



# Jaarstukken 2023



Gemeente  
**Hengelo**

## 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



historie van Hengelo als maakstad en op de Twentse ambitie van technische topregio van Nederland. De daarbij horende boodschap aan de arbeidsmarkt geeft het echte verhaal weer van wie we zijn, waar we voor staan en hoe we werken. Het werkgeversmerk is herkenbaar aan de huisstijl en daarnaast specifiek aan de zeskant van de honingraat en de kleur turquoise. Vanaf 2024 zal dit merk actief in de arbeidsmarkt gepromoot worden aan onze doelgroepen.

### Strategische Personeelsplanning (SPP)

Voor de domeinen Fysiek en Bedrijfsvoering is de eerste strategische personeelsplanning tot stand gekomen. Hiermee is meer en eerder inzicht in de uitdagingen en behoeften op het gebied van personeelscapaciteit, als gevolg van de ontwikkelingen die op ons afkomen.

### Werken aan Hengelo

Er is een nieuwe vacaturepagina gelanceerd: Werken aan Hengelo. Want we werken allemaal aan de stad. Hier staan de vacatures, onze arbeidsvoorwaarden, en worden ervaringen van collega's gedeeld over werken bij de gemeente Hengelo. Ook wordt de gemeente Hengelo als werkgever persoonlijker neergezet met gebruik van beelden van onze eigen mensen, locaties en gebeurtenissen. Met dit werkgeversmerk en de bijbehorende communicatie-uitingen wordt de gemeente Hengelo herkenbaar en onderscheidend gepositioneerd op de arbeidsmarkt. Dit met als doel dat een potentiële medewerker zich nog meer identificeert met- en geënthousiasmeerd wordt om te werken bij de gemeente Hengelo.

### Medewerkersreis, Welkom bij Hengelo

Naast de inzet op het vinden en werven is er ook aandacht voor het behoud van medewerkers. De reis van de medewerker door de organisatie van het eerste contact tot het vertrek is beschreven (Employee Journey) en de link met de instrumenten van HRM is gelegd. Als instrument voor behoud is in 2023 een vernieuwd onboardingprogramma gelanceerd: Welkom bij Hengelo. Het doel van het programma is dat nieuwe collega's zich welkom voelen en goed geïntroduceerd en geïnstrueerd aan de slag kunnen. Door hen snel en goed op te nemen in de organisatie bevorderen we hun motivatie en betrokkenheid bij de organisatie en verminderen we ongewenst verloop.

In 2023 is daarnaast een advies opgeleverd door team HRM om werk te maken van het leren van de redenen van vertrek en het zorgen dat medewerkers zoveel mogelijk als ambassadeur voor de gemeente Hengelo uit dienst gaan. In 2024 wordt invulling gegeven aan dit onderdeel van de medewerkersreis, het 'offboarden'.

### MBO

In 2023 heeft een medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (MBO) plaatsgevonden. Dit onderzoek dient als peilstok om in de organisatie te ervaren hoe het ervoor staat met onderwerpen als betrokkenheid en welzijn, leiderschap, werkgeverschap, werkdruk & herstelbehoefte, etc. Met een respons van 77% en mooie resultaten op de thema's een uitkomst om trots op te zijn. De gekozen trots- en aandachtspunten worden in actieplannen op team- en organisatieniveau verder opgepakt.

### Garantiebanen

In 2023 hebben we aandacht gehad voor de invulling van de formatie voor garantiebanen. Door gesprekken tussen werkcoaches, HR-adviseurs en recruiters zijn er gedurende het jaar 2 nieuwe medewerkers geplaatst op een functie en is er in januari 2024 nog een medewerker geplaatst.

Komend jaar blijft dit de aandacht houden in project diversiteit en inclusie.

Bereiken?	Gedaan?
Modern en aantrekkelijk werkgeverschap	MBO uitgevoerd om te peilen hoe het staat met werkgeverschap en welzijn.
Sociale werkgever die haar maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt	Uitrollen van de maatregelen aanpak arbeidsmarkt. Drie nieuwe medewerkers aangetrokken voor garantiebanen. We blijven invulling geven aan beleid om in het kader van de Participatiewet extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast is er in samenhang aandacht voor de thema's diversiteit en inclusie.
Optimaal benutten van talenten en het stimuleren van persoonlijk leiderschap	Bewustwording van het belang van persoonlijk leiderschap in de organisatie vergroot door middel van de training Regie op je werk en de training Businesspartnerschap voor de adviseurs van Bedrijfsvoering.
Leiderschapsontwikkeling	Afgerond MD programma, met wrapup voor nieuwe leidinggevenden in het nieuwe onboardingprogramma
Een verlaging van het ziekteverzuim	Meer contact tussen leiding en arbo dienst gerealiseerd, presentaties ziekteverzuimpreventie en beperking aan management gegeven door HRM, rapportage van ziekteverzuimcijfers ieder kwartaal aan het management voor bewustwording en sturing.