

## Organisatiebesluit ambtelijke organisatie gemeente Ermelo

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ermelo;

gelet op artikel 160, eerste lid, aanhef en sub c, en artikel 103, tweede lid, van de Gemeentewet;

gelet op de organisatiewijziging met ingang van 1 mei 2018;

b e s l u i t :

vast te stellen het volgende: Organisatiebesluit ambtelijke organisatie gemeente Ermelo.

### Hoofdstuk 1 – Structuur ambtelijke organisatie

#### Artikel 1 - Indeling

1. De ambtelijke organisatie van de gemeente Ermelo, hierna aangeduid als 'werkorganisatie' bestaat uit één organisatorische eenheid.
2. Aan het hoofd van de werkorganisatie staat de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
3. De gemeentesecretaris/algemeen directeur en de directeur organisatie en bedrijfsvoering vormen een tweehoofdige directie, hierna aangeduid als 'directie'.
4. De werkorganisatie is zoveel mogelijk ingericht als platte organisatie. Zelforganisatie binnen de door bestuur en directie vastgestelde kaders en opgavegericht werken zijn hierbij leidende principes. Een deel van de werkorganisatie heeft een regisseur als coachend leidinggevende en een ander deel heeft een teammanager als positioneel leidinggevende. De reden hiervan is dat de ene werksoort zich wel en de andere werksoort zich minder of niet verhoudt tot zelforganisatie. Dit vertaalt zich in meer of minder directe aansturing en een andere aard van leidinggeven.
5. Tot wijziging van de hoofdstructuur van de werkorganisatie of een daartoe behorende organisatorische eenheid wordt niet eerder besloten dan nadat het betreffende personeel bij de voorbereiding daarvan is betrokken.

### Hoofdstuk 2 – Relatie bestuursorganen en werkorganisatie

#### Artikel 2 - Het gemeentebestuur

1. Het gemeentebestuur bestaat uit de volgende bestuursorganen:
  - a. het college van burgemeester en wethouders (hierna: college van b&w);
  - b. de burgemeester;
  - c. de gemeenteraad.
2. De werkorganisatie ondersteunt de bestuursorganen in het uitvoeren van haar taken en bevoegdheden in de meest ruime zin van het woord.
3. Het college van b&w is het dagelijks bestuur van de gemeente en is in die hoedanigheid het eerst verantwoordelijke beherende orgaan (artikel 160, lid 1, sub c van de Gemeentewet). Het college van b&w is, onverminderd de eigen verantwoordelijkheid van de individuele leden, bestuurlijk verantwoordelijk voor binnen de werkorganisatie genomen besluiten en voor de uitvoering daarvan. De portefeuillehouder Personeelsaangelegenheden behartigt in bestuurlijke zin de belangen van de werkorganisatie. In de bestuurlijke taakverdeling staat collegialiteit voorop.
4. Op voordracht van de gemeentesecretaris/algemeen directeur voorziet het college van b&w in een vervangingsregeling.

#### Artikel 3 - Samenspel college van b&w en werkorganisatie

1. Inzake het beleid binnen hun portefeuille, vormen portefeuillehouders als eerste verantwoordelijken in het college het directe contact met de werkorganisatie. Doorlopend vindt er afstemming plaats tussen de werkorganisatie en de collegeleden over de bestuurlijke en ambtelijke visie en alle beleidsmatige zaken ten aanzien van de inhoud van de portefeuille. Dit heeft bijvoorbeeld betrekking op de prioritering en planning van lopende werkzaamheden en het oppakken of wijzigen van bestuursopdrachten.
2. De eindverantwoordelijkheid voor de voorbereiding van de advisering en voor de bedrijfsvoering berust bij de gemeentesecretaris/algemeen directeur. Dat wil zeggen dat de portefeuillehouders zich onthouden van managementtaken.
3. Het college van b&w of een door het college daartoe aangewezen lid van het college voert periodiek HRM-gesprekken met de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

#### **Artikel 4 - Bestuurs- en beheersinstrumentarium**

1. In de programmabegroting zijn door de gemeenteraad de opgaven en de hoofdpunten voor het beleid voor de komende jaren uitgezet. De opgaven en hoofddoelen bestaan uit concreet geformuleerde doelen zodat burgers en de werkorganisatie weten wat de ambities van de raad en college zijn en waarop zij zijn aan te spreken.
2. De programmabegroting vormt de basis van de meerjarige planning en uitvoering van politiek geaccordeerd beleid.
3. De programmabegroting geeft aan wat er jaarlijks onder verantwoordelijkheid van het college door de werkorganisatie aan prestaties geleverd moet worden om de doelstellingen van raad en college te realiseren.
4. De cycli van het bestuurs- en beheersinstrumentarium worden op elkaar afgestemd met inachtneming van de wettelijke termijnen.

#### **Artikel 5 - Verantwoording**

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur legt aan het college periodiek verantwoording af over de realisatie van de vastgestelde te leveren prestaties.
2. Periodiek vindt er afstemming plaats tussen teammanagers/regisseurs en de directie.

### **Hoofdstuk 3 – Functies en rollen van de werkorganisatie**

#### **Artikel 6 - Taken gemeentesecretaris/algemeen directeur in relatie tot het college van b&w**

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur draagt, onverminderd de bestuurlijke verantwoordelijkheden van de burgemeester, zorg voor een goede voorbereiding van de vergaderingen van het college van b&w.
2. Hij draagt er desgevraagd of uit eigen beweging zorg voor, dat het college van b&w en de burgemeester over alle informatie kunnen beschikken die hij nodig heeft om zijn functie goed te kunnen uitoefenen.
3. Hij draagt gevraagd en ongevraagd zorg voor een gedegen en tijdige advisering aan het college van b&w.
4. Hij is de eerste adviseur van het college van b&w.
5. Hij is verantwoordelijk voor een snel en adequaat verloop van de voor het proces van besluitvorming noodzakelijke procedures en bevordert een voortvarende uitvoering van besluiten van het college van b&w.
6. Hij draagt er zorg voor dat de door het college van b&w en de burgemeester genomen besluiten worden vastgelegd.

#### **Artikel 7 - Taken gemeentesecretaris/algemeen directeur in relatie tot de burgemeester**

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur staat de burgemeester terzijde in diens hoedanigheid van bestuurlijk coördinator en eigenstandig bestuursorgaan.
2. Samen met de burgemeester bevordert de gemeentesecretaris/algemeen directeur een goede afstemming tussen de bestuursorganen enerzijds en de werkorganisatie anderzijds. Hiervoor heeft hij regelmatig overleg met de burgemeester.
3. Hij staat de burgemeester terzijde bij de bevordering van de goede samenwerking en de afstemming van het functioneren van de bestuursorganen en voert hiertoe regelmatig overleg met de burgemeester en met de raadsgriffier.

#### **Artikel 8 – Taken directie in relatie tot de werkorganisatie**

1. Onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van het college van b&w staat de gemeentesecretaris/algemeen directeur aan het hoofd van, en is eindverantwoordelijk voor, de werkorganisatie.
2. De directeur organisatie en bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de werkorganisatie en stuurt in die hoedanigheid de regisseur(s)/ teammanager(s) aan.
3. De directie is in gezamenlijkheid verantwoordelijk voor:
  - a. het borgen van de werkorganisatie als 'netwerkorganisatie' door de organisatie zo te ontwikkelen dat uitstekende samenwerking met en partner zijn van onze inwoners, bedrijven, organisaties en ons bestuur voorop staat;
  - b. dienstverlening. Dit betreft de dagelijkse dienstverlening aan onze inwoners, bedrijven, organisaties, instellingen en andere overheden en de onderlinge dienstverlening binnen de werkorganisatie en Meerinzicht;
  - c. het beheer en de strategie van de organisatie. Dit betreft de bedrijfsvoering (inrichting van de organisatie, management, medewerkers, bedrijfsmiddelen, planning en werkprocessen) en het faciliteren van de organisatie (facilitair, gebouwen, inkoop, belastingen, gegevens, juridische zaken, informatisering & automatisering, HRM & communicatie, financiën) en het functioneren van de organisatie;

- d. het integer functioneren van de werkorganisatie;
  - e. ondersteuning van de bestuursorganen. Het tijdig en voldoende voorzien van de bestuursorganen van de nodige ambtelijke informatie, adviezen en ondersteuning en de tijdige, adequate en efficiënte uitvoering van genomen bestuursbesluiten. Het door de werkorganisatie op effectieve wijze terzijde staan van de bestuursorganen door het ontwikkelen van beleid.
4. De directie maakt onderling een verdeling van hun taken in relatie tot bestuur en werkorganisatie. Deze verdeling zal gebaseerd zijn op het uitgangspunt dat de gemeentesecretaris/algemeen directeur primair verantwoordelijk is voor bestuur/regionale samenwerking en de directeur organisatie en bedrijfsvoering voor de organisatie en bedrijfsvoering.
  5. De directeur organisatie en bedrijfsvoering is de eerste sparringpartner van de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
  6. De gemeentesecretaris/algemeen directeur voert periodiek HRM-gesprekken met de directeur organisatie en bedrijfsvoering.
  7. De gemeentesecretaris/algemeen directeur draagt zorg dat de ambtelijke voorstellen en adviezen van de werkorganisatie getoetst zijn op besluitrijpheid voordat ze naar het college van b&w en/of de burgemeester gaan.
  8. De gemeentesecretaris/algemeen directeur is bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.
  9. De gemeentesecretaris/algemeen directeur heeft een formele rol in de directieraad Meerinzicht. De directieraad bestaat uit de gemeentesecretarissen van de deelnemende gemeenten (Ermelo, Harderwijk en Zeewolde) of hun plaatsvervangers. De ambtelijke aansturing van Meerinzicht ligt bij de directieraad. De directieraad draagt zorg voor een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering van Meerinzicht.

#### **Artikel 9 - Taken concerncontroller**

1. De concerncontroller bewaakt en stimuleert de kwaliteit van het gevoerde beleid in de organisatie door middel van adequate planning en control.
2. De concerncontroller adviseert en signaleert gevraagd en ongevraagd over de strategische beleidsuitgangspunten ten aanzien van de bedrijfsvoering, het middelenbeleid en de inhoudelijke beleidsprogramma's aan directie, college en raad.
3. De concerncontroller heeft een onafhankelijke signalerende functie richting gemeentesecretaris/algemeen directeur, college, de burgemeester en/of de raad bij geconstateerde financiële onrechtmatigheid, misbruik en oneigenlijk gebruik.
4. De concerncontroller initieert integraal projecten met als doel het tot stand brengen van verbeteringen op het gebied van beleid.
5. De controller dient altijd over alle benodigde informatie te kunnen beschikken voor een goede invulling van de functie.

#### **Artikel 10 – Taken regisseur**

1. De regisseur richt zich op taken rondom personeel en organisatie.
2. De regisseur stimuleert, begeleidt en coacht medewerkers bij zelforganiserend en opgavegericht samenwerken. Dit vertaalt zich in minder directe aansturing en een aard van leidinggeven die daarbij past.
3. De regisseur coacht medewerkers op gebied van persoonlijk-, werk- en loopbaan vlak en voert in mandaat periodieke gesprekken met medewerkers.
4. De regisseur heeft een rol in de doorontwikkeling van 'teams' als geheel. Weet te interveniëren in zijn 'teams' om hen als collectief op een hoger niveau te krijgen op het gebied van samenwerken, eigenaarschap en resultaten. Als het om 'teams' gaat die verspreid zijn onder regisseurs, weet hij in samenwerking toch tot resultaat te komen.
5. De regisseur creëert eigenaarschap bij medewerkers. Dit vraagt om situationeel leiderschap, afgestemd op de individuele medewerker en situatie. De regisseur heeft de mogelijkheid tot dosiervorming.
6. De regisseur is de link naar het bestuur als het gaat om prioritering van bestuurlijke ambities. Omdat hij een beeld heeft van werk, personeel en organisatie kan vanuit een helikopterview een afweging worden gemaakt van de kaders die gesteld moeten worden om regulier werk doorgang te laten vinden en bestuurlijke ambities te kunnen oppakken of te prioriteren. De regisseur fungeert voor het college als een sparringpartner in wat (breed) organisatorisch kan en wat niet.
7. De regisseur is het eerste aanspreekpunt van de directie.

#### **Artikel 11 – Taken teammanager**

1. De teammanager is integraal verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken (Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Administratieve organisatie, Communicatie en Huisvesting).

2. De teammanager coacht medewerkers op gebied van persoonlijk-, werk- en loopbaan vlak en voert periodieke gesprekken met medewerkers.
3. De teammanager heeft een rol in de doorontwikkeling van 'teams' als geheel. Weet te interveniëren in zijn of haar 'teams' om hen als collectief op een hoger niveau te krijgen op het gebied van samenwerken, eigenaarschap en resultaten.
4. De teammanager creëert eigenaarschap bij medewerkers. Dit vraagt om situationeel leiderschap, afgestemd op de individuele medewerker en situatie.
5. De teammanager is de link naar het bestuur als het gaat om prioritering van bestuurlijke ambities. Omdat hij een beeld heeft van werk, personeel en organisatie kan vanuit een helicopterview een afweging worden gemaakt van de kaders die gesteld moeten worden om regulier werk doorgang te laten vinden en bestuurlijke ambities te kunnen oppakken of te prioriteren. De regisseur fungeert voor het college als een sparringpartner in wat (breed) organisatorisch kan en wat niet.
6. De teammanager is verantwoordelijk voor het plannen en verdelen van de werkzaamheden en verzorgt de afstemming.
7. De teammanager bewaakt, borgt en toetst voortgang, kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden en treedt op als vraagbaak en klankbord voor de medewerkers binnen het betreffende vakgebied.
8. De teammanager verzorgt de vakinhoudelijke ondersteuning en begeleiding van medewerkers bij de uitvoering van de werkzaamheden.
9. De teammanager is het eerste aanspreekpunt van de directie.

#### **Artikel 12 - Vervanging**

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur wordt vervangen door de directeur organisatie en bedrijfsvoering, de eerste loco-secretaris. De eerste loco-secretaris wordt vervangen door een tweede of derde loco-secretaris. Dit wordt vastgelegd middels een collegebesluit vervangingsregeling gemeentesecretaris/ algemeen directeur.
2. De regisseur wordt bij afwezigheid vervangen conform de onderling gemaakte afspraken, de regisseurs vervangen elkaar.
3. De teammanager wijst iemand aan binnen het team als vervanger bij afwezigheid.

### **Hoofdstuk 4 – Organisatie en inrichting van de werkorganisatie**

#### **Artikel 13 - Bestuursproces**

1. De werkorganisatie zorgt voor een deskundige en integrale advisering. Hierin worden personele, organisatorische en financiële gevolgen meegenomen. Ook wordt er zorg gedragen dat elk advies, zo mogelijk met alternatieven en voorzien van een helder geformuleerd besluit via de gemeentesecretaris/algemeen directeur wordt voorgelegd aan het college.
2. De behandelend ambtenaar draagt primair zorg voor zijn of haar advisering en draagt daarmee zorg voor de kwaliteit, planning, communicatie, participatie en integraliteit van zijn adviezen.
3. Adviezen worden zo nodig afgestemd met regisseurs/teammanager(s) in het kader van prioritering, planning, voortgang en kwaliteit. Dit kan op initiatief van de medewerker of op initiatief van de regisseurs/teammanagers.
4. De werkorganisatie werkt projectmatig en opgavegericht.
5. De behandelend ambtenaar bespreekt zijn of haar advies altijd met de verantwoordelijke portefeuillehouder voor behandeling in college van b&w. De ambtelijke advisering is objectief en benoemt alle invalshoeken. Mocht de visie van de verantwoordelijke portefeuillehouder niet overeenkomen met het ambtelijk advies dan worden beide opgenomen in het voorstel en als zodanig transparant behandeld in college van b&w.
6. De behandelend ambtenaar kan door inwoners/ belanghebbenden en raadsleden benaderd worden voor een nadere toelichting of het verstrekken van informatie. Dit is een belangrijke taak van de werkorganisatie, zeker richting de gemeenteraad, als hoogste bestuursorgaan van de gemeente. De ambtelijke advisering is technisch, feitelijk en onafhankelijk en er wordt geen politieke of bestuurlijke duiding aan gegeven. Er staan raadsleden verschillende instrumenten ter beschikking om informatie te verkrijgen. Naast fractieondersteuning (financiële ondersteuning) en de mogelijkheid voor het stellen van schriftelijke, mondelinge of onderhandse/technische vragen is ambtelijke bijstand een verdergaand instrument. Van belang bij de inzet hiervan is dat de griffier, burgemeester en gemeentesecretaris (en zo nodig wethouders, raadsleden en ambtenaren) samen goed afstemmen wat wel en niet kan.

#### **Artikel 14 - Directie, regisseurs en teammanagers**

1. Voor het realiseren van de doelstellingen brengen de directie, regisseurs en teammanagers mensen, middelen en informatie bijeen.
2. Onder de eindverantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris/algemeen directeur dragen de directeur organisatie en bedrijfsvoering, de regisseurs en de teammanagers met inachtneming van de gemeentebrede kaders de zorg voor:

- a. de ontwikkeling en uitvoering van strategisch beleid
  - b. de organisatie en ontwikkeling van de werkorganisatie
3. De regisseurs/teammanagers ondersteunen de behandelend ambtenaar waar nodig bij afstemming tussen en samenwerking met andere delen van de organisatie of netwerkpartners voor het realiseren van de doelstellingen.
  4. De regisseurs/teammanagers hebben samen met de directeur organisatie en bedrijfsvoering de zorg voor het personeel en zijn verantwoordelijk voor de personeelsbezetting, de bewaking van de voortgang en de kwaliteit van de aangeboden diensten, adviezen e.d.
  5. De regisseurs/teammanagers dragen zorg voor een goede taakverdeling. Tevens voor de inrichting en vastlegging van de werkprocessen. Basis voor deze taakverdeling is het geheel van functies zoals die door het college van b&w is vastgesteld en de werkafspraken die zijn gemaakt.
  6. De directeur bedrijfsvoering, regisseurs/teammanagers zijn verantwoordelijk voor het stimuleren, instrueren en indien nodig bijsturen van medewerkers. Ook zijn zij verantwoordelijk voor het voeren van gesprekken over klachten, problemen, ontwikkelmogelijkheden of doorstroomkansen, opleidingsbehoeften en andere aangelegenheden. HRM heeft hierbij een adviserende rol.
  7. De regisseurs/teammanagers of directeur organisatie en bedrijfsvoering zijn het eerste formele aanspreekpunt voor het beoordelen van het functioneren van medewerkers. Binnen de werkorganisatie leggen we de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk bij de individuele medewerkers en hun directe collega's. Dit doen we onder andere door het opvragen van collegiale feedback.

#### **Artikel 15 - Afstemmingsoverleg**

1. De afstemming tussen directie, regisseurs en teammanagers vindt plaats in het periodieke afstemmingsoverleg, in aanwezigheid van HRM en een adviseur directie en bestuur.
2. Indien in het afstemmingsoverleg geen overeenstemming wordt bereikt over een onderwerp, kan de gemeentesecretaris/ algemeen directeur ten aanzien daarvan een besluit nemen.
3. Van de vergaderingen wordt een actiepuntenlijst gemaakt. Leden van het afstemmingsoverleg dragen zorg voor de uitvoering hiervan.

#### **Hoofdstuk 5 – Slotbepalingen**

##### **Artikel 17 - Sociaal beleid**

1. De werkorganisatie draagt bij aan de betrokkenheid en de inzet van de medewerkers enerzijds en biedt ontplooiingskansen anderzijds.
2. Regisseurs/teammanagers en/of directeur organisatie en bedrijfsvoering zorgen voor een goed functionerend periodiek te houden werkoverleg met medewerkers.
3. Toewijzing van taken geschiedt primair op basis van geschiktheid, competenties, drijfveren, talent en interesse. Voor de toewijzing hiervan kan er gebruik worden gemaakt van een meetinstrument.

##### **Artikel 17 - Naam en inwerkingtreding**

1. Dit besluit kan worden aangehaald als 'organisatiebesluit ambtelijke organisatie' en treedt in werking op 1 mei 2024.
2. Alsdan vervalt het organisatiebesluit, zoals vastgesteld door het college van b&w van Ermelo op 15 mei 2013.

*Aldus vastgesteld door het college van burgemeester & wethouders van Ermelo in de vergadering van 23 mei 2024.*