

Organisatiebesluit gemeente Hardinxveld-Giessendam 2026

Besluit van het college van burgemeester en wethouders/de burgemeester van de gemeente Hardinxveld-Giessendam houdende regels omtrent de inrichting van de ambtelijke organisatie en de uitoefening van bevoegdheden (Organisatiebesluit 2026)

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hardinxveld-Giessendam,

gelezen het voorstel van 9 juni 2026;
gelet op artikel 160 van Gemeentewet;

overwegende dat het doel is de organisatie flexibel in te richten waarbij verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd worden (autonomie waar mogelijk, sturing waar nodig);

besluit vast te stellen: Organisatiebesluit gemeente Hardinxveld-Giessendam.

Artikel 1. Begripsbepalingen (Definities van college, raad, gemandateerd, etc.)

Zelforganisatie: Met zelforganisatie wordt bedoeld dat medewerkers, al dan niet binnen uiteenlopende organisatiestructuren (teams, overlegstructuren, etc.) in staat zijn zelf te organiseren hoe zij de beoogde organisatiedoelen realiseren.

Sturingsfilosofie: De sturingsfilosofie is de fundamentele visie op de manier waarop binnen de organisatie sturing aangebracht wordt ten aanzien van het behalen van doelen en ambities, het inrichten van processen en het aansturen van medewerkers.

Autonomie: Met autonomie wordt bedoeld de ruimte voor zelfstandigheid waarmee medewerkers uitgedaagd worden zelf te sturen (keuzen maken) op de manier waarop zij hun werkzaamheden uitvoeren. Daarbij kan deze autonomie (keuzevrijheid) enkel bestaan binnen de contouren van de voor deze medewerkers beschikbare hoeveelheid tijd, geld en eigen deskundigheid.

Tijd: De hoeveelheid tijd (contracturen) die legitiem (dus met toestemming van een leidinggevende) beschikbaar is voor het uitvoeren van een functie in het algemeen of specifieke taken. Daarbij gaat het grootste deel van de beschikbare tijd naar de functiegerichte taken, en een beperkt deel van de tijd naar organisatiegerichte taken (uitgangspunt hiervoor is een verdeling van 80-20%).

Geld: Hiermee wordt bedoeld het budget (gespecificeerd in euro's) dat vastgesteld is voor uitvoeren van specifieke taken of algemene werkzaamheden.

Deskundigheid: Het beschikken over een hoge mate van kennis van zaken, vaardigheden, ervaring en inzicht binnen een specifiek, erkend domein op basis waarvan werkzaamheden kundig en met kwaliteit worden uitgevoerd.

Hiërarchie: Hiermee wordt bedoeld formele rangorde bestaande uit de keten van functies, rollen en overlegorganen die ingericht zijn op besluitvorming (dus het maken van keuzen en daarmee sturing).

Dienend leiderschap: Hiermee wordt bedoeld de vorm van leiderschap die is gericht op het ondersteunen, stimuleren en faciliteren van medewerkers ten behoeve van eigenaarschap, ontwikkeling, werkgelek en autonomie.

Gedeeld leiderschap: Met gedeeld leiderschap wordt bedoeld dat manier waarop informeel (niet hiërarchisch) leidinggevende taken en verantwoordelijkheden worden gespreid over meerdere teamleden. Gedeeld leiderschap wordt situatieafhankelijk toegepast. Waarbij met name eigenaarschap, talent en deskundigheid, persoonlijk leiderschap en wederkerigheid belangrijke uitgangspunten zijn.

P&C cyclus: Met de P&C cyclus wordt het proces van Planning en Control bedoeld waarmee financiën, beleid en uitvoering beheerst wordt. De primaire producten zijn de begroting (planning) en jaarrekening (controle, rechtmatigheid).

Rechtmatigheid: Met rechtmatigheid wordt bedoeld dat de financiële handelingen en besluiten in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving. De verantwoordelijkheid om verantwoording

af te leggen over de rechtmatigheid van de gemeente ligt bij het college van Burgemeester en Wethouders, waarbij de gemeenteraad een controlerende functie heeft.

Doelmatigheid: Met doelmatigheid wordt bedoeld dat de geleverde prestaties met een zo beperkt mogelijke inzet van middelen (hoge mate van efficiëntie) gedaan worden. Het onderzoeken en verantwoorden van de doelmatigheid van de organisatie is een verantwoordelijkheid van het college van Burgemeester en Wethouders.

Artikel 2. De ambtelijke organisatie

Samengevat: Wij zijn een relatief platte organisatie waarbij wij medewerkers uitdagen binnen de eigen kaders (tijd, geld, deskundigheid – autonomie) besluiten te nemen. Waar nodig wordt sturing ingezet (hiërarchie): Onder andere voor het bepalen van de kaders van tijd, geld en deskundigheid. Deze sturende vorm van hiërarchie heeft ook als doel duidelijke escalatieroutes te hebben binnen de organisatie. Bovenstaande komt voort uit de sturingsfilosofie en het organogram die twee belangrijke uitgangspunten hanteren:

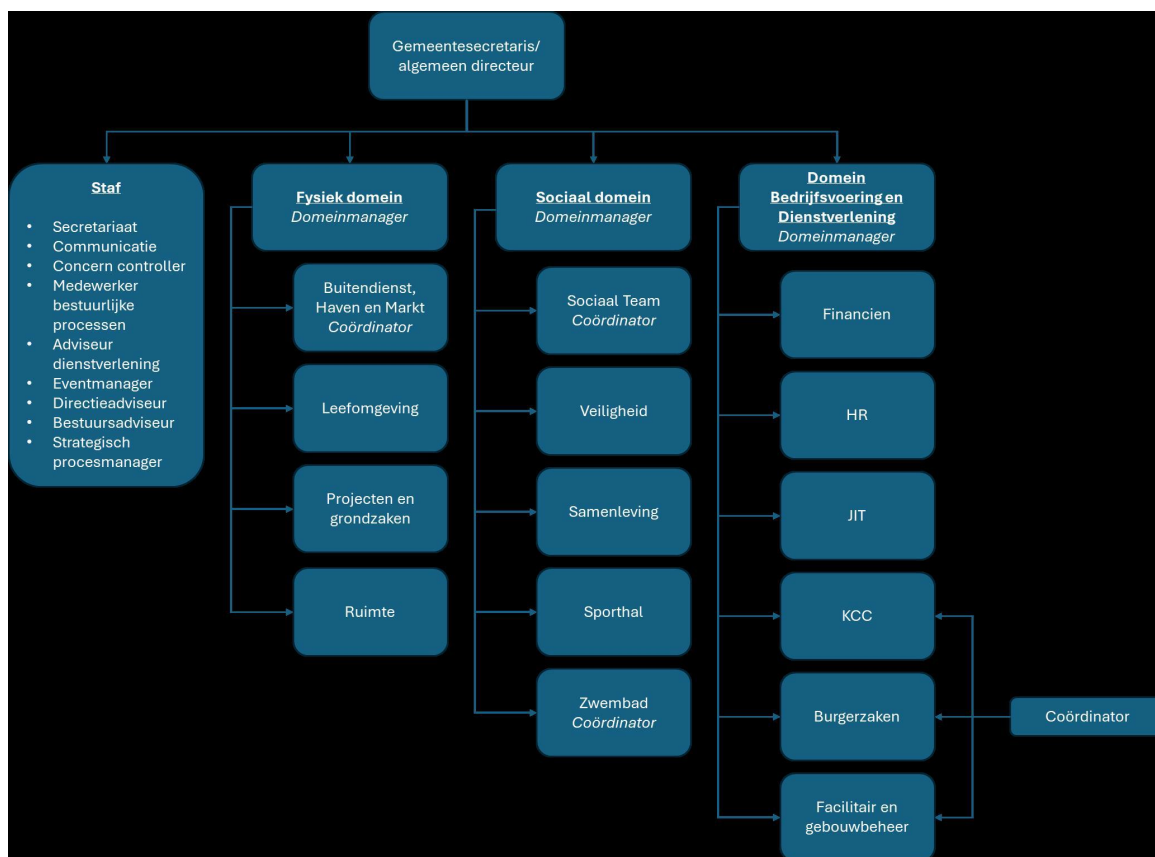
1. **Sturen = kiezen:** Met elke keuze die gemaakt wordt, op elke niveau, wordt bijgedragen aan het sturen van de organisatie.
2. **Autonomie waar mogelijk, sturing waar nodig:** Medewerkers krijgen op alle niveaus de ruimte en verantwoordelijkheid zelf keuzen te maken binnen de hen beschikbare hoeveelheid tijd, geld en deskundigheid. Waar nodig wordt sturing aangebracht (hiërarchie), bijvoorbeeld als het gaat om:
 - a. Focus & regie
 - b. Kwaliteit
 - c. Deskundigheid
 - d. Politiek bestuurlijke sturing (te herleiden tot college en/of raadsbesluiten)

De organisatiestructuur en principes: Het organisatiemodel van de gemeente Hardinxveld-Giessendam is een zelforganisatie, waarbij voortdurend gezocht wordt naar een balans tussen autonomie en hiërarchie. Daarbij is de hiërarchische structuur primair gericht op het faciliteren van de zelforganisatie en het vergroten van de autonomie van teams en medewerkers. Daartoe worden duidelijke kaders aanbracht en processen ingericht.

De belangrijkste organisatiekaders worden afgeleid uit de sturingsfilosofie van de gemeente. Deze sturingsfilosofie stelt 'sturen is kiezen'. Daarmee wordt bedoeld dat elke keuze in meer of mindere mate bijdraagt aan de (be-)sturing van de organisatie. Waarbij de keuze (dus sturing) zowel vanuit het autonome als de hiërarchische structuur van de organisatie kan komen; hierbij gaat hiërarchie boven autonomie. De ruimte voor autonomie wordt primair bepaald door de kaders van: tijd, geld en deskundigheid. Cruciaal bij het werken volgens deze sturingsfilosofie is de mate waarin verantwoording is of kan worden afgelegd over de gemaakte keuze.

Binnen deze kaders is er voor teams en/of medewerkers grote ruimte voor autonomie en gedeeld leiderschap. Voor de formele stuurfuncties (gemeentesecretaris/algemeen directeur, domeinmanagers en coördinatoren) geldt dat zij hun functie vormgeven vanuit de principes van gedeeld en dienend leiderschap. Bij de formele stuurfuncties past situationeel leiderschap, waarbij de analyse op 'wat heeft de ander nodig' centraal staat.

Bij alle werkzaamheden van de organisatie staat het bewaken van rechtmatigheid en doelmatigheid voorop. Het primaire instrument voor het bewaken hiervan is de jaarlijkse planning en control cyclus (P&C cyclus).



Gemeentesecretaris/algemeen directeur: Hoogste ambtenaar in de organisatie. De primaire verantwoordelijkheid is het dienen als eerste adviseur voor het college. Tevens is de gemeentesecretaris als algemeen directeur de eindverantwoordelijk voor het leiden van de organisatie. De gemeentesecretaris is de primaire leidinggevende voor de medewerkers van de staf.

Domeinmanagers: Manager van een specifiek organisatieonderdeel, bestaande uit meerdere teams en individuen. Er zijn drie domeinen (fysiek, sociaal en bedrijfsvoering & dienstverlening). De leidinggevende plichten en bevoegdheden van de domeinmanager zijn gedelegeerd vanuit de gemeentesecretaris/algemeen directeur en onderdeel van de hiërarchische structuur van de organisatie.

Coördinatoren: Coördinator van een specifiek team met een focus op de dagdagelijkse gang van zaken, met name werkverdeling en prioritering. De leidinggevende plichten en bevoegdheden van de coördinatoren zijn gedelegeerd vanuit de betreffende domeinmanager en onderdeel van de hiërarchische structuur van de organisatie.

Rollen: Rollen binnen de organisatie zijn werkzaamheden die geen onderdeel zijn van de functie, maar ten behoeve van de organisatie worden uitgevoerd. Naast het organisatiebelang kan er bij het invullen van rollen ook sprake zijn van een persoonlijk belang, bijvoorbeeld persoonlijke groei, ruimte voor talent en persoonlijk leiderschap. Rollen kunnen zowel vanuit autonomie als hiërarchie aan personen worden gekoppeld, en dienen te passen in een evenwichtige verdeling van tijd (maximaal 20% van de beschikbare tijd).

Grondhouding: van alle medewerkers wordt een positieve grondhouding ten aanzien van het vormgeven van de zelforganisatie verondersteld. Deze grondhouding wordt met name zichtbaar door een initiatiefrijke en dienstbare grondhouding, waarbij met name de vraag 'kan en mag ik dit zelf doen of regelen' past. Daarbij is de medewerker zich bewust van de keuzen die vanuit autonomie worden gemaakt en de daarbij horende kaders. Tot slot is de medewerker goed in staat te reflecteren op het eigen handelen en in staat waar nodig onder woorden te brengen wat nodig is om de eigen autonomie te voeden.

Rol organisatieplan: Een meer uitgebreide beschrijving van de organisatie en organisatieontwikkeling staat in het organisatieplan, welke periodiek geactualiseerd wordt. Het organisatieplan ligt ter advisering voor aan de Ondernemingsraad, vaststelling geschiedt door het college van burgemeester en wethouders.

Rol organisatiehandboek: Voor de organisatie is een Organisatiehandboek beschikbaar, dat periodiek wordt geactualiseerd. Het organisatiehandboek dient als handreiking voor het personeel als het gaat om organisatiestructuur, processen en regelingen. Het actualiseren van het organisatiehandboek is een verantwoordelijkheid van het team Human Resources (personeelszaken, HR).

Artikel 3. Algemene taakomschrijving van de organisatie

Visie: Als organisatie stellen wij de inwoner centraal en gaan we uit van de kracht van de samenleving. Dat is de basis voor de doorontwikkeling van onze organisatie.

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 4. Titel en inwerkingtreding

1. Deze regeling wordt aangehaald als: Organisatiebesluit Hardinxveld-Giessendam 2026 en treedt in werking met ingang van de dag na de datum van publicatie van het Gemeenteblad waarin deze regeling wordt geplaatst.
2. Het Organisatiebesluit gemeente Hardinxveld-Giessendam 2021 wordt ingetrokken.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hardinxveld-Giessendam, 9 juni 2026,
De burgemeester, De gemeentesecretaris,
Dirk Heijkoop, Sonja van der Stel*