

Organisatiebesluit gemeente Hardinxveld-Giessendam

Burgemeester en wethouders van de gemeente Hardinxveld-Giessendam;

gelet op de artikelen 103, tweede lid en artikel 160 Gemeentewet

mede gelet op artikel 18 van de Financiële verordening gemeente Hardinxveld-Giessendam ;

overwegende, dat in dit mandaatbesluit de publiekrechtelijke en privaatrechtelijke bevoegdheden worden toegekend aan resultaatverantwoordelijke medewerkers, teneinde hen in staat te stellen werkzaamheden aan hun reguliere werk, project, proces of programma zelfstandig uit te voeren;

besluit:

vast te stellen het volgende

Organisatiebesluit gemeente Hardinxveld-Giessendam

Artikel 1 Definities

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. Resultaatverantwoordelijke medewerker: iedere medewerker die onder leiding van de gemeentesecretaris/algemeen directeur werkt aan een resultaat via regulier werk, een project, procesregie of programma.
- b. Netwerkorganisatie: Een niet-hiërarchische organisatie als onderdeel van een complex netwerk aan externe partners, waarin resultaatverantwoordelijke medewerkers in tijdelijke en vaste samenwerkingsvormen werken aan een resultaat via regulier werk, een project, procesregie of programma.
- c. Bod: Het bod geeft weer welke inspanningen resultaatverantwoordelijke medewerkers leveren voor de termijn van 2 jaar. Het bod houdt onder andere rekening met de kaderbrief van het college, het collegeprogramma, trends en ontwikkelingen, wet- en regelgeving, maatschappelijke initiatieven. Het bevat een uitwerking van de (bestuurlijke) doelstellingen – *een inhoudelijk deel* – en uitwerking van de mate van het zelforganiserend vermogen – *een teamontwikkeldeel* –.

Het *inhoudelijk deel* is uitgewerkt naar:

- d. het beoogd resultaat
- e. het type werk (regulier, project, procesregie of programma)
- f. opdrachtgeverschap - opdrachtnemerschap
- g. de samenwerkingsrelatie met één of meerdere portefeuillehouders
- h. de samenwerkingsrelatie met één of meerdere teams
- i. grove planning
- j. geld
- k. Het *teamontwikkeldeel* is uitgewerkt naar eigen inzicht van het team, passende bij de fase van teamontwikkeling.

Artikel 2 Missie

Wij geven onze inwoners ruimte en vertrouwen om verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en hun omgeving. Inwoners die ons nodig hebben, kunnen op ons rekenen. We versterken initiatieven in de samenleving en werken samen aan resultaat.

Artikel 3 Visie

De organisatie is gevormd door resultaatverantwoordelijke medewerkers die met elkaar een flexibele en wendbare netwerkorganisatie vormen en werkzaamheden afstemmen op de belangen van onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners. De resultaatverantwoordelijke medewerkers stemmen onderling de gemeentelijke inzet af met specifieke aandacht voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid. We werken met organisatiewaarden die weergeven hoe we met elkaar en met de samenleving omgaan.

Artikel 4 Organisatiefilosofie

1. Resultaatverantwoordelijke medewerkers staan centraal zodat zij in een complex netwerk van externe partners samen met de samenleving aan resultaten kunnen werken.
2. Resultaatverantwoordelijke medewerkers organiseren zichzelf rondom resultaten in tijdelijke en vaste samenwerkingsvormen.

Artikel 5 Relatie college en organisatie

College en organisatie bepalen door samenspel de gewenste resultaten (de wat en het hoe).

Artikel 6 Verantwoordelijkheden en bevoegdheden van resultaatverantwoordelijke medewerkers

1. Resultaatverantwoordelijke medewerkers zijn onder leiding van de gemeentesecretaris/algemeen directeur verantwoordelijk voor de realisatie van een resultaat via regulier werk, een project, procesregie of programma.
2. De resultaten voor medewerkers liggen binnen de kaders van wet- en regelgeving en regionaal of lokaal beleid.
3. Een deel van de resultaatverantwoordelijke medewerkers is budgethouder en draagt dan ook een financiële verantwoordelijkheid met de in de productenraming opgenomen prestatie-eenheden, kostendekkingspercentages, overige kengetallen en voorschriften. De uitwerking hiervan is vastgelegd in de Budgethoudersregeling.
4. Resultaatverantwoordelijke medewerkers realiseren die resultaten vanuit verantwoordelijkheden en bevoegdheden die vastgelegd zijn in het Algemeen mandaatbesluit gemeente Hardinxveld-Giessendam 2020.

Artikel 7 Inzicht in en sturing op resultaten

1. Inzicht in en sturing op de gewenste resultaten geven we vorm via de P&C-cyclus en start met het opstellen van het bod door de resultaatverantwoordelijke medewerkers in samenwerking met portefeuillehouders en het regieteam onder regie van team financiën.
2. Het bod bevat de inhoudelijke bijdrage die de resultaatverantwoordelijke medewerkers het lopende jaar willen leveren en het jaar daarop.
3. Het bod bevat ook een uitwerking van de ontwikkeling van resultaatverantwoordelijke medewerkers gericht op individuele ontwikkeling en ontwikkeling in teams of andere samenwerkingsvormen waarbij aansluiting wordt gezocht bij de organisatieontwikkeling.
4. Het bod is afgestemd op de kaderbrief van het college, waarin het college met het collegeprogramma als uitgangspunt iets zegt over ambitie, richting, focus, prioriteiten, kaders van bestuurlijke doelstellingen en (nieuwe) trends en ontwikkelingen.
5. Het regieteam en team financiën zorgen voor de vertaling van alle biedingen in een eindbod. Het eindbod wordt aangeboden aan het college en daarop volgt een inpassing in de perspectiefnota.

Artikel 8 Direct opdrachtgeverschap, verlengd opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap

1. De organisatie werkt met opdrachtgever- en opdrachtnemerschap om resultaten te behalen.
2. Opdrachtgever- en opdrachtnemerschap vallen onder de regie van de strategisch adviseur bestuur en bedrijfsvoering. De strategisch adviseur stemt in overleg met de gemeentesecretaris/algemeen directeur het direct opdrachtgeverschap of verlengd opdrachtgeverschap af.
3. Bij direct opdrachtgeverschap is de gemeentesecretaris/algemeen directeur of de strategisch adviseur bestuur en bedrijfsvoering opdrachtgever.
4. Bij verlengd opdrachtgeverschap wordt het opdrachtgeverschap vanuit de gemeentesecretaris/algemeen directeur en de strategisch adviseur bestuur en bedrijfsvoering belegd bij een andere resultaatverantwoordelijke medewerker.
5. Opdrachtgevers en opdrachtnemers maken in ieder geval afspraken over het beoogde resultaat, het type werk (regulier, project, procesregie of programma), bestuurlijk opdrachtgeverschap, de samenwerking met één of meerdere portefeuillehouders, inhoud en wijze van rapporteren en verschillende randvoorwaarden zoals geld, organisatie, kwaliteit, informatie en communicatie, tijd en risicobeheersing.

Artikel 9 Relaties regieteam, regieteamleden en resultaatverantwoordelijke medewerkers

1. Regieteam en regieteamleden
 - a. Het regieteam bestaat uit de gemeentesecretaris / algemeen directeur, de concerncontroller en een aantal resultaatverantwoordelijke medewerkers waaronder de strategisch adviseur bestuur en bedrijfsvoering en de medewerker- en teamcoach en werken op het snijvlak van mens en inhoud op organisatieniveau met specifieke aandacht voor:
 - i. strategiebepaling op basis van trends en ontwikkelingen op organisatieniveau
 - ii. organisatieontwikkeling
 - iii. relatieonderhoud bestuur en organisatie
 - b. Gemeentesecretaris / Algemeen directeur
De gemeentesecretaris is eindverantwoordelijk voor de organisatie en is de schakel tussen college en organisatie. De gemeentesecretaris / algemeen directeur is beslissingsbevoegd in het regieteam.
 - c. Concerncontroller
De concerncontroller is adviseur die ervoor zorgt dat de organisatie in brede zin in control is, in die zin dat kaders worden gesteld en worden nagekomen.
 - d. Strategisch adviseur Bestuur en Bedrijfsvoering
Is de spil tussen college en organisatie op het gebied van bestuurlijke, bedrijfsvoering en inhoudelijke resultaten. Brengt in het regieteam de inhoudelijke kant in op organisatieniveau en adviseert daarover.
 - e. Medewerker- en teamcoach
De medewerker- en teamcoach is het eerste aanspreekpunt voor medewerkers, teams en andere samenwerkingsvormen met een coachingsvraagstuk. Brengt in het regieteam de menskant in op organisatieniveau en adviseert daarover.
2. Regieteam en resultaatverantwoordelijke medewerkers
 - a. Het uitgangspunt is dat het regieteam en de resultaatverantwoordelijke medewerkers werken op basis van gelijkwaardigheid, waarbij samen wordt gewerkt aan gemeenschappelijke opgaven ieder vanuit hun eigen rol en taken.

Artikel 10 Taken en verantwoordelijkheden gemeentesecretaris / algemeen directeur, concerncontroller en resultaatverantwoordelijke medewerkers

1. Taken van de Gemeentesecretaris / Algemeen directeur
 - a. is 1^e adviseur van het college en ondersteunt het college bij de uitvoering van zijn taken
 - b. geeft leiding aan de organisatie en is eindverantwoordelijk
 - c. is bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden
2. Taken van de concerncontroller
 - a. De controller adviseert gevraagd en ongevraagd en heeft een functionele escalatiebevoegdheid richting gemeentesecretaris/algemeen directeur en/of bestuur.
3. Taken resultaatverantwoordelijke medewerkers
 - a. De taken van de resultaatverantwoordelijke medewerkers vloeien voort uit de resultaten zoals opgenomen in het eindbod en/of de functiebeschrijvingen.
 - b. Resultaatverantwoordelijke medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap goed vorm te geven.

Artikel 11 Escalatiemogelijkheid

1. Voor escalatie op de inhoudelijke kant richt de resultaatverantwoordelijke medewerker zich tot de opdrachtgever.
2. Voor escalatie op de menskant richt de resultaatverantwoordelijke medewerker zich tot de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

Artikel 12 Vervanging gemeentesecretaris/algemeen directeur

De strategisch adviseur bestuur en bedrijfsvoering is 1e loco-gemeentesecretaris en 1e vervanger van de algemeen directeur. De medewerker- en teamcoach is 2e loco-gemeentesecretaris.

Artikel 13 Hardheidsclausule

Het college kan artikelen uit dit organisatiebesluit geheel of gedeeltelijk buiten toepassing verklaren als de toepassing ervan zou leiden tot onbillijke of onredelijke gevolgen.

Het college kan in zeer uitzonderlijke gevallen afwijking toestaan van artikelen 7 en 8 van dit organisatiebesluit indien de gevolgen van handhaving ervan naar het oordeel van het college onevenredige gevolgen zou hebben in verhouding tot het te dienen doel.

Een beroep op de hardheidsclausule wordt door de gemeentesecretaris gedaan door middel van een gemotiveerd schriftelijk verzoek hiertoe, gericht aan het college.

Artikel 14 Intrekken oude regeling

Het Organisationsbesluit Gemeente Hardinxveld-Giessendam d.d. 25 oktober 2006 is met de invoer van het nieuwe organisatiebesluit ingetrokken.

Artikel 15 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2021.

Artikel 16 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Organisationsbesluit gemeente Hardinxveld-Giessendam.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 22 juni 2021

*Burgemeester en wethouders van Hardinxveld-Giessendam,
de secretaris, de burgemeester,
Johan de Jager, Dirk Heijkoop
De burgemeester van Hardinxveld-Giessendam,
Dirk Heijkoop*