

Organisatieregeling gemeente Barendrecht 2024

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Barendrecht;

gelet op de artikelen 160, eerste lid, onder c, 103, tweede lid, en 106, eerste lid, van de Gemeentewet;

overwegende dat:

- in mei 2023 het 'Organisatie- en Formatieplan Barendrecht' is vastgesteld;
- per ingang van 1 januari 2024 de ambtelijke organisatie van de gemeente Barendrecht als zelfstandige organisatie in werking treedt;
- daaruit de noodzaak volgt voor het formeel vastleggen van de organisatie en de bijbehorende verantwoordelijkheden;

besluit de volgende regeling vast te stellen:

Organisatieregeling gemeente Barendrecht 2024

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- ambtelijke organisatie: het geheel van personen in dienst van de gemeente, ongeacht hun rechtspositie, alsmede de (tijdelijke) verbanden waarin zij werkzaam zijn;
- college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Barendrecht;
- gemeentesecretaris/algemeen directeur: de medewerker die is aangewezen als secretaris als bedoeld in artikel 102 van de Gemeentewet;
- integraal management: leidinggeven door in samenhang (integraal) te sturen op de PIOFACH-aspecten (Personeel, Informatie, Organisatie, Financiën, Automatisering, Communicatie en Huisvesting);
- medewerker: een medewerker van de gemeente die via (arbeids-/inhuur-/detacherings-)overeenkomst onder gezag staat van het college, waaronder mede begrepen ambtenaren, arbeidscontractanten, stagiairs, uitzendkrachten, gedetacheerd personeel, inleenkrachten en zzp'ers.

Hoofdstuk 2 Structuur, mandaten, volmachten en machtigingen

Artikel 2 Hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie

1. De ambtelijke organisatie van de gemeente Barendrecht is ingedeeld in organisatorische eenheden. Deze organisatorische eenheden worden aangeduid met de algemene benaming 'cluster'.
2. Aan het hoofd van de ambtelijke organisatie staat de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
3. Een cluster staat onder leiding van een concernmanager.
4. Het concern-MT bestaat uit de gemeentesecretaris/algemeen directeur en de concernmanagers.

Artikel 3 Clusters

1. Binnen de organisatie bestaan de volgende clusters:
 - a. Dienstverlening, Veiligheid en Bestuur;
 - b. Maatschappij;
 - c. Buitenruimte;
 - d. Leefomgeving.
2. Een cluster bestaat uit vier tot vijf teams.

Artikel 4 Teams

1. Cluster Dienstverlening, Veiligheid en Bestuur bestaat uit de volgende teams:
 - a. Dienstverlening & Communicatie;
 - b. Burgerzaken;
 - c. Veiligheid;
 - d. Bestuursadvies & -ondersteuning.
2. Cluster Maatschappij bestaat uit de volgende teams:
 - a. Wijkteam Oud Barendrecht;

- b. Wijkteam Carnisselande;
 - c. Voorzieningen;
 - d. Beleid & Ondersteuning.
3. Cluster Buitenruimte bestaat uit de volgende teams:
 - a. Beleid & Beheer Buitenruimte;
 - b. Projecten Buitenruimte;
 - c. Wijkbeheer, Bomen, Borden & Spelen;
 - d. Gemalen, Riolering, Reiniging & Toezicht;
 - e. Begraafplaatsen & Bedrijfsbureau.
 4. Cluster Leefomgeving bestaat uit de volgende teams:
 - a. Beleid Leefomgeving;
 - b. Projecten Leefomgeving;
 - c. Kwaliteit Leefomgeving;
 - d. Vastgoed.

Artikel 5 Mandaten, volmachten en machtigingen

1. Voor de uitoefening van bevoegdheden verleent het college mandaat, volmacht en machtiging aan de medewerkers van de organisatie aan de hand van een door het college vast te stellen mandaat-, volmacht- en machtigingsbesluit.
2. De verdere invulling wordt geregeld in de Mandaatbesluitregeling 2024 van de gemeente Barendrecht voor de medewerkers van de gemeente en de BAR-organisatie, het Besluit mandaten, volmachten en machtigingen personeelsaangelegenheden gemeente Barendrecht 2024 en de Regeling budgethouderschap gemeente Barendrecht 2024, en besluiten tot wijziging of vervanging van deze besluiten.

Hoofdstuk 3 Verantwoordelijkheden en taken

Artikel 6 Gemeentesecretaris/algemeen directeur

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur is het hoofd van de ambtelijke organisatie, onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van het college.
2. De gemeentesecretaris/algemeen directeur is eindverantwoordelijk voor de strategische beleidsontwikkeling en kaderstelling voor de organisatie.
3. De gemeentesecretaris/algemeen directeur is voorzitter van het concern-MT en is dientengevolge eindverantwoordelijk voor:
 - a. het aansturen van de ondersteunende clusters en de realisatie van de producten en projecten daarvan;
 - b. het ontwikkelen en functioneren van de organisatie;
 - c. het formuleren, bewaken en realiseren van de doel- en taakstellingen van de organisatie;
 - d. de kwaliteit, kwantiteit en tijdigheid van de producten en diensten;
 - e. het bewaken van processen, afstemming en samenwerking tussen de verschillende organisatie-eenheden;
 - f. een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering en inzet van middelen.
4. De gemeentesecretaris/algemeen directeur legt voor de uitvoering van zijn taken verantwoording af aan het college.
5. Bij afwezigheid wordt de gemeentesecretaris/algemeen directeur vervangen door een door het college aan te wijzen concernmanager, die in die hoedanigheid zo nodig optreedt onder de functiaanduiding 'locosecretaris' of 'locogemeentesecretaris'.
6. Voor zover de gemeentesecretaris/algemeen directeur bij de uitvoering van zijn taken op grond van dit hoofdstuk behoefte heeft aan ambtelijke bijstand, kan hij daarvoor een beroep doen op alle onderdelen en medewerkers van de ambtelijke organisatie.

Artikel 7 Concernmanager

1. De concernmanager is verantwoordelijk voor:
 - a. de ontwikkeling van het concern en het prioriteren van de vastgestelde organisatiedoelen samen met het concern-MT;
 - b. de aansturing van het cluster en het sturen op, het maken van afspraken over en het aanspreekbaar zijn op clusterresultaten;
 - c. integraal management binnen zijn cluster.
2. De concernmanager is eerste aanspreekpunt en sparringpartner voor de teammanager binnen zijn cluster.

3. De concernmanager wordt bij afwezigheid vervangen door een door de gemeentesecretaris/algemeen directeur aangewezen andere concernmanager.

Artikel 8 Concern-MT

1. Het concern-MT is verantwoordelijk voor de gehele organisatie en diens ontwikkeling.
2. Het concern-MT stelt concernprioriteiten vast en is opdrachtgever van projecten en programma's.

Artikel 9 Teammanager

1. De teammanager is verantwoordelijk voor:
 - a. zorg voor het personeel;
 - b. het aansturen van het team en het sturen op, het maken van afspraken over en het aanspreekbaar zijn op teamresultaten;
 - c. sturing op integraliteit en samenwerking binnen en over de grenzen van het team heen;
 - d. integraal management binnen zijn team.
2. De teammanager heeft affiniteit met de inhoud maar is nadrukkelijk geen meewerkend voorman of voorvrouw. De teammanager kan wel bevraagd worden bij inhoudelijke besluiten, meewegend de integrale blik en resultaataspecten.
3. De teammanager is het eerste aanspreekpunt van medewerkers. Hij coacht, leidt, faciliteert en delegeert.
4. De teammanager wordt bij afwezigheid vervangen door een door de concernmanager aangewezen teammanager.

Artikel 10 Medewerker

1. De medewerker is verantwoordelijk voor:
 - a. het zoeken van samenwerking met collega's om tot resultaat te komen;
 - b. het behouden en vergroten van expertise op zijn vakgebied;
 - c. het meedenken en -werken aan verbeteringen in het werkveld;
 - d. eigen resultaatvelden en ontwikkeling.

Artikel 11 Concerncontroller

1. De concerncontroller is belast met de coördinatie van de planning- en controlcyclus en de advisering van het college en het concern-MT op het gebied van kwaliteitsbewaking en -verbetering van de bedrijfsvoering.
2. De concerncontroller adviseert gevraagd en ongevraagd.
3. De concerncontroller heeft een onafhankelijke positie in de analyse van de staat van de ambtelijke organisatie. De concerncontroller heeft hierin zelfstandige bevoegdheden.
4. Het college stelt nadere regels over de bevoegdheden en uitoefening van de functie van concerncontroller.

Hoofdstuk 4 Overlegstructuren

Artikel 12 Concern-MT (CMT)

1. Het concern-MT is de eerste hiërarchische laag. De concernmanagers vormen samen met de gemeentesecretaris/algemeen directeur het concern-MT van de ambtelijke organisatie.
2. Het concern-MT vergadert eenmaal per week.
3. Het concern-MT agendeert de volgende aspecten:
 - a. organisatiebrede ontwikkelingen en gelijktijdig integrale thema's betreffende de clusters;
 - b. terugkoppeling van bestuurlijke besluiten;
 - c. voorbereiding van bestuurlijke besluitvorming;
 - d. strategische sturing en prioriteiten;
 - e. bedrijfsvoeringstaken.

Artikel 13 Breed Managementteam (BMT)

1. Het Breed Managementteam (BMT) bestaat uit het concern-MT en de teammanagers.
2. Het BMT vergadert eenmaal per twee maanden.
3. Het BMT houdt zich bezig met:
 - a. coördinatie over organisatiebrede onderwerpen: overleg over voor de gehele organisatie van belang zijnde onderwerpen zoals planning, begroting en bestuurlijke prioriteiten;
 - b. terugkoppeling van bestuurlijke besluiten;
 - c. organisatieontwikkeling;
 - d. algemene signalering van relevante interne en externe ontwikkelingen.

4. Het BMT vormt geen schakel binnen de hiërarchische lijn en heeft geen beslissingsbevoegdheid. Bovendien treedt het niet in tegen de bevoegdheden van de gemeentesecretaris/algemeen directeur, de concernmanagers en de teammanagers.

Artikel 14 Cluster-MT

1. Het cluster-MT is het overleg tussen de concernmanager van een cluster en de teammanagers binnen het cluster.
2. Het cluster-MT bespreekt de lopende zaken en ontwikkelingen die het cluster betreffen.
3. De agenda van het cluster-MT wordt minimaal gevormd door de vaste onderwerpen zoals aangedragen door het concern-MT.
4. Het cluster-MT vindt minimaal eenmaal per twee weken plaats.
5. De vergaderingen van het cluster-MT worden voorgezeten door de concernmanager. Bij afwezigheid van de concernmanager wordt de vergadering voorgezeten door een van de teammanagers.

Artikel 15 Teamoverleg

1. Het teamoverleg is het overleg tussen de teammanager en de medewerkers van het team.
2. Het teamoverleg bespreekt de inhoud en het proces van de werkzaamheden, de taken van het team en de ontwikkeling van het team.
3. De agenda van het teamoverleg wordt minimaal gevormd door de vaste onderwerpen zoals aangedragen door en afgestemd met de concernmanager.
4. Het teamoverleg vindt tenminste eenmaal per twee weken plaats.

Artikel 16 Oprichtingsoverleg

In de dienstverleningsovereenkomst wordt met De Bedrijfsvoeringspartner nadere afspraken gemaakt over de ondersteuning op de bedrijfsvoeringstaken.

Artikel 17 WOR-bestuurder

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur wordt aangemerkt als de bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De concernmanagers worden aangemerkt als plaatsvervangend bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 5 Organisatiefilosofie en leidende principes

Artikel 18 Uitgangspunten O&F-plan

1. De volgende organisatorische uitgangspunten gelden als leidraad bij het ontwerpen van de nieuwe organisatie:
 - a. toegankelijke en nabije dienstverlening;
 - b. een slagvaardige organisatie;
 - c. een herkenbare organisatie;
 - d. een samenwerkingsgerichte organisatie.
2. Deze uitgangspunten worden uitgewerkt in het Organisatie- en Formatieplan Barendrecht.

Artikel 19 Integraal management

1. Ten behoeve van een heldere, slagvaardige organisatie met verantwoordelijkheden laag belegd, zetten we in op integraal management.
2. Integraal management betekent dat we sturen op logisch afgeronde zelfstandige eenheden. Verantwoordelijkheden worden door op deze manier te werken dichterbij de uitvoeringspraktijk belegd, wat de slagvaardig bevordert.

Hoofdstuk 6 Werkmethoden

Artikel 20 Lijnmanagement, projectmanagement en programmamanagement

1. De organisatie hanteert lijnmanagement voor reguliere werkzaamheden die vallen onder werkzaamheden binnen de clusters en teams.
2. De organisatie hanteert programmamanagement en projectmanagement wanneer werkzaamheden minder passend zijn binnen voorgaand beschreven lijn. Programma's worden vastgesteld en gestart vanuit het concern-MT.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 21 Evaluatie

Het college en/of de gemeentesecretaris/algemeen directeur kan besluiten deze regeling te evalueren. Het college stelt daartoe vooraf het doel en de reikwijdte van de evaluatie vast, alsmede de wijze van evalueren.

Artikel 22 Twijfelgevallen

Bij twijfel over de uitleg van deze regeling of in gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college gehoord de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

Artikel 23 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2024.

Artikel 24 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Organisatieregeling gemeente Barendrecht 2024.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Barendrecht op 19 december 2023,

*de secretaris,
G.J. Bravenboer*

*de burgemeester,
drs. R.E. Schneider*