



# Jaarstukken 2023



Gemeente  
**Hengelo**

## 6.7.3 Arbeidsvoorwaarden

### Hybride werken

In 2023 zijn er diverse aanpassingen en verbeteringen gedaan aan ons werkconcept. De acties die zijn uitgevoerd zijn onder te verdelen in acties op het gebied van Bricks, Bytes en Behaviour.

Door de uitvoering van een communicatieplan is er gedurende het jaar aandacht geweest voor de afspraken die we gemaakt hebben over samenwerken. Het gaat bijvoorbeeld over het vrijmaken van de werkplek als je naar een overleg gaat, waar je wel en beter niet digitaal kunt vergaderen en aandacht voor rust op en rond de werkplekken.

Daarnaast zijn er een aantal technische aanpassingen gedaan. Vergaderruimtes worden weer vrijgegeven als er niet wordt ingecheckt, zodat collega's de vrijgekomen vergaderruimte kunnen gebruiken. Er zijn koptelefoons beschikbaar gesteld om beter digitaal te kunnen vergaderen.

Tot slot zijn er een aantal fysieke aanpassingen gedaan in het pand. Er is een extra vergaderkamer toegevoegd door een tijdelijk archief op te ruimen/te verplaatsen, er zijn op diverse overleg- en aanlandplekken stopcontacten toegevoegd zodat laptops daar ook opgeladen kunnen worden en er is onderzocht hoe de concentratiewerkplekken verbeterd kunnen worden. Dit heeft onder andere geleid tot meer raamstickers voor een gevoel van privacy en het verbeteren van de geluidsisolatie. Ook in 2024 zal er continu aandacht zijn voor het hybride werken.

### Arbeidsmarktpositie: Benchmark en optimaliseren arbeidsvoorwaarden

Om Hengelo - nog meer dan nu al het geval is - een aantrekkelijk werkgever te laten zijn heeft in 2023 een benchmark van onze arbeidsvoorwaarden plaatsgevonden. De constatering uit de benchmark zijn deels in 2023 opgepakt en worden in 2024 verder uitgewerkt in een aanpassingsvoorstel.

### CAO 2024-25

De cao gemeenten 2024-2025 is vastgesteld.

### Instroom en integriteit

Ook in 2024 gaan we verder met het indelen en ondervangen van risico's in onze functies tegen ondermijning. Op die manier beperken we de veiligheids- en integriteitsrisico's binnen de organisatie nog beter.

### Doorontwikkeling Arbo

Per 1 juli 2023 is er een Arbocoördinator in dienst. De Arbocoördinator werkt aan Arbotaken en zorgt ervoor dat er structureel aandacht is voor het onderwerp. Er is een Arbo tweejarenplan opgesteld voor 2024 en 2025, met daarin onderwerpen die we als organisatie willen behandelen. Een greep uit de onderwerpen: RI&E, thuiswerkregeling, aanbesteding Arbodienst, agressietrainingen, agressiemeldingen en agressieregistratie.

Het Agressie Interventieteam (AIT) is in Q4 van 2023 (opnieuw) getraind, er zijn nieuwe leden geworven, de werkwijze is eenduidig vastgelegd en de naamsbekendheid en rol van het AIT is vergroot.

Middels een aanbesteding is er een externe partij (SPAN) gecontracteerd (4 jaar) voor het verzorgen van de agressietrainingen voor de organisatie. Naar verwachting zullen er ongeveer 25 agressietrainingen worden verzorgd in 2024. Deze worden ook geregistreerd, zodat we als organisatie zicht en grip hebben op de agressietrainingen.

Het agressiebeleid is vernieuwd en de implementatie van het beleid is van start gegaan. Het vernieuwde beleid staat eveneens centraal tijdens de agressietrainingen.

Dit jaar zal de RI&E opnieuw opgesteld en geactualiseerd worden.

Momenteel staan er 2 vacatures open voor nieuwe interne vertrouwenspersonen, waarmee het team van vertrouwenspersonen in de nabije toekomst bestaat uit 3 interne vertrouwenspersonen en 1 externe vertrouwenspersoon.

De thuiswerkregeling is momenteel in ontwikkeling, waarin ook aandacht is voor de Arbo-aspecten tijdens het thuiswerken.

In verband met het aflopende contract van onze Arbodienstverlener (april 2025) is er samen met de andere Twentse gemeenten een start gemaakt met de voorbereidingen voor het gezamenlijke aanbestedingstraject voor een nieuwe Arbodienstverlener.

## 6.7.4 HR Processen

### De HR-agenda en eHRM

Eén van de speerpunten van HRM 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 dashboardGrip op Personeelslasten aan het management opgeleverd en een onderzoek gedaan naar welke wensen en behoeften er onder managers bestaat t.a.v. de doorontwikkeling van eHRM. Dit onderzoek heeft een ontwikkelagenda opgeleverd voor 2023 en verder. Daarmee is in 2023 een start gemaakt om eHRM zodanig aan te passen en uit te breiden dat managers en medewerkers slimmer, sneller en doelmatiger kunnen werken met eHRM. Het vertrekpunt voor de verdere doorontwikkeling is het perspectief van de manager, medewerker en HR adviseur. Tevens is in 2023 gewerkt aan het neerzetten van leren & ontwikkelen met een Hengelo Academie, de basisleerlijn Regie op je Werk en het aanbieden van kenniscafés. Tevens is strategische personeelsplanning verder uitgerold op diverse afdelingen. Deze thema's worden in 2024 voortgezet binnen de organisatie.

## 6.7.5 Informatievoorziening en technologie

Gemeente Hengelo wil een vitale partner zijn voor haar inwoners en ondernemers. IT is daarbij een onmisbare schakel; IT en informatisering zijn essentieel geworden om aansluiting met de veranderende samenleving te behouden en te verbeteren en maken nieuwe vormen van samenwerking en besluitvorming mogelijk. In 2023 hebben wij verdere stappen gemaakt in het ondersteunen en realiseren van een effectieve bedrijfsvoering en mensgerichte dienstverlening. Niet alleen voor Hengelo, wij leveren ook de IT dienstverlening voor Oldenzaal, de SWB en Haaksbergen. Daarnaast nemen wij als grote gemeente in Twente onze verantwoordelijkheid door deel te nemen in meerdere regionale samenwerkingen, vaak als kartrekker.