

RAADSINFORMATIENOTA

College van burgemeester en wethouders

Vergadering van: 8 juli 2025
Gemeente Hardinxveld-Giessendam
Zaaknummer:

Inhoud

Inleiding

In 2024 en 2025 is de gemeentelijke organisatie een proces van ontwikkeling aangegaan. Waarbij de analyses en adviezen van Deloitte/De Reeder het uitgangspunt vormden. Dit proces hebben we als College van Burgemeester en Wethouders samen met uw raad en de ambtelijke organisatie ingezet. Graag informeren we uw raad over een belangrijke stap die de organisatie, met onze instemming, heeft gezet.

Kernboodschap

Met het organisatieplan zet de gemeentelijke organisatie een zelfverzekerde stap in de toekomst. Actiegericht en met een duidelijke stip op de horizon. De aanleiding voor het organisatieplan was de serieuze boodschap van de twee rapporten die door Deloitte & De Reeder in 2021 en 2024 zijn opgesteld. Er was stevig werk aan de winkel, en met trots kunnen we stellen dat wat de organisatie betreft het opvolgen van de adviezen vorm heeft gekregen in het organisatieplan. Dat betekent dat de toekomst bestaat uit het opvolging geven aan dit organisatieplan, en we dus uit de schaduw van de rapporten kunnen stappen. Dat is een stevige stap voorwaarts, waarbij alle waardering uit gaat naar de collega's die hier de schouders onder gezet hebben. En op uiteenlopende wijze zijn dat feitelijk alle collega's die in de organisatie werkzaam zijn. Want een hele serie teamsessies waarbij iedereen betrokken is geweest, vormen de basis van het organisatieplan. Op basis van deze sessies is geanalyseerd hoe de organisatie er voor staat, waarbij verkend én beschreven is wat de organisatie nodig heeft om verder te groeien. Niet zozeer in omvang, maar vooral in robuustheid en kwaliteit van dienstverlening. En dat wat nodig is, is vertaald in het organisatieplan waarmee op die manier invulling is gegeven aan een van de nadrukkelijk benoemde pijlers in voornoemde adviezen: het komen tot een sterke organisatie.

Maar met een plan alleen zijn we er niet. Een sterke organisatie vergt ook een investering. Allereerst van de medewerkers zelf. Want als je de organisatie ziet als een potje schaken, dan zijn de meeste stukken inmiddels opgesteld. En de spelregels zijn bekend. Maar we moeten het spel deels nog leren spelen. Dat vergt oefening, en dus tijd. Bijvoorbeeld voor het leren werken met en binnen de structuur die vanuit de stuurrollen wordt aangebracht. Maar ook binnen de kaders die door u als raad worden aangebracht. En in een voortdurend samenspel tussen dienstbaarheid naar de samenleving en omgaan met de grote vraagstukken die ook wij als kleine gemeente het hoofd moeten bieden. Daarbij investeert de organisatie in haar eigen deskundigheid, de samenwerking zowel binnen als buiten het gemeentehuis en verbinding met onze samenleving. Met als doel te doen waarvoor de organisatie bestaat: het dienen van de gemeenschap van Hardinxveld-Giessendam.

Een investering wordt ook van u gevraagd. Want dit slotstuk op een verandertraject naar aanleiding van de rapporten vraagt ook om een financiële impuls. Het appèl dat beide rapporten doen op het investeren in de organisatie is er niet voor niks. Want er waren gaten om dicht te lopen. Met name als het gaat om de stuurrollen en het ontbreken van voldoende strategische denk- en uitvoeringscapaciteit. Strategie en sturing hebben we hard nodig, zeker met alle grote ontwikkelingen die op ons af komen en waarbij we ons staande moeten houden in het regionale, provinciale en soms landelijke krachtenveld. Naast praktische en pragmatische oplossingen gericht op de organisatie en

organisatiecultuur schetst het organisatieplan vooral wat er nodig is om sturing en strategie verder te brengen.

Dat begint bij het beter in positie brengen van de domeinmanagers. Die op hun beurt op basis van de sturingsfilosofie aan de lat staan om de juiste balans te vinden tussen sturing en autonomie. Het meer doorleven en in de praktijk brengen van die sturingsfilosofie is dan ook het uitgangspunt; het organisatieplan de routekaart. Die domeinmanagers zijn succesvol geworven vanuit de eigen organisatie. Dat biedt veel voordelen: doordat ze al bekend zijn met het reilen en zeilen, waren ze wat dat betreft snel op vlieghoogte. Maar: ze laten ook een gat achter.

Om alle collega's voldoende aandacht te geven is meer nodig. Met name rondom het dagelijks reilen en zeilen van de organisatie. Met soms praktische vraagstukken als roosters maken, werk verdelen of knopen doorhakken. Juist om dat dicht bij en mét de collega's te kunnen doen is er gekozen om in aanvulling op de managers ook een aantal coördinatoren te faciliteren. In de praktijk zijn dit medewerkers die dit werk doorgaans al doen, maar vaak zonder voldoende mandaat en rugdekking. Het formaliseren van deze functies is onderdeel van het organisatieplan en daarmee van de, aan de raad gevraagde, financiële randvoorwaarden. Door de sturing zo in te bedden in de organisatie is er minder behoefte aan 'sturing van bovenaf'. Het is dan ook logisch om de functie van 'directeur bedrijfsvoering' te laten vervallen. De bedoeling van die functie is immers voldoende ingebed in de aangebrachte sturing.

Door tot slot ook op strategische denk- en uitvoeringskracht toe te voegen en functies op dat vlak te bundelen in een nieuw te vormen staf, stelt het de gemeentesecretaris in staat om aan het roer van de organisatie te staan. En daarmee aan het hoofd te staan van een sterke organisatie, die in staat is bij te dragen aan de andere twee pijlers: een sterk bestuur en een gezonde financiële positie. Namelijk door goede advisering van college en raad, onderdeel te zijn van een lokaal en regionaal netwerk en grip te hebben op de opgaven. Met als doel om dienstbaar te zijn voor onze inwoners, ondernemers, verenigingen en andere maatschappelijke organisaties. U kunt dit zien als het beoogde rendement van de gevraagde investering.

Met deze hoofdlijnen vanuit het organisatieplan heeft het college de overtuiging dat er een stevig fundament ligt. Tegelijkertijd zullen er ook in de komende jaren ontwikkelingen zijn die vragen om bijsturing of aanpassing van de organisatie. Soms zijn dit ontwikkelingen vanuit eigen ambities en opgaven, zoals de ontwikkeling van 't Oog. In andere gevallen zullen ontwikkelingen in de samenleving of beleidswijzigingen van hogere overheden van de gemeente vragen om hier op in te spelen. Kortom: een organisatie is nooit af. Wel biedt de aangebrachte sturing dan de basis om overwogen keuzes te maken en richting aan te geven.

Consequenties

De organisatie kan met een deel van het plan al aan de slag. Niet op elke optimalisatie is besluitvorming nodig. Ten aanzien van de wijziging van het organogram en uitbreiden van de formatie is dit wel nodig. Wij hebben middels de Perspectiefnota de initiële financiële vertaling aan u voorgelegd. Een nadere beschouwing op deze berekening heeft nog geleid tot een aanpassing, waarmee ook het totaalbedrag is aangepast naar circa € 315.000,-. Feitelijk is dit de investering die van u gevraagd wordt en die bij goedkeuring een plek zal krijgen in de Begroting 2026 en verder.

Vervolg

Naast de formele besluitvorming informeren wij u met veel genoegen nader over het gevolgde traject en de beweging die dit in de organisatie in gang heeft gezet. Ons voorstel is hier in het najaar een informatiesessie aan te wijden. Wij kijken er naar uit om u meer in detail bij te praten over de ontwikkeling die de organisatie heeft doorgemaakt. Want die is niet gering, daar zijn we trots op en dat dragen we graag uit.