



Jaarstukken 2022



Gemeente
Hengelo

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 besteding 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

suppliers te selecteren. Voor nieuwe trajecten kan een van die suppliers worden gekozen zonder dat aanbesteding nodig is. Uitvoering vindt in 2023 plaats.

6.7.4 HR Processen

Hengelo's Werken en de HR-agenda.

Eén van de programmalijnen binnen Hengelo's Werken is het verbeteren van onze HR processen. Inmiddels hebben wij in 2020 en 2021 ervaring opgedaan met een gestructureerde HR-agenda. Hiermee wordt inhoudelijk richting en focus aangebracht alsmede duidelijkheid gegeven over wat de organisatie mag verwachten t.a.v. de doorontwikkeling van onze HR processen. Een doorontwikkeling die medewerkers en managers in staat stelt om vorm en inhoud te geven aan persoonlijk leiderschap en eigenaarschap, randvoorwaarden die noodzakelijk zijn om snel en adequaat in te kunnen spelen op vragen en ontwikkelingen in onze omgeving.

Nadat in 2020 en 2021 beleid is vastgesteld (en voor een belangrijk deel geïmplementeerd) rond o.a. Ziekteverzuim, werving en selectie, het HR gesprek en arbo, is in 2022 het dashboard Grip op Personeelslasten aan het management opgeleverd, hebben we focus aangebracht in ons opleidingsbeleid door een project te starten op Leren & Ontwikkelen en zijn we gestart met strategische personeelsplanning binnen het domein Fysiek. Deze thema's worden in 2023 voortgezet en verder uitgerold naar de organisatie.

Bovendien hebben we in 2022 onderzoek gedaan naar welke wensen en behoeften er onder managers bestaan t.a.v. de doorontwikkeling van eHRM. Dit onderzoek heeft een ontwikkelagenda opgeleverd voor 2023 en verder, waarmee eHRM zodanig aangepast en uitgebreid wordt dat managers en medewerkers slimmer, sneller en doelmatiger kunnen werken met eHRM.