

GEMEENTE ENSCHEDE

SOCIAAL JAARVERSLAG

2022



ENSCHDE



1²3

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

INHOUDSOPGAVE

 VOORWOORD	3
--	----------

1²3 KERNCIJFERS	5
--	----------

1.0 ORGANISATIE, ONTWIKKELING, OPBOUW EN DIVERSITEIT	8
---	----------

1.1	Organisatieontwikkeling	8
1.2	Hybride werken	8
1.3	Bezetting	9
1.4	Leeftijd en geslacht	10
1.5	Voltijd / deeltijd	13
1.6	Stages	13
1.7	Banenafpraak - garantiebanen	14
1.8	Leidinggevenden	14

2.0 INSTROOM, UITSTROOM, MOBILITEIT	16
--	-----------

2.1	Instroom nieuwe medewerkers	16
2.2	Vacatures en werving	18
2.3	Contract / huur	18
2.4	Uitstroom	19
2.5	Mobiliteit	23
2.6	Boventalligheid	23
2.7	WIA	23

3.0 LEIDERSCHAPSONTWIKKELING	25
-------------------------------------	-----------

4.0 ENSCHEDE ACADEMIE	26
------------------------------	-----------

5.0 VERBETERONDERZOEK	28
------------------------------	-----------

6.0 LOOPBAAN & ONTWIKKELING	29
--	-----------

6.1	POP / Functioneringsgesprekken en beoordelingen	29
6.2	Loopbaan, TMA en andere instrumenten	29

7.0 INTEGRITEIT EN VERTROUWENSWERK	30
---	-----------

7.1	Integriteit	30
7.2	Vertrouwenspersonen	31

8.0 VERZUIM EN VERLOFVORMEN	35
------------------------------------	-----------

8.1	Verzuim	35
8.2	Arbodienstverlening	36
8.3	Ouderschapsverlof, geboorteverlof en generatiepact	36

1²3

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

VOORWOORD

Voor u ligt het sociaal jaarverslag 2022 van de gemeente Enschede.

INLEIDING

Als gemeente Enschede zijn wij aan zet om samen met inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties de uitdagingen van deze tijd op te pakken. En die zijn divers, gecompliceerd en niet altijd voorspelbaar. Dat vraagt om wendbaarheid van onze organisatie en betekent een cruciale rol voor onze medewerkers om die bijdrage te kunnen leveren. Het gaat om aandacht voor de mens, ieder met eigen kwaliteiten. Wij stellen onze medewerkers centraal en we faciliteren hen in de verschillende fasen van hun loopbaan om het beste uit zichzelf te halen om zo de optimale bijdrage aan de samenleving te kunnen geven. De komende jaren gaan we aan de slag met een aantal hoofdthema's zoals wij die hebben vastgelegd in onze HR-visie. Belangrijkste hoofdthema's zijn: creëren en behouden van een aantrekkelijke werkomgeving, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, nieuwe medewerkers aantrekken, Enschede Academie en loopbaanontwikkeling en leiderschap.

TERUGBLIK 2022

De bezetting groeide onder andere als gevolg van gewijzigde samenwerking in Twente en de ambities zoals vastgelegd in het coalitieakkoord. Het aantal leidinggevendenden is niet mee gegroeid, waardoor de span of control groter is geworden en in sommige gevallen ook te groot. In 2022 hebben we in het voorjaar de laatste coronamaatregelen losgelaten, waardoor we dit jaar ook echt hebben kunnen experimenteren met hybride werken en het concept verder hebben kunnen doorontwikkelen. Een andere, flexibelere manier van werken. Thuiswerken is zodanig goed gefaciliteerd dat collega's die het vanuit hun

functie kunnen, goed gebruikmaken van deze mogelijkheid. Tegelijkertijd is het op kantoor werken na een korte aanloopperiode ook weer gebruikelijk geworden en het is zaak om een goede mix te vinden tussen thuis, op kantoor en op andere locaties werken. Door de combinatie is er behoefte aan minder fysieke werkplekken en dat heeft ertoe geleid dat wij een deel van één van onze gebouwen, de Noordmolen, vrij hebben kunnen spelen. De vrij gekomen ruimte hebben wij geschikt gemaakt voor opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. Er is met veel passie en energie heel hard gewerkt door diverse collega's om de noodopvang zo snel mogelijk gereed te krijgen. Een mooi voorbeeld van de wendbaarheid en betrokkenheid van onze collega's, waarbij de aanleiding helaas wel heel triest is.

Als gevolg van de oorlog ontstond ook in Nederland de 'energiecrisis'.

Energieprijzen schoten omhoog evenals de inflatie in het algemeen. Daarom hebben we in 2022 financiële fitheid op verschillende manieren ook bij onze collega's onder de aandacht gebracht.

Doordat we elkaar het afgelopen jaar meer fysiek troffen kregen griep en verkoudheden weer ruimte en dat merkten we aan onze verzuimcijfers. Het kortdurend verzuim lag als gevolg hiervan hoger dan in voorliggende jaren. Het totaal verzuim steeg ook mede als gevolg van psychisch verzuim, wat niet altijd werkgerelateerd is.

Ook stond 2022 in het teken van verschillende berichten in de media over sociale (on)veiligheid in onze organisatie. Deze berichten hebben veel impact op ons allemaal gehad. Ik kan niet genoeg benadrukken dat we in onze organisatie veel waarde hechten aan een



1²³

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

veilige en open werkomgeving en dat er naast de leidinggevende ook diverse andere kanalen zijn waar men zich kan melden, zoals bijvoorbeeld de vertrouwenspersonen. Naar aanleiding van de voornoemde berichten is in 2022 opdracht gegeven tot een onafhankelijk cultuuronderzoek. Met als doel een cultuur van veiligheid, collegialiteit, professionele samenwerking en onderling vertrouwen, waar nodig, te versterken bij die afdelingen waarop de meldingen betrekking hadden.

DE MENS ACHTER DE CIJFERS

Zoals in het begin aangegeven staan onze medewerkers centraal, zodat zij inwoners, ondernemers, instellingen en andere belanghebbenden zo goed mogelijk van dienst kunnen zijn en een bijdrage kunnen leveren aan hun welzijn en geluk. In dit jaarverslag gaat het dan ook niet alleen om cijfers, maar laten we ook de mens achter de cijfers zien. Want uiteindelijk draait het bij alles wat we doen om mensen.

VOORUITBLIK 2023

In 2023 gaan we weer een verbeteronderzoek doen, waarmee we onder ander de effecten van corona en hybride werken gaan meten. We zullen ook diepgaander dan andere jaren stilstaan bij de organisatiecultuur gezien hetgeen afgelopen jaar aan de orde is geweest. Sociale onveiligheid kan en mag niet aan de orde zijn en als uit onderzoeken blijkt dat wij zaken moeten veranderen dan gaan we dat ook doen.

Daarnaast zullen we in 2023 in dat kader, en mede ook naar aanleiding van het rapport van de commissie Vonk over de menselijke maat, een onafhankelijke integriteitscommissie instellen. Tot slot zullen we komend jaar ook veel aandacht besteden aan het thema werkdruk. In de huidige krappe arbeidsmarkt een belangrijk thema omdat het werk wel door blijft gaan, de ambities hoog blijven en de druk daardoor toeneemt.



Kees Meijer

Algemeen directeur/gemeentesecretaris



KERNCIJFERS

De cijfers zijn gebaseerd op de ambtelijke organisatie.

TABEL MET KERNCIJFERS (BELANGRIJKSTE CIJFERS) OVER MEDEWERKERS

ONDERWERP	AANTAL 2020	%2020*	AANTAL 2021	%2021*	AANTAL 2022	%2022*
Bezetting (FTE)**	1470		1545		1682	
Aantal medewerkers	1616		1692		1838	
Gemiddelde leeftijd	48		48		47	
Instroom jongeren (jonger dan 35 met contract van min. 1 jaar)	92		80		109	
50-plussers	810	50	829	49	867	47
Vrouwen	873	54	938	55	1025	56
Deeltijdwerkers (minder dan 36 uur)	628	39	664	39	705	38
Instroom	194		200		253	
Uitstroom	88		113		127	
Verzuim		4,87		4,84		5,74

*) m.u.v. verzuim zijn de percentages afgerond op hele procenten.

**) Bezetting (definitie A&O fonds gemeenten): alle werknemers die in dienst zijn van een gemeente met een arbeidsovereenkomst. Wat maakt dat 107 FTE medewerkers die vanuit de gemeente gedetacheerd zijn, ook meegenomen zijn.



INTERVIEW

JONGSTE EN OUDSTE MEDEWERKER

Henk en Manouk werken allebei bij de gemeente Enschede. Manouk is met 18 jaar de jongste medewerker en Henk is met 66 jaar een van de oudste medewerkers. Hoe ervaren zij het werken bij onze organisatie?

HOELANG WERK JE BIJ DE GEMEENTE EN WAT IS JOUW ROL?

MANOUK "Ik werk nu iets meer dan 1,5 jaar bij de gemeente. Dit doe ik 5,5 uur per week. Het is voor mij een bijbaan, want ik volg de opleiding Pedagogisch Medewerker en loop hiervoor stage bij een kinderdagverblijf. Mijn moeder werkt ook bij de gemeente, via haar ben ik hier op mijn zestiende terechtgekomen. Sinds 3 weken werk ik bij het stadsarchief. Momenteel ben ik hier bezig met het nummeren van de stellingen, zodat we precies weten wat waar ligt en alles makkelijk op te zoeken is. Er is ongeveer 5 kilometer aan stellingen, dus dat is een hele klus. Hiervoor werkte ik op het stadskantoor en hield ik mij bezig met het digitaliseren van aktes. Dat project is inmiddels overgedragen aan de vrijwilligers van het stadsarchief."



1²3

HENK "Ik werk sinds 2000 bij de gemeente als projectleider technisch beheer bij de afdeling Vastgoed. In deze rol ben ik onder andere betrokken geweest bij de oprichting van het Vastgoedbedrijf. Sinds 10 jaar hou ik mij onder andere bezig met het aansturen van het schilderwerk voor alle gebouwen van de gemeente. Eén keer in de 5 tot 6 jaar moet een gebouw opnieuw worden geschilderd. Dit zijn er ongeveer 20 per jaar. Daarnaast beheer ik de panden van GPO (gebieds- en projectontwikkeling). Ik zorg dat deze panden eventueel worden bewoond of er antikrakers in zitten of dat ze op tijd worden afgesloten. Ook begeleid ik de aanbesteding en uitvoering van sloopwerk voor GPO en het Vastgoedbedrijf."

HOE ERVAAR JE HET WERKEN BIJ ONZE ORGANISATIE?

MANOUK "Toen ik hier begon, had ik geen idee waar ik terecht zou komen, maar al gelijk vanaf het begin beviel het mij heel goed. Ik vind het harstikke leuk om verschillende klusjes te doen binnen een project en anderen te helpen. Verder zijn de mensen bij de gemeente heel aardig en heb ik leuke collega's waar ik goed mee kan praten."

HENK "Ik heb hier altijd met heel veel plezier gewerkt. In de afgelopen 23 jaar heb ik me dan ook nog geen dag ziek gemeld. Ik ben iemand die altijd op pad gaat en het leuk vindt om samen met collega's dingen te doen en nieuwe mensen te leren kennen. Daarom doe ik bijvoorbeeld ook altijd mee met de veldloop voor ambtenaren. Dat vind ik prachtig. Bij evenementen ben ik altijd degene die er als eerste is en als laatste weer weggaat."

WELKE DROMEN OF AMBITIES HEB JE VOOR DE TOEKOMST?

MANOUK "Ik zou het mooi vinden om het werken in de kinderopvang te kunnen combineren met werken bij de gemeente. Binnen de gemeente zou ik wel iets in administratieve richting willen doen. Ik weet nog niet precies wat, maar dat lijkt me heel leuk."

HENK "Binnenkort ga ik met pensioen, maar ik hoef niet stil te zitten. Ik ben geen vakantieman en mijn vrouw is ook geen vakantievrouw, dus dat hoeft voor ons niet. Ik mag wel graag mensen helpen. Zo hebben we naast ons huis een biologische buurtmoestuin die ik aanstuur. Daarnaast zit ik onder andere bij voetbalvereniging Quick in Oldenzaal in de commissie van ontvangst en help ik af en toe op het stembureau. Ook geef ik in mijn vrije tijd particulieren of collega's advies over duurzaamheid en energiebesparing."

IK VIND HET HARSTIKKE LEUK
OM VERSCHILLENDE KLUSJES
TE DOEN BINNEN EEN PROJECT
EN ANDEREN TE HELPEN.

Manouk

1²3

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

1. ORGANISATIE, ONTWIKKELING OPBOUW EN DIVERSITEIT

ORGANISATIEONTWIKKELING

Onder de noemer 'Enschede Ontwikkelt' hebben we ook in 2022 verder gestuurd op onze organisatieontwikkeling. De basis voor onze ontwikkelrichting wordt gevormd door ons bestuurs- en managementconcept (BMC) en de 4 opgaven van onze stad: Groen & duurzaam Enschede, Inclusief Enschede, Aantrekkelijk Enschede en Open Enschede. Die zijn leidend voor onze manier van werken. In het bijzonder hebben onderwerpen als de menselijke maat, veilige werkomgeving en de stimulerende werkomgeving aandacht gekregen.

In 2022 hebben we een nieuwe HR-visie vastgesteld, waarmee we met de juiste focus en prioritering werken aan het stuk organisatieontwikkeling dat gaat over een goede, stimulerende werkomgeving voor al onze huidige en toekomstige medewerkers. De medewerkersreis (of: employee journey) staat daarin centraal.

HYBRIDE WERKEN

Nadat medio maart 2022 de Coronamaatregelen wat betreft thuiswerken vervielen, hebben we ruimte gekregen te gaan experimenteren met hybride werken. Bij hybride werken in Enschede krijg je als medewerker de ruimte om zelf, in afstemming met collega's en leidinggevende, te kiezen waar en wanneer je je werk doet. De keuze wordt bepaald door het type werk, het doel van de activiteit, de gewenste mate van interactie en persoonlijke voorkeuren en mogelijkheden van medewerkers en hun 'klanten'.

We willen de goede ervaringen van het thuiswerken in de coronajaren behouden: veel autonomie voor medewerkers, minder reiskilometers en het optimaal gebruik van digitale mogelijkheden. Tegelijkertijd moedigen we teams en afdelingen aan om onderling meer samen te werken. Met hybride werken stimuleren we die ontwikkelingen.

In 2022 is het project Hybride werken geëvalueerd, op basis waarvan nog verschillende aanpassingen in onze gebouwen zijn gedaan. We zijn in 2022 begonnen met het project Slimmer Werken om onze medewerkers nog vaardiger te maken in het digitaal samenwerken binnen de platformen die we daarvoor bieden.

BEZETTING

Alle medewerkers die in dienst zijn van de gemeente Enschede met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst vormen de bezetting. Enschede kent een grotere bezetting dan vergelijkbare gemeenten. Dat komt doordat wij in onze rol als centrumgemeente ook werkzaamheden doen voor omliggende gemeenten. Daarnaast doen we werkzaamheden voor derden en is de DCW (sociale werkplaats / beschutte werkplaats) onderdeel van de gemeentelijke organisatie. In de bezettingscijfers zijn ook die uren meegenomen. De bezetting is in 2022 gestegen ten opzichte van 2021. Dit is onder andere te verklaren door toenemende wet- en regelgeving, zoals de wet open overheid, AVG, digitalisering dienstverlening en rechtmatigheidsverantwoording.

Ook is extra capaciteit vereist voor verplichte landelijke opgaven, zoals duurzaamheid, omgevingswet, sociale werkvoorziening en woningbouw.

Als gevolg van de gewijzigde samenwerking in Twente zijn Twentse Kracht, het IT Platform en het Cimot aan de ambtelijke organisatie toegevoegd (gastgemeente). Daarnaast groeit de organisatie ook vanwege de eigen ambities die de Raad heeft met onze stad, zoals vastgelegd in het Coalitieakkoord en uitgewerkt in onze meerjarenbegroting.

TOTALE LOONSOM

2020	2021	2022
€ 110.354.368,40	€ 116.719.661,43	€ 131.612.207,64





123

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

LEEFTIJD EN GESLACHT

In 2022 is de gemiddelde leeftijd van medewerkers bij de gemeente Enschede gedaald van 48 naar 47 jaar. Er zijn in 2022 108 jongeren tot 35 jaar ingestroomd. Dat zijn er 28 meer dan in 2021. De man/vrouw verdeling in onze organisatie is redelijk gelijk gebleven met een aandeel van 56% vrouwen en 44% mannen. Opvallend is dat enkel de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder meer mannen dan vrouwen bevat. De verdeling mannen en vrouwen naar functieniveau is vergelijkbaar met de jaren 2020 en 2021.

TABEL MEDEWERKERS LEEFTIJD NAAR GESLACHT 2022

LEEFTIJD	AANTAL MAN	AANTAL VROUW	AANTAL TOTAAL	% MAN	% VROUW
t/m 29	74	111	185	40	60
30 t/m 39	124	199	323	38	62
40 t/m 49	173	290	463	37	63
50 t/m 59	256	295	551	46	54
60 en ouder	186	130	316	59	41
Totaal	813	1025	1838	44	56

TABEL MEDEWERKERS LEEFTIJD 2020, 2021, 2022 NAAR %

LEEFTIJD	% 2020	% 2021	% 2022
t/m 29	8	9	10
30 t/m 39	16	16	18
40 t/m 49	25	26	25
50 t/m 59	32	31	30
60 en ouder	18	18	17
Totaal	100	100	100


TABEL MEDEWERKERS NAAR FUNCTIENIVEAU EN GESLACHT 31 DECEMBER 2022

FUNCTIENIVEAU	MAN	VROUW	TOTAAL	% MAN	% VROUW
Schaal 1-3	23	2	25	92	8
Schaal 4-6	60	133	193	31	69
Schaal 7-9	334	539	873	38	62
Schaal 10-12	327	299	626	52	48
Schaal 13 en hoger	67	50	117	57	43
Nominaal salaris	2	2	4	50	50
Totaal	813	1025	1838	44	56

1²3

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

TABEL MEDEWERKERS NAAR FUNCTIENIVEAU EN GESLACHT 2020, 2021 EN 2022

	2020		2021		2022	
FUNCTIENIVEAU	% MAN	% VROUW	% MAN	% VROUW	% MAN	% VROUW
Schaal 1-3	96	4	96	4	92	8
Schaal 4-6	37	63	37	63	31	69
Schaal 7-9	39	62	38	62	38	62
Schaal 10-12	53	49	51	49	52	48
Schaal 13 en hoger	63	41	59	41	57	43
Nominaal salaris	46	40	60	40	50	50
Totaal	96	55	45	55	44	56

VOLTIJD / DEELTIJD

De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week en 1836 uur per jaar. We zien dat een aanzienlijk deel van de medewerkers die in deeltijd werken vrouw is. In 2022 had 62% van de vrouwen een contract van minder dan 36 uur. In 2021 was dat 63% en in

2020 64%. Van de mannen had in 2022 9% een contract van minder dan 36 uur. In 2021 was dat ook 9% en in 2020 was dat 10%.

AANTAL UREN WERKZAAM IN 2022	MAN	VROUW	TOTAAL	% MAN	% VROUW
Minder dan 36 uur	74	631	705	10	90
36 uur of meer	739	394	1133	65	35
Totaal	813	1025	1838	44	56

STAGES

In 2022 boden we 100 stagiairs een leerervaring in Enschede. Dat is een toename ten opzichte van de voorgaande jaren. In 2021 hadden we 87 stagiairs tegenover 86 in 2020. Als werkgever stimuleren we het aanbieden van stageplekken. Afdelingen zijn zelf verantwoordelijk voor invulling van stages en contacten met opleidingsinstituten.

AANTAL STAGES

2020	2021	2022
86	87	100



1²³

BANENAFSPRAAK – GARANTIEBANEN

Een garantiebaan is een baan voor 25,5 uur per week voor een medewerker met een arbeidsbeperking die geregistreerd staat in het doelgroepenregister van het UWV. Voor de banenafpraak is een aanvullende werkwijze afgesproken (tijdelijk) om extra instroom te stimuleren. Dat betekent dat iedere vacature gelijktijdig met toetsing

boventalligen wordt voorgelegd aan de werkcoaches. Zij kunnen potentieel passende kandidaten direct voorstellen bij leidinggevend.

Deze werkwijze heeft tot op heden nog niet tot extra structurele plaatsingen geleid. Momenteel wordt onderzocht wat aanvullend kan helpen om meer plaatsingen te realiseren die structureel van aard zijn.

LEIDINGGEVENDEN

In 2022 waren er in totaal 83 leidinggevenden. Dit is vergelijkbaar met 2021, toen waren er 84 leidinggevenden. In 2020 waren dat er 87. De span of control voor leidinggevenden is gezien de groei van de organisatie een punt van aandacht. De verdeling tussen het

aantal mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden is in 2022 redelijk gelijk gebleven ten opzichte van 2021. In 2022 is bij de afdelingshoofden het aandeel vrouwen groter dan het aandeel mannen.

LEIDINGGEVENDE NIVEAUS IN 2022*	MAN	VROUW	TOTAAL	% MAN	% VROUW
Directeuren	3	0	3	100	0
Clustermanagers	9	6	15	67	33
Afdelingshoofden	23	25	48	49	51
Teamleiders	14	3	17	80	20
Totaal	49	34	83	59	41

*) Een leidinggevende is een medewerker aan wie in de functiebeschrijving leidinggevende taken zijn toebedeeld en die P-verantwoordelijkheid draagt. Ook gedetacheerde leidinggevenden zijn opgenomen in het overzicht

INTERVIEW

TWENTSE KRACHT

Eigenlijk zou Merlijn Molenveld maar 3 maanden voor Twentse Kracht (platform voor overheidsinstanties) werken, maar dat werd anderhalf jaar. Inmiddels is Twentse Kracht een begrip in de regio. Merlijn: "Mensen vinden ons niet alleen via de sociale media, maar ook door ons gericht te zoeken in de browser. Dat laat zien dat onze naamsbekendheid enorm gegroeid is."

"Ik werkte bij de gemeente Hengelo toen deze kans voorbij kwam en omdat het tijdelijk was besloot ik het te proberen." Dat het project uitmondde in een compleet nieuwe baan, vindt ze niet erg. Integendeel. "Ik vind het een ontzettend leuke functie, waarbij ik niet alleen in het stadhuis zit, maar ook aansluit bij organisaties in de regio."

Twentse Kracht profileert zich als hét platform voor alle ambtenaren van de 22 aangesloten overheidsinstanties. Hier kunnen gemeenten, het waterschap en andere (semi) overheidsinstellingen

TWENTSE KRACHT PROFILEERT ZICH ALS HÉT PLATFORM VOOR ALLE AMBTENAREN VAN DE 22 AANGESLOTEN OVERHEIDSINSTANTIES

zelf hun vacatures plaatsen, zonder tussenkomst van een poortwachter. De krapte op de arbeidsmarkt treft ook overheidsinstellingen en dat merkt Merlijn aan het aantal vacatures. "Er is vooral veel vraag naar information officers, afdelingshoofden en teamleiders." Hoewel dit niet de makkelijkste functies zijn om in te vullen, kunnen organisaties wel degelijk iets doen om potentiële kandidaten te bereiken. "Om deze mensen aan te trekken en te behouden is het belangrijk dat organisaties zich op de juiste manier profileren. Dat is iets dat de gemeente Enschede heel goed doet. Die huurt professionele tekstschrijvers in die doelgerichte vacatureteksten schrijven. Daar kunnen andere organisaties wat van leren!"

Om potentiële kandidaten te vinden bezoeken Merlijn en haar collega's regelmatig banenmarkten en carrièrebeurzen. Daarnaast organiseren ze zelf themadagen en evenementen. "Onlangs hadden we een inspiratie evenement met Eric Scherder, dat was een groot succes." Het zal niet de laatste keer zijn dat Twentse Kracht een dergelijk evenement organiseert. "Er is een grote behoefte vanuit Twentse organisaties om meer samen op te pakken, zoals themadagen of evenementen. Om dat te bereiken, moet Twentse Kracht wel groeien."





123

2. INSTROOM, UITSTROOM MOBILITEIT

INSTROOM NIEUWE MEDEWERKERS

In 2022 hebben we 281 nieuwe medewerkers aangenomen. Dat zijn er 81 meer dan in 2021.

De verhouding man/vrouw en verdeling vast/tijdelijk is nagenoeg gelijk gebleven.

Met ingang van 2022 hebben we er voor gekozen om zowel bij de in- als uitstroom te gaan werken met de leeftijdscategorieën van A&O Fonds Gemeenten. Hiermee kunnen we beter benchmarken. Daarom in dit hoofdstuk eenmalig zowel het overzicht tot en met 2021 als het nieuwe overzicht met ingang van 2022.

We zien dat in 2022 alleen in de categorie 60 jaar en ouder de uitstroom groter is dan de instroom.

TABEL NIEUWE MEDEWERKERS 2022 NAAR DIENSTVERBAND: VAST, TIJDELIJK

DIENSTVERBAND	MAN	VROUW	TOTAAL
Vast	40	61	101
Tijdelijk	70	110	180
Totaal	110	171	281

TABEL NIEUWE MEDEWERKERS 2022 NAAR LEEFTIJD

NAAR LEEFTIJD*	INSTROOM 2022	% INSTROOM 2022
Instroom 15 tot 25 jaar	77	13
Instroom 25 tot 35 jaar	88	31
Instroom 35 tot 45 jaar	62	22
Instroom 45 tot 55 jaar	63	22
Instroom 55 tot 60 jaar	20	7
Instroom 60 jaar en ouder	11	4
Totaal instroom	281	100

* Let op de leeftijdscategorieën zijn veranderd ten opzichte van 2021



1²³

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

TABEL NIEUWE MEDEWERKERS 2020 EN 2021 NAAR LEEFTIJD

LEEFTIJD	INSTROOM 2020	INSTROOM 2021	%INSTROOM 2020*	%INSTROOM 2021*
t/m 29	72	67	37	34
30 t/m 39	61	55	31	28
40 t/m 49	43	43	22	22
50 t/m 59	14	28	7	14
60 en ouder	4	7	2	4
Totaal	194	200	100	100

* Er kunnen afrondingsverschillen ontstaan in de optelling van de percentages



1²3

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

VACATURES EN WERVING

In 2022 hadden we 332 vacatures. Ongeveer 15% van de vacatures was moeilijk vervulbaar. Deze bevinden zich met name op de gebieden Automatisering/ICT, Bouwkunde/civiele techniek, Financieel/economisch, Juridisch, Ruimtelijke ordening/milieu, Verkeer/vervoer/nautisch. Om de moeilijk vervulbare vacatures toch in te kunnen vullen hebben we in 2022 onze wervingsactiviteiten geïntensiveerd (b.v. door een headhunter in te schakelen).

TABEL VACATURES 2022

JAAR	VERVULDE VACATURES	OPENSTAANDE VACATURES	TOTAAL AANTAL VACATURES
2022	262	70	332

CONTRACT / INHUUR

Na een daling tot en met 2020 zien we vanaf 2021 een stijging van de inhuur.

TABEL INHUUR 2020, 2021 EN 2022 IN %

			2020	2021	2022
Ambtelijk	Vast		83	78	75
	Tijdelijk		6	9	11
	Totaal		89	87	86
Inhuur	Totaal		11	13	14



123

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

UITSTROOM

We zien een stijging van de uitstroom in 2022. In 2022 stroomden 145 mensen uit ten opzichte van 113 in 2021. In 2020 stroomden 98 mensen uit. De cijfers in de tabel 'uitstroom naar ontslagreden' laten zien dat vrijwillig ontslag en einde dienstverband het meest voorkomen in 2022. Dat is een verschuiving van pensioen naar einde dienstverband in vergelijking met 2020 en 2021.

Om een beter beeld te krijgen van waarom mensen onze organisatie verlaten en wat we hiervan kunnen leren, zijn we in 2022 begonnen met het voorbereiden van exit interviews die met ingang van 2023 worden afgenomen.

* Let op de leeftijdscategorieën zijn veranderd ten opzichte van 2021 →

**TABEL UITSTROOM 2020 EN 2021
NAAR LEEFTIJD**

LEEFTIJD	UITSTROOM 2020	UITSTROOM 2021	%UITSTROOM 2020*	%UITSTROOM 2021*
t/m 29	15	17	15	15
30 t/m 39	11	23	11	20
40 t/m 49	11	18	11	16
50 t/m 59	5	6	5	5
60 en ouder	56	49	57	43
Totaal	98	113	100	100

* Er kunnen afrondingsverschillen ontstaan in de optelling van de percentages

TABEL UITSTROOM MEDEWERKERS 2022 NAAR LEEFTIJD

NAAR LEEFTIJD*	UITSTROOM 2022	% UITSTROOM 2022
15 tot 25 jaar	9	6
25 tot 35 jaar	32	22
35 tot 45 jaar	20	14
45 tot 55 jaar	25	17
55 tot 60 jaar	9	6
60 jaar en ouder	50	34
Totaal	145	100



1²3

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

TABEL UITSTROOM 2020, 2021 EN 2022 NAAR REDEN

ONTSLAGREDEN	TOTALE UITSTROOM 2020	TOTALE UITSTROOM 2021	TOTALE UITSTROOM 2022	UITSTROOM % 2020	UITSTROOM % 2021	UITSTROOM % 2022
Vrijwillig ontslag	29	54	81	33	47	56
Einde dienstverband	7	13	23	8	11	16
Pensioen	38	34	20	43	30	14
Arbeidsongeschiktheid	6	6	5	7	6	3
Overlijden	0	2	2	0	2	1
Overig	8	10	14	9	7	10
Totaal	88	115	145	100	100	100

INTERVIEW

IN 2022 BEGONNEN BIJ GEMEENTE ENSCHEDE

NIKKI GANZEBOOM

Nikki is in 2022 begonnen op de afdeling Juridische Zaken. Na haar rechtenstudie kwam ze terecht in de IT. Een leuke baan, maar ze miste de juridische diepgang. "Ik wilde uiteindelijk wel iets met mijn studie doen." Inmiddels werkt ze als coördinator Wet open overheid (Woo) bij de gemeente Enschede. "De Woo vervangt de oude Wet openbaarheid van bestuur (Wob). Het kent 2 stromen. De eerste stroom heeft betrekking op informatie die de gemeente zelf openbaar moet maken. De tweede stroom gaat over informatie die burgers en andere geïnteresseerden zelf op mogen vragen. Ik houd me bezig met die tweede stroom."

Nikki maakt zich hard voor een mooi eindresultaat voor zowel verzoekers als collega's. "Ik wil ervoor zorgen dat collega's die een verzoek ontvangen, de situatie goed kunnen inschatten en weten wat ze ermee moeten. Dat we als gemeente onze burgers van een goede dienstverlening voorzien. Ik ga praktische handleidingen maken om het intern te vergemakkelijken. Ook ben ik graag in contact met de inwoners, om snel tot de vraag achter de vraag te komen. Zo kunnen verzoekers sneller en beter geholpen worden."

“ IK WILDE UITEINDELIJK WEL
IETS MET MIJN STUDIE DOEN.



INTERVIEW

IN 2022 VERTROKKEN BIJ GEMEENTE ENSCHEDE

WILLEMIJN DE HOOP

Na haar opleiding Media, Informatie en Communicatie rolde Willemijn via een traineeship de gemeente in. "Tijdens het afronden van mijn studie woonde ik nog in Antwerpen en was ik zoekende. Ik wilde aan de slag in het communicatievak, maar wist niet goed wat voor bedrijf of organisatie me het meest aansprak. Daarom dacht ik: ik ga een traineeship volgen, zodat ik me kan oriënteren. Uiteindelijk kwam ik terecht bij de gemeente." Dat bleek een schot in de roos. Willemijn belandde bij het Nieuwslab waar ze zorgdroeg voor zowel interne als externe content. "Het mooie aan het Nieuwslab is dat het een soort snelkookpan is, waarin je in korte tijd veel leert. Ik hou ervan om nieuwe dingen uit te proberen en creatief bezig te zijn en juist bij het Nieuwslab is hier alle ruimte voor. Op creatieve manieren vertaalt het Nieuwslab boodschappen van de gemeente naar inwoners. Je staat midden in de organisatie en hebt met iedereen contact." Dankzij het werk kreeg ze ook veel feeling met de stad. "Soms liep ik over straat en zag ik iets waarvan ik wist dat een bepaalde collega daarmee bezig was geweest. Er was meteen herkenning. Dat vond ik tof!"

Toch ging ze in 2022 aan de slag als marketing- en communicatieadviseur bij een bouwbedrijf. "Ik was niet op zoek, maar ben vrijblijvend een informeel gesprek aangegaan." Daarin was de behoefte om nieuwe ervaringen op te doen doorslaggevend. "Ik ben nog jong en wil nieuwe dingen uitproberen. Omdat ik nog geen ervaring in het bedrijfsleven heb, vond ik dat ik deze kans moest grijpen. Het mooie aan het communicatievak is natuurlijk dat je er overal mee terecht kunt. Ik zie het echt als een tool waarmee ik me ieder vakgebied eigen kan maken."

HET MOOIE AAN HET COMMUNICA-
TIEVAK IS NATUURLIJK DAT JE
ER OVERAL MEE TERECHT KUNT.





1²3

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

MOBILITEIT

Met behulp van de afdeling Mobiliteit hebben in 2022 in totaal (incl. vrijwillige mobiliteit, boventalligheid, gedwongen mobiliteit) 47 medewerkers een nieuwe baan gevonden, waarvan 31 intern en 16 extern.

BOVENTALLIGHEID

Boventallige medewerkers zijn medewerkers die buiten hun eigen schuld hun functie kwijt zijn geraakt, door reorganisatie / bezuinigingen.

In 2022 waren in totaal 5 medewerkers boventallig. 3 daarvan hebben een tijdelijke functie of zijn gedetacheerd.

WIA

Eén kandidaat is vanuit de WIA begeleid naar een tijdelijke functie en herstel met intrekking WIA.

Twee kandidaten zijn begeleid naar IVA (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt).

Er zijn nog 4 kandidaten in begeleiding.



INTERVIEW

EEN NIEUWE BAAN BINNEN DE GEMEENTE

Lindy Kleisman werkt sinds 1 januari 2020 bij de gemeente Enschede, waar ze begon als handhaver. In juli 2022 maakte ze de overstap naar de functie van werkzoekendebegeleider.

Hoewel ze het werk als handhaver interessant vond, begonnen sommige aspecten van het werk haar tegen te staan. "Het voeren van intense gesprekken met mensen uit een negatieve hoek en het ontbreken van de mogelijkheid om een band met de klanten op te bouwen, zorgden ervoor dat ik me niet langer op mijn plek voelde", vertelt Lindy. Na haar zwangerschap besloot ze dan ook dat het tijd was om van functie te veranderen.

Naar aanleiding van een gesprek dat ze opving tussen twee collega's kwam ze in aanraking met de afdeling Mobiliteit van de gemeente Enschede. "Ik nam contact op en samen gingen we op zoek naar een nieuwe functie die bij me paste." Het proces begon met een kennismaking, het invullen van een Talenten Motivatie Analyse (TMA) en het zoeken naar

vacatures die haar interesse hadden. "Nadat ik een vacature vond die me aansprak, hebben Rick Bles en Rudy de Ceuninck van Capelle van de afdeling Mobiliteit met me geoefend en tips gegeven voor het sollicitatiegesprek", aldus Lindy.

Lindy is vooral blij met de manier waarop ze haar hebben ondersteund tijdens het zoeken naar haar nieuwe baan. "Ze waren altijd beschikbaar en bereikbaar en boden hulp wanneer nodig. Dit heeft mij enorm geholpen bij het vinden van mijn nieuwe functie als werkzoekendebegeleider binnen de gemeente."

Lindy is blij met haar nieuwe rol: "Het werken met mensen die op zoek zijn naar werk geeft me veel voldoening en ik kan mijn ervaring als handhaver nog steeds inzetten in mijn nieuwe functie."



HET WERKEN MET MENSEN DIE OP ZOEK ZIJN
NAAR WERK GEEFT ME VEEL VOLDOENING.



12³

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

3. LEIDERSCHAPSONTWIKKELING

Leiderschapsontwikkeling is een continu proces, waaraan we in 2022 onder andere invulling hebben gegeven met diverse grote en kleine managementsessies en een ondersteunend leeraanbod via de Enschede Academie. Onder andere onderwerpen als hybride werken, de menselijke maat en succesvolle teams hebben aandacht gekregen. Ook zijn we verder gegaan met reflecteren op het leiderschap via intervisiesessies. Een nieuwe programmagroep voor leiderschapsontwikkeling is in de tweede helft van 2022 gestart met de opzet voor een leiderschapsontwikkelprogramma voor 2023 en 2024.

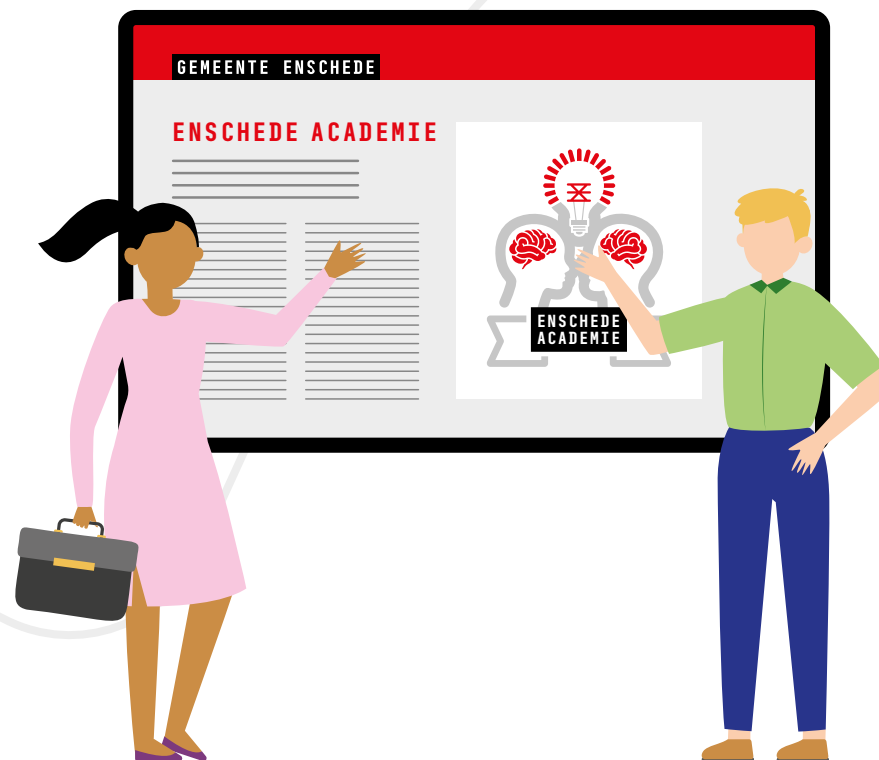


4. ENSCHEDE ACADEMIE

De Enschede Academie is voor collega's de interne partner op het gebied van vaardigheidstrainingen, persoonlijke ontwikkeling maar ook voor afdeling overstijgende trainingen en activiteiten met betrekking tot de ontwikkeling van de organisatie. De trainingen via de Enschede Academie zijn veelal op maat gemaakt, op basis van de visie en werkwijze van onze organisatie. Een deel van het aanbod wordt in regionaal verband aangeboden vanuit de Twentse School, vanuit de gedachte samen leren, is elkaar leren kennen. Dit draagt bij aan meer samenwerking in de regio.

In 2022 is de Enschede Academie overgestapt op een nieuw leermanagementsysteem (LMS), dat onder de naam 'Mijn Leerportaal' een digitaal loket is voor medewerkers om zich aan te melden voor ons aanbod aan opleiding en training. Het geheel nieuwe leerportaal biedt de medewerkers veel meer gebruiksgemak en overzichtelijkheid. Een ander groot voordeel is dat de nieuwe portal veel meer mogelijkheden biedt om laagdrempelig diverse (eigen) leervormen aan te bieden, zoals ook webinars, podcasts, video's en Elearning. Voor managers biedt de portal allerlei informatie over opleidingsactiviteiten van de eigen afdeling, waardoor hierop ook beter te sturen valt.

Met de overgang naar het nieuwe Mijn Leerportaal is de naam van de Enschedese School veranderd in Enschede Academie. Dit om te bekrachtigen dat het niet meer gaat om leren van het 'schoolse' éénrichtingsverkeer, maar om sámen leren en onderling kennis delen, zoals dat hoort bij een echte 'Academie'. Zo brengen we ook meer verbinding aan tussen de afdelingen onderling.



12³

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

7.0

8.0

TABEL TRAININGEN GEMEENTE ENSCHEDE 2022

TYPE TRAINING	VERGOEDING	AANTAL DEELNEMERS	AANTAL ACTIVITEITEN	VIRTUEEL CLASS-ROOM/LIVE SESSIE	FYSIEKE LOCATIE
Enschedese School / Enschede Academie* (Enschede Academie koopt in op maat, organiseert, faciliteert en administreert)	Budget Enschede Academie		220	85	135
Subsidietraject Verward gedrag** (Enschede Academie koopt in, organiseert, faciliteert en administreert)	Budget subsidie overheid	63	8	2	6
SMD Wijkteams*** (Enschede Academie is ingehuurd, faciliteert, organiseert en administreert)	Budget SMD	243	31	4	27
Programma specifiek **** (Enschede Academie faciliteert en administreert)	Budget afdeling	86	3	0	3
Twentse School***** (Contract met Enschede voor inkoop en aanbod van regionale trainingen (Enschede Academie administreert en factureert))	Budget Enschede Academie	84	22	nvt	nvt
Online leermodule M12	Budget Enschede Academie	327	1	1	0
Online leerplatform Allesuitjezelf	Budget subsidie overheid	125	1	1	0
Totaal		3.191	286	93	171

* Op maat gemaakt, visie gemeente Enschede, inbreng (vak)afdeling, incompany Enschede

** Traject Grip op verwardheid - gesubsidieerd door de overheid

*** Ondersteuning en faciliterend voor het SMD door medewerkers Enschede Academie

**** Georganiseerd door de eigen afdeling

***** Individueel, regionaal, incompany Twente



1²³

HOOFDSTUK

1.0

2.0

3.0

4.0

5.0

6.0

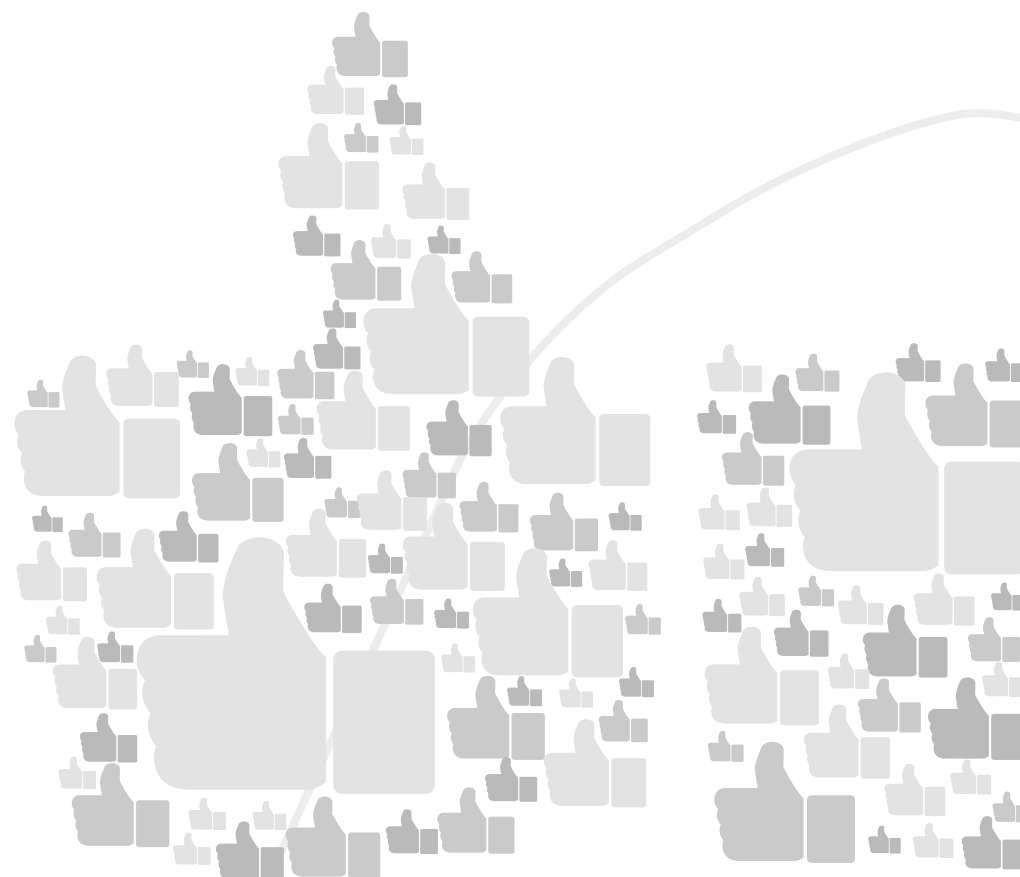
7.0

8.0

5. VERBETERONDERZOEK

In Enschede kennen we het Verbeteronderzoek. Via dit onderzoek meten we de beleving van medewerkers op specifieke aspecten van hun werk en het werkgeverschap van onze organisatie. We meten onder andere de werkdrukbeleving. We krijgen inzicht in verbetermogelijkheden op het niveau van team, afdeling, cluster en organisatie. Ook stimuleren we met dit onderzoek de dialoog tussen leidinggevenden en medewerkers over wat er in het werk beter kan.

In 2022 zijn we conform planning de voorbereidingen gestart voor een uit te voeren Verbeteronderzoek in de eerste helft van 2023.



6. LOOPBAAN & ONTWIKKELING

POP/FUNCTIONERINGSGESPREKKEN EN BEOORDELINGEN

In Enschede worden personele gesprekken gevoerd met als doel: 'de kwaliteiten van alle medewerkers zo goed mogelijk in te zetten om de organisatiedoelen in de stad zo efficiënt en effectief mogelijk te halen'. Dit doen we door met elkaar in gesprek te zijn over werk, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

In het huidige (in 2016 vastgestelde) beleid is de eerdere Personele Jaarplan Cyclus losgelaten, althans voor wat betreft het hanteren van de vastgestelde formats. Daarmee konden de personele gesprekken 'vorm-vrij' worden gevoerd, zonder het doel te verliezen. We werken samen aan een cultuur waar open en constructief feedback geven gewoon is en waar het eigenaarschap voor de inhoud van de gesprekken bij medewerker en leidinggevende samen ligt.

Om de medewerker te ondersteunen bij meer inzicht in het eigen kunnen, bieden we de TMA-test aan. In de volgende alinea lees je meer over hoeveel gebruik hiervan is gemaakt. Met deze test krijgt de medewerker een goed beeld van de eigen competenties. Dit inzicht kan ondersteunend zijn voor het gesprek met de leidinggevende, zowel voor het bespreken van het functioneren als bij een loopbaanwens. Het afgelopen jaar is deze TMA-test veelvuldig ingezet. En is gewerkt aan het meer ondersteunen van medewerkers bij hun ontwikkeling door instrumenten en informatie hiervoor aan te bieden via een betere centrale vindplaats op ons intranet. Daarbij ligt de nadruk op het eigenaarschap van de medewerker zelf. In 2023 geven we nieuwe invulling aan de gesprekscyclus. Vervolgens wordt dit in 2024 ingevoerd.

LOOPBAAN, TMA EN ANDERE INSTRUMENTEN

In 2022 hebben 185 medewerkers een TMA-test gedaan. 120 medewerkers hebben een gesprek gehad (exclusief de medewerkers waarvan de gesprekken doorlopen in 2023, 50 medewerkers). 7 Teams zijn bezig geweest met de individuele TMA vervolgsessies in de teams/afdelingen. We organiseren dat TMA's worden ingezet bij nieuwe medewerkers en hun inwerkprogramma.

En 275 medewerkers hebben gebruik gemaakt van de site www.allesuitjezelf.nl. Deze site is ontwikkeld door A&O fonds Gemeenten, waarbij de gemeente Enschede een eigen maatwerkportal heeft.



1²3

7. INTEGRITEIT EN VERTROUWENSWERK

INTEGRITEIT

In 2022 zijn we gestart met uitvoering geven aan het opnieuw inventariseren van risicovolle functies. De leidinggevendenden hebben een digitale vragenlijst voor iedere functie ingevuld. De doorloop ervan heeft door forse softwareproblemen meer tijd gekost dan van tevoren werd ingeschat. De resultaten daarvan zullen daarom naar verwachting medio 2023 worden gepresenteerd.

We bieden al ruim 20 jaar voor nieuwe medewerkers workshops integriteit aan. In 2022 hebben 268 medewerkers deelgenomen aan de workshop integriteit voor nieuwe medewerkers en 292 medewerkers hebben de ambtseed of ambtsbelofte afgelegd. De ambtseed of ambtsbelofte is alleen in januari nog digitaal afgelegd, daarna weer fysiek. De workshops integriteit zijn in 2022 grotendeels digitaal gegeven. Vanaf eind 2022 zijn ook deze weer fysiek gegeven.

Het is belangrijk dat we met elkaar blijvend inhoudelijk van gedachten wisselen over de betekenis van integriteit en het werken bij de gemeente Enschede. Daarom hebben we een online module integriteit ingekocht. Deze module biedt de mogelijkheid van een jaarlijks online training voor alle medewerkers en als vervolg daarop een gesprek over integriteit met een groep collega's. In het voorjaar 2022 is voor het eerst deze online module uitgezet onder alle medewerkers. 85% van alle medewerkers heeft deelgenomen aan de dilemmatraining.

Uit eigen medewerkers zijn vervolgens gespreksleiders geworven voor de vervolggesprekken over integriteit. De gespreksleiders hebben daartoe in het najaar een training gevolgd. Daarna is begonnen met de planning van de vervolggesprekken met een doorloop naar de eerste helft van 2023. Op deze manier spreken medewerkers ten minste één keer per jaar met elkaar over integriteit en dilemma's in het kader van integriteit. De dilemmatraining en het gesprek zijn bedoeld om samen bewust en waakzaam te zijn en te blijven van onze plicht om integer te handelen.

Het komt regelmatig voor dat een medewerker twijfelt over hoe te handelen en de vraag of dat handelen dan integer is. In de workshop integriteit voor nieuwe medewerkers wijzen we nieuwe medewerkers expliciet op de mogelijkheid om met elkaar, hun leidinggevende of een van onze vertrouwenspersonen over hun twijfel in gesprek te gaan. Daar maken medewerkers gelukkig regelmatig gebruik van.

Ook in 2022 is er een aantal onderzoeken geweest in het kader van integriteit: onderzoeken waarvan er twee nog in 2023 doorlopen. Bij een tweetal onderzoeken zijn medewerkers gewaarschuwd. In de overige afgeronde onderzoeken bleek dat er geen sprake was van integriteitsschending.

7.2 VERTROUWENSPERSONEN

Alle medewerkers hebben de mogelijkheid een beroep te doen op ondersteuning van een van de interne of de externe vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit. Het gaat hierbij om onderwerpen als pesten, intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en integriteitsvraagstukken. De vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk. Naast het vertrouwelijk begeleiden van melders, geven zij gevraagd en ongevraagd advies aan de organisatie en communiceren zij over onderwerpen als cultuur, houding, gedrag en sociale veiligheid. Onder meer door middel van een jaarrapportage.

Het beleid waarop het werk van de vertrouwenspersonen is gebaseerd is verankerd in de Arbowet. De zorg voor preventie en aanpak van ongewenst gedrag ligt in de lijn; leidinggevend zijn verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving binnen hun eigen afdeling of team. De vertrouwenspersonen werken volgens de gedragscode van de Landelijk Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV). De vertrouwenspersonen worden aangewezen door het college van B&W.

Van een melding is sprake als een medewerker last ondervindt van ongewenst gedrag en hierover contact opneemt met een vertrouwenspersoon. Deze meldingen variëren in zwaarte en complexiteit.

Als (intern) geen bevredigende oplossing kan worden gevonden, kan een medewerker een klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) van de VNG, of in geval van discriminatie, het College voor de Rechten van de Mens. Voor integriteitskwesties kan buiten de organisatie een beroep gedaan worden op het Huis voor Klokkenluiders.

MELDINGEN IN 2022

In 2022 zijn 26 meldingen over ongewenst gedrag ontvangen door de vertrouwenspersonen. In het algemeen wordt de laatste jaren in brede zin steeds vaker een beroep op de vertrouwenspersonen gedaan. De meeste meldingen betroffen (een gevoel van) intimidatie (14). In drie situaties was er sprake van een arbeidsconflict i.c.m. ongewenst gedrag.

De vertrouwenspersonen zijn vijf keer benaderd voor hulp bij een arbeidsconflict en 20 keer voor informatie of het geven van een advies. Deze zijn beide niet geregistreerd als melding.

Grensoverschrijdend gedrag was in 2022 voortdurend in het nieuws. Dit kan drempelverlagend werken op de meldingsbereidheid. Bijna een op de vijf werknemers in Nederland krijgt jaarlijks te maken met sociale onveiligheid (TNO/CBS).

Voor integriteitskwesties zijn de vertrouwenspersonen in 2022 drie keer benaderd. In een geval betrof het hier een combinatie met een melding over ongewenst gedrag maar lag het zwaartepunt op integriteit.

EXTERN ONDERZOEK

Zoals breed is uitgemeten in de media zijn er in 2022 meerdere signalen ontvangen over ongewenst gedrag en integriteitskwesties binnen één specifieke afdeling. Op basis van deze signalen hebben de vertrouwenspersonen een inventarisatie gedaan waarbij medewerkers (vertrouwelijk) hun verhaal konden vertellen. Deze zijn niet meegeteld in de meldingen zoals hierboven genoemd. In december is door de bestuurlijk opdrachtgever besloten het bureau Berenschot een onderzoek te laten uitvoeren. De uitkomsten zijn in het voorjaar van 2023 gepubliceerd.



MELDINGEN BIJ VERTROUWENSPERSONEN ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN EN INTEGRITEIT 2020, 2021, 2022

	2020	2021	2022
Meldingen	23	30	26
Meldingen icm een arbeidsconflict	3	1	3
Arbeidsconflict (niet geregistreerd als melding)	7	4	5
Informatieverzoeken (niet geregistreerd als melding)	17	10	20

INTEGRITEITSTRAININGEN**ZARINA DIHAL****TRAINER**

Beleidsmedewerker Zarina Dihal geeft integriteitstrainingen. Tijdens de 1,5 uur durende training legt ze collega's dilemma's, stellingen en casussen voor. En gaat ze aan de hand daarvan met ze in gesprek.

WAAROM HEB JE JE AANGEMELD ALS TRAINER VAN INTEGRITEITSTRAININGEN?

"Ik heb de behoefte om zaken bespreekbaar te maken. Hoewel ik het niet altijd kan duiden, heb ik het idee dat mensen vaak iets niet durven bespreken. Logisch, want de maatschappij verhardt. Maar dan is het aan een organisatie om te stimuleren dat mensen hun mening durven te uiten. Op deze manier kunnen mensen tot nieuwe inzichten komen. Dat hoeft natuurlijk niet altijd daartoe te leiden, maar mensen kunnen daardoor wel genuanceerder over iets denken."

WAT ZIJN JOUW ERVARINGEN ALS TRAINER?

"Iedere groep is weer anders. Ik heb onlangs een groep gehad die niet enthousiast was over een opdracht waarbij mensen een mening moesten verdedigen die niet per se van hun is. Een andere groep vond dat juist weer geweldig en ging er helemaal voor. Dat maakt de trainingen afwisselend. Wat mij opvalt is dat mensen vaak sociaal wenselijk antwoorden of zich op de vlakte houden. Als dat gebeurt probeer ik ze te prikkelen door aan te geven dat ik ergens heel anders tegenaan kijk."

WAT IS VOOR JOU DE MEERWAARDE VAN ZO'N INTEGRITEITSTRAINING?

"Het zorgt voor een stukje bewustwording. Hoe gaan wij om met de dilemma's die we ervaren? Daarnaast vind ik het belangrijk dat je tijdens de training een gesprek met elkaar aangaat. In het alledaagse werk, nemen we hier niet zo snel de tijd voor. De training krijgt nog een vervolg. Ik hoop dat we dan voor meer verdieping kunnen zorgen."

GA JE NU ZELF OOK ANDERS MET ETHISCHE DILEMMA'S OM?

"Ik zou nu eerder naar een collega toestappen als ik ergens mee zit. Eerder wilde ik alles zelf oplossen. Maar als je met mensen spreekt, kom je erachter dat je niet de enige bent die ergens mee zit. Bovendien kan het tot nieuwe inzichten leiden. Je krijgt zelf inspiratie of alternatieven aangereikt bij het vinden van een oplossing."



**IK HEB DE BEHOEFTE OM ZAKEN
BESPREEKBAAR TE MAKEN.**

INTEGRITEITSTRAININGEN**LAURA TULLER-VAN DE POL****DEELNEMER**

Senior beleidsmedewerker Laura Tuller-van de Pol heeft onlangs een integriteitstraining gevolgd.

WAS DE TRAINING WAT JE ERVAN VERWACHT HAD?

"Ja, voor een groot deel wel. Zoals verwacht was het een open gesprek met collega's over integriteitsvraagstukken. Wel waren de vraagstukken een stuk breder dan het beeld dat ik had vooraf. De stellingen die we vooraf kregen waren alweer iets weggezakt."

WAT VOND JE INTERESSANT AAN DE TRAINING?

"Tijdens de training word je weer bewust gemaakt van je positie als ambtenaar. Hoe ga je om met bepaalde situaties? Ik vond het fijn dat we daar heel open over konden praten met collega's en dat er geen goed of fout was. Vaak ben je het op hoofdlijnen met elkaar eens, maar op de nuances, daar vindt het gesprek plaats. Ik had niet het idee dat sommige mensen zich geremd voelden. Het hielp misschien dat we daar allemaal met collega's van dezelfde afdeling zaten. We kennen elkaar en zijn vrij mondig. Bovendien zijn we gewend om met verschillende meningen om te gaan."

WELKE ONDERDELEN WAREN LASTIG?

"Ik vond het lastig te bepalen waar de scheidslijn zit tussen integriteit en werk-gerelateerde zaken, zoals collegialiteit en goed werknemerschap. Vragen over wanneer wordt plagen pesten, daarvan ben ik mij niet bewust dat het ook onder integriteit valt.

Een ander punt is het ogen en oren-dilemma.

Ik ben niet alleen ambtenaar, maar ook inwoner van Enschede. In hoeverre moet ik iets melden? Als iets werkgerelateerd is, dan is het duidelijk en moeten zaken gemeld worden. Maar privé ligt het ingewikkelder.

Stel dat een bekende iets doet dat niet helemaal

netjes is, moet ik het dan meteen melden? Dat vind ik lastig.

Aanspreken is in een aantal gevallen nog wel iets dat ik zou kunnen doen."

WAT HEB JE ERUIT GEHAALD?

"Een stukje bewustwording en dat integriteit niet zwart-wit is. Hoe ga je om met je positie als ambtenaar? En ook: hoe ga je met elkaar als collega's om? Vaak voel je wel aan als iets aan integriteit raakt. Als ik in een ongemakkelijke situatie terecht zou komen, zou ik dit zeker met mijn collega's bespreken."



8. VERZUIM EN VERLOFVORMEN

VERZUIM

Het verzuimpercentage over 2022 is fors toegenomen ten opzichte van de voorgaande jaren. In 2022 was dit 5,74%. Het lijkt erop dat Enschede hiermee aansluit bij de landelijke trend in 2022. Volgens landelijke arbodiensten komt de toename onder meer door de terugkeer van griep na de periode dat corona dominant was. Zowel in maart als in december was er een griepgolf. Ook is er landelijk een stijging te zien van het verzuim door psychische klachten.

In 2022 heeft 40,93% van de medewerkers niet verzuimd.

In 2022 zijn acties opgepakt om het verzuimproces te optimaliseren. Eén van de resultaten hiervan is het onderzoeken van de toegevoegde waarde van een nieuwe rol voor consulent verzuim. In september heeft de evaluatie hiervan plaats gevonden. Op basis van de uitkomsten is de rol aangescherpt en is de keuze gemaakt voor structurele inbedding van de functie. Op 1 januari 2023 is onze consulent verzuim gestart.

TABEL VERZUIM IN 2020, 2021 EN 2022

JAAR	% VERZUIM	MELDINGS-FREQUENTIE	% 0-VERZUIMERS
2020	4,87	0,68	58,04
2021	4,84	0,62	59,38
2022	5,74	1,02	40,93

TABEL VERZUIMDUUR IN 2020, 2021 EN 2022

VERZUIMDUUR	2020	2021	2022
Kort (korter dan 7 dagen)	0,4	0,39	0,73
Middellang (8-42 dagen)	0,61	0,5	0,91
Lang (43-365 dagen)	2,64	2,72	3,02
Extra lang (langer dan 365 dagen)	1,22	1,23	1,08
Totaal	4,98	4,84	5,74

ARBODIENSTVERLENING

Op het gebied van arbodienstverlening werkten we samen met een casemanager en bedrijfsarts via Assist Verzuim. De casemanager werkt onder gedelegeerde verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. In 2023 start een aanbestedingstraject voor nieuwe arbodienstverlener.

OULDERSCHAPSVERLOF, GEBORTEVERLOF EN GENERATIEPACT

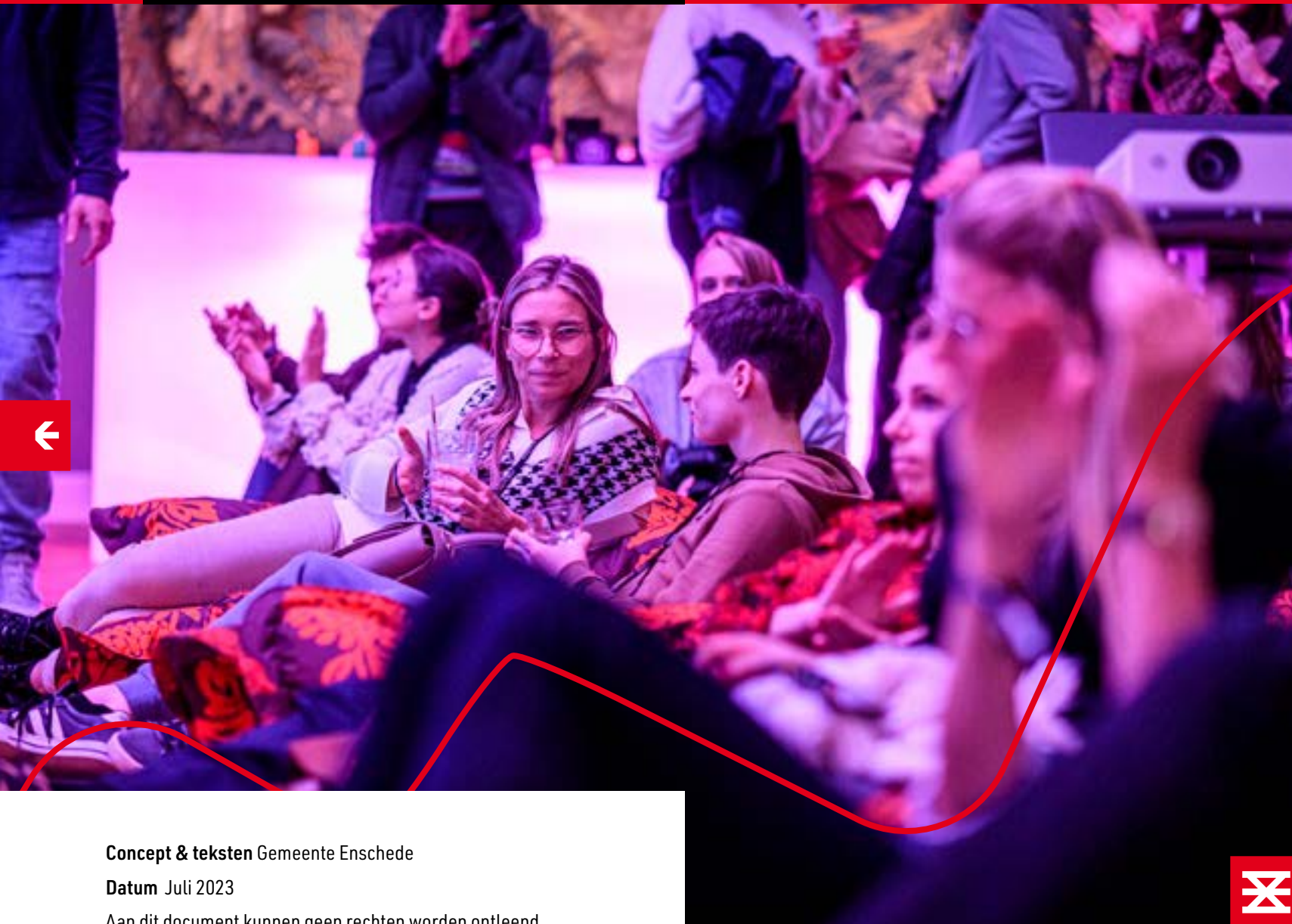
Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van ouderschapsverlof is toegenomen ten opzichte van 2021. Er is een lichte daling in geboorteverlof. In 2021 is de regeling 'generatiepact 2020-2021' afgelopen. Deze is opgevolgd door de per 1 januari 2023 aflopende regeling 'generatiepact 2022'. In 2022 hebben 29 medewerkers gebruik gemaakt van het generatiepact. In 2021 waren dat er 99 en in 2020 37.



TABEL VERLOFVORMEN IN 2020, 2021 EN 2022

JAAR	OULDERSCHAPSVERLOF	GEBORTEVERLOF	GENERATIEPACT
2020	80 betaald / 27 onbetaald	6	37
2021	59 betaald / 17 onbetaald	14	99
2022	75 betaald / 20 onbetaald	11	29

GEMEENTE ENSCHEDE



Concept & teksten Gemeente Enschede

Datum Juli 2023

Aan dit document kunnen geen rechten worden ontleend.



ENSCHUDE