



Jaarstukken 2022



Gemeente
Hengelo

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.