P5 Organisatie en Financiën van Breda

HOE STAAN WE ERVOOR?

De arbeidsmarkt is krap en zal de komende jaren onder hoogspanning komen te staan. Dat stelt onze organisatie voor stevige uitdagingen. De beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel neemt af, terwijl de vraag toeneemt. Dit vraagt om een wendbare organisatie die vooruitdenkt, innoveert en effectief omgaat met onze capaciteit. We blijven investeren in het ontwikkelen en trainen van onze medewerkers, zodat zij zich blijven aanpassen aan veranderende eisen. Zo houden we onze dienstverlening op peil.

Ook de concurrentie om talent wordt steeds groter, zowel binnen de overheid als met marktpartijen. In de komende vijf jaar zorgt elke vervulde vacature elders voor een ‘lege stoel’. Dit benadrukt het belang van realistische ambities en een scherpe afstemming tussen wat we willen en wat we kunnen. Een lerende organisatie, waarin ruimte is voor groei en vakmanschap, blijft daarbij essentieel. Zo behouden we onze aantrekkingskracht als werkgever.

Tegelijkertijd verandert de manier waarop we werken. Technologische ontwikkelingen zoals kunstmatige intelligentie, data-analyse en robotisering bieden kansen om processen slimmer en efficiënter in te richten. Dit vraagt om digitale vaardigheden, experimenteren en durf om bestaande werkwijzen los te laten. Door technologie bewust te integreren, maken we ruimte voor andere werkzaamheden en versterken we de wendbaarheid van onze organisatie.

WAAR ZIJN WE MEE BEZIG?

Organisatie FIT voor de Toekomst
We zijn volop bezig met de professionalisering van onze organisatie door middel van het ontwikkelingsprogramma FIT voor de Toekomst. In dit programma zetten we concrete stappen om onze werkwijzen te verbeteren en de organisatie door te ontwikkelen en toekomstbestendig te maken. Een van de belangrijkste speerpunten is het verbeteren van de indienstreding van nieuwe medewerkers. We richten ons op een soepele en verwelkomende start, zodat nieuwe collega's zich snel thuis voelen en zich goed kunnen ontwikkelen binnen de organisatie. Daarnaast werken we aan een strategische personeelsontwikkeling die ons helpt om beter in te spelen op de toekomstige behoeften van de organisatie. We ontwikkelen een uniforme methode voor het uitvoeren van projecten, processen en programma’s, zodat we als organisatie eenduidig en efficiënt kunnen sturen op de gewenste resultaten voor de stad.

De kracht van AI
Op het gebied van digitalisering blijven we zoeken naar innovatieve manieren om efficiënter te werken. Door het slim digitaliseren van processen kunnen we meer tijd en ruimte creëren voor persoonlijke interactie met onze klanten. Daarnaast levert dit een besparing op. We experimenteren met nieuwe technologieën en benutten de kracht van AI om onze effectiviteit te verhogen en voor het verbeteren van de digitale klantreizen. We streven ernaar om met deze technologieën één digitaal loket te creëren waarin alle zaken afgehandeld worden. Ook het automatiseren en robotiseren van onze bedrijfsprocessen krijgt volop aandacht. Hierdoor willen we op termijn kosten besparen.

Uiteraard besteden we hierbij aandacht aan gegevensbescherming. We investeren in ICT-veiligheid en privacybescherming door onder meer AI in te zetten voor de monitoring van onze ICT-omgeving. We zorgen ervoor dat onze medewerkers op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen op dit gebied door ze op te leiden en continue te trainen. Ontwikkelingen op het gebied van digitale veranderingen blijven we volgen en in goede banen leiden.

Aantrekkelijk werkgeverschap
We zijn ook bezig met het versterken van de aantrekkelijkheid van Breda als werkgever. We investeren in de verdere ontwikkeling van ons werkgeversmerk en het verbeteren van de vindbaarheid van onze vacatures. Daarnaast optimaliseren we het recruitmentproces, bijvoorbeeld door op hogescholen campusrecruitment verder op te zetten en ons stagebeleid te verfijnen om meer stagiairs aan te trekken. Dit alles draagt bij aan een sterkere aanwas van nieuw talent. Ook blijven we scherp op de effectiviteit van onze inhuurprocessen, waarbij we nieuwe inhuuraanbestedingen ontwikkelen om beter aan te sluiten op de huidige arbeidsmarkt.

We willen de inzetbaarheid van onze medewerkers bevorderen door een gezonde werk-privébalans te ondersteunen. We stimuleren gezonde leefstijlen, bieden voorlichting over belangrijke thema's zoals mantelzorg en hybride werken, en zorgen voor deskundige ondersteuning bij verzuim. Komend jaar gaan we ook verder werken aan het ontwikkelen van dashboards om datagestuurd te kunnen werken op het gebied van gezondheid en inzetbaarheid.

Het gebruik van data helpt ons beter te monitoren of onze inspanningen daadwerkelijk effect hebben. Dit gebeurt onder meer door het ontwikkelen van een monitor die bijhoudt hoe medewerkers tevreden zijn, welk vertrouwen er is in het leiderschap, en hoe we ons werk organiseren. We zorgen er bovendien voor dat we onze medewerkers blijven versterken door een meerjarig ontwikkelplan op te stellen dat de basis legt voor een lerende organisatie. Het ontwikkelen van team- en leiderschapsvaardigheden wordt hierbij een vast onderdeel van de dagelijkse werking van de organisatie. Het beleidskader diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie werken we ook voor de ambtelijke organisatie verder uit.

Veilige publieke taak en integriteit
Veiligheid en integriteit zijn eveneens belangrijke thema's. Sinds 2023 bieden we structureel opleidingen en trainingen aan op het gebied van conflicthantering en agressiebeheersing, zodat medewerkers die met veel klantcontacten werken goed zijn voorbereid. Dit blijven we in de komende jaren voortzetten. We hebben ook een plan opgesteld om de weerbaarheid van de organisatie structureel te vergroten, en gaan door met de uitvoering hiervan. Daarnaast zetten we in op het versterken van het integriteitsbewustzijn.

Communicatie
We hebben een duidelijke communicatieaanpak vastgesteld. Hiervoor hebben we onderzoek gedaan naar de communicatiebehoeften van onze inwoners. Door te communiceren met focus en onze uitingen te vereenvoudigen streven we naar een begrijpelijke, eerlijke en persoonlijke communicatie die maximale impact maakt. Dit leidt tot een communicatiekompas wat ons als organisatie helpt om eenduidig te communiceren, waardoor we herkenbaar zijn voor onze inwoners en zij gemakkelijk de juiste informatie kunnen vinden en in contact kunnen komen met de gemeente.

Taakstelling organisatie
In de begroting 2025 is een taakstelling op de organisatie opgenomen. De taakstelling voor 2025 is gerealiseerd. Aan de taakstelling voor 2026 en verder wordt gewerkt via het project 'Versnellen op slimme technologie'. We zetten in op het versnellen van digitalisering en robotisering om onze dienstverlening verder te verbeteren en onze ambities van de groeiende stad te kunnen realiseren. Hiervoor zijn in de begroting 2025 incidenteel middelen beschikbaar gesteld om verdeeld over drie jaar investeringen te doen, die op termijn tot besparingen leiden.

Fotografie
Judith Adriaansen Fotografie
TPJ Verhoeven Photography
Gemeente Breda