



Beleids- begroting

2025 - 2028



Gemeente
Hengelo

www.hengelo.nl

6.7 Bedrijfsvoering

6.7.1 Organisatie

Hengelo's werken: samen aan de slag met de Koers 2040

De ambtelijke organisatie van de gemeente Hengelo is continu in beweging. Afgelopen jaren is er verder gewerkt aan het daadwerkelijk invulling geven en implementeren van Hengelo's Werken.

Hengelo's Werken is hoe we binnen Hengelo samenwerken aan het bereiken van de koers 2040. De stad is constant in beweging en de wereld om ons heen verandert snel en dit betekent ook iets voor alle medewerkers van de gemeente Hengelo.

Om mee te kunnen blijven doen moeten we wendbaar zijn als medewerker én als organisatie. Dit vraagt een zelfbewuste houding en eigenaarschap van alle medewerkers. Om hier als organisatie aan te werken leggen we komend jaar extra focus op een viertal speerpunten:

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

Met het programma Hengelo's werken, werken we aan een wendbare en zelfbewuste organisatie die antwoord kan geven op grote, complexe vraagstukken. Een organisatie waarin medewerkers in hun kracht staan en weten wat hun bijdrage is aan deze opgaven en hierin persoonlijk leiderschap tonen en samenwerken om tot een zo goed mogelijke dienstverlening te komen voor Hengelose inwoners en ondernemers.

Leren en ontwikkelen

Met dit speerpunt werken we toe en ontwikkelen we ons naar een lerende organisatie waarin het leren en ontwikkelen stevig gepositioneerd is en al het leeraanbod gecentraliseerd 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. Het management heeft hierin vooral een sturende, coachende en ondersteunende taak.

Opgavegericht werken

Om als organisatie in te kunnen spelen op de opgaven die op ons af komen, moeten we steeds meer samenwerken aan integrale opgaven waarbij we handelen naar koers 2040. Met dit speerpunt krijgen we zicht op dit speelveld en kunnen we dit vertalen naar wat er nodig is om deze doelen en resultaten te bereiken. Hierin komen de volgende onderwerpen aan bod:

1. In het dagelijkse werk dienen bewuste keuzes te worden gemaakt in opgaven die bijdragen aan de koers van de stad en onze eigen ambities: sturing op opgaven.
2. We willen opdrachtgever- en opdrachtnemerschap professionaliseren met duidelijkheid over rollen en de verantwoordelijkheden die hierbij horen: werken in opdrachten.
3. Afhankelijk van de opgave willen we ons op een passende manier organiseren (programmatisch, procesmatig, projectmatig of in de lijn).

Stand van zaken

In 2024 is de maatwerktraining 'regie op je werk' (voor alle medewerkers van de gemeente) afgerond. In 2025 wordt gezorgd dat de elementen uit deze basisleerlijn geborgd worden in de Hengelo Academie en in de onboarding. Verder is een beleidsadviseur leren & ontwikkelen aangetrokken die een opdracht heeft om verdere stappen te zetten in onze ontwikkeling naar een lerende organisatie.

In 2025 zal vanuit het speerpunt opgavegericht werken een eenduidige manier van projectmatig werken worden geïmplementeerd: PMC (projectmatig creëren). Met als doel beter, integraler en resultaatgerichter kunnen werken aan de doelen voor de stad.

Verder is er aandacht voor het optimaliseren van de bedrijfsvoeringsprocessen, waarbij de inzet van informatietechnologie kan leiden tot efficiënter werken en een verdere verbetering van de dienstverlening. Ook het professionaliseren van ons businesspartnerschap krijgt een vervolg in 2025. Tot slot blijven wij ook werken aan strategische thema's als arbeidsmarktcommunicatie, strategische personeelsplanning en het binden en boeien van medewerkers.

Bereiken?	Doen?
Een wendbare en zelfbewuste organisatie waar medewerkers in hun kracht staan.	Scherpe focus op de te bereiken resultaten vanuit de visie op Hengelo's werken. Continueren en borgen van leiderschapsontwikkeling. Verdiepen en verbreden aanbod medewerkers. Vanuit de visie op leren en ontwikkelen uitvoering geven aan het plan van aanpak. Verder vormgeven van acties en interventies om opdrachtgericht samenwerken verder te ontwikkelen en te professionaliseren in de organisatie (opgavegericht werken). In 2025 vindt de uitrol van projectmatig creëren plaats. Verdere aandacht voor optimaliseren van de bedrijfsvoeringsprocessen door in te zetten op het zijn van een businesspartner. Verdere aandacht voor strategische thema's als arbeidsmarktcommunicatie, binden en boeien van medewerkers en diversiteit en inclusie. Door het innoveren van werkprocessen onder meer met behulp van informatietechnologie kan efficiënter worden gewerkt en de dienstverlening verder worden verbeterd.

6.7.2 Personeel

Onze gemeente heeft grote ambities en daarnaast blijven we structureel inzetten 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.

Arbeidsmarkt

We zien nog steeds dat het lastig is om de goede mensen binnen te halen. Een goede invulling van vacatures, op verschillende beleidsterreinen en functieniveaus, is met enige regelmaat een uitdaging te noemen. We constateren hierbij dat de arbeidsmarkt volop in beweging is en datzelfde geldt voor onze eigen organisatie. Alle signalen wijzen er op dat deze situatie nog lange tijd gaat duren.

Komend jaar zullen we dan ook verder bouwen aan een samenhangend pakket van maatregelen om ervoor te zorgen dat onze gemeente zich blijft onderscheiden op de arbeidsmarkt met als doel dat vacatures snel en met kwaliteit worden ingevuld. In 2024 is het team recruitment uitgebreid en van hieruit wordt in 2025 dan ook volop verder ingezet op het versterken van onze positie op de arbeidsmarkt.

Binden en boeien

Er wordt in toenemende mate gevoeld dat het binden en boeien van medewerkers een belangrijk speerpunt is. Door het in beeld brengen van de zogenaamde medewerkersreis wordt duidelijk hoe medewerkers een en ander ervaren en op welke vlakken er nog aandacht nodig is.

Een medewerkersreis omvat de hele 'reis' die een medewerker maakt binnen onze organisatie. Deze reis begint feitelijk al vóór het eerste contact in een sollicitatieproces en eindigt op het moment dat de medewerker de organisatie verlaat. Gedurende deze reis ontstaan er contactmomenten met de medewerker. Al deze momenten die impact hebben op de medewerker vormen een soort routekaart. Door namelijk structureel in te spelen op de behoeftes van de medewerker en hierdoor dus werkgeluk te faciliteren, kunnen wij ons gaan onderscheiden als topwerkgever. Dit heeft een hogere productiviteit tot gevolg, minder verloop, minder verzuim en we zijn aantrekkelijk voor talenten.