



Jaarstukken 2023



Gemeente
Hengelo

6.7 Bedrijfsvoering

6.7.1 Organisatie

De stad is constant in beweging en de wereld om ons heen verandert snel. De ambities voor de stad en de ambtelijke organisatie zijn vormgegeven in de koers 2040. Om mee te kunnen blijven doen in die ambities moeten we wendbaar zijn als medewerker én als organisatie. Dit vraagt een zelfbewuste houding en eigenaarschap van alle medewerkers. Hengelo's Werken is hoe we binnen Hengelo samenwerken aan het bereiken van de koers 2040.

Hengelo's werken

Om hier als organisatie aan te werken is er de komende jaren een focus op een viertal speerpunten:

- Leren en Ontwikkelen (wendbare, lerende medewerker en organisatie);
- Digitale Transformatie (samenwerken en innoveren met IT);
- Opgavegericht werken (opdrachtgericht samenwerken en resultaatgericht);
- Dienstverlening (inwoner centraal).

In 2023 is een belangrijk deel van de focus van Hengelo's werken gelegen op leren en ontwikkelen. Onderstaand wordt uiteengezet wat ondernomen en gerealiseerd is.

Leren en Ontwikkelen

Het doel van het speerpunt Leren & Ontwikkelen is om toe te werken en ons te ontwikkelen naar een lerende organisatie waarin het leren en ontwikkelen stevig geïmplementeerd is en waar een positief leerklimaat is. In een lerende organisatie werken zelfbewuste en wendbare professionals die zich continu blijven ontwikkelen. Zij staan in verbinding met collega's en de buitenwereld en zoeken actief de samenwerking op. Onze medewerkers vormen onze organisatie en dragen bij aan de koers en onze ambities door constante scholing, ontwikkeling en eigen initiatief. De leidinggevenden hebben hierin een sturende, coachende en ondersteunende rol en taak.

Bereiken?	Gedaan?
Verder investeren in een lerende organisatie met een duidelijke link naar de ambities van Hengelo's werken	Lancering digitaal leerplatform Hengelo Academie met online leeromgeving Skillstown
	Basisleerlijn Regie op je werk ontwikkeld en geïmplementeerd
	Kenniscafé: inspiratiesessies door externe sprekers afgewisseld met inhoudelijke informatiebijeenkomsten
	Afgerond MD programma, met wrapup voor nieuwe leidinggevenden in het nieuwe onboardingsprogramma

Hengelo Academie, Skillstown

In 2023 is het digitale leerplatform Hengelo Academie gelanceerd, dat dient als een centraal plek voor het aanbieden, agenderen en monitoren van al het leeraanbod voor de organisatie. De online leeromgeving van de Hengelo Academie, aangevuld met de trainingen en Essentials van Skillstown is ingericht als centraal platform voor het aanbieden, agenderen en monitoren van alle leerinterventies binnen onze organisatie. Hierin wordt een aantal trainingen en op maat gemaakte essentials aangeboden.

Kenniscafé

Het concept 'Kenniscafé: Time to Learn!' is geïntroduceerd en heeft intussen al een aantal keer succesvol plaatsgevonden. Hierin worden inspiratiesessies gegeven door externe sprekers en afgewisseld met inhoudelijke informatiebijeenkomsten gegeven door eigen medewerkers.

Basisleerlijn Regie op je werk:

In 2023 is gestart met de uitvoering van de eerste basisleerlijn voor ontwikkelen van gemeenschappelijke taal en vaardigheden van het Hengelo's Werken. Doel van deze training is het maken van de vertaling van de abstractie van het strategische Hengelo's Werken naar wat dit voor medewerkers kan opleveren in de dagelijkse praktijk. Een basistaal creëren waarin medewerkers elkaar sneller kunnen begrijpen en elkaar scherp houden in het omgaan met werkdruk en prioriteiten.

Deze trainingen hebben een doorlooptijd tot in Q1 2024 en dan zijn alle medewerkers getraind. Daarnaast is er in Q3 en Q4 2023 verder gewerkt aan verdieping en verbreding van het leeraanbod en wordt gezorgd dat de kernthema's uit de basisleerlijn geborgd worden in dit leeraanbod.

Leiderschapsontwikkeling/MD-traject

In 2023 is het MD programma afgerond. Goed leiderschap blijft essentieel en is de basis voor de gewenste verandering en de resultaten die we als organisatie willen bereiken. Het zijn uiteindelijk de leidinggevenden in onze organisatie die een positief leerklimaat scheppen en de gewenste veranderingen aanjagen, vertalen en in goede banen leiden. Sinds maart 2023 worden de MD-dagen vorm gegeven voor en door leidinggevenden, waarbij Hengelo's Werken een faciliterende en coördinerende rol heeft. Naast deze (structurele) invulling en borging van leiderschapsontwikkeling is er ook aandacht voor het goed inwerken en onboarden van nieuwe leidinggevenden. Dit heeft onder andere geresulteerd in een zomer-onboardingsprogramma met aandacht voor een MD-wrap up dag, waarbij er ook een buddy-systeem is geïntroduceerd. Voor 2024 wordt dit verder gecontinueerd en geborgd binnen Hengelo's werken.

6.7.2 Personeel

De samenleving verandert snel. Daarmee verandert onze rol als gemeentelijke organisatie. De gemeente Hengelo verandert mee naar een wendbare organisatie, zodat we slagvaardig en fit blijven om snel en adequaat op ontwikkelingen uit de omgeving kunnen reageren.

Arbeidsmarkt

Onze gemeente heeft stevige ambities. Daarnaast zetten we structureel in op een stevige kwalitatieve basis die op orde moet zijn en blijven. Hiervoor is nodig dat we de goede mensen binnenhalen en behouden. Want medewerkers zijn essentieel voor de kwaliteit van de uitvoering, de cultuur van de organisatie en de verbinding van de onze organisatie met de samenleving. We zien in de huidige krappe arbeidsmarkt steeds meer hoe moeilijk het is om dit te realiseren. Dit maakte de noodzaak om in 2022 te komen met een samenhangend pakket van maatregelen om ervoor te zorgen dat onze gemeente zich vanaf 2023 zodanig onderscheidend positioneert op de arbeidsmarkt dat vacatures snel worden ingevuld. In 2023 zijn de volgende maatregelen vormgegeven:

Recruiting

Inmiddels is de wervingskracht van de gemeente versterkt met de komst van drie Recruiters. Door hen wordt recruiting als specialisme binnen HRM verder vormgegeven. Dat werpt zijn vruchten af, want sinds 2023 is de gemeente Hengelo weer in staat om 90% van haar vacatures zelf te vervullen. De inzet van werving & selectiebureaus, en daarmee de uitgaven hieraan zijn hierdoor aanzienlijk teruggebracht. Vanaf 2024 wordt werk gemaakt van de ambitie om meer jong talent aan te trekken en meer grip te krijgen op het beperken van inhuur.

Arbeidsmarktcommunicatie: Werkgeversmerk

Als mijlpaal van het project Arbeidsmarktcommunicatie is tijdens de nieuwjaarspeech in januari 2024 het nieuwe werkgeversmerk gelanceerd: "Maak het voor elkaar, werk mee aan Hengelo". Hiermee wordt aangesloten op de