

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tholen houdende regels omtrent de ambtelijke organisatie (Organisatieregeling gemeente Tholen 2021)

Het college van burgemeester en wethouders van Tholen,

overwegende dat de ambtelijke organisatie van de gemeente Tholen zich in de afgelopen jaren verder heeft ontwikkeld met als doel een fundamentele verbetering van de dienstverlening;

dat deze ontwikkeling ook gevolgen heeft (gehad) voor de inrichting van de ambtelijke organisatie;

dat er sprake dient te zijn van een wendbare en flexibele organisatie waarin snel kan worden ingespeeld op nieuwe ontwikkelingen;

dat het college het vanuit een oogpunt van helderheid wenselijk acht enkele (basis)regels, structuur, taken en verantwoordelijkheden omtrent de ambtelijke organisatie vast te leggen in een organisatieregeling;

gelet op artikel 160, lid 1, onder c, van de Gemeentewet,

b e s l u i t e n :

vast te stellen het volgende regels over de ambtelijke organisatie van de gemeente Tholen (Organisatieregeling gemeente Tholen 2021).

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. college: het college van burgemeester en wethouders
2. directie: team leidinggevenden dat zich primair richt op strategie
3. directiesecretaris: medewerker die de directie ondersteunt
4. secretaris: de gemeentesecretaris
5. team: min of meer vaste groep medewerkers die dagelijks samenwerken
6. cluster: een samenhangend werkpakket of werkveld binnen een team;
7. coördinator: medewerker die binnen het cluster zorgt voor de nodige afstemming;
8. teamleider: is belast met leiding en coaching van een team
9. regeltaken: personeel, participatie, informatie, organisatie, communicatie, coördinatie, aanschaffingen, financiën et cetera

Artikel 2 Ontwikkelingsrichting van de organisatie

De ontwikkeling is gericht op een beter samenspel met de burgers, bedrijven en andere overheden. Daartoe wordt de kracht en creativiteit van de samenleving aangeboord en worden binnen de gestelde kaders, taken en bevoegdheden zo toegedeeld, dat medewerkers kunnen doen, wat moet gebeuren*.

Artikel 3 Structuur ambtelijke organisatie

1. De structuur van de ambtelijke organisatie dient ondersteunend, flexibel en wendbaar te zijn.
2. De ambtelijke organisatie bestaat uit:
 - a. de secretaris
 - b. de directie
 - c. teamleiders
 - d. teams,
 - e. en binnen teams eventueel en desgewenst: clusters

Artikel 4 Secretaris

1. De secretaris is eindadviseur van het college en werkt op basis van een 'Instructie voor de gemeentesecretaris':
2. De secretaris is tevens algemeen directeur en eindverantwoordelijk voor de ambtelijke organisatie.
3. Bij afwezigheid wordt de secretaris waargenomen door een door het college aan te wijzen loco-secretaris. De loco-secretaris neemt volledig waar en is geheel bevoegd.

Artikel 5 Directie

1. De directie (ook wel (directieteam (DT)') bestaat uit de secretaris, een of twee directeuren en de concerncontroller.
2. De directie is verantwoordelijk voor een zorgvuldige ambtelijke procesgang en de kwaliteit en integraliteit van de ambtelijke voorstellen en adviezen. Daarnaast is de directie verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering, de dagelijkse leiding en de doorontwikkeling van de organisatie.
3. De werkzaamheden van het directieteam zijn vooral gericht op de dwarsverbanden en worden verdeeld in portefeuilles in de sfeer van strategie, souplesse, samenwerking en samenhang.
4. De directie kan worden ondersteund door een directiesecretaris.

Artikel 6 Teamleiders

1. Een teamleider is verantwoordelijk en ontzorgt waar nodig de teams als het gaat om de regeltaken (personeel, participatie, informatie, organisatie, communicatie, coördinatie, aanschaffingen, financiën).
2. Een teamleider zal vanuit een coachende rol de teams en medewerkers ondersteunen in de ontwikkeling naar meer zelfstandigheid. De ondersteuning is afhankelijk van de behoefte van het team, dit kan per team en per medewerker variëren. Maatwerk is het devies.
3. De teamleider heeft overzicht over het geheel en helpt de teams op verzoek met hun verantwoordelijkheid voor de inhoud (o.a. producten, diensten, doelenboom, resultaatafspraken, processen).

Artikel 7 Teams

1. Medewerkers van een team werken zoveel mogelijk zelfstandig en krijgen daarvoor indien dat noodzakelijk is via een mandaatbesluit bevoegdheden toegekend.
2. Een team draagt gezamenlijk verantwoording voor een geheel van samenhangende activiteiten.
3. Een team kan bestaan uit meerdere clusters.
4. Coördinatie van de werkzaamheden binnen een cluster kan plaatsvinden door een clustercoördinator.

Artikel 8 Concerncontroller

1. De concerncontroller is onafhankelijk in zijn/haar adviserende en toetsende taak.
2. De concerncontroller heeft een functionele relatie met het college van burgemeester en wethouders, de overige directieleden en de teamleiders.
3. De concerncontroller draagt bij aan een optimale bedrijfsvoering in de gemeentelijke organisatie en adviseert het college en de directie over alle zaken die de gemeentelijke bedrijfsvoering betreffen.

Artikel 9 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad is actief betrokken bij de ontwikkeling van de organisatie en wordt op basis van de Wet op de ondernemingsraden om advies dan wel instemming gevraagd.

Artikel 10 Onvoorziene situaties

Daar waar deze verordening niet in voorziet beslist het college gehoord de secretaris.

Artikel 11 Intrekking oude verordening en inwerkingtreding

1. Deze regels treden met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2021
2. Met ingang van de in lid 1 genoemde datum wordt de Organisatieverordening gemeente Tholen 2004 ingetrokken.

Artikel 12 Citeertitel

Deze regels kunnen worden aangehaald als 'Organisatieregeling gemeente Tholen 2021'.

Aldus vastgesteld op 23 februari 2021.

Burgemeester en wethouders,

*de secretaris,
w.g. J.K. Fraanje*

*de burgemeester,
w.g. M.L.P. Sijbers*

Sturen op waarden: nadere inkleuring van artikel 2.

Bij de organisatieontwikkeling sturen we op waarden. We omschrijven het beoogde resultaat en bepalen vervolgens met leidinggevend en medewerkers, en als het substantiële wijzigingen zijn met OR en WOR-bestuurder, hoe we het organiseren.

We veranderen en verbeteren de organisatie als het bijdraagt aan:

- Het resultaat: bestuurlijke tevredenheid.
- De kwaliteit: klanttevredenheid.
- De arbeidsvreugde en het werkplezier: medewerkerstevredenheid.

En in de organisatie ontwikkeling ontwikkelen we op basis van:

- Visie met breed draagvlak;
- Geleidelijk. Stap voor stap. Flexibel. Met souplesse.
- Benutten van natuurlijke momenten.
- Ruimte om te experimenteren en te innoveren.
- Pro - actief en toekomstgericht.
- Samen op weg naar de toekomst.