Spoorzone Hengelo-Enschede rondom stationsknooppunten.





Vanuit het programma Talent stimuleren we samenwerking en verbinding binnen onze organisatie en met de samenleving om:

- een intensieve menging van functies te bevorderen in het Hart van Hengelo en in de Spoorzone Hengelo-Enschede, waar een veelheid, diversiteit en dichtheid van interacties plaatsvindt.
- passende mobiliteit met oog voor duurzaamheid en nabijheid te bevorderen.

3.3 Werken

Een sterke arbeidsmarkt is cruciaal om talent aan te trekken en te behouden. Dit van ons het toevoegen van vooruitstrevende werkmilieus in een open en dynamische werkomgeving die samenwerking, innovatie en kennisdeling stimuleert.

Al dan niet in een groene campusachtige omgeving. Ook willen we samenwerken met bedrijven en kennisinstellingen om uitdagende banen, innovatie en doorgroeimogelijkheden te stimuleren. Denk aan het versterken van vooruitstrevende sectoren, het aantrekken van nieuwe bedrijven en het aanbieden van leer-werktrajecten.

Ambitie

Hengelo is in 2050 dé maakstad met techniek in de groene technologische topregio Twente. Talent blijft en komt graag naar Hengelo en Twente, vanwege de bloeiende carrièrekansen bij uitdagende start-ups, scale-ups en grown-ups en gevestigde bedrijven. Deze worden ondersteund door de innovatieve onderwijswaaier, zoals UT, Saxion, Artez en ROC van Twente. Bedrijven en organisaties zijn graag in Hengelo en Twente, omdat het vestigingsklimaat optimaal is: ruimte, het innovatieve kennis ecosysteem en het talent is volop aanwezig.

Gewenste resultaten



We dragen bij of werken mee aan:

- het vroegtijdig kennis maken van scholieren met sectoren met personeelskrapte zoals, techniek en zorg om het potentieel in deze sectoren te vergroten.
- een betere bekendheid van onze bedrijven en de carrièrekansen.



Vanuit het programma Talent stimuleren we samenwerking en verbinding binnen onze organisatie en met de samenleving om:

- aantrekkelijk werkgeverschap (vitaliteit, internationaal en diversiteit) te stimuleren bij werkgevers.

- de innovatiekracht van en tussen het bedrijfsleven en kennisinstellingen (ecosysteem) te versterken.
- de koppeling van onbenut/ongekend talent aan kennisinstellingen, werkgevers en de daarbij behorende carrièrekansen in de regio te bevorderen.

“Meer diversiteit en keuzevrijheid maken Hengelo als stad aantrekkelijker voor de doelgroep talent, maar ook voor mensen die hier al wonen”

**Daan Zandbelt,
Bureau De Zwarte Hond
Voorzitter Supervisieteam Hart van Zuid/SHE**

bron: talkshow Talent op #1, februari 2025



“Je ziet dat er heel veel creativiteit in de stad zit en als je dat combineert met een stuk lef dan denk ik dat je echt een sprong kunt maken met elkaar”

Johan de Jong,
Directeur Metropool – poppodia Twente
bron: talkshow Talent op #1, februari 2025



3.4 Leven

Talent blijft alleen als er een aantrekkelijke, dynamische, inclusieve en (hoog)stedelijke leefomgeving is. Daarom willen we investeren in gebieden met een menging van functies als cultuur, sport, ontmoeting en een divers aanbod aan horeca en evenementen. Het gaat om het toevoegen van gemengde gebieden waar functies niet eendimensionaal naast elkaar, maar juist meerdimensionaal met elkaar functioneren. Ook door in te zetten op mobiliteit als verbindende factor, kunnen we inspelen op regionale dynamiek en meeliften op economische en innovatieve successen in Twente en daarbuiten.

Ambitie

In 2050 is Hengelo uitgegroeid tot een aantrekkelijke en bruisende stad met een levendige en stedelijke dynamiek. Hier worden talenten gekoesterd en aangetrokken, binnen een regio met een rijke diversiteit aan stedelijke voorzieningen. Binnen het complete aanbod van Twente en de Spoorzone Hengelo – Enschede vormt de Hengelose magneet² een compacte en multifunctionele omgeving met ruimte voor experiment en initiatief.

Gewenste resultaten



- We dragen bij of werken mee aan:
- het creëren van een aantrekkelijke, dynamische, inclusieve en (hoog)stedelijke leefomgeving in de Hengelose magneet, waarbij bijvoorbeeld met subsidies wordt gestuurd op een programmering die meer aansluit bij de doelgroep talent.
 - activiteiten en evenementen voor het behouden en aantrekken van talent (ON-brand). Deze evenementen vinden plaats in de Hengelose magneet.
 - het realiseren snelle verbinding in Twente en met de rest van Nederland en Europa.



- Vanuit het programma Talent stimuleren we samenwerking en verbinding binnen onze organisatie en met de samenleving om:
- nieuw aanbod van activiteiten en evenementen toe te voegen voor de doelgroep talent door ruimte en vertrouwen te geven aan (maatschappelijke en culturele) partijen om te innoveren en experimenteren en talent in hun kracht te zetten.

² Een dynamische stadsas die de hotspots uit de binnenstad, de stationsomgeving en Hart van Zuid met elkaar verbindt.

- plekken te faciliteren voor ontmoeting, waar communities ontstaan en subculturen naast elkaar bestaan en floreren.
- een groene en duurzame leefomgeving te realiseren om te ontspannen, bewegen en ontmoeten.

3.5 Imago

Een sterk imago van Hengelo en Twente is essentieel om talent aan te trekken. Daarom willen we werken aan een actieve branding en marketing, zowel landelijk als internationaal, om Hengelo en Twente te positioneren als dé plek voor innovatie, carrièrekansen en een hoge levenskwaliteit. Door bijvoorbeeld ambassadeurs, sociale media en gerichte campagnes kunnen we het verhaal van Hengelo beter uitdragen.

Ambitie

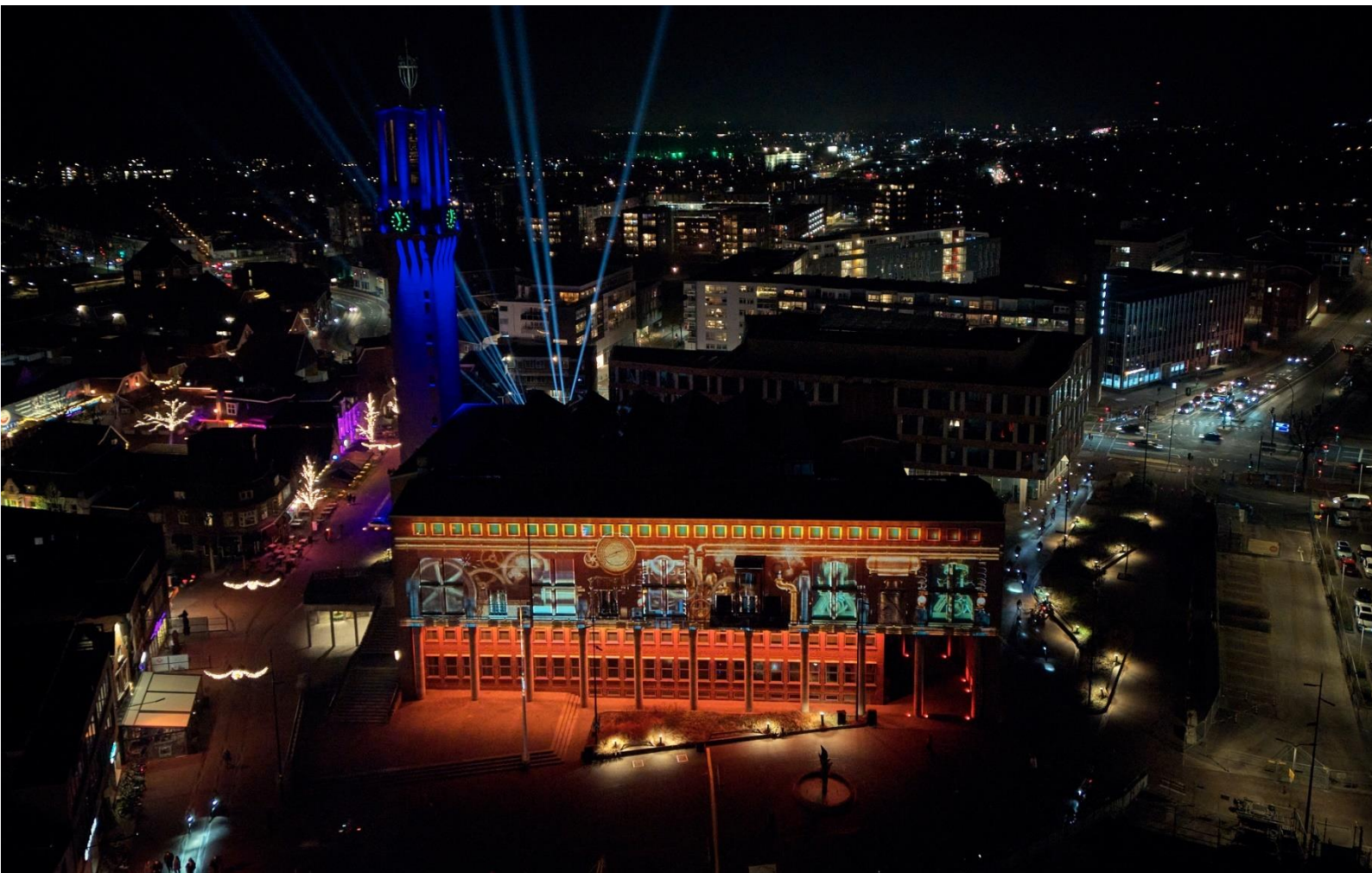
Hengelo geniet in 2050 landelijke en Europese bekendheid als bruisende, innovatieve maakstad in de groene technologische topregio Twente, die bij uitstek aantrekkelijk is voor talent. Talent kent en herkent deze aantrekkingskracht dankzij profilering, marketing en het met ambitie uitdragen van onze identiteit.

Gewenste resultaten



Vanuit het programma Talent stimuleren we samenwerking en verbinding binnen onze organisatie en met de samenleving om:

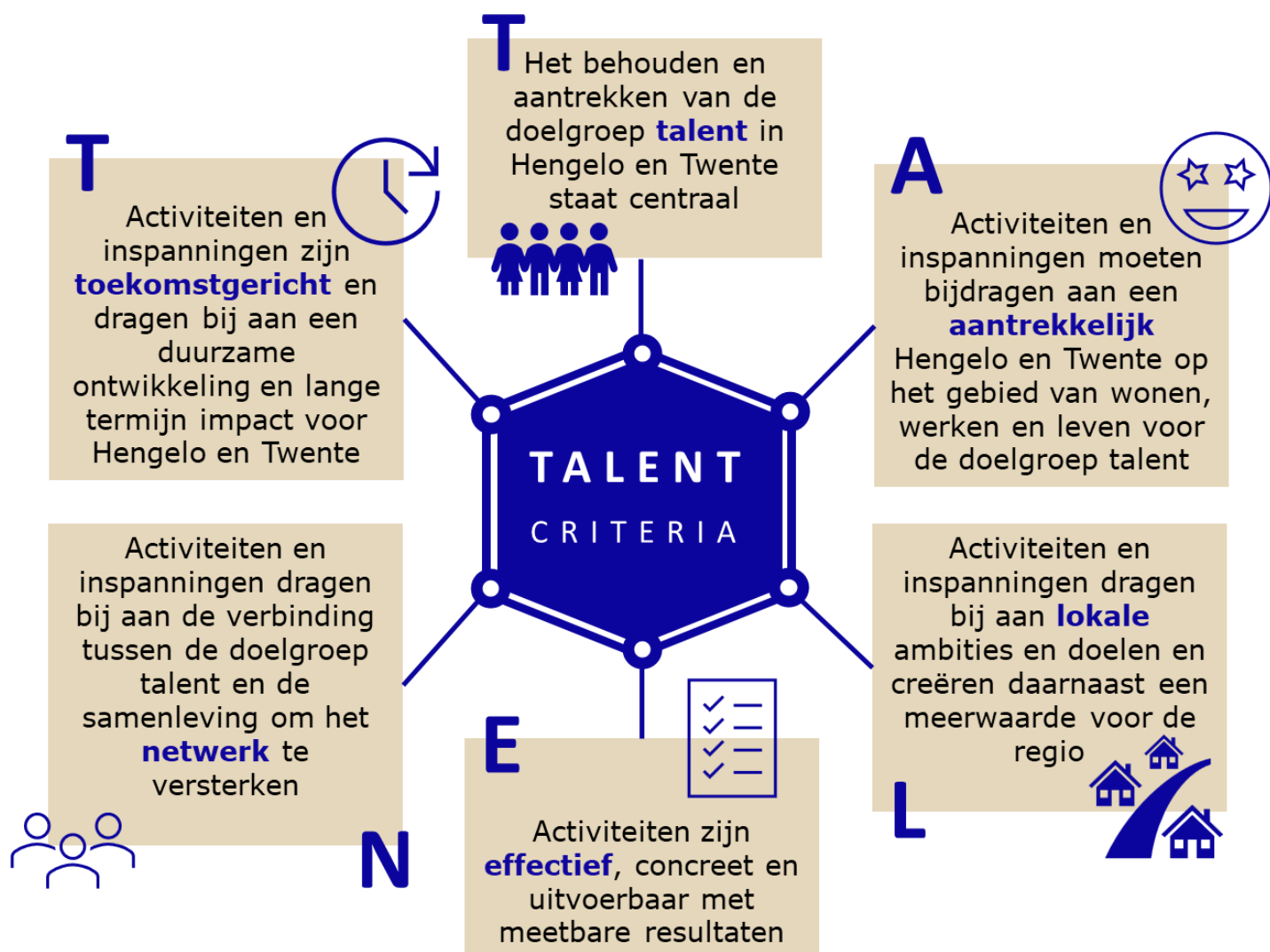
- Hengelo wereldwijd op de kaart te zetten als onderdeel van de groene technologische topregio Twente.
- regionaal af te stemmen en marketing afspraken te bundelen.
- te werken aan een stadsbrede marketing met één stadsmerk en een structureel budget.
- duidelijke keuzes te maken over wat ON-brand en wat OFF-brand is op het gebied van wonen, werken en leven. Uitsluitend wat ON-brand is wordt in de 'etalage' gezet.



Hoofdstuk 4 - TALENT-criteria

In hoofdstuk 3 hebben we de ambities en gewenste resultaten voor de vier programmalijnen wonen, werken, leven en imago omschreven. Nieuwe activiteiten en inspanningen die worden opgepakt vanuit het programma Talent moeten uiteraard bijdragen aan de ambities en het gewenste resultaat.

Daarnaast zijn er de zogenaamde TALENT-criteria, waaraan de activiteiten en inspanningen worden getoetst. Deze criteria beschrijven essentiële randvoorwaarden, zoals participatie van de doelgroep, samenwerking met partners in de stad en de regio en de mate van concreetheid. In dit hoofdstuk lichten we de TALENT-criteria toe.



“Er zijn zeker mogelijkheden en ik denk dat die mogelijkheden alleen maar groter worden”

Anne van Gils,
Afgestudeerd bouwkunde
bron: talkshow Talent op #1, februari 2025

Criteria	Uitwerking en voorwaarden
T- Talent	Een activiteit of inspanning moet: ✓ Gericht zijn op het behouden of aantrekken van jong talent in Hengelo en Twente. ✓ In samenwerking met de doelgroep talent tot stand komen.
A- Aantrekkelijk	Een activiteit of inspanning moet: ✓ Integraal bijdragen aan het creëren en/of het profileren van een aantrekkelijke woon-, werk- en leefomgeving voor de doelgroep talent. ✓ Een toevoeging zijn ten opzichte van het bestaande aanbod woon-, werk- en leefomgeving met een positief effect het imago er van. ✓ Bijdragen aan tenminste één van de volgende aspecten, waarbij ook het imago van Hengelo en Twente als aantrekkelijke regio voor talent wordt versterkt: • Community building - <i>Het versterken van sociale en professionele netwerken voor de doelgroep talent in Hengelo en Twente.</i> • Menging van functies - <i>Het combineren van wonen, werken en ontmoeten op een manier die aansluit bij de behoeften van de doelgroep talent.</i> • Innovatieve en inspirerende plekken - <i>Het creëren of faciliteren van omgevingen die creativiteit, samenwerking en ondernemerschap stimuleren.</i>
L- Lokaal	Een activiteit of inspanning moet: ✓ Een coproductie zijn van verschillende groepen in de samenleving (bijvoorbeeld lokale (en regionale) ondernemers, onderwijsinstellingen, maatschappelijke partners, inwoners en/of (semi)overheden). De gemeente Hengelo is in alle gevallen een betrokken en actieve partner. ✓ Bijdragen aan het behouden en aantrekken van talent op lokaal niveau met impact voor Twente. ✓ Regionale uitstraling of opschalingspotentieel hebben.
E- Effectief	Een activiteit moet: ✓ Financieel en maatschappelijk haalbaar zijn met een realistische begroting, waarbij (technologische) risico's verkend en beheersbaar zijn, zodat mogelijke knelpunten vooraf inzichtelijk zijn en verkleind of weggenomen kunnen worden. ✓ Aansluiten op de behoeften van de doelgroep talent. ✓ Een meerwaarde vormen voor Hengelo en Twente. ✓ Worden onderbouwd door middel van een duidelijke planning met SMART-doelstellingen, zodat voortgang en resultaten goed gemonitord kunnen worden. ✓ Uitvoerbaar zijn door een integraal en kundig projectteam, waarbij de benodigde expertise en capaciteit gewaarborgd zijn.
N- Netwerk	Een activiteit of inspanning moet: ✓ Het netwerken tussen talenten en de groepen in de samenleving bevorderen, door ontmoetingen en samenwerking actief te stimuleren. ✓ Bijdragen aan de versterking van de samenwerking tussen groepen in de samenleving om duurzame verbindingen en gezamenlijke initiatieven te realiseren. ✓ Ten minste worden gesteund door twee, bij voorkeur drie van de eerder groepen uit de samenleving, zodat er brede draagkracht en gedeelde maatschappelijke (en waar mogelijk financiële) verantwoordelijkheid is. ✓ Regio-brede samenwerking en deelname stimuleren.
T- Toekomstgericht	Een activiteit of inspanning moet: ✓ Aansluiten bij de lange termijn visie en ambities van Hengelo en Twente. ✓ Een blijvend effect hebben op de woon-, werk- en leefomgeving.

Hoofdstuk 5 - Samenwerking

Het behouden en aantrekken van talent in Hengelo en Twente kunnen we als Hengelo niet alleen. Samen met ondernemers, onderwijsinstellingen, maatschappelijke partners, inwoners en vooral talenten zelf gaan we samen aan de slag. We luisteren, innoveren en tonen lef om Hengelo en Twente nóg aantrekkelijker te maken door te investeren in de programmalijnen wonen, werken, leven en imago. Twente heeft ruimte en mogelijkheden om te groeien. Laten we die kansen grijpen en samen bouwen aan een regio waar talent wil blijven, naar toe komt en waar talent zich kan ontwikkelen. In dit hoofdstuk lichten we de samenwerking binnen de talentopgave verder toe.

5.1 Doelgroep talent

Het behouden en aantrekken van talent vraagt om een aanpak waarin jong talent zelf een actieve rol speelt. In plaats van alleen óver hen te spreken, willen we vooral mét hen samenwerken. Dit betekent dat we talent niet alleen zien als doelgroep, maar als sterke partner binnen de talentopgave.

Om dit te realiseren, willen we ruimte creëren voor dialoog en samenwerking. We halen inzichten op die direct bijdragen aan een beter begrip van hun behoeften en ambities en geven hen de mogelijkheid om mee te denken en invloed uit te oefenen. Hierbij denken we aan een samenwerking, zoals de future mentors in Eindhoven. Hier zijn de leiders van de toekomst continu in gesprek met de leiders van nu om de wensen van de doelgroep scherp te maken. Zo zorgen we ervoor dat de regio niet alleen aantrekkelijk is voor talent, maar dat talent zich hier ook echt gehoord, gewaardeerd en betrokken voelt.

5.2 De triple helix

Om de talentopgave in Hengelo en Twente succesvol aan te pakken, is samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers (de triple helix) essentieel.

Door onze krachten nog meer te bundelen kunnen we een sterk en aantrekkelijk talentlandschap creëren waarin jong talent wordt aangetrokken, behouden en ontwikkeld. Op 11 maart 2025 hebben we als Hengelo hiervoor een initiatief genomen met de TalentTop #1. Daaraan voorafgaand hebben we een [talkshow](#) met talenten en partners uit de triple helix opgenomen. Met als doel het gesprek ook voor de toekomst te continueren en blijvend in gesprek te zijn met onze partners. De nadruk ligt op het stimuleren en faciliteren van samenwerking tussen overheid, ondernemers en kennisinstellingen om een structureel aantrekkelijk klimaat te creëren voor jong talent. In juni 2025 vindt de TalentTop #2 plaats



5.3 Samenwerking met de steden en Twente Board

De gemeenten Hengelo, Almelo en Enschede en de Twente Board hebben de handen ineengeslagen en werken samen aan het aantrekken en behouden van talent in de regionale talentopgave.

Ieder voor zich werken we op onze eigen manier aan de talentopgave. Het is een complexe opgave. Om echt impact te kunnen maken en talent voor Hengelo en Twente te behouden en aan te trekken, is samenwerking en verbinding in de regio noodzakelijk. En dat gaat niet vanzelf.

De basis in deze samenwerking is dat we werken vanuit hetzelfde vertrekpunt. We baseren ons hierbij op dezelfde onderzoeken en gebruiken dezelfde definities voor begrippen.

Dit zorgt voor eenduidigheid in gesprekken over de talentopgave in de regio en versterkt de talentopgave in zijn geheel. Dit draagt bij aan effectiviteit en efficiëntie van de inspanningen in de regio.

Om een stevig fundament te leggen, hebben we samengewerkt aan een gedeelde visie op de doelgroep en de aanpak van de talentopgave.

“We moeten hier ook echt voor gaan met z’n allen”

**Linda van Asselt,
Programmamanager Talent Twente Board**

bron: talkshow Talent op #1, februari 2025

Deze is vastgelegd in het Kader programma aantrekken & behouden van (internationaal) talent voor Twente (zie bijlage 1). Door gezamenlijk onderzoek hebben we meer inzicht gekregen in de wensen en behoeften van talent in de regio. Deze samenwerking continueren we in de toekomst.

Ons programmaplan Talent is dan ook een toespitsing en lokale uitwerking van het Kader programma aantrekken & behouden van (internationaal) talent voor Twente.



Hoofdstuk 6 – Activiteiten en Inspanningen

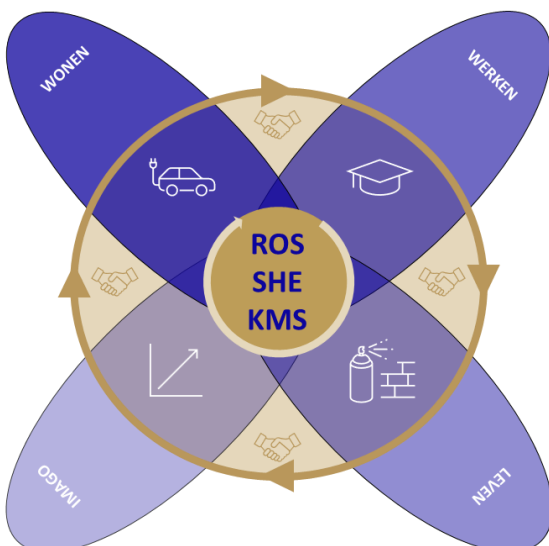
In dit beschrijven we de samenhang tussen de talentopgave en andere opgaven. Activiteiten en inspanningen waar we aan werken, worden toegelicht. Tot slot geven we inzicht in wat ons nog te doen staat en hoe we daar keuzes in gaan maken.

6.1 Wat doen we al?

We werken al aan de talentopgave. We starten niet met een blank canvas. De talentopgave staat ook niet op zichzelf, maar is nauw verweven met andere opgaven in Hengelo en de regio.

Er is gewerkt aan integrale opgaven, maar ook vanuit de verschillende programmalijnen wordt gewerkt aan de talentopgave. En dat alles doen we in samenwerking met onze partners in de stad en de regio.

Voor een aantal onderdelen is in de Zomernota 2024-2028 een budget beschikbaar gesteld uit de reserve aanjaagbudget talentopgave. Hiervan is inmiddels een aantal budgetten overgeheveld van 2024 naar 2025 door de gemeenteraad (1e verzamelwijziging Beleidsbegroting 2025). Alle beschikbare budgetten voor de diverse onderdelen zijn ten laste van de reserve talentopgave gebracht.



Integrale opgaven:



We zetten ons in om de stad en regio aantrekkelijk en leefbaar te houden. Twente biedt, in tegenstelling tot veel andere regio's, binnenstedelijke groeiruumte,

wat unieke kansen creëert voor de talentopgave. Momenteel werken we met de Twentse gemeenten, de provincie, het Rijk en het waterschap aan de ROS. Deze is gericht op groei en versterking van Twente als aantrekkelijke regio om te wonen, werken en leven, met als doel het behouden en aantrekken van talent.

De spoorzone tussen Hengelo en Enschede is cruciaal voor stedelijke ontwikkeling en een kernpijler van de ROS. Dit gebied biedt ruimte voor verdichting rond stations, nieuwe woon-, werk- en leefmilieus en extra voorzieningen. Dit versterkt Hengelo en Twente en helpt bij het behouden en aantrekken van talent. Binnen SHE vallen de sleutelprojecten Binnenstad, Hart van Zuid en Sportlaan Driene.

De Koninklijke Machinefabriek Stork (KMS) vormt een brandpunt binnen de Hengelose magneet en SHE. De KMS wordt een dynamisch stedelijk gebied dat talent en bedrijven aantrekt binnen en buiten de regio. De KMS-community vormt het hart van deze locatie, waar wonen, werken, leren en ontmoeten samen komen. Het omgevingsprogramma KMS-locatie en het akkoord op hoofdlijnen zijn vastgesteld. Na overeenstemming met Trebbe gaan verschillende werkgroepen en projectteams starten. De werkgroep community-vorming, start met het werven van een community-aanjager.

“Het gaat niet alleen over werken en wonen, maar over een omgeving creëren waar mensen zich thuis voelen, gezien worden, waar ontmoetingen ontstaan en waar ruimte is om te groeien. En liever nu iets proberen en ervan leren dan blijven hangen in rapporten en te laat in beweging komen. Het is vooral niet iets van de gemeente Hengelo, maar van ons allemaal”

Hanneke Steen-Klok,
wethouder gemeente Hengelo
bron: TalentTop #1, maart 2025

Programmalijn Wonen



Mobiliteit en bereikbaarheid hebben direct invloed op de aantrekkelijkheid van woon- en leefmilieus, maar ook op werkgelegenheid en concurrentiepositie van bedrijven. Er is een hoge verkeersdruk aan de oostkant van Hengelo. Met de geplande ontwikkelingen in de SHE neemt deze druk verder toe. Het onderzoek naar de bereikbaarheid van de oostzijde van de stad, rekening houdend met de ambities en ontwikkelingen van onze stad, is inmiddels gestart. Na afronding wordt ook onderzoek verricht naar de verkeerscirculatie in het centrum.

Programmalijn Werken



Het aanbieden van meer stageplekken en het verhogen van stagevergoedingen dragen bij aan het behouden en aantrekken van talent. Door het Young Talent Recruitment van Hengelo is een plan van aanpak opgesteld om talent te behouden en aan te trekken met mooie stage- en afstudeeropdrachten met een marktconforme vergoeding. Dit heeft in februari 2025 geleid tot het plaatsen van 20 stagiairs in onze organisatie. Naast stageplekken zijn er ook trainees geplaatst en wordt er door studenten (binnen en buiten de regio) gewerkt aan opdrachten. Hiermee vervullen wij een voorbeeldfunctie binnen de regio.

Twente Goes Techno is een jaarlijks terugkerend project dat plaatsvindt in de derde week van november. Leerlingen van het tweede en/of derde jaar van het voortgezet onderwijs in Hengelo en Borne gaan in deze week op bezoek bij twee technische bedrijven. Scholieren krijgen goed beeld van de ongekende mogelijkheden die de techniek in Twente biedt.

Programmalijn Leven



Een aantrekkelijke, inspirerende en dynamische leefomgeving die talent aantrekt, vraagt om een sterke impuls op het gebied van kunst, cultuur en creatieve broedplaatsen. Door ruimte te bieden aan creatief talent om hun werk te ontwikkelen en te presenteren, wordt bijgedragen aan een stedelijke en aantrekkelijke leefomgeving.

De aanvraagtermijn voor de project-subsidie broedplaatsen 2025 sloot op 28 februari 2025. Daarnaast is er een prijsvraag Cultuur uitgeschreven, waarvoor de inzendtermijn eveneens op 28 februari 2025 eindigde. Een deskundige jury beoordeelt de inzendingen en selecteert de initiatieven die subsidie ontvangen.

Programmalijn Imago



Het is cruciaal om talenten te laten zien wat Hengelo en Twente te bieden hebben. Sterke citymarketing is onmisbaar om talent en hightechbedrijven aan te trekken en te behouden. Een ambitieuze en gedurfde uitrol van de citymarketingstrategie versnelt deze aanpak. Samenwerking met talenten staat centraal. Het uitrollen van de visie heeft ook een relatie met het evenementen-beleid. In 2025 is gestart met het opstellen van het evenementenbeleid en is de citymarketeer gestart.

Samenwerken



Het behouden en aantrekken van talent. Dat kunnen we niet alleen. We werken samen met Almelo, Enschede en Twente Board om de talentopgave regionaal aan te pakken. Om Hengelo op de kaart te zetten én het gesprek te starten over het behouden en aantrekken van talent hebben we in februari 2025 de [talkshow](#) Talent op 1 opgenomen met talenten én professionals uit de triple helix. Dit vormde een opwarmer voor een brede bijeenkomst op 11 maart: de zogeheten TalentTop #1. Een geslaagd event waar positief op terug wordt gekeken door de deelnemers. Zie ook in hoofdstuk 5.

6.2 Wat gaan we doen?

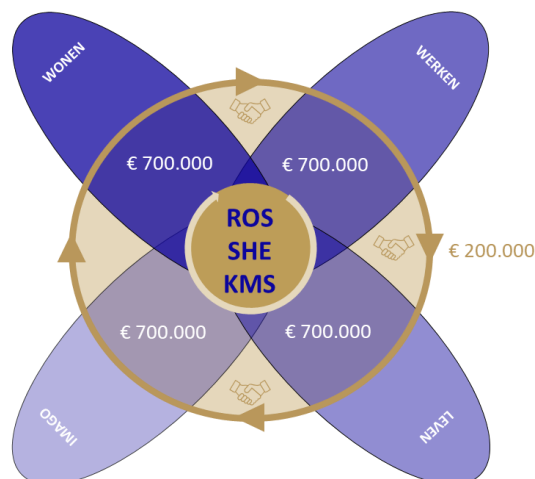
Het aantrekken en behouden van talent is geen korte sprint, maar een marathon. Het vraagt om een doordachte strategie, een sterk netwerk en wendbaarheid om snel in te spelen op ontwikkelingen. Om effectief bij te dragen aan de talentopgave, is het cruciaal dat we snel kunnen handelen, zowel in daadkracht als in financiële middelen.

In de Zomernota 2023-2027 heeft de gemeenteraad besloten tot vorming van een reserve aanjaagbudget talentopgave van € 5 miljoen.

Dit budget is bedoeld om activiteiten en inspanningen te stimuleren of op gang te brengen voor het behouden en aantrekken van talent in Hengelo.

In de Zomernota 2024-2028 heeft de gemeenteraad, vooruitlopend op dit programmaplan Talent, besloten vanuit de reserve aanjaagbudget talentopgave verschillende nieuwe activiteiten te stimuleren. Zie in paragraaf 6.1.

Voor een effectief talentbeleid is bestuurlijke flexibiliteit essentieel om snel in te kunnen spelen op kansen. Daarom stellen we voor om het resterende budget uit het aanjaagbudget talentopgave van € 3 miljoen te koppelen aan het programmaplan Talent. De financiële middelen zijn gekoppeld aan de programmalijnen en de samenwerking met talenten en met onze partners.



Hiermee ontstaat de slagkracht die nodig is om gericht en doeltreffend te investeren op basis van de in het programmaplan benoemde ambitie, gewenste resultaten en TALENT-criteria.

Voor de korte termijn willen we:

- in 2025 en 2026 werken we verder aan de onderdelen waarvoor in de Zomernota 2024-2028 al budgetten beschikbaar zijn gesteld uit de reserve talentopgave.
- werken aan de activiteiten en inspanningen in de tabel op de volgende pagina en daarvoor als hieronder de resterende middelen uit de reserve aanjaagbudget talentopgave inzetten.

	Programma beleids-begroting	2026	2027	2028	Totaal
Wonen	8	€ 250.000	€ 250.000	€ 200.000	€ 700.000
Werken	3 / 8	€ 250.000	€ 250.000	€ 200.000	€ 700.000
Leven	5	€ 250.000	€ 250.000	€ 200.000	€ 700.000
Imago	3	€ 250.000	€ 250.000	€ 200.000	€ 700.000
Samenwerking	8 / 9	€ 70.000	€ 70.000	€ 60.000	€ 200.000

Activiteiten

Activiteiten zijn de concrete acties of taken die worden ondernomen om een doel te bereiken. Dit kunnen specifieke handelingen of projecten zijn die gepland en uitgevoerd worden. Activiteiten zijn vaak meetbaar en gericht op het behalen van bepaalde resultaten.

Inspanningen

Inspanningen zijn inzet of energie die in een activiteit of proces wordt gestoken. Het gaat meer om toewijding en moeite die wordt geleverd om iets te realiseren. Inspanningen zijn vaak minder concreet en moeilijker meetbaar dan activiteiten, maar zijn essentieel voor het succes van de activiteiten.

	Activiteiten	Inspanningen
Wonen	We dragen bij aan concrete projecten die de woonkwaliteit voor talent verbeteren, zoals de realisatie van vernieuwende en betaalbare woonconcepten in het Hart van Hengelo en de Spoorzone Hengelo- Enschede, gericht op studenten en (young) professionals. Denk aan innovatieve woonvormen, zoals co-living en flexwonen. We stimuleren ook initiatieven die de levendigheid van deze gebieden vergroten, bijvoorbeeld door de combinatie van wonen met werkruimtes, horeca of cultuur. Daarnaast dragen we bij aan de mobiliteitstransitie door te investeren in slimme, duurzame mobiliteitsoplossingen die de doelgroep aanspreken rondom OV-knooppunten. Projecten die hiervoor financiering ontvangen, moeten aantoonbaar bijdragen aan de TALENT-criteria.	We investeren in samenwerking en verbinding met de doelgroep en de samenleving. We organiseren in samenwerking met de doelgroep en de triple helix een serie TalentTops met wisselende onderwerpen, zoals: • netwerkborrels en themabijeenkomsten waar nieuwe inwoners elkaar en lokale ondernemers kunnen ontmoeten als onderdeel. • netwerk- en matchmakegevents tussen bedrijven en talenten. • een jaarlijks evenement met optredens, kunst en workshops om jong talent te verbinden en inspireren.
Werken	We investeren in de programmaliijn werken, met een focus op het versterken van de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt in sectoren met grote personeelstekorten, zoals techniek en zorg. Het budget wordt ingezet voor het ontwikkelen van loopbaanoriëntatieprogramma's op scholen, bedrijfsbezoeken en stages voor talent. We dragen bij aan het opzetten van campagnes en events om bedrijven en carrièrekansen in Hengelo en Twente beter zichtbaar te maken. We stimuleren werkgevers om te investeren in vitaliteit, diversiteit en (inter)nationale aantrekkingskracht. Daarnaast worden initiatieven ondersteund die de samenwerking tussen bedrijven, onderwijs en overheid versterken, zoals innovatiehubs die onbenut talent actief koppelen aan opleidings- en werktrajecten in de regio. Alle activiteiten worden beoordeeld op hun bijdrage aan de TALENT-criteria	We werken samen met Almelo, Enschede en Twente Board voor het behouden en aantrekken van talent. Dat doen we op basis van het regionale Kader programma aantrekken & behouden van (internationaal) talent voor Twente.
Leven	We dragen bij aan concrete initiatieven die bijdragen aan een levendige, inclusieve en aantrekkelijke leefomgeving voor talent in de Hengelose magneet. Zo ondersteunen we bijvoorbeeld vernieuwende creatieve, culturele en maatschappelijke programmering gericht op studenten en (young) professionals, zoals evenementen, festivals, pop-up initiatieven en community-gedreven activiteiten. Ook maken we bijvoorbeeld experimenteerruimte mogelijk voor jonge makers en organisaties die met nieuwe concepten de stad willen verrijken. Ook de inrichting van toegankelijke ontmoetingsplekken, zoals creatieve broedplaatsen, flexibele buitenruimtes of multifunctionele (tijdelijke) plekken waar subculturen samenkomen kunnen worden ondersteund. Dit kan ook gelden voor vergroening en duurzame inrichting van de openbare ruimte, waarmee ontspanning, bewegen en ontmoeting worden gestimuleerd. Ook kan het gaan om bijdragen aan initiatieven die de bereikbaarheid van het totale (gezamenlijke) aanbod in Hengelo en Enschede verbinden, net als de verbinding met de omliggende kernen die deels afhankelijk zijn van dit aanbod. Activiteiten komen in aanmerking voor financiering als ze aantoonbaar bijdragen aan de TALENT-criteria.	Voor een continue samenwerking met de doelgroep talent onderzoeken we de haalbaarheid van een future mentor programma in Twente i.a.m. Young Twente Board.
Imago	We investeren om Hengelo te positioneren als een (inter)nationale hotspot voor talent binnen de groene technologische topregio Twente. We stemmen regionale marketinginitiatieven af om consistentie te waarborgen, met als doel een gezamenlijk merk op te bouwen voor Twente. Daarbinnen ontwikkelen we gerichte marketingcampagnes die Hengelo als innovatieve maakstad op de kaart zetten. We zorgen voor heldere keuzes in onze communicatie over wat wel en niet past bij het imago van Hengelo, zodat alleen de sterke, onderscheidende (ON-brand) aspecten van wonen, werken en leven worden uitgelicht. We kunnen bijvoorbeeld maandelijks inspirerende video's en interviews met jonge professionals op social media publiceren die vertellen waarom ze hier wonen en werken (storytelling). Alle activiteiten worden beoordeeld op hun bijdrage aan de TALENT-criteria.	

Hoofdstuk 7 - Programmasturing

Dit hoofdstuk lichten we de wijze toe waarop bestuurlijke en ambtelijke sturing en verantwoording worden geborgd, zodat het programma Talent effectief kan bijdragen aan de ambitie en gewenste resultaten van de gemeente voor de talentopgave.

7.1 Bestuurlijke sturing

Gemeenteraad

De gemeenteraad heeft een kaderstellende - en controlerende rol. Het programmaplan Talent legt voor de programmalijnen wonen, werken, leven en imago de ambitie, het gewenste resultaat en TALENT-criteria vast. Het past bij de kaderstellende rol, dat het programmaplan door de gemeenteraad wordt vastgesteld. Hiermee bepaalt de gemeenteraad de kaders voor de uitvoering door het college van burgemeester en wethouders.

In paragraaf 6.1 Wat doen we nu al? is inzicht gegeven in waar op dit moment aan wordt gewerkt. Hierin is ingegaan op de samenhang met de andere opgaven van Hengelo en de activiteiten die uit de reserve aanjaagbudget talentopgave worden gestimuleerd op basis van de Zomernota 2024-2028.

In paragraaf 6.2 wordt voorgesteld het resterende budget in de reserve aanjaagbudget talentopgave toe te wijzen aan het programmaplan Talent en deze op basis van het programmaplan Talent te verankeren in de Zomernota 2025 - 2029. De activiteiten en inspanningen waar we op korte termijn aan willen werken, naast de onderdelen waarvoor in de Zomernota 2024-2028 budget is beschikbaar gesteld, zijn ook in deze paragraaf opgenomen.

Om te bepalen of nieuwe activiteiten en inspanningen kunnen worden opgepakt, moeten deze niet alleen bijdragen aan de ambitie en het gewenste resultaat (hoofdstuk 3), maar ook aan de TALENT-criteria (hoofdstuk 4).

College van burgemeester en wethouders

Het college van burgemeester en wethouders:

- toetst of nieuwe activiteiten en inspanningen passen binnen de ambitie, doelen en criteria.
- bepaalt of en hoe groot de bijdrage van Hengelo is voor een activiteit of inspanning vanuit het aanjaagbudget.
- zorgt voor een samenhangende uitvoering.

Het college van burgemeester en wethouders legt via de P&C-cyclus verantwoording af over de behaalde resultaten binnen het programma Talent en de bijbehorende uitgaven. Waar mogelijk gebeurt dit ook op basis van kwantitatieve gegevens. Zo kan bijvoorbeeld inzicht worden gegeven in ontwikkelingen, zoals de gemiddelde leeftijd in de focusgebieden voor woningbouw en de stayrate van studenten in Twente. Op basis van deze informatie bewaakt de gemeenteraad de voortgang en effectiviteit van het programma vanuit zijn controlerende rol.



7.2 Ambtelijke sturing

De uitvoering van het programmaplan Talent wordt aangestuurd via een programmatische aanpak.

Een programmatische aanpak is een manier van organiseren waarbij meerdere activiteiten en inspanningen worden gebundeld binnen een overkoepelend programma met een gezamenlijke doelstelling. In dit geval het behouden en aantrekken van talent in Hengelo en Twente. In plaats van afzonderlijke activiteiten en inspanningen, werken we vanuit een integrale en strategische aanpak die gericht is op duurzame verandering.

In de programmaorganisatie werken we tijdelijk en flexibel samen, waarbij we domein- en afdelingsgrenzen overstijgen. Dit betekent dat de talentopgave niet exclusief de verantwoordelijkheid is van het programmateam, maar een gezamenlijke inspanning vraagt van de hele organisatie. Alleen door samen te werken en expertise vanuit verschillende disciplines te bundelen, kunnen we effectief inspelen op de uitdagingen en kansen rondom het behouden en aantrekken van talent. Dit vraagt om een integrale aanpak, waarbij iedereen binnen de organisatie bijdraagt.

Programmamateam

De sturing vindt plaats door middel van een programmamateam, opgebouwd rond de vier programmalijnen wonen, werken, leven en imago.

Het programmamateam werkt in opdracht van een ambtelijke en bestuurlijke opdrachtgever. Het programmamateam bestaat uit de programmamanager, de regisseurs/ trekkers, een programmamedewerker, een communicatieadviseur en een financieel adviseur.

Dit team komt regelmatig bijeen om:

- De voortgang van de programmalijnen te bewaken.
- Activiteiten en inspanningen aan te dragen en te toetsen aan het programmaplan.
- Knelpunten en kansen te bespreken.
- Afstemming en samenwerking tussen de programmalijnen te bevorderen.

Het programmamateam heeft bij de activiteiten een stimulerende en aanjagende rol.

Dit betekent dat zij verantwoordelijk zijn voor het signaleren van benodigde activiteiten, het in gang zetten van initiatieven en het aansporen van de juiste teams om deze uit te voeren. Het programmamateam zorgt ervoor dat de juiste acties op tijd worden genomen, en houdt de voortgang in de gaten. Ze creëren de voorwaarden en zorgen voor afstemming tussen de verschillende partijen binnen onze organisatie en met onze partners.

Bij de inspanningen ligt de rol van het programmamateam meer op coördineren en ondersteunen, als dan niet ondersteund door een externe partij.

Programmamanager

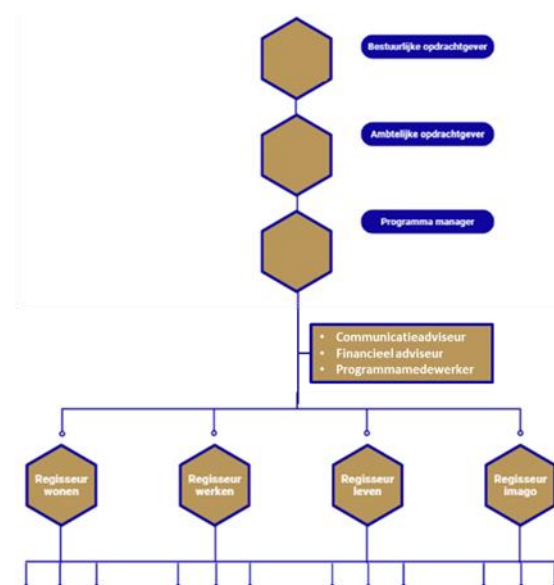
De programmamanager is verantwoordelijk voor de algehele coördinatie en aansturing van het programma. Dit houdt in:

- Bewaken van de voortgang, samenhang en effectiviteit van de programmalijnen.
- Zorgen voor een integrale benadering en het verbinden van initiatieven.
- Afstemmen met de gemeentelijke organisatie, het college van burgemeester en wethouders en de gemeenteraad.
- Toezien op de inzet van middelen, inclusief het aanjaagbudget Talentopgave.

Regisseur

Elke programmalijn wordt getrokken door een regisseur, die verantwoordelijk is voor de inhoudelijke uitvoering en de afstemming met betrokken collega's.

De regisseurs werken samen met relevante stakeholders, zowel binnen als buiten de gemeentelijke organisatie en zorgen ervoor dat de gestelde ambities en doelen binnen hun programmalijn worden gerealiseerd.



Bezoekadres stadhuis
Burgemeester van der Dussenplein 1

Postadres
Postbus 18, 7550 AA Hengelo

Telefoonnummer
14-074

E-mail
Gemeente@hengelo.nl

www.hengelo.nl



Gemeente
Hengelo