



Jaarstukken 2022



Gemeente
Hengelo

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

benutten en het gebouw ruimte biedt voor ontmoeting en verbinding. De aanbevelingen uit dit onderzoek worden in 2023 geïmplementeerd.

Strategische Personeelsplanning (SPP)

Tot slot is er in 2022 gestart met het traject Strategische personeelsplanning (SPP) via een pilot binnen het domein Fysiek. In 2023 zal dit concernbreed verder worden uitgerold.

Bereiken?	Gedaan?
Modern en aantrekkelijk werkgeverschap	In 2022 is hieraan op verschillende manieren bijgedragen. Binnen het project arbeidsmarktbeleid wordt o.a. aandacht besteed aan ▪ Het opbouwen en profileren van ons werkgeversmerk en arbeidsmarktcommunicatie. ▪ Het optimaliseren van ons arbeidsvoorwaardenbeleid. ▪ Het nemen van integrale maatregelen ten behoeve van werving en behoud van medewerkers. In 2022 is de functie van recruiter ingevuld met de eerste succesvolle wervingsacties tot gevolg. Daarnaast is het afgelopen jaar een start gemaakt met leren en ontwikkelen als een belangrijk speerpunt binnen Hengelo's werken. Het digitale leerplatform Skillstown is afgelopen jaar beschikbaar geweest voor diverse digitale trainingen en essentials voor de medewerkers van de gemeente Hengelo. Ook is er afgelopen jaar gebruik gemaakt van de Twentse School. Deze leerplatformen dragen bij aan de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers door middel van het aanbieden van een ruim assortiment aan opleidingen, trainingen en workshops. Tot slot zijn in 2022 ook de nodige initiatieven ontwikkeld op het terrein van vitaliteit als onderdeel van duurzame inzetbaarheid.
Sociale werkgever die haar maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt	In het sociaal akkoord hebben het kabinet en sociale partners in 2013 afgesproken dat ze banen creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Binnen onze organisatie zijn 6 plekken gecreeerd voor mensen met een garantiebaan. Afgelopen jaren zijn er op deze plekken meerdere personen werkzaam (geweest). Daarnaast verrichten bij Gildebor, Visschedijk (catering) en het Twentebad ongeveer 100 mensen met een arbeidsbeperking werkzaamheden voor de gemeente Hengelo. Voor 2023 is er binnen de HR agenda capaciteit vrijgemaakt om nog beter invulling te geven aan onze verantwoordelijkheid in deze, e.e.a. in relatie tot de thema's diversiteit en inclusie.
Optimaal benutten van talenten en het stimuleren van persoonlijk leiderschap	In 2022 is verder geïnvesteerd in Hengelo's Werken. In de teams wordt ingezet op het vergroten van eigenaarschap en (integrale) samenwerking, waarbij onze medewerkers en leidinggevendenden weten welke opdracht ze hebben en waar ze voor staan en hierin eigenaarschap tonen. Hierdoor zijn we wendbaar en kunnen goed en snel inspelen op externe of interne ontwikkelingen. Daarnaast is in 2022 ingezet op de pilot SPP binnen het fysiek domein. Doel hiervan is dat we kunnen sturen op de ontwikkeling van ons personeel in kwalitatieve en kwantitatieve zin, zodat we kunnen inspelen op de veranderende omgeving en ontwikkelingen en zo toegevoegde waarde blijven leveren voor inwoners en ondernemers.
Leiderschapsontwikkeling	Tot slot is ook binnen de gevoerde HR gesprekken aandacht geweest voor doorontwikkeling van medewerkers vanuit talent en (benodigde) competenties. Leidinggevendenden spelen een belangrijke (zo niet cruciale) rol in het meenemen en ontwikkelen van de medewerkers bij de gevraagde veranderingen en ontwikkelingen. Om dit te ondersteunen is er in 2022 een MD-programma samengesteld en aangeboden aan leidinggevendenden dat hen helpt die cruciale rol te vervullen. Dit MD programma krijgt in 2023 een vervolg.
Integriteitsbewustzijn bevorderen	Integriteit heeft voortdurend onze aandacht in de organisatie, en wordt onder de aandacht gebracht bij alle medewerkers. In 2021 is beleid vastgesteld om ondermijning bij medewerkers te voorkomen. In 2022 is dit in de uitvoering verder geïmplementeerd. Alle nieuwe medewerkers hebben een VOG overhandigd voordat zij in dienst komen. Voor de vastgestelde hoog risico functies geldt dat nieuwe medewerkers gescreend zijn voordat zij indienst zijn getreden.
Goede arbeidsomstandigheden (veiligheid, gezondheid en welzijn)	Onderhouden van maatregelen gericht op fysiek en mentaal gezonde medewerkers waaronder extra aandacht voor agressie en geweld. Vanaf 2019 volgen medewerkers die regelmatig klantcontacten hebben, een agressietraining. In de coronajaren 2020 en 2021 heeft dit een vervolg gekregen door middel van een e-learning voor de hele organisatie. In 2022 is dit weer opgepakt door agressie-trainingen op kantoor. Daarnaast is in 2022 een start gemaakt met de implementatie van het vastgestelde arbobeleid en is de rol van de vertrouwenspersoon geëvalueerd. Dit heeft geleid tot 2 nieuwe vertrouwenspersonen en tevens zijn de aanbevelingen uit dit onderzoek opgepakt. Zo krijgen de vertrouwenspersonen bijvoorbeeld meer tijd voor preventie van ongewenst gedrag. De onderwerpen uit het arbobeleid zijn en blijven belangrijk en actueel en dit heeft geresulteerd in de vacaturestelling voor een arbocoördinator. In 2023 zal deze medewerker operationeel zijn en verdere acties uit het arbobeleid verder oppakken en implementeren.
Een verlaging van het ziekteverzuim naar maximaal 4,5%	In 2022 was het totale ziekteverzuim 6,65%. Vanaf 2020 werken we met een nieuwe arbodienst waarmee we hernieuwde afspraken hebben gemaakt over verzuimpreventie en verzuimbegeleiding. Het nieuwe verzuimbeleid, vanuit de visie 'eigen regie', is vastgesteld in 2021 en wordt middels een ontwikkelplan voor leidinggevendenden en medewerkers samen met de Bedrijfspoli in de organisatie geïmplementeerd. Hierin zijn in 2022 verdere acties en stappen in gezet. De verwachting dat het ziekteverzuim hierdoor verder zal dalen in 2022 is niet uitgekomen. Belangrijkste reden hiervoor is dat de ervaren werkdruk in de organisatie hoog is. Overigens is dit vergelijkbaar met andere gemeentelijke organisaties. Gedurende het jaar is er extra aandacht geweest voor organisatieonderdelen waar het ziekteverzuim hoger dan

gemiddeld was en is ingezet op het verminderen van dit verzuim. Ook in 2023 blijft het terugdringen van verzuim een belangrijk aandachtspunt.

6.7.3 Arbeidsvoorwaarden

Goed werkgeverschap wordt mede gevormd door het pakket aan arbeidsvoorwaarden dat aan medewerkers kan worden aangeboden. Het speelt onmiskenbaar een belangrijke rol bij het werven en behouden van medewerkers. Op dit front zijn in 2022 dan ook een aantal stappen gezet.

Cao gemeenten 2021-2022

Pas na de zomer van 2021 werden de onderhandelingen voor de cao 2021-2022 hervat, hetgeen leidde tot een principeakkoord op 3 november 2021. In februari 2022 werd dit akkoord definitief met terugwerkende kracht tot 01-01-2021. De diverse onderdelen van de nieuwe cao zijn kort daarna geïmplementeerd.

Generiek functiewaarderingssysteem HR21

In 2021 is het Hengelse functiehuis opnieuw gewaardeerd in een nieuw functiewaarderingssysteem: HR21. In 2022 heeft de afronding van dit traject plaatsgevonden.

Onderzoek naar primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden

Zoals in de vorige paragraaf aangegeven is in 2022 een start gemaakt met een onderzoek naar ons huidige arbeidsvoorwaardenpakket. Dit betreffen zowel onze primaire- als secundaire arbeidsvoorwaarden. De belangrijkste vraag die in dit kader voorligt is of wij met ons arbeidsvoorwaardenpakket onderscheidend genoeg zijn om nieuwe medewerkers aan ons te binden en huidige (talentvolle) medewerkers te behouden. De uitkomst zal in de eerste helft 2023 bekend zijn.

Bereiken?	Gedaan?
Implementatie cao gemeenten 2021-2022	In 2022 zijn conform Cao de salaris ontwikkelingen (salarisverhogingen, het minimum uurloon en de eenmalige uitkering) geïmplementeerd en uitgevoerd. Voor de thuiswerkvergoeding en de uitruil kosten woon-werkvervoer is een app geïntroduceerd waarin medewerkers per dag kunnen aangeven of zij hebben thuisgewerkt of naar kantoor zijn gereisd. De verlofspaarregeling is geïntroduceerd in Youforce. Medewerkers kunnen ervoor kiezen om bovenwettelijke verlofuren in de verlofspaarpot te stoppen. De afbouwregeling leeftijdsverlof is per 1 januari 2023 geëffectueerd. Alle medewerkers die minder dan 6 bovenwettelijke verlofdagen hadden hebben per 1 januari 2023 zes bovenwettelijke verlofdagen gekregen. Er zijn geen lokale vrije dagen aangewezen in Hengelo. Dat betekent dat een medewerker ervoor mag kiezen om op Goede Vrijdag, 5 mei of de dag na Hemelvaart vrij te hebben maar dit is niet verplicht. In 2022 heeft de uitvoering van de nieuwe ouderschapsverlofregeling tot veel uitvoeringsproblemen geleid. Dit had vooral te maken met de mogelijkheid van samenloop van wettelijk ouderschapsverlof met de betaald ouderschapsverlofregeling in de cao. Ondanks de uitvoeringsproblemen is uitvoering gegeven aan de regeling zodat alle medewerkers die er gebruik van wilden maken dit ook hebben kunnen doen. In 2022 zijn onze HR-processen en systemen zijn aangepast op de cao-afspraken. Medewerkers zijn meegenomen door communicatie op Intranet, persoonlijke mails en inloopsessies. De werkgroep 'Arbeidsvoorwaarden' monitort de (landelijke en lokale) ontwikkelingen en onderneemt waar nodig actie, zoals informeren van de medewerkers en formuleren van beleid.
Duurzaam woon-werkvervoer naar het stadhuis en bestendiging hybride werken	Ook in 2022 is thuiswerken een belangrijke factor gebleven, waardoor er minder woon-werkverkeer is geweest dan voor Corona. Er is ook in 2022 geen aanleiding geweest het woon-werkverkeer te evalueren. De VNG en de bonden onderzoeken de wenselijkheid van een woon-werk vergoeding in de cao. Daarnaast wordt lokaal bekeken of een woon-werkvergoeding een aanvullende arbeidsvoorwaarde zou kunnen zijn.
Generiek functiewaarderingssysteem HR21	
Rechtmatig inkopen HR-trajecten	In 2022 zijn alle trajecten bij de Geschillencommissie afgerond. Een aantal medewerkers heeft nog de mogelijkheid om, indien zij het niet eens zijn met het advies van de commissie en de beslissing die de algemeen directeur daarop heeft genomen, in beroep te gaan bij de kantonrechter. In 2022 is de keuze gemaakt om een aanbestedingstraject op te starten met als doel om voor personeelsbemiddelingstrajecten en voor werving & selectie gemeentebreed een aantal preferred