

Aan de leden**Datum**

16 juli 2026

Ons kenmerk

U202600365

Lbr. 26/026

Telefoon

070-373 83 93

Bijlage(n)

2

Onderwerp

Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie 2026

Geachte leden van college en gemeenteraad,

Op grond van de Gemeentewet treedt de gemeenteraad op als werkgever van de griffier en van de ambtenaren die op de griffie werkzaam zijn. In de praktijk is het echter niet efficiënt of effectief om de gehele gemeenteraad deze rol te laten vervullen.

In de regel maken gemeenten dan ook gebruik van de mogelijkheid die de Gemeentewet biedt om een werkgeverscommissie in te stellen. Deze commissie neemt dan een deel van de taken en bevoegdheden van de gemeenteraad als werkgever voor de griffier en griffiemedewerkers op zich.

Om deze werkgeverscommissie te faciliteren, publiceerde de VNG in 2013 een Modelbesluit Instelling Werkgeverscommissie. Het bleek dat dit model nog niet in lijn is gebracht met recente wetgeving zoals:

- de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra);
- de Wet open overheid (Woo);
- de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur.

Deze wetten hebben gevolgen voor de actieve informatieverstrekking en geheimhouding door overheden, evenals de rechtspositie van de griffier en griffieambtenaren. Daarom is er een nieuw model opgesteld.

Daarbij is van de gelegenheid gebruikgemaakt om de rol van de werkgeverscommissie te verstevigen, zodat zij op een goede manier invulling kan geven aan de taken en bevoegdheden die de gemeenteraad aan haar toekent.

Deze versteviging sluit aan bij signalen van gemeenten dat de werkgeverscommissie in de praktijk soms onvoldoende richting en operationele ruimte ervaart om effectief op te treden als werkgever van de griffier. Met deze actualisatie wordt dus aangesloten bij de Wnra en de Wet bevorderen integriteit én wordt de positie van de werkgeverscommissie duidelijker afgebakend.

Het nieuwe Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie 2026 treft u als bijlage bij deze ledenbrief aan. Hieronder gaan wij nader op de wijzigingen in.

Belangrijkste wijzigingen

- Het uitgangspunt van het vorige model was dat de werkgeverscommissie een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet is. Het nieuwe Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie 2026 biedt ook de mogelijkheid om te kiezen voor een werkgeverscommissie die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is. Bij de keuze tussen de twee vormen moet een gemeente een afweging maken. In de implementatiehandleiding wordt nader op deze afweging ingegaan.
- Aan het nieuwe model is toegevoegd dat de werkgeverscommissie de verplichting heeft om, ten aanzien van de aan haar toegekende rechtspositionele bevoegdheden, als goed werkgever op te treden. Dit betekent dat de werkgeverscommissie bijvoorbeeld rekening houdt met rechtspositionele afspraken, zoals eerlijke en transparante behandeling in personeelsaangelegenheden en het bieden van ondersteuning aan de griffier.
- Er is een facultatieve bepaling opgenomen die de relatie tussen het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent en de werkgeverscommissie regelt. Zo kan de gemeenteraad bepalen dat de voorzitter van de werkgeverscommissie de vergaderingen van het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent bijwoont. Dit biedt de werkgeverscommissie desgewenst de mogelijkheid bepaalde rechtspositionele aangelegenheden met de fracties te bespreken. Denkbaar is bijvoorbeeld dat de werkgeverscommissie voorlegt hoe met langdurig verzuim wordt omgegaan of wat de bezetting van de griffie in recesperiodes is. Verder kan de gemeenteraad regelen dat het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent ter kennisname de besluitenlijsten van de werkgeverscommissie ontvangt. Dit zorgt ervoor dat alle fracties in de gemeenteraad op de hoogte zijn en blijven van de werkzaamheden van de werkgeverscommissie;
- In de regel ondersteunt de griffier de werkgeverscommissie. Het nieuwe model voorziet daarnaast in ondersteuning door een HR-medewerker als de werkgeverscommissie daarom verzoekt. Als specifieke expertise nodig is, kan daarin dus worden voorzien. De werkgeverscommissie kan gebruikmaken van ondersteuning vanuit de HR-functie binnen de gemeentelijke organisatie. Zo nodig kan externe deskundigheid worden ingeschakeld. De HR-medewerker kan de werkgeverscommissie onder andere advies geven over de toepassing van de Cao Gemeenten en personele aangelegenheden, met inachtneming van privacywetgeving. Denk aan advies over de ruimte om te belonen of verlofvormen. Verder heeft deze medewerker inzage in de personeelsdossiers. In kleinere gemeenten, waar de capaciteit en beschikbaarheid van HR mogelijk beperkt is, kan deze ondersteuning op maat worden ingevuld. Gemeenten hebben de flexibiliteit om deze rol te combineren met andere functies of alternatieve oplossingen te kiezen zoals samenwerking met andere gemeenten.
- De algemene en artikelsgewijze toelichting zijn uitgebreid, zodat het oogmerk en de interpretatie van het model duidelijker wordt.

Het Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie 2026 bevat een toelichting en gaat vergezeld van een implementatiehandleiding die toelicht welke keuzes gemeenten bij het vaststellen van het instellingsbesluit en de verordening kunnen maken.

Bijlagen

Deze ledenbrief bevat twee bijlagen:

Bijlage 1. Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie 2026 inclusief toelichting;

Bijlage 2. Implementatiehandleiding Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie 2026.

Geconsolideerde teksten

De geconsolideerde teksten van de VNG-modellen (met de bijbehorende toelichtingen) zijn te raadplegen via [Kennisbank Decentrale Regelgeving](#). De VNG-modelverordeningen (zonder de toelichtingen) zijn beschikbaar op [Modellen Decentrale Regelgeving](#).

Meer informatie

Heeft u vragen over het Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie 2026?

Neem dan contact op met het Klantcontactcentrum van de VNG via 070-373 8393 of info@vng.nl.

Met vriendelijke groet,

Vereniging van Nederlandse Gemeenten



dr. mr. L.K. Geluk
Algemeen directeur

Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie (nieuw model, juli 2026)

Leeswijzer modelbepalingen

- [...] of [iets] = door gemeente in te vullen, zie bijvoorbeeld artikel 1.
- [iets] = facultatief, zie bijvoorbeeld 2, vierde lid.
- [iets **OF** iets] = door gemeente te kiezen, zie bijvoorbeeld artikel 3, eerste lid.
- [(iets)] = een voorbeeld ter illustratie of uitleg voor gemeente, zie bijvoorbeeld artikel 9.

De gemeenteraad van de gemeente **[naam gemeente]**;

gelezen het voorstel van [presidium, fractievoorzittersoverleg **OF** seniorenconvent] van **[datum en nummer]**;

gelet op de artikelen [83 **OF** 84], eerste lid, 107 tot en met 107e [en] 149 [en 156] van de Gemeentewet en afdeling [10.1.2 **OF** 10.1.1] van de Algemene wet bestuursrecht;
gezien het advies van de **[namen commissies]**;

besluit:

1. een werkgeverscommissie in te stellen en het raadslid **[naam raadslid dat tot voorzitter wordt benoemd]** en de raadsleden **[namen raadsleden die tot lid worden benoemd]** te benoemen tot voorzitter respectievelijk lid van deze werkgeverscommissie voor de duur van de zittingsperiode van de gemeenteraad;

2. aan de werkgeverscommissie de bevoegdheden te [delegeren **OF** mandateren] die rechtstreeks voortvloeien uit de Ambtenarenwet 2017, de op deze wet gebaseerde en door de gemeenteraad vastgestelde rechtspositionele voorschriften, waaronder in elk geval de **[citeertitel Verordening Werkgeverscommissie]** en de artikelen 107 tot en met 107e Gemeentewet, met uitzondering van de bevoegdheden als bedoeld in:

- [a. artikel 107 van de Gemeentewet, zijnde de bevoegdheid tot het benoemen, schorsen en ontslaan van de griffier;
- b. artikel 107a, tweede lid, van de Gemeentewet, zijnde de bevoegdheid tot het vaststellen van de instructie voor de griffier;
- c. artikel 107d, eerste lid, van de Gemeentewet, zijnde de bevoegdheid tot het vervangen van de griffier;
- d. artikel 107e, eerste lid, van de Gemeentewet, zijnde de bevoegdheid tot het stellen van regels over de organisatie van de griffie; en
- e. ...];

3. de voorzitter van de werkgeverscommissie, binnen de aan de werkgeverscommissie toegekende taken en bevoegdheden, voor zover nodig in mandaat namens de werkgeverscommissie, als vertegenwoordiger van de werkgever op te laten treden ten aanzien van de rechtspositie van de griffier en de andere op de griffie werkzame ambtenaren en bij de voorbereiding of uitvoering van besluiten die de werkgever in dat verband neemt;

4. de volgende verordening vast te stellen:

Verordening werkgeverscommissie [naam gemeente en eventueel jaartal]

Artikel 1. Definities

[– [*presidium, fractievoorzittersoverleg OF seniorenconvent*]: orgaan ingesteld op grond van artikel [artikelnummer Reglement van Orde van de gemeente];

- raad: gemeenteraad van de gemeente [naam gemeente];
- werkgeverscommissie: door de raad op grond van artikel [83 OF 84], eerste lid, van de Gemeentewet ingestelde [bestuurscommissie OF adviescommissie] die bestaat uit raadsleden.

Artikel 2 Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

1. De werkgeverscommissie oefent het werkgeverschap uit ten aanzien van de griffier [*en de overige op de griffie werkzame ambtenaren*], aan de hand

van de bevoegdheden die door de raad aan de commissie zijn [gedelegeerd **OF** gemandateerd].

2. De werkgeverscommissie draagt voor de aan de commissie [gedelegeerde **OF** gemandateerde] bevoegdheden de verantwoordelijkheid van de raad om, ten aanzien van de griffier [*en de overige op de griffie werkzame ambtenaren*], als goed werkgever op te treden.

3. Tot de taak van de werkgeverscommissie behoort tevens de voorbereiding en uitvoering van de overige tot het werkgeverschap van de raad behorende besluiten en regelingen.

[4. *De werkgeverscommissie mandateert de aan de commissie overgedragen bevoegdheden ten aanzien van het griffiepersoneel aan de griffier.*]

Artikel 3 Samenstelling werkgeverscommissie

1. De werkgeverscommissie bestaat uit een voorzitter en [(**aantal leden noemen, bijvoorbeeld twee OF vier**)] andere leden uit de raad.

2. De leden van de werkgeverscommissie worden door de raad uit het midden van de raad benoemd voor de duur van de zittingsperiode van de raad.

3. Het lidmaatschap van de werkgeverscommissie eindigt:

a. op eigen verzoek; het lid doet daarvan schriftelijk mededeling aan de raad;

[*het ontslag gaat in als de opvolger door de raad is benoemd of zoveel eerder als nodig is*]; of

b. als het lid aftreedt als lid van de raad.

4. De voorzitter van de raad kan in voorkomende gevallen worden uitgenodigd om in de vergaderingen van de werkgeverscommissie aanwezig te zijn en tijdens de vergaderingen eventueel optreden als adviseur.

Artikel 4 Taken voorzitter

[7.] De voorzitter van de werkgeverscommissie draagt in ieder geval zorg voor:

- a. het tijdig en periodiek bijeenroepen van de werkgeverscommissie;
- b. het leiden van de vergaderingen van de werkgeverscommissie;
- c. het doen naleven van deze verordening;
- d. het ondertekenen van de stukken en de besluiten die van de werkgeverscommissie uitgaan;
- e. het zorg dragen voor de uitvoering van de besluiten van de werkgeverscommissie; en
- f. het fungeren als schakel tussen de werkgeverscommissie en de griffier als eerstverantwoordelijke voor de personele en organisatorische zaken van de griffie.

[2. De voorzitter kan de vergaderingen van het [presidium, fractievoorzittersoverleg OF seniorenconvent] bijwonen als de voorzitter dit voor de uitvoering van diens taak nodig acht of de voorzitter van het [presidium, fractievoorzittersoverleg OF seniorenconvent] of de griffier daarom verzoekt.]

Artikel 5 Ondersteuning van de commissie

1. De griffier [*of een door de griffier aan te wijzen functionaris*] staat de werkgeverscommissie bij en draagt zorg voor het secretariaat.
2. Het college wijst op verzoek van de werkgeverscommissie een medewerker van HR van de gemeente aan die de werkgeverscommissie in de uitoefening van haar taak ondersteunt. Deze medewerker:
 - a. draagt zorg voor en heeft toegang tot de personeelsdossiers van de griffier [*en de op de griffie werkzame ambtenaren*]; [*en*]
 - b. adviseert de werkgeverscommissie over de invulling van het werkgeverschap ten opzichte van de griffier [*en de op de griffie werkzame ambtenaren*];
 - [*c. is beschikbaar om op verzoek van de werkgeverscommissie de vergaderingen bij te wonen en tijdens de vergaderingen op te treden als adviseur; en*
 - d. staat de werkgeverscommissie bij als de werkgeverscommissie een functionerings- of beoordelingsgesprek met de griffier voert;*]
 - [*e.*] legt over de uitvoering van deze taken verantwoording af aan de werkgeverscommissie.

Artikel 6 Besluitvorming

1. De werkgeverscommissie neemt de besluiten bij meerderheid van stemmen, uitgebracht door de leden als bedoeld in artikel 3, eerste lid.
2. Besluiten worden alleen genomen als in de vergadering meer dan de helft van het aantal zitting hebbende leden aanwezig is.

Artikel 7 Verslaglegging

[1.] De griffier draagt zorg voor het opstellen van een besluitenlijst van elke vergadering. De besluitenlijst wordt in de eerstvolgende vergadering van de werkgeverscommissie definitief vastgesteld.

[2. *De vastgestelde besluitenlijst wordt ter kennisname aan het [presidium, fractievoorzittersoverleg OF seniorenconvent] toegezonden.*]

Artikel 8 Beslotenheid van vergaderingen en inzage raadslid

[1.] De vergaderingen van de werkgeverscommissie [*alsmede de agenda, de stukken en de besluitenlijst*] zijn openbaar **OF** zijn besloten], tenzij de werkgeverscommissie anders beslist.

2. Als een raadslid de agenda, de stukken of de besluitenlijst van een besloten vergadering wil inzien, kan het raadslid daartoe een verzoek indienen bij de voorzitter van de werkgeverscommissie.

Artikel 9 Vergaderfrequentie

De werkgeverscommissie vergadert tenminste [(aantal noemen, bijvoorbeeld: tweemaal)] per jaar en voorts zo vaak als door de voorzitter of één van de leden nodig wordt geacht.

Artikel 10 Verantwoording

De werkgeverscommissie brengt met inachtneming van het bepaalde in artikel 7, jaarlijks verslag uit aan de raad van de werkzaamheden en bevindingen van de commissie.

Artikel 11 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, of bij twijfel over de toepassing ervan, beslist de werkgeverscommissie op voorstel van de voorzitter.

Artikel 12. Intrekking oude regeling

De [citeertitel oude verordening] wordt ingetrokken.

Artikel 13. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op [datum].
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening werkgeverscommissie [naam gemeente en eventueel jaartal].

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van [datum].

De voorzitter,

De griffier,

Toelichting

Algemeen

Op grond van artikel 107, tweede lid en artikel 107e, tweede lid van de Gemeentewet is de gemeenteraad (hierna: raad) bevoegd te besluiten tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de griffier [*en de op de griffie werkzame ambtenaren*]. In de praktijk is het niet efficiënt of effectief om de gehele raad als werkgever te laten optreden. Om die reden wordt hierbij een [bestuurscommissie **OF** adviescommissie] ingesteld aan wie de raad een deel van de bevoegdheden van de raad als werkgever ten aanzien van de griffier [*en de op de griffie werkzame ambtenaren*] [delegeert **OF** mandateert]. Deze [bestuurscommissie **OF** adviescommissie], de werkgeverscommissie, treedt als werkgever op. De verordening voorziet vervolgens in de werkwijze van de werkgeverscommissie en de wijze waarop de commissie en de griffier samenwerken.

Bij het instellen van de werkgeverscommissie kan de raad voor het instellen van een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 of het instellen van een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet kiezen. Voor het maken van die keuze is van belang dat de raad aan een bestuurscommissie altijd bevoegdheden moet delegeren. De werkgeverscommissie oefent die bevoegdheden dan dus onder diens eigen naam en verantwoordelijkheid uit. Bovendien vergaderen bestuurscommissies op grond van de Gemeentewet in beginsel in het openbaar. De werkgeverscommissie zal dan dus aan het begin van elke

vergadering moeten bepalen of er aanleiding is om de vergaderingen besloten te maken. Als de raad kiest voor het instellen van een adviescommissie, dan kan de raad alleen bevoegdheden aan de werkgeverscommissie mandateren. De werkgeverscommissie oefent de bevoegdheden dan dus namens de raad uit. Op grond van de Gemeentewet kan er bij een adviescommissie bovendien voor worden gekozen dat de vergaderingen besloten zijn. In dit geval heeft de raad gekozen voor het instellen van een [bestuurscommissie **OF** adviescommissie]. [(**Keuze toelichten**)].

Instellingsbesluit

De werkgeverscommissie is een [bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet **OF** adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet]. Dit betekent dat als de gemeenteraad een werkgeverscommissie wil instellen, de gemeenteraad een instellingsbesluit moet nemen. Dit instellingsbesluit is als beslispoint 1, 2 en 3 opgenomen. Het eerste beslispoint voorziet in het instellen van de commissie en het benoemen van de leden ervan.

Het tweede beslispoint heeft betrekking op de bevoegdheden die aan de werkgeverscommissie worden [gedelegeerd **OF** gemandateerd]. Daarbij is ervoor gekozen om alle bevoegdheden te noemen die de gemeenteraad **NIET** aan de werkgeverscommissie wil [delegeren **OF** mandateren] zodat er geen bevoegdheden vergeten worden. Verder is verwezen naar de bevoegdheden

in de verordening zodat er een duidelijk verband tussen het instellingsbesluit en de verordening is.

In het derde beslispunt is verder bepaald dat de voorzitter van de werkgeverscommissie, binnen de afspraken die over de bevoegdheden van de werkgeverscommissie zijn gemaakt, als vertegenwoordiger van de werkgever kan optreden. Voor zover nodig doet de voorzitter dat dan in mandaat. De voorzitter kan dan bijvoorbeeld een aangepaste arbeidsovereenkomst ondertekenen, de personeelsdossiers van de griffier en de griffieambtenaren inzien, goedkeuring geven voor het opnemen van verlof en overleg voeren met de bedrijfs- of arbo-arts. Dit kan de commissie helpen om een goede invulling te geven aan de aan haar [gedelegeerde OF gemandateerde] bevoegdheden.

Verordening

Artikel 2. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

In het beslispunt waarmee de werkgeverscommissie is ingesteld staat welke bevoegdheden aan de werkgeverscommissie zijn [gedelegeerd OF gemandateerd]. De bevoegdheden die niet aan de werkgeverscommissie zijn [gedelegeerd OF gemandateerd], blijven voorbehouden aan de raad. Het gaat dan bijvoorbeeld om de bevoegdheid om [(aantal bevoegdheden noemen die NIET aan de werkgeverscommissie zijn gedelegeerd of gemandateerd, zoals het aanwijzen van en het besluiten tot het aangaan van arbeidsovereenkomst met de griffier, de vervanging van de griffier en de regels voor de organisatie

van de griffie).] Het is dus aan de raad als geheel om ten aanzien van deze bevoegdheden een besluit te nemen.

Voor de bevoegdheden die de raad wel aan de werkgeverscommissie heeft [gedelegeerd **OF** gemandateerd], geldt dat de werkgeverscommissie [*namens de raad*] als werkgever optreedt voor de griffier [*en de op de griffie werkzame ambtenaren*]. Dit betekent bijvoorbeeld dat de werkgeverscommissie verantwoordelijk is voor [(aantal voorbeelden noemen van bevoegdheden die **WEL** aan de werkgeverscommissie zijn gedelegeerd of gemandateerd zoals het voeren van de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de griffier [*en de op de griffie werkzame ambtenaren*] en het opstellen van het personeels- en integriteitsbeleid).] Maar bijvoorbeeld ook dat de verplichting van de raad om als goed werkgever op te treden op de werkgeverscommissie rust en dat de werkgeverscommissie voor deze bevoegdheden [*namens de raad*] de werkgever in de zin van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet 2017 is (tweede lid). Dit betekent dat de werkgeverscommissie rekening moet houden met rechtspositionele afspraken, zoals eerlijke en transparante behandeling in personeelsaangelegenheden en het bieden van ondersteuning aan de griffier. Bovendien heeft de werkgeverscommissie tot taak de besluiten van de raad voor te bereiden over de bevoegdheden die niet aan de werkgeverscommissie zijn [gedelegeerd **OF** gemandateerd] (derde lid).

Deze taken en bevoegdheden betekenen dat de werkgeverscommissie bijvoorbeeld [*namens de raad*] moet zorgen voor alle besluiten en afspraken

die nodig zijn om invulling te geven aan de werkgeversrol, maar ook de invulling van de werkgeversrol zelf. De werkgeverscommissie is dus niet alleen verantwoordelijk voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de griffier *[en de op de griffie werkzame ambtenaren]*, maar ook in bredere zin bijvoorbeeld voor de afspraken tussen de gemeenteraad en de griffie over de ondersteuning van de gemeenteraad door die griffie en het bieden van ruimte, hulp en ondersteuning aan de griffie om goed te kunnen functioneren binnen het politiek-bestuurlijke krachtenveld.

[De werkgeverscommissie mandateert de aan de commissie gedelegeerde bevoegdheden ten aanzien van de op de griffie werkzame ambtenaren middels het vierde lid aan de griffier, zodat de griffier ten aanzien van die ambtenaren als werkgever op kan treden en hen als leidinggevende kan aansturen.]

Artikel 3 Samenstelling werkgeverscommissie

In de verordening is voor de werkgeverscommissie in een samenstelling van **[(aantal leden noemen, bijvoorbeeld drie of vijf)]** leden voorzien (één voorzitter en **[(aantal leden noemen, bijvoorbeeld twee OF vier)]** gewone leden). *[Voor een oneven aantal leden is gekozen, omdat dit voorkomt dat de stemmen bij een besluit staken]*. De leden van de werkgeverscommissie worden op grond van het tweede lid door de raad uit het midden van de raad benoemd. Het **[presidium, fractievoorzittersoverleg OF seniorenconvent]** doet hiervoor een voordracht.

De burgemeester kan overigens geen lid zijn van de werkgeverscommissie. In **[artikel 83 OF artikel 84]**, tweede lid, van de Gemeentewet is namelijk

bepaald dat de burgemeester (en de wethouders) geen lid kan zijn van een bestuurscommissie die door de raad is ingesteld. Omdat de burgemeester (technisch) voorzitter is van de raad en in die hoedanigheid ondersteund wordt door de griffier, kan de werkgeverscommissie er wel voor kiezen de burgemeester uit te nodigen om bij een vergadering van de werkgeverscommissie aanwezig te zijn en als adviseur op te treden (vierde lid).

Artikel 4 Taken voorzitter

De voorzitter van de werkgeverscommissie zorgt niet alleen voor het tijdig en periodiek bijeenroepen van de commissie en het leiden van de vergaderingen, maar de voorzitter is ook het eerste aanspreekpunt voor de griffier als het op personele en organisatorische aangelegenheden op de griffie aankomt. De voorzitter legt deze aangelegenheden vervolgens, als dat nodig is, aan de werkgeverscommissie voor.

[Verder is van belang dat de voorzitter van de werkgeverscommissie in voorkomende gevallen ook overleg kan voeren met het [presidium, fractievoorzittersoverleg OF seniorenconvent]. Om die reden is geregeld dat de voorzitter wordt uitgenodigd voor de vergaderingen van het [presidium, fractievoorzittersoverleg OF seniorenconvent] en dat de voorzitter deze vergaderingen kan bijwonen als de voorzitter dat wenselijk acht.]

Artikel 5 Ondersteuning van de commissie

In dit artikel is geregeld dat, naast de griffier, ook een medewerker van HR van de gemeente de werkgeverscommissie ondersteunt als de werkgeverscommissie daarom verzoekt. Gezien de verantwoordelijkheid die op de werkgeverscommissie rust, is het van belang dat er een medewerker is die de commissie kan adviseren over de invulling van de werkgeversrol, maar die bijvoorbeeld ook inzage heeft in de personeelsdossiers. Dit vanzelfsprekend met inachtneming van privacywetgeving. *[Verder kan deze medewerker de werkgeverscommissie bijvoorbeeld bijstaan als de commissie de functionerings- of beoordelingsgesprekken met de griffier voert.]*

Artikel 8 Beslotenheid van vergaderingen

In de vergaderingen van de werkgeverscommissie komen niet alleen organisatorische, maar vooral ook personele aangelegenheden aan de orde.

[In de verordening is dan ook geregeld dat de werkgeverscommissie in beslotenheid vergadert. Dit in verband met het belang van de griffier *[en de op de griffie werkzame ambtenaren]* bij de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer. Maar ook het belang van de commissie om zoveel mogelijk in vrijheid over de personele aangelegenheden van gedachten te kunnen wisselen is van belang. Alleen als daar aanleiding toe is, kan de werkgeverscommissie besluiten dat de vergadering openbaar is.

Als de vergadering besloten is, dan zijn de agenda, de stukken en de besluitenlijst evenmin openbaar. In het tweede lid is wel geregeld hoe een raadslid dan toegang kan krijgen tot deze stukken.

OF

In de verordening is dan ook een bepaling opgenomen die ziet op de mate waarin de werkzaamheden van de werkgeverscommissie in de openbaarheid plaatsvinden. In lijn met de Gemeentewet en de Wet open overheid is geregeld dat de vergaderingen van de werkgeverscommissie, alsmede de agenda, de bijbehorende stukken en de besluitenlijst, in beginsel openbaar zijn. De werkgeverscommissie kan echter besluiten in beslotenheid te vergaderen.

In de eerste plaats is denkbaar dat de werkgeverscommissie in beslotenheid wil vergaderen in verband met het belang van de griffier [*en de op de griffie werkzame ambtenaren*] bij de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer. Maar ook het belang van de commissie om zoveel mogelijk in vrijheid over de personele aangelegenheden van gedachten te kunnen wisselen zal een grote rol spelen. In de regel zal de werkgeverscommissie dus steeds aan het begin van de vergadering moeten bepalen of een vergadering besloten is. Als dat zo is, moet er op de agenda, de stukken en de besluitenlijst ook geheimhouding worden opgelegd.

Als de werkgeverscommissie besluit om op de agenda, de stukken of de besluitenlijst geheimhouding op te leggen, dan hebben de raadsleden daar nog wel inzage in. In artikel 83, eerste lid, van de Gemeentewet staat dat de raad dus ook moet bepalen wat bij die inzage de werkwijze is. Tegen die

achtergrond is in het tweede lid geregeld dat een raadslid de voorzitter van de werkgeverscommissie om inzage kan vragen in de stukken waarop geheimhouding is opgelegd. De voorzitter verleent het raadslid dan die inzage tenzij er sprake is van strijd met het openbaar belang (zie artikel 83, eerste lid, van de Gemeentewet).]

Artikel 10 Verantwoording

De raad is uiteindelijk formeel de werkgever van de griffier [*en de op de griffie werkzame ambtenaren*]. Om die reden is het van belang dat de raad inzicht krijgt en houdt op de wijze waarop de werkgeverscommissie daar invulling aangeeft. In de verordening is dan ook geregeld dat de werkgeverscommissie verantwoording aflegt over de bevindingen van de commissie.

Implementatiehandeling Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie (nieuw model, juli 2026)

1. Inleiding

Het bestaande Model Instellingsbesluit Werkgeverscommissie is vernieuwd tot het Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie (hierna: model). Deze implementatiehandleiding gaat nader in op de wijzigingen die daarbij zijn doorgevoerd.

Eerst wordt aandacht besteed aan de achtergrond van de wijzigingen (paragraaf 2). Daarna gaat de handleiding op de keuze tussen een bestuurscommissie en een adviescommissie in (paragraaf 3). Vervolgens komen de taken en bevoegdheden van de werkgeverscommissies en de volmacht van de burgemeester aan de orde (paragrafen 4 en 5). Tot slot staan de wijzigingen in het model op hoofdlijnen (paragraaf 6) en de afzonderlijke bepalingen en de daarin te maken keuzes (paragraaf 7) centraal.

2. Achtergrond wijzigingen

Gebleken is dat het bestaande Model Instellingsbesluit Werkgeverscommissie niet alleen een instellingsbesluit is, maar ook artikelen over de taken en bevoegdheden van de werkgeverscommissie en de verhouding tot de gemeenteraad (hierna: raad) bevat. Het bestaande besluit is in feite dus een instellingsbesluit en een verordening in één. Dat is in de titel en de opmaak van het nieuwe model ook tot uitdrukking gebracht. De titel luidt nu: het Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie.

Verder is gebleken dat het model nog niet is aangepast aan de hand van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (hierna: Wnra), de Wet open overheid (hierna: Woo) en de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur. Omdat deze wetten gevolgen hebben voor de informatieverstrekking en geheimhouding door overheden, maar ook de rechtspositie van de griffier en eventueel de griffieambtenaren, is het wel van belang dat het model met deze wetten in lijn is. Het bestaande model is aan de hand hiervan dus ook aangepast.

Tot slot is van de gelegenheid gebruik gemaakt de rol van de werkgeverscommissie ook enigszins te verstevigen om ervoor te zorgen dat de commissie op een goede manier invulling kan geven aan de taken en bevoegdheden die de raad aan de commissie [delegeert **OF** mandateert].

3. Keuze bestuurscommissie of adviescommissie

Uitgangspunt in het bestaande Model Instellingsbesluit Werkgeverscommissie is dat de werkgeverscommissie een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet is. Gemeenten kunnen er echter ook voor kiezen een werkgeverscommissie in te stellen die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is. Bij de keuze tussen deze twee vormen moeten gemeenten een afweging maken. Deze paragraaf gaat nader op die afweging in.

Bestuurscommissie

Als de raad ervoor kiest een werkgeverscommissie in te stellen die een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet is, dan betekent dit dat de raad de taken en bevoegdheden aan de werkgeverscommissie delegeert en dus aan de commissie overdraagt. De werkgeverscommissie oefent de overgedragen bevoegdheden dan dus onder diens eigen naam en verantwoordelijkheid uit. Geregeld is wel dat de werkgeverscommissie over de uitoefening van de taken en bevoegdheden verantwoording aan de raad aflegt, maar de raad kan hierover alleen nog beleidsregels vaststellen. Het is voor de raad niet meer mogelijk om in concrete gevallen aanwijzingen te geven of zelf te beslissen.

Verder is bij de afweging van belang dat het uitgangspunt in de Gemeentewet is dat de vergaderingen van een bestuurscommissie in het openbaar plaatsvinden. In de vergaderingen van de werkgeverscommissie zullen naar verwachting echter niet alleen organisatorische, maar vooral ook personele aangelegenheden aan de orde komen. In verband met het belang van de griffier (en eventueel de op de griffie werkzame ambtenaren) bij de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer en het belang van de commissie om zoveel mogelijk in vrijheid over de personele aangelegenheden van gedachten te kunnen wisselen, zal het in veel gevallen dus de voorkeur verdienen dat de vergaderingen besloten zijn. Als de werkgevercommissie een bestuurscommissie is, zal de commissie dan steeds aan het begin van de vergadering moeten besluiten dat de vergadering besloten is.

Adviescommissie

Als de raad ervoor kiest een werkgeverscommissie in te stellen die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is, dan is van belang dat het niet nodig is om aan het begin van elke vergadering te beslissen of de vergadering besloten is. Uitgangspunt in de Gemeentewet is in dit geval namelijk al dat de vergaderingen van de werkgeverscommissie besloten zijn. Dit doet meer recht aan het belang van de griffier (en eventueel de op de griffie werkzame ambtenaren) bij de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer en het belang van de commissie om zoveel mogelijk in vrijheid over de personele aangelegenheden van gedachten te kunnen wisselen. De werkgeverscommissie kan op grond van de wet wel besluiten om de vergaderingen in het openbaar te laten plaatsvinden als daar aanleiding toe is.

Verder is bij de afweging van belang dat aan een werkgeverscommissie, die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is, alleen taken en bevoegdheden kunnen worden gemandateerd. Dat betekent dat de werkgeverscommissie de taken en bevoegdheden steeds namens de raad blijft uitoefenen. De werkgeverscommissie doet dat dan dus niet onder diens eigen naam en verantwoordelijkheid, maar onder die van de raad. Bovendien kan de raad dan ook steeds, dus in elk concreet geval, beslissen de taken en bevoegdheden zelf uit te oefenen.

Keuze toelichten

Het is aan gemeenten om aan de hand hiervan een afweging te maken wat de voorkeur heeft. En afhankelijk van de uitkomst van die afweging in het model een keuze te maken tussen een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet waaraan taken en bevoegdheden

worden gedelegeerd en een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet waaraan taken en bevoegdheden worden gemandateerd. Deze keuze moet in de inleiding vervolgens ook worden toegelicht. Zie de tekst tussen blokhaken aan het eind van de tekst onder het kopje 'algemeen' aan het begin van de toelichting.

4. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

Vervolgens is het van belang om een zorgvuldige afweging te maken welke taken en bevoegdheden aan de werkgeverscommissie worden gedelegeerd of gemandateerd en welke bevoegdheden aan de raad voorbehouden blijven. Denkbaar is bijvoorbeeld dat aan de commissie de bevoegdheid wordt toegekend om de instructie voor de griffier vast te stellen. De instructie is dan eenvoudig te wijzigen en kan zo beter aansluiten bij de afspraken die de werkgeverscommissie met de griffier over de uitvoering van de werkzaamheden maakt. Er kan echter ook voor worden gekozen de bevoegdheid om de instructie vast te stellen bij de raad te laten. Er kan dan beter voor worden gezorgd dat de instructie aansluit bij de wensen die er over de volle breedte van de raad over de ondersteuning door de griffier leven.

Verder is het van belang om te bepalen of er een wens is in het instellingsbesluit juist alle bevoegdheden te noemen die de raad NIET aan de werkgeverscommissie wil toekennen of juist alle bevoegdheden te noemen die de raad WEL aan de werkgeverscommissie wil toekennen. Als ervoor wordt gekozen om alle bevoegdheden te noemen die WEL aan de werkgeverscommissie wil toekennen, dan moet er rekening mee worden gehouden dat alle bevoegdheden die niet worden genoemd, bij de raad blijven. Als bevoegdheden ten onrechte niet in het instellingsbesluit genoemd zijn, kan dit het werk van de commissie dus bemoeilijken. Om die reden is in het model uitgegaan van een instellingsbesluit waarin is benoemd welke bevoegdheden NIET overgaan. Het gaat dan om bevoegdheden die in de Gemeentewet aan de raad zijn toegekend. Daarnaast is verwezen naar de taken en bevoegdheden uit de verordening zodat er een duidelijk verband is.

Tot slot is in het instellingsbesluit bepaald dat de voorzitter van de werkgeverscommissie, binnen de afspraken die over de taken en bevoegdheden zijn gemaakt, als vertegenwoordiger van de werkgever kan optreden. De voorzitter kan dan bijvoorbeeld een aangepaste arbeidsovereenkomst ondertekenen, de personeelsdossiers van de griffier en de griffieambtenaren inzien, goedkeuring geven voor het opnemen van verlof en overleg voeren met de bedrijfs- of arbo-arts. Dit kan de commissie helpen om een goede invulling te geven aan de aan haar gedelegeerde of gemandateerde bevoegdheden.

5. Mandaat college, mandaat voorzitter en volmacht burgemeester

Naast de bevoegdheden van de raad die aan de werkgeverscommissie worden toegekend, is het ook van belang om te voorzien in de bevoegdheden van het college. Zo moet de werkgeverscommissie bepaalde privaatrechtelijke overeenkomsten kunnen sluiten. Denk aan een overeenkomst met een externe partij voor het inwinnen van advies of het bieden van personele ondersteuning.

Dit mandaat van het college zou als volgt vorm kunnen krijgen:

Model mandaat werkgeverscommissie

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente **[naam gemeente]**;

gelet op artikel 160, eerste lid, onder d, van de Gemeentewet en het instellingsbesluit van de gemeenteraad van **[datum instellingsbesluit]** om een werkgeverscommissie in te stellen en daaraan ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren bepaalde bevoegdheden over te dragen;

besluit:

aan de werkgeverscommissie een mandaat te verlenen om ten aanzien van de aan de werkgeverscommissie met het instellingsbesluit van de gemeenteraad van **[datum instellingsbesluit]** overgedragen bevoegdheden de privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten die voortvloeien uit het gebruik van deze bevoegdheden.

Dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie van het Gemeenteblad waarin het besluit is geplaatst.

Aldus besloten door het college van burgemeester en wethouders op **[datum noemen]**.

de secretaris,
[naam secretaris]

de burgemeester,
[naam burgemeester]

Daarnaast is het van belang te voorzien in de bevoegdheden van de voorzitter. Deze moet bijvoorbeeld namens de werkgeverscommissie een arbeidsovereenkomst met de griffier, en eventueel de op de griffie werkzame ambtenaren, aan kunnen gaan. In het instellingsbesluit is dat onder punt 4 al enigszins tot uitdrukking gebracht, maar het verdient aanbeveling hiervoor nog een expliciet mandaatbesluit te nemen. Dit kan vorm krijgen in lijn met het mandaat van het college hierboven.

Verder moet de voorzitter ook beschikken over een volmacht van de burgemeester om de stukken te ondertekenen die van de werkgeverscommissie uit gaan. De voorzitter van de commissie kan deze stukken (zoals brieven, maar ook privaatrechtelijke overeenkomsten) dan zonder tussenkomst van de burgemeester ondertekenen. Deze volmacht vormt geen onderdeel van het instellingsbesluit en moet dus apart worden afgegeven.

De volmacht van de burgemeester zou als volgt vorm kunnen krijgen:

Model volmacht werkgeverscommissie

De burgemeester van de gemeente **[naam gemeente]**;

gelet op artikel 171, eerste en tweede lid, van de Gemeentewet en het instellingsbesluit van de gemeenteraad van **[datum instellingsbesluit]** om een werkgeverscommissie in te stellen en daaraan ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren bepaalde bevoegdheden over te dragen;

besluit:

aan de voorzitter van de werkgeverscommissie een volmacht te verlenen om ten aanzien van de aan de werkgeverscommissie met het instellingsbesluit van de gemeenteraad van **[datum instellingsbesluit]** overgedragen bevoegdheden de besluiten en correspondentie te ondertekenen die voortvloeien uit het gebruik van deze bevoegdheden.

Dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie van het Gemeenteblad waarin het besluit is geplaatst.

Aldus besloten door de burgemeester op **[datum noemen]**.

de burgemeester,
[naam burgemeester]

6. Verordening werkgeverscommissie

De werkgeverscommissie heeft primair tot doel om namens de raad als werkgever op te treden jegens de griffier en, afhankelijk van de grootte van de griffie, de op de griffie werkzame ambtenaren. Het model regelt op dat punt dus ook de taken en bevoegdheden van de werkgeverscommissie. Ten opzichte van de vorige versie van het model is daarbij wel het volgende gewijzigd:

- aan het nieuwe model is toegevoegd dat de werkgeverscommissie de verplichting heeft om, ten aanzien van de aan haar toegekende rechtspositionele bevoegdheden (eventueel namens de raad), als goed werkgever op te treden. Dit betekent dat de werkgeverscommissie bijvoorbeeld rekening houdt met rechtspositionele afspraken, zoals eerlijke en transparante behandeling in personeelsaangelegenheden en het bieden van ondersteuning aan de griffier;
- er is een facultatieve bepaling opgenomen die de relatie tussen het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent en de werkgeverscommissie regelt. Zo kan de raad bepalen dat de voorzitter van de werkgeverscommissie de vergaderingen van het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent bijwoont. Dit biedt de commissie desgewenst de mogelijkheid bepaalde rechtspositionele aangelegenheden met de fracties te bespreken. Denkbaar is bijvoorbeeld dat de commissie voorlegt hoe met langdurig verzuim wordt omgegaan of wat de bezetting van de griffie in de recesperiodes is.

Verder kan de raad regelen dat het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent ter kennisname de besluitenlijsten van de werkgeverscommissie ontvangt. Dit zorgt ervoor dat alle fracties in de raad op de hoogte zijn en blijven van de werkzaamheden van de werkgeverscommissie;

- in de regel ondersteunt de griffier (of een door hem aangewezen medewerker) de werkgeverscommissie. Het nieuwe model voorziet daarnaast in ondersteuning door een medewerker van HR als de werkgeverscommissie daarom verzoekt. Als specifieke expertise nodig is, kan daarin dus worden voorzien. De werkgeverscommissie kan gebruikmaken van ondersteuning vanuit de HR-functie binnen de gemeentelijke organisatie. Zo nodig kan externe deskundigheid worden ingeschakeld. De medewerker van HR kan de werkgeverscommissie onder andere advies geven over personele aangelegenheden, met inachtneming van privacywetgeving. Denk aan advies over de ruimte om te belonen of over vormen van verlof. Verder heeft deze medewerker inzage in de personeelsdossiers. In kleinere gemeenten, waar de capaciteit en beschikbaarheid van HR mogelijk beperkt is, kan deze ondersteuning op maat worden ingevuld. Gemeenten hebben de flexibiliteit om deze rol te combineren met andere functies of alternatieve oplossingen te kiezen zoals samenwerking met andere gemeenten;
- de algemene en artikelsgewijze toelichting is uitgebreid, zodat het oogmerk en de interpretatie van het model duidelijker wordt.

7. Artikelsgewijze toelichting

Enkel die onderdelen en bepalingen die bij de implementatie verdere toelichting behoeven, worden hieronder nader toegelicht.

Algemeen: keuze bestuurscommissie of adviescommissie

Afhankelijk van de keuze voor een bestuurscommissie of adviescommissie (zie paragraaf 3) moet zowel in het instellingsbesluit als de verordening en de algemene en artikelsgewijze toelichting kenbaar worden gemaakt dat sprake is van een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet en dat de bevoegdheden daaraan zijn gedelegeerd of dat sprake is van een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet en dat de bevoegdheden daaraan zijn gemandateerd. In het verlengde daarvan moet in de aanhef van het instellingsbesluit worden verwezen naar afdeling 10.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht over mandaat of afdeling 10.1.1 van de Algemene wet bestuursrecht over delegatie.

Artikel 1. Definities

Voor het goed functioneren van de werkgeverscommissie kan het van belang zijn dat er korte en effectieve communicatielijnen zijn met het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent. Daarover zijn dus twee facultatieve bepalingen aan het model toegevoegd (artikelen 4, tweede lid, en 7, tweede lid). Om die reden is er ook een facultatieve definitie van presidium, fractievoorzittersoverleg of seniorenconvent opgenomen.

Artikel 2. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

Afhankelijk van de keuze voor een positieve of negatieve formulering van het instellingsbesluit van de werkgeverscommissie, moet kenbaar worden gemaakt welke bevoegdheden aan de

werkgeverscommissie zijn toegekend of welke bevoegdheden juist aan de raad zijn voorbehouden. Daarbij is van belang dat voor een positief geformuleerd instellingsbesluit geldt dat als de bevoegdheden niet aan de werkgeverscommissie zijn toegekend, deze bij de raad blijven.

Verder is van belang dat aan dit artikel een nieuw tweede lid is toegevoegd. Dit lid maakt expliciet dat de werkgeverscommissie, ten aanzien van de aan haar toegekende bevoegdheden, de verantwoordelijkheid draagt om (eventueel namens de raad) als goed werkgever op te treden jegens de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren. In dat verband is de werkgeverscommissie ook gebonden aan de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek, de Ambtenarenwet 2017 en de cao Gemeenten.

Tot slot is facultatief geregeld dat de werkgeverscommissie een mandaat aan de griffier kan verlenen om namens de werkgeverscommissie als werkgever ten opzichte van de op de griffie werkzame ambtenaren op te treden.

Artikel 3. Samenstelling werkgeverscommissie

Het nieuwe model biedt de ruimte om in de grootte van de werkgeverscommissie te variëren, afhankelijk van de taken en bevoegdheden en de omvang van de griffie van de gemeente. Het advies is daarbij te kiezen voor twee of vier leden. Daarmee ontstaat, inclusief voorzitter, een commissie met een oneven aantal leden zodat de stemmen niet kunnen staken.

Bij de samenstelling van de werkgeverscommissie verdient het aanbeveling om te streven naar een evenwichtige afspiegeling van de raad, waarbij fracties uit zowel de coalitie als oppositie en kleine en grote fracties vertegenwoordigd zijn. Zo kan de griffie worden aangestuurd op een manier die aansluit bij de samenstelling van de raad.

In aanvulling op artikel 4, tweede lid en artikel 7, tweede lid, kan het aanbeveling verdienen om een plaatsvervangend voorzitter van de raad tot voorzitter van de werkgeverscommissie te benoemen om de effectieve communicatie tussen de werkgeverscommissie en het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent verder te bevorderen.

Artikel 4. Taken voorzitter

Aan dit artikel is een facultatief tweede lid toegevoegd dat regelt dat de voorzitter van de werkgeverscommissie wordt uitgenodigd voor vergaderingen van het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent zodat de voorzitter deze vergaderingen bij kan wonen als de voorzitter dat wenselijk acht en daar eventueel bepaalde zaken met de fracties kan bespreken. Met name bij grotere gemeenteraden en grotere griffies kan dit van belang zijn.

Artikel 5. Ondersteuning van de Commissie

Het tweede lid voorziet erin dat de werkgeverscommissie wordt ondersteund door een medewerker van HR van de gemeente als de werkgeverscommissie daarom verzoekt. Gemeenten wordt geadviseerd om, als daarvoor gekozen wordt, vooraf te bepalen hoe deze ondersteuning wordt vormgegeven, rekening houdend met de omvang van de organisatie en de beschikbare middelen.

De medewerker van HR kan de commissie helpen bij het invullen van de werkgeversrol door de werkgeverscommissie. Dit kan bijvoorbeeld door de commissie te adviseren over personele aangelegenheden. Denk aan advies over de ruimte om te belonen of over vormen van verlof. Maar ook door te zorgen voor de personeelsdossiers van de griffier en eventueel de op de griffie werkzame ambtenaren. Facultatief is verder nog opgenomen dat de medewerker beschikbaar is om op verzoek van de werkgeverscommissie de vergaderingen bij te wonen en tijdens de vergaderingen op te treden als adviseur of de werkgeverscommissie bij te staan als die een functionerings- of beoordelingsgesprek met de griffier voert.

In het verlengde hiervan kan de medewerker van HR ook een soortgelijke rol voor de griffier vervullen als aan de griffier een mandaat is verleend om ten aanzien van de op de griffie werkzame ambtenaren als werkgever op te treden. Dit kan met name bij grotere griffies van belang zijn. In kleine gemeenten kan de ondersteuning door HR eventueel worden ingevuld via samenwerking met andere gemeenten. Dit kan helpen om capaciteitsproblemen op te lossen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit.

Overigens houdt de werkgeverscommissie vanzelfsprekend de ruimte om de ondersteuning extern in te huren als de werkgeverscommissie daar de voorkeur aan geeft. Het model maakt alleen expliciet dat het college ook gehouden is een medewerker van HR aan te wijzen als dat juist de voorkeur van de werkgeverscommissie heeft.

Artikel 7. Verslaglegging

Aan dit artikel is in het nieuwe model een facultatief tweede lid toegevoegd dat ervoor zorgt dat de vastgestelde besluitenlijst van de werkgeverscommissie ter kennisname aan het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent wordt toegezonden. Dit biedt het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent, en daarmee de fracties, desgewenst de mogelijkheid op de hoogte te blijven van de werkzaamheden van de werkgeverscommissie.

Artikel 8. Beslotenheid vergaderingen

Als een gemeente ervoor kiest een werkgeverscommissie in te stellen die een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet is, dan is geregeld dat de vergaderingen, de agenda's, de besluitenlijsten en de stukken van de commissie openbaar zijn, tenzij de werkgeverscommissie besluit dat geheimhouding nodig is. Zo is het model in lijn gebracht met Titel II, Hoofdstuk Va, van de Gemeentewet en de Woo.

Als een gemeente ervoor kiest een werkgeverscommissie in te stellen die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is, dan is geregeld dat de vergaderingen besloten zijn. De agenda's, de besluitenlijsten en de stukken van de werkgeverscommissie zijn in dat geval evenmin openbaar.

In beide gevallen kan de werkgeverscommissie per vergadering anders beslissen. Als de vergaderingen in beginsel openbaar zijn, kan de werkgeverscommissie besluiten dat de vergaderingen besloten zijn en omgekeerd.

Als de werkgeverscommissie besluit om anders over de vergaderingen te beslissen, dan ligt het overigens voor de hand om ten aanzien van de agenda, de besluitenlijst en de andere stukken van de werkgeverscommissie in beginsel hetzelfde besluit te nemen. Als een vergadering besloten is, zijn de stukken in de regel immers ook geheim en als een vergadering openbaar is, dan zijn de stukken in de regel ook openbaar.

Artikel 9 Vergaderfrequentie

In dit artikel moet een keuze worden gemaakt voor het minimale aantal vergaderingen dat de werkgeverscommissie jaarlijks heeft. Een suggestie hierbij is dat de werkgeverscommissie in ieder geval tweemaal per jaar vergadert. Extra vergaderingen kunnen nodig zijn bij evaluaties, conflicten of beleidswijzigingen.