

Organisatiebesluit Alblasserdam 2025

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Alblasserdam;
gelet op de Gemeentewet en de Algemene wet bestuursrecht.

overwegende,

dat een organisatiebesluit een formeel document is waarin op hoofdlijnen de inrichting van de organisatie wordt geregeld;

dat met het organisatiebesluit duidelijkheid gegeven wordt over de structuur van de organisatie en de verschillende rollen daarin gelet op de structuur;

dat het met wijzigen van de organisatiestructuur per 1 januari 2025 wenselijk is om het huidige organisatiebesluit aan te passen;

besluiten:

vast te stellen het navolgende

Organisatiebesluit Alblasserdam 2025

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

1. het college: het college van burgemeester en wethouders van Alblasserdam.
2. de Gemeentesecretaris/algemeen directeur: de secretaris zoals bedoeld in artikel 10 en volgende van de Gemeentewet. De secretaris is tevens de algemeen directeur en daarmee de hoogste leidinggevende van de ambtelijke organisatie.
3. de domeindirecteur: primair verantwoordelijke voor de bedrijfsvoering van een domein en leidinggevende van een domein;
4. het directieteam: ambtelijk overkoepelend orgaan dat de afstemming van de ambtelijke organisatie op het gebied van beleid en bedrijfsvoering waarborgt.
5. concerncontroller: primair verantwoordelijke voor de dagelijkse leiding van het team Financiën en Control in diens rol als controller van de gemeente, tevens lid van het directieteam.
6. clustermanager: primair verantwoordelijke voor de dagelijkse leiding van een cluster;
7. teamleider: de functionaris die dagelijks leidinggeeft aan een team en hierover verantwoording aflegt aan een domeindirecteur.
8. functionaris belast met coördinerende taken: functionaris die coördinerende verantwoordelijkheden heeft om het team werkinhoudelijk aan te sturen, met uitzondering van rechtspositionele besluiten.
9. team: organisatie-eenheid binnen een domein waaraan een functionaris belast met coördinerende taken of een teamleider leiding geeft.
10. cluster: bundeling van organisatie-eenheden met samenhangende taken binnen een domein, waaraan een clustermanager leiding geeft.
11. medewerker: functionaris werkzaam binnen de ambtelijke organisatie van de gemeente niet vallend onder de omschrijving onder 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8.
12. hem: waar "hem" of "hij" staat kan ook "haar" of "zij" worden gelezen.

Artikel 2. Inrichting van de ambtelijke organisatie

1. Er is een ambtelijke organisatie voor de ondersteuning van het college bij de uitoefening van haar taken.
2. De gemeentesecretaris/algemeen directeur staat aan het hoofd van de ambtelijke organisatie.
3. De gemeentesecretaris/algemeen directeur wordt bijgestaan door de leden van het directieteam: de domeindirecteuren en de concerncontroller.
4. De ambtelijke organisatie van de gemeente Alblasserdam is, afgezien van de griffie, ingedeeld in drie domeinen: domein
 - a. Bedrijfsvoering;
 - b. domein Sociaal en Veiligheid;

- c. domein Fysiek.
- 5. De ambtelijke organisatie van de gemeente Alblasserdam is, afgezien van de griffie, ingedeeld in de volgende organisatorische eenheden (aangeduid als "cluster" of "team"):
 - a. Cluster Bestuur en Bedrijfsvoering;
 - b. Team Financiën en Control;
 - c. Cluster Maatschappelijke Ontwikkeling (MO);
 - d. team Veiligheid;
 - e. Cluster Ruimtelijk Beheer (RB);
 - f. Buitendienst;
 - g. Cluster Ruimtelijke Ontwikkeling (RO).
- 6. De organisatiestructuur inclusief de plaats van de in lid 4 en 5 bedoelde eenheden wordt aangegeven in een organogram. Deze is als bijlage 1 bij deze regeling gevoegd.
- 7. Wijziging van de structuur als bedoeld in dit artikel geschiedt niet eerder dan nadat het personeel bij de voorbereiding daarvan inspraak heeft gehad volgens de vastgestelde regels van de medezeggenschap.

Artikel 3. De gemeentesecretaris/algemeen directeur

- 1. De gemeentesecretaris draagt in het bijzonder zorg voor:
 - a. Strategisch verbinding van de organisatie met de samenleving;
 - b. Het opereren in het netwerk van andere overheden;
 - c. De ondersteuning van bestuurlijke portefeuilles en is 1e adviseur van het bestuur;
 - d. Het vervullen van een schakelfunctie in een (zeer complex) politiek, bestuurlijk, publiek en maatschappelijk krachtenveld en draagt zorg voor de (ver)binding en afstemming tussen het landelijk beleid, de regio en de gemeente (de gemeenschappelijk regeling, de deelnemende gemeenten en de organisatie).
- 2. De algemeen directeur:
 - a. Is hoofd van de ambtelijke organisatie en voorzitter van het directieteam;
 - b. Draagt zorg voor de aansturing en samenhang van de organisatie;
 - c. Is verantwoordelijk voor de strategische, tactische en operationele doelstellingen welke zijn vastgesteld door het bestuur;
 - d. Is hiërarchisch leidinggevende van de domeindirecteuren en geeft op inspirerende wijze leiding aan het ontwikkelen en aansturen en creëert daarbij een werkklimaat van samenwerken, resultaatgerichtheid, veiligheid, draagvlak en energie.
 - e. Is verantwoordelijk voor missie, visie, strategieontwikkeling, organisatieontwikkeling en personeelsbeleid;
 - f. Oefent het toezicht uit en stuurt werkzaamheden en individuele taken;
 - g. Coacht, stimuleert, motiveert, controleert en instrueert het directieteam.

Artikel 4. Het directieteam

- 1. Het directieteam geeft mede sturing aan en is mede verantwoordelijk voor de missie, visie, organisatieontwikkeling en de strategische beleidsvorming van de organisatie als geheel;
- 2. Het directieteam draagt zorg voor het daarbij horende beleid en de beheerkaders alsmede de samenhang hiervan;
- 3. Het directieteam is integraal verantwoordelijk voor het optimaal functioneren van de organisatie als geheel.
- 4. Het directieteam draagt (eind-)verantwoordelijkheid voor specifieke, organisatie overstijgende taken;
- 5. Het directieteam vervult mede een schakelfunctie in een (zeer complex) politiek, bestuurlijk, publiek en maatschappelijk krachtenveld en draagt zorg voor de (ver)binding en afstemming tussen het landelijk beleid, de regio, de gemeente (de gemeenschappelijke regeling, de deelnemende gemeenten) en de organisatie;
- 6. Het directieteam is een ambassadeur van de organisatie, zowel in- al extern en weet hierbij de vertaling te maken van de dynamiek in de samenleving naar de hierbij aansluitende koers van de organisatie.

Artikel 5. De domeindirecteur

1. De domeindirecteur geeft uitvoering aan strategisch beleid van het desbetreffende organisatieonderdeel;
2. De domeindirecteur draagt zorg voor een zodanige bedrijfsvoering van de eigen organisatie-eenheid, dat met een efficiënte en effectieve inzet van mensen en middelen de productafspraken in kwantiteit en kwaliteit worden gerealiseerd.
3. De domeindirecteur formuleert concrete resultaten, stuurt, monitort en evalueert deze resultaten, waarbij rekening wordt gehouden met interne en externe invloeden en belanghebbenden.
4. De domeindirecteur initieert en coördineert de eigen organisatie-eenheid overstijgende beleidsvorming en advisering.
5. De domeindirecteur geeft op inspirerende wijze leiding aan het ontwikkelen en aansturen van het betreffende organisatieonderdeel en creëert daarbij een werkklimaat van samenwerken, resultaatgerichtheid, veiligheid, draagvlak en energie;
6. De domeindirecteur is hiërarchisch leidinggevende van de clustermanager, teamleider, coördinator en teamleden en is verantwoordelijk voor de (integrale) personele zorg en de ontwikkeling van medewerkers op gebied van in-, door- en uitstroom. En is ook verantwoordelijk voor vakinhoudelijke innovaties en verdere professionalisering van medewerkers.
7. De domeindirecteur stuurt op het strategisch vermogen en de integraliteit met betrekking tot de beleidsontwikkeling en het collegeprogramma. Zorgt dat relevante maatschappelijke en bestuurlijke ontwikkelingen worden vertaald in bestuurlijke voorstellen en activiteiten van de teams.
8. De domeindirecteur bewaakt een optimaal proces van bestuurlijk-ambtelijk samenspel. Denkt mee als strategisch klankbord voor de clustermanager, teamleider en coördinator. Fungeert als escalatie-/opschalingsniveau.
9. De domeindirecteur coördineert de inzet van personele en financiële middelen en draagt zorg voor de toegekende budgetten.
10. De domeindirecteur is eindverantwoordelijk voor tijdig en juiste bestuurlijke- en managementinformatie en -rapportages en toelichtingen ter zake. Hieronder valt ook het tijdig en conform de richtlijnen opleveren van de stukken in de P&C-cyclus.
11. De domeindirecteur voert op strategisch niveau overleg met in- en externe stakeholders en neemt daarbij binnen gegeven mandaat richtinggevende besluiten.
En vertegenwoordigt de gemeente op lokaal, regionaal en landelijk niveau, ook daar waar zwaarwegende beslissingen moeten worden genomen.

Artikel 6. De Concerncontroller

1. De concerncontroller is als lid van het directieteam integraal en concernbreed verantwoordelijk voor het optimaal functioneren van de ambtelijke organisatie.
2. De concerncontroller initieert en ontwikkelt in dat kader visievorming en strategisch beleid.
3. De concerncontroller geeft als lid van het directieteam richting aan en stuurt op organisatieontwikkeling (waaronder integraal, resultaatgericht en opgavegericht werken), inzetbaarheid en professionalisering van teamleiders en medewerkers. Dit betreft zowel gevraagd als ongevraagd advies op het proces, zodanig dat dit bijdraagt aan optimalisatie van de organisatie-eenheden en de organisatie als geheel.
4. De concerncontroller is strategisch adviseur van het college, de gemeentesecretaris en de auditcommissie van de Raad.
5. De concerncontroller is eindverantwoordelijk voor de coördinatie, strategiebepaling en advisering ten aanzien van integrale control en kaderstelling.
6. De concerncontroller initieert, ontwikkelt, implementeert en evalueert in dat kader beleid en uitvoeringsmaatregelen.
7. De concerncontroller is verantwoordelijk voor de integrale toetsing van concept voorstellen, in het bijzonder rond gemeente brede opgaven, programma's en strategische relevante en grote of risicovolle dossiers.
8. De concerncontroller toetst en adviseert het college, de gemeentesecretaris en de overige DT-leden over de voortgang van zowel bestuurlijke als organisatorische ambities, de werking en de effecten van het ingezette beleid en de naleving van gestelde kaders.
9. De concerncontroller voert op strategisch niveau overleg met in- en externe stakeholders en neemt daarbij binnen gegeven mandaat richtinggevende besluiten.
10. De concerncontroller is voor het eigen organisatieonderdeel management-, proces- en productverantwoordelijke.
11. De concerncontroller is voor het eigen organisatieonderdeel eindverantwoordelijk voor de (integrale) personele zorg en de ontwikkeling van de medewerker(s) op het gebied van in-, door- en uitstroom.

12. De concerncontroller is voor het eigen organisatieonderdeel eindverantwoordelijk voor de inzet van personele en financiële middelen en is verantwoordelijk voor de toegekende budgetten.

Artikel 7. Clustermanager

1. De clustermanager is verantwoordelijk voor de personele zorg en de ontwikkeling van medewerkers op het gebied van in-, door- en uitstroom.
2. De clustermanager coacht medewerkers, stuurt op resultaten en spreekt aan op de eigen verantwoordelijkheid en eigen ontwikkeling. En stimuleert vakinhoudelijke innovaties en verdere professionalisering van medewerkers.
3. De clustermanager bevordert een open en inspirerende organisatiecultuur waarin medewerkers op zodanige wijze kunnen samenwerken en communiceren dat de doelstellingen worden gerealiseerd.
4. De clustermanager fungeert als (generiek) klankbord voor de medewerker, (procesgericht) denkt mee zonder de inhoud of actie over te nemen. Spiegelt, bevraagt en stimuleert het verkennen van meerdere oplossingsrichtingen.
5. De clustermanager stimuleert de teamontwikkeling, prestatieverbetering en het regelend vermogen van het team en geeft vertrouwen en ruimte om te leren en te innoveren.
6. De clustermanager fungeert als ambtelijk opdrachtgever richting medewerkers, formuleert concrete resultaten, stuurt, monitort en evalueert deze resultaten, waarbij rekening wordt gehouden met interne en externe invloeden en belanghebbenden.
7. De clustermanager is verantwoordelijk voor correcte verwerking van bedrijfsvoeringsprocessen en tijdige afstemming met betrokken teams. Hieronder valt ook het tijdig en conform de richtlijnen opleveren van de stukken in de P&C-cyclus.
8. De clustermanager coördineert de inzet van personele en financiële middelen en draagt zorg voor de toegekende budgetten.
9. De clustermanager zorgt voor goede interne en externe communicatie vanuit het team en is verantwoordelijk voor tijdig en juiste bestuurlijke- en management-informatie en -rapportages.
10. De clustermanager is samen met de directieleden verantwoordelijk, voor focus op en prioritering van vraagstukken die voortkomen uit de lange termijn koers en going-concern. En ziet en benoemt deze vraagstukken actief en vertaalt dit naar én geeft sturing aan een uitvoeringsplan. En draagt zorg voor het capaciteitsvraagstuk met betrekking tot de going concern in relatie tot bestuurlijke ambities en andere programma's en projecten.
11. De clustermanager initieert mede de langere termijn visie-, strategie- en organisatieontwikkeling en strategische bedrijfsvoering van de organisatie.
12. De clustermanager draagt de gewenste organisatiecultuur en de kernwaarden persoonlijk uit en past deze toe in de praktijk.
13. De clustermanager fungeert als eerste aanspreekpunt en voert in samenwerking met de medewerkers (regie) overleg met de betreffende portefeuillehouders op proces.
14. De clustermanager vertegenwoordigt de belangen van de organisatie in diverse in- en externe overlegsituaties en levert daarin bijdragen aan de besluitvorming.

Artikel 8. Teamleider

1. De teamleider verantwoordelijk voor de personele zorg en de ontwikkeling van medewerkers op het gebied van in-, door- en uitstroom.
2. De teamleider coacht medewerkers, stuurt op resultaten en spreekt aan op de eigen verantwoordelijkheid en eigen ontwikkeling.
3. De teamleider stimuleert vakinhoudelijke innovaties en verdere professionalisering van medewerkers.
4. De teamleider bevordert een open en inspirerende organisatiecultuur waarin medewerkers op zodanige wijze kunnen samenwerken en communiceren dat de doelstellingen worden gerealiseerd.
5. De teamleider fungeert als (generiek) klankbord voor de medewerker, (procesgericht) denkt mee zonder de inhoud of actie over te nemen. Spiegelt, bevraagt en stimuleert het verkennen van meerdere oplossingsrichtingen.
6. De teamleider stimuleert de teamontwikkeling, prestatieverbetering en het regelend vermogen van het team.
7. De teamleider geeft vertrouwen en ruimte om te leren en te innoveren.
8. De teamleider is verantwoordelijk voor correcte verwerking van bedrijfsvoeringsprocessen en tijdige afstemming met betrokken teams.
9. De teamleider formuleert concrete resultaten, stuurt, monitort en evalueert deze resultaten, waarbij rekening wordt gehouden met interne en externe invloeden en belanghebbenden.

10. De teamleider coördineert de inzet van personele en financiële middelen en draagt zorg voor de toegekende budgetten.
11. De teamleider is verantwoordelijk voor de interne en externe communicatie en vanuit het team.
12. De teamleider is verantwoordelijk voor tijdig en juiste bestuurlijke- en management-informatie en -rapportages.
13. De teamleider ziet en benoemt deze vraagstukken actief en vertaalt dit naar én geeft sturing aan een uitvoeringsplan.
14. De teamleider draagt de gewenste organisatiecultuur en de kernwaarden persoonlijk uit en past deze toe in de praktijk.
15. De teamleider initieert, regisseert en bewaakt opdrachten en projecten.
16. De teamleider vertegenwoordigt de belangen van de organisatie in diverse in- en externe overlegsituaties.

Artikel 9. Functionaris belast met coördinerende taken

1. Controleert, regelt, plant en verdeelt de dagelijkse werkzaamheden van een groep medewerkers vanuit een niet-hiërarchische positie.
2. Is daarbij verantwoordelijk voor de dagelijkse operationele gang van zaken.
3. Instrueert de medewerkers en draagt zorg voor de kwaliteit van de werkzaamheden.
4. Ondersteunt de medewerkers bij het oplossen van werkinhoudelijke problemen vanuit vakinhoudelijke kennis.
5. Vervult een klankbordfunctie en fungeert als eerste aanspreekpunt wat betreft de werkinhoud.
6. Signaleert problemen richting de direct (hiërarchisch) leidinggevende.
7. Zorgt samen met de domeindirecteur voor het tijdig en conform de richtlijnen opleveren van de stukken in de P&C-cyclus.

Artikel 10. Vervanging

1. Bij afwezigheid van de gemeentesecretaris/algemeen directeur wordt deze vervangen door achtereenvolgens:
 - a. De eerste loco-gemeentesecretaris (domeindirecteur Fysiek).
 - b. De tweede loco-gemeentesecretaris (domeindirecteur Sociaal en Veiligheid).
 - c. De derde loco-gemeentesecretaris (domeindirecteur Bedrijfsvoering).
 - d. De vierde loco-gemeentesecretaris (Concerncontroller).
2. Bij afwezigheid van een domeindirecteur wordt deze vervangen volgens het volgende vervangingschema:
 - a. De domeindirecteur Bedrijfsvoering wordt vervangen door de domeindirecteur Sociaal en Veiligheid.
 - b. De domeindirecteur Sociaal en Veiligheid wordt vervangen door de domeindirecteur Fysiek.
 - c. De domeindirecteur Fysiek wordt vervangen door de domeindirecteur Bedrijfsvoering.
 - d. De Concerncontroller wordt vervangen door de Strategisch Financieel Adviseur.
3. De overige leidinggevenden worden horizontaal binnen hetzelfde domein vervangen bij afwezigheid.

Artikel 11. Bevoegdheden

1. De bevoegdheden van de gemeentesecretaris, de leden van het directieteam, de clustermanagers, teamleiders, functionarissen met coördinerende taken en medewerkers zijn vastgelegd in het door het college vastgestelde mandaatbesluit.
2. De teams en clusters zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van die onderdelen van de program-mabegroting die aan het betreffende team of cluster zijn toegewezen.

Artikel 12. Medezeggenschap

Ter uitvoering van de regelgeving inzake inspraak van de medewerkers kent de organisatie een ondernemingsraad.

Artikel 13. Onvoorziene gevallen en slotbepalingen

1. In alle gevallen waarin dit besluit niet voorziet beslist het college na overleg met de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
2. Dit organisatiebesluit treedt in werking één dag na de bekendmaking daarvan.
3. Dit besluit kan worden aangehaald als 'Organisatiebesluit Alblasserdam 2025.'
4. Het organisatiebesluit Alblasserdam, zoals vastgesteld door het college op 12 april 2022, wordt ingetrokken met ingang van de datum waarop dit besluit in werking treedt.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van 25 maart 2025.

De secretaris, De burgemeester,

M. van Hall, J.W. Boersma

Bijlage 1. Organogram van de gemeente Alblasserdam

