

Directiestatuut HLTsamen

Het bestuur van de werkorganisatie HLTsamen

gelet op:

- de Gemeenschappelijke regeling HLTsamen
- het Ontwikkelplan 'Organisatieontwikkeling, van plan naar praktijk, d.d. 3 juni 2024
- het Inrichtingsplan HLTsamen d.d. 3 juni 2024
- het advies van de ondernemingsraad HLTsamen van 31 oktober 2024

overwegende dat:

- het directieteam een cruciale rol speelt in het realiseren van de strategische doelstellingen van HLTsamen zoals onder andere opgenomen in de lange termijnopdracht
- het directieteam verantwoordelijk is voor de algehele sturing en ontwikkeling van de werkorganisatie
- het directieteam het functioneren van de werkorganisatie moet bevorderen zoals beschreven in het Inrichtingsplan
- het wenselijk is een kader te geven voor de samenwerking binnen het directieteam
- het wenselijk is om de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en procedures binnen het directieteam vast te leggen

besluit vast te stellen het

Directiestatuut HLTsamen

Artikel 1 Definities

- 1.1. GR HLTsamen: de Gemeenschappelijke Regeling werkorganisatie HLTsamen
- 1.2. Voorzitter: de voorzitter van het directieteam
- 1.3. Voor overige begrippen wordt verstaan hetgeen daaronder wordt verstaan in de GR HLTsamen, het Inrichtingsplan of het Organisatie-Ontwikkelingsplan.

Artikel 2 Doel en toepassingsgebied

- 2.1. Dit directiestatuut draagt bij aan een consistente sturing en ontwikkeling van de werkorganisatie, ter uitvoering van de taken die door de gemeenten Hillegom, Lisse en Teylingen bij de werkorganisatie zijn belegd.
- 2.1. Dit directiestatuut beschrijft de verdeling van taken en verantwoordelijkheden binnen het directieteam, de werkwijze van het directieteam en de procedures voor besluitvorming en escalatie.

Artikel 3 Uitgangspunten

- 3.1. Het directieteam functioneert als een collegiaal orgaan.
- 3.2. De directieleden zijn integraal verantwoordelijk voor de organisatieresultaten en de integrale aansturing van de werkorganisatie.
- 3.3. Binnen de ordening van werkzaamheden worden drie sturingslijnen onderscheiden: Maatschappelijke opgaven, Regulier werk en Leren, verbeteren en ontwikkelen.
- 3.4. Het directieteam draagt zorg voor de invulling van goed werkgeverschap en voor een goede werksfeer in de werkorganisatie.
- 3.5. De directieleden hebben een verbindende en vertegenwoordigende rol binnen en buiten de werkorganisatie.
- 3.6. Het directieteam opereert vanuit een gezamenlijke visie en leiderschapsfilosofie, waarbij zij integriteit, transparantie en samenwerking hoog in het vaandel hebben staan. In hun besluiten daarbinnen hanteren zij de volgende leidende principes:
 - Betrouwbaar
 - Transparant
 - Innovatief
 - Opdrachtgericht
 - Partnerschap
 - Eigenaarschap

Artikel 4 Samenwerking en integraal sturen

- 4.1. Het directieteam werkt nauw samen met teammanagers en portfoliomanagers om een coherente en efficiënte bedrijfsvoering te waarborgen.

- 4.2. Het directieteam investeert in teambuilding en ontwikkeltrajecten met de teammanagers en portfoliomanagers om de samenwerking te versterken, een gedeelde visie en verantwoordelijkheid (eigenaarschap) te creëren.
- 4.3. Ieder directielid stuurt een aantal teammanagers aan en eventueel andere, direct onder hem vallende medewerkers (programmamanagers).
- 4.4. De directieleden zorgen voor een adequate aansturing van de teammanagers en andere, direct onder hen vallende medewerkers, onder andere door periodiek bilateraal overleg te voeren.
- 4.5. De directieleden stimuleren samenwerking tussen verschillende teams en het over de randen van het eigen vakgebied heen kijken met het oog op integrale dienstverlening en ketensamenwerking.
- 4.6. Het directieteam zorgt voor een cultuur van feedback en reflectie, waarbij medewerkers worden aangemoedigd om bij te dragen aan de continue verbetering van de werkorganisatie.

Artikel 5 Taken en verantwoordelijkheden

- 5.1. Binnen het door het bestuur gegeven mandaat is het directieteam ambtelijk opdrachtgever voor de drie sturingslijnen zoals genoemd in artikel 3.3.
- 5.2. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 5.1 beslist het directieteam over de start, scopewijziging en stopzetting van strategische programma's en projecten.
- 5.3. Het directieteam draagt zorg voor de voorbereiding van de besluitvorming door het bestuur van de GR.
- 5.4. Het directieteam is verantwoordelijk voor de kwaliteit, tijdigheid en volledigheid van de ambtelijke adviezen en voorstellen die aan de gemeentebesturen worden voorgelegd.
- 5.5. Het directieteam is verantwoordelijk voor een doeltreffende, doelmatige, rechtmatige en kwalitatief hoogwaardige bedrijfsvoering.
- 5.6. Het directieteam stelt vast en implementeert het strategisch beleid op de taakvelden Personeel, Informatievoorziening, Juridisch, Organisatie, Financiën, Administratieve organisatie, Communicatie, Huisvesting (PIJOFACH).
- 5.7. Het directieteam geeft uitvoering aan de lange termijnopdracht nadat deze door de drie colleges is vastgesteld.
- 5.8. Het directieteam stelt een concernplan vast.
- 5.9. Het directieteam initieert en bevordert samenwerkingen met externe ketenpartners en andere relevante (verbonden) partijen.
- 5.10. Het directieteam initieert en begeleidt innovatieprojecten en organisatiebrede ontwikkelprogramma's.

Artikel 6 Taakverdeling

- 6.1. Elk directielid is verantwoordelijk voor een specifieke portefeuille.
- 6.2. De portefeuilles van de directieleden worden bepaald door de programma's van de gemeenten: Samenleven, Leefomgeving, Bedrijvigheid, en Bestuur. Deze worden nog aangevuld met de portefeuille HLT-begroting.
- 6.3. De directieleden nemen binnen de eigen portefeuille beslissingen die in lijn zijn met de collectieve afspraken en doelstellingen van het directieteam en HLTsamen zoals die onder andere zijn opgenomen in het concernplan.
- 6.4. Eén directielid vervult de rol van Chief Financial Officer. De CFO is verantwoordelijk voor het vinden van een balans tussen het borgen van de toekomst van de werkorganisatie, het voeden en beïnvloeden van de (politieke) discussie en de maatschappelijke taak, vanuit financieel perspectief.
- 6.5. Eén directielid vervult de rol van Chief Information Officer. De CIO is verantwoordelijk voor de informatievoorziening, en daarmee voor de strategische advisering en kaderstelling op het terrein van (technologische) innovatie, informatievoorziening en ICT.
- 6.6. Eén directielid, tevens zijnde een gemeentesecretaris, vervult de rol van bestuurder als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden. De WOR-bestuurder geeft aan welke richting de werkorganisatie uit gaat en welke besluiten te verwachten zijn. Hij bewaakt de bevoegdheden van de ondernemingsraad en voert het overleg met de ondernemingsraad.
- 6.7. Een directielid is verantwoordelijk voor de inrichting en het functioneren van de crisisorganisatie.
- 6.8. Deze taak- en rolverdeling geldt voor onbepaalde tijd en kan door het HLT-bestuur, op voorstel van het directieteam, worden gewijzigd.

Artikel 7 Voorzitter

- 7.1. Het directieteam wijst een van de directeuren, die ook werkzaam is als gemeentesecretaris in een van de gemeenten, aan als voorzitter.
- 7.2. Het directieteam regelt de vervanging van de voorzitter.
- 7.3. De (plaatsvervangend) voorzitter is ook (plaatsvervangend) secretaris van het bestuur.
- 7.4. De voorzitter bewaakt de eenheid van leiding en de samenhang van het collectief.

Artikel 8 Vervanging

- 8.1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7.2, vervangen de directieleden elkaar bij afwezigheid.

- 8.2. De directieleden stemmen hun vervanging onderling af.
- 8.3. Het directieteam informeert het bestuur en de werkorganisatie over de vervanging.

Artikel 9 Werkwijze

- 9.1. Het directieteam wordt bij de uitvoering van zijn taken en werkzaamheden ondersteund door één of meer directiesecretarissen.
- 9.2. De directiesecretaris bereidt de vergaderingen van het directieteam voor, maakt in overleg met de voorzitter de agenda op, verzorgt de verslaglegging en bewaakt termijnen. Voor operationele en logistieke zaken is hij de verbindende schakel tussen het directieteam en de werkorganisatie.
- 9.3. Het directieteam vergadert ten minste één keer per week op een in onderling overleg vast te stellen dag en tijdstip. Het directieteam vergadert daarnaast zo vaak als het daartoe besluit of als een directielid daarom verzoekt.
- 9.4. De voorzitter, of namens hem de directiesecretaris, draagt zorg voor de oproep voor de vergaderingen en stelt de agenda samen. De oproep wordt in beginsel minimaal 24 uur van tevoren op een voor de directieleden gebruikelijke wijze aan hen gezonden.
- 9.5. De stukken die namens het directieteam uitgaan worden door de voorzitter ondertekend.
- 9.6. De concerncontroller is in de regel aanwezig bij de vergaderingen van het directieteam, kan desgewenst deelnemen aan het overleg en treedt dan op in de rol van adviseur.

Artikel 10 Besluitvorming

- 10.1. Besluitvorming door het directieteam vindt plaats tijdens een vergadering van het directieteam.
- 10.2. Besluiten worden vastgelegd als bijlage van het verslag van de directievergadering. Het is aan het directieteam om te bepalen of, en zo ja, aan wie en in welke vorm, over besluiten mededelingen worden gedaan.
- 10.3. Het directieteam streeft naar unanimiteit bij besluitvorming.
- 10.4. Bij het ontbreken van unanimiteit kan een besluit slechts genomen worden indien minimaal 3 directieleden vóór het besluit stemmen.
- 10.5. Ieder directielid heeft één stem.
- 10.6. Als, bij afwezigheid van een directielid de stemmen staken wordt in de volgende vergadering opnieuw over het besluit gestemd.
- 10.7. Een aanwezig directielid dat tegen een meerderheidsbesluit stemt, heeft het recht een kanttekening bij het besluit te laten opnemen.
- 10.8. De voorzitter bewaakt de kwaliteit en de integriteit van het besluitvormingsproces.
- 10.9. Een directielid kan zijn functie laten waarnemen en zijn stem laten uitbrengen door een andere directeur, maar niet door een andere medewerker.

Artikel 11 Verantwoording

- 11.1. Het directieteam informeert het bestuur actief, tijdig, volledig en adequaat over de uitvoering van de aan hem opgedragen taken en verantwoordelijkheden.
- 11.2. Het directieteam legt verantwoording af aan het bestuur over het realiseren van het concernplan.
- 11.3. Het directieteam zorgt voor transparantie in de besluitvorming en rapporteert hierover in- en extern volgens vastgestelde kaders en procedures in lijn met de planning en control-cyclus.

Artikel 12 Geschillen

- 12.1. Het directieteam investeert in onderlinge samenwerking, verbinding en verstandhouding.
- 12.2. Bij conflicten, geschillen of anderszins stagnatie binnen het directieteam kan de voorzitter escaleren naar het bestuur.
- 12.3. Escalatie wordt ingezet als laatste redmiddel, als blijkt dat overleg binnen het directieteam niet tot een oplossing leidt.
- 12.4. Het bestuur oordeelt en beslist over eventuele geschillen die betrekking hebben op de uitvoering en toepassing van dit statuut.

Artikel 13 Onvoorziene gevallen

- 13.1. In gevallen waarin dit statuut niet voorziet, beslist het bestuur.

Artikel 14 Evaluatie

- 14.1. Dit statuut wordt op initiatief van de directie geëvalueerd uiterlijk zes maanden nadat het directieteam voltallig is.
- 14.2. Na de eerste evaluatie zoals genoemd in lid 14.1 wordt het statuut jaarlijks op initiatief van de directie geëvalueerd.
- 14.3. Het doel van de evaluatie is om na te gaan of het statuut nog voldoet aan de (veranderende) behoeften en omstandigheden binnen de werkorganisatie.

Artikel 15 Inwerkingtreding

- 15.1. Dit besluit treedt in werking op de dag na bekendmaking.

Artikel 16 Citeertitel

16.1. Dit besluit wordt aangehaald als Directiestatuut HLTsamen.

Aldus vastgesteld te Hillegom op 27 januari 2025

Bestuur HLTsamen

*C. Breuer
Voorzitter*

*E. Prins
Secretaris*

Toelichting op het directiestatuut HLTsamen

Algemeen

In artikel 11, lid 5, van de GR HLTsamen is bepaald, dat de taak- en rolverdeling binnen het directieteam wordt vastgesteld door het bestuur van HLTsamen. Vandaar dat dit directiestatuut wordt vastgesteld door het bestuur.

Artikel 6 Taakverdeling

Het is wenselijk dat voor bepaalde, organisatiebrede aandachtsgebieden één directielid eindverantwoordelijk is. Daarvoor is het nodig dat de aangewezen directieleden op die onderwerpen organisatiebreed kunnen sturen. Ervan uitgaande dat het hele directieteam zich voor deze aandachtsgebieden verantwoordelijk voelt, is de toegevoegde waarde van het aangewezen directielid vooral die van escalatie op directieniveau en ambassadeurschap op de ontwikkeling.

Om de verbinding tussen de werkorganisatie en drie gemeenten sterk te houden wordt er in de portefeuilleverdeling voor gekozen om één van de gemeentesecretarissen in te zetten voor de portefeuille HLT-begroting met daarbij ook de rol van WOR-bestuurder.

Artikel 8 Vervanging

Het betreft hier de vervanging bij de uitvoering van taken en bevoegdheden binnen de functie van het betreffende directielid bij afwezigheid van een collega directielid. Het betreft daarbij de zogenaamde regelende en vertegenwoordigende taken waarbij niet gewacht kan worden op het moment dat het betreffende directielid deze zelf weer ter hand kan nemen.

Artikel 10 Besluitvorming

Onder het bewaken van de kwaliteit en de integriteit van het besluitvormingsproces kan verstaan worden dat er zorg wordt gedragen dat besluiten niet onder druk, alleen na ruimte voor beraadslaging en zonder onevenredige weging van eigen belangen genomen worden. Daarnaast kan verstaan worden dat er geen besluiten genomen worden die strijdig zijn met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, goed werkgeverschap, Ambtenarenwet 2017.

Bij afwezigheid van een of meer directieleden geldt dat onverlet de mogelijkheid van de andere directieleden overleg te voeren er alleen aan het directieteam gemandateerde besluiten genomen kunnen worden als er tenminste 3 van de 5 directieleden daarmee instemmen. Het niet aanwezig zijn laat onverlet dat de niet aanwezige directieleden het recht op het opnemen van kanttekeningen behouden.

Artikel 10 Besluitvorming

Als in dit artikel gesproken wordt over aanwezigheid dan kan het gaan om fysieke of digitale aanwezigheid.

Het recht om een kanttekening te plaatsen bij besluitvorming is voorbehouden aan directieleden die aanwezig waren bij het overleg waarin dat besluit werd genomen.

Artikel 11 Verantwoording

Onder transparantie in besluitvorming kan verstaan worden:

- besluiten worden duidelijk gecommuniceerd naar alle belanghebbenden
- de achtergronden bij besluiten worden gedocumenteerd, zodat herleidbaar is wat de motieven waren.
- belanghebbenden hebben de mogelijkheid gehad om hun stem te laten horen en invloed uit te oefenen op het besluitvormingsproces
- de informatie over de besluitvorming is toegankelijk voor wie daarbij betrokken is of belang heeft.