



Jaarstukken 2022



Gemeente
Hengelo

In de paragraaf 6.5 Financiering is een overzicht van de deelnemingen opgenomen met inzicht in een mogelijke, hypothetische marktwaarde van de grootste deelnemingen.

6.7 Bedrijfsvoering

6.7.1 Organisatie

De ambtelijke organisatie van de gemeente Hengelo is continu in beweging.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Maatschappelijke ontwikkelingen en ingrijpende veranderingen in wet- en regelgeving zijn van grote invloed op ons werk; op wat we doen, hoe we dit doen en met wie we dit doen. Complexe vraagstukken en samenwerkingsvormen (zowel lokaal als regionaal) vergen andere sturing en flexibele inzet van mensen en middelen.

Ambities

Onze eigen ambities en het streven naar optimale dienstverlening aan de stad vraagt om een duidelijke focus op onze doelen en op een excellente taakuitvoering. Het college zet vol in op samenwerking, vernieuwing en transparantie.

Doorontwikkeling organisatie: Hengelo's werken

De ambitie van Hengelo's werken is te komen tot een wendbare en zelfbewuste organisatie die antwoord kan geven op grote, complexe vraagstukken. Een organisatie waarin medewerkers in hun kracht staan, die weten wat hun bijdrage is aan deze opgaven en hierin persoonlijk leiderschap tonen en samenwerken om tot een zo goed mogelijke dienstverlening te komen voor Hengelose inwoners en ondernemers.

Daarvoor is in de afgelopen jaren een transitie in gang gezet naar een andere sturingsfilosofie, die deze ambitie ondersteunt.

Afgelopen jaar zijn er verdere stappen gezet met Hengelo's Werken. Na de focus die er in 2021 lag op leiderschapsontwikkeling en opgavegericht werken ligt voor komende jaren met name de focus op het meenemen van de medewerkers in de ontwikkelingen en de veranderende wereld.

Leiderschapsontwikkeling

Leidinggevendens spelen een belangrijke (zo niet cruciale) rol in het meenemen en ontwikkelen van de medewerkers bij deze veranderingen en ontwikkelingen. Om dit te ondersteunen is er in 2022 een MD-programma samengesteld en aangeboden aan leidinggevendens dat hen helpt die cruciale rol te vervullen. Dit MD programma krijgt in 2023 een vervolg.

Opgavegericht werken

Het afgelopen jaar zijn er aardig wat stappen gezet om onze organisatie wendbaarder te maken. Er is een start gemaakt met opgavegericht werken door een programmatische manier van werken op grote strategische opgaven in te bedden in de organisatie. Concernsturing wordt bevorderd door het opheffen van sectoren en het klassieke hiërarchische sector-organogram is vervangen door een plattere en wendbare honingraatstructuur. Er is gewerkt aan het zicht krijgen op het speelveld en een vertaling te maken naar wat er nodig is om naar een wendbaardere organisatie te gaan. Daarbij is gekeken naar drie onderwerpen: in het dagelijkse werk moeten bewuste keuzes worden gemaakt in opgaven die bijdragen aan de koers van de stad en onze eigen ambities: **sturing op opgaven**. Er is geïnvesteerd in het professionaliseren van opdrachtgever- en opdrachtnemerschap met duidelijkheid over rollen en de verantwoordelijkheden die hierbij horen: **werken in opdrachten**. En er is aandacht voor het **passend organiseren** van deze opgaven (programmatisch, procesmatig, projectmatig, via improvisatie of in de lijn).

Leidende motieven

Er is afgelopen jaar verder geïnvesteerd in de implementatie van de leidende motieven; betrouwbaar, respectvol, duidelijk en persoonlijk. Dit door verschillende sessies in alle teams hoe deze leidende motieven te laden en toe te passen in het dagelijks werk. De leidende motieven zijn herkenbaar en meer zichtbaar in onze manier van werken en hoe we met elkaar samenwerken.

Als gevolg van de inzet op de drie lijnen van het programma Hengelo's werken kan beter, sneller en integraler antwoord worden gegeven op vragen uit de samenleving. Hierbij wordt vanuit een heldere koers beter samenhangend gestuurd op strategische vraagstukken die noodzakelijk zijn voor een toekomstbestendige stad. Inwoners, ondernemers, verenigingen en andere partners van de stad ervaren een zichtbaar betere en prettige dienstverlening en samenwerking waarbij doelmatigheid voorop staat.

Het domein bedrijfsvoering is de afgelopen jaren op verschillende manieren bezig geweest met haar eigen doorontwikkeling. Afgelopen jaar heeft de ontwikkeling naar de rol van businesspartner veel aandacht gekregen door een ontwikkeltraject voor de bedrijfsvoeringsadviseurs. Dit heeft geleid tot verdere bewustwording en de gesprekken over dienstverlening met de afdelingen uit het primaire proces.

Bereiken?	Gedaan?
Een wendbare organisatie met een grote mate van samenwerking, transparantie, creativiteit en innovatie	Het aanpassen van onze organisatie aan alle veranderende eisen en omstandigheden is een continu proces. We hebben onder meer ingezet op: <i>Dienstverlening:</i> doorontwikkelen van ons dienstverlening vanuit de logica van de Hengeloër. Hiervoor zijn vier leidende motieven vastgesteld: betrouwbaar, persoonlijk, duidelijk en respectvol. In 2022 is verder geïnvesteerd in het implementeren van deze leidende motieven. <i>Sociaal:</i> vanuit de transities in het sociaal domein is de fase van transformatie ontstaan. Dit betekent écht anders samenwerken met partners en burgers, meer vernieuwen en keuzes maken met lef. Er is hiervoor een transformatieplan vastgesteld en een begin gemaakt met het uitvoeringsplan. De komende jaren zal hier verder op ingezet worden. <i>Fysiek:</i> de veranderende omgeving vraagt om een open houding, gericht op samenwerking intern en extern. Denken in mogelijkheden, handelen met lef vanuit vertrouwen en rugdekking. De Omgevingswet zal vanuit deze grondwaarden worden ingevoerd. In 2022 zijn hiervoor verdere voorbereidingen getroffen om als organisatie klaar te zijn als deze wet intreedt. <i>Cultuur:</i> inzetten op de verdere ontwikkeling van eigenaarschap en samenwerken vanuit het programma HW. Waarbij in 2022 de focus met name lag op leiderschapsontwikkeling, zal in 2023 meer de focus komen te liggen op het meenemen en ontwikkelen van onze medewerkers in deze veranderingen. Dit zal ook vanuit het speerpunt Leren & Ontwikkelen worden opgepakt.

6.7.2 Personeel

In de vorige paragraaf werd aangegeven dat door veranderingen in de samenleving en de snelheid waarmee dit plaatsvindt, onze rol als gemeentelijke organisatie verandert. De gemeente Hengelo dient zich te ontwikkelen tot een wendbare organisatie, zodat we snel en adequaat op ontwikkelingen uit de omgeving kunnen reageren. Deze veranderingen en de wijze waarop het personeelsbeleid wordt vormgegeven en uitgevoerd, moeten goed op elkaar aansluiten. Een modern personeelsbeleid dat aansluit bij de wensen van werknemers en de organisatiedoelstellingen is een voorwaarde voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap en een goed presterende organisatie.

Vanuit deze onderkenning zijn in 2022 de nodige stappen gezet.

Arbeidsmarktbeleid

Zo is er, mede gelet op de geconstateerde krapte op de arbeidsmarkt, een plan van aanpak opgesteld met als doel dat de gemeente Hengelo zich vanaf 2023 zodanig onderscheidend positioneert op de arbeidsmarkt dat vacatures snel en met kwaliteit worden ingevuld. Met de implementatie van de maatregelen is reeds gestart en dit zal een vervolg krijgen in 2023.

Evaluatie werkplekconcept/hybride werken

Ook is in 2022 ons werkplekconcept in combinatie met het hybride werken geëvalueerd. We onderzochten of de faciliteiten en het gebruik daarvan in kwantitatieve en kwalitatieve zin in voldoende mate aansluiten bij de behoefte van de medewerkers en of zij bijdragen aan de doelen van het werkconcept. Meer specifiek een manier van (thuis)werken die bijdraagt aan samenwerking, waarbij we de voordelen van thuiswerken zo goed mogelijk