

Memo voor de werkgeverscommissie

Datum	21 oktober 2022
Zaaknr.	n.v.t.
Opsteller	Theo Scherpenzeel, griffier
Onderwerp	Rapport Werkdruk Griffie
Verzoek	Toestemming geven voor uitbreiding griffie.

Inleiding

Tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek met ondergetekende, de griffier, is naar voren gekomen dat de werkdruk op de griffie een steeds nijpender probleem aan het worden is. De werkgeverscommissie heeft daarom aangegeven dat zij dit graag verder onderbouwd ziet en heeft voor het wegwerken van achterstanden de griffier toestemming gegeven om tijdelijke ondersteuning te regelen.

De tweede inhuurkracht, Tjitske de Haan, heeft een onderzoek gedaan op de griffie in combinatie met een literatuuronderzoek naar de werkdruk bij onze griffie en griffies in het algemeen. Bijgaand treft u dit rapport aan.

De conclusie is dat FTE-uitbreiding op dit moment een logische stap is. Hierin wordt geadviseerd om de griffie uit te breiden tot plm. 3.0 FTE. Met daarbij de opdracht om in de komende tijd nauwkeurig(er) de vraag naar ondersteuning vanuit de raad vast te stellen, dit om te kijken of eventueel een verdere uitbreiding nodig is. Zo'n onderzoek zou met geregelde tussenpozen moeten worden herhaald.

Situatieschets

De griffie van Kaag en Braassem heeft sinds het begin van haar bestaan (2009) enkele kleine en één grote fluctuatie gekend qua omvang. Tijdens een bezuinigingsronde is de functie van griffieondersteuning gehalveerd van 32 naar 16 uur. Daarnaast is in de loop der jaren zowel de functie van griffier als die van plv. griffier uitgebreid met 4 uur (totaal 8 uur). Je zou dus kunnen zeggen dat de griffie over de jaren heen niet ingrijpend veranderd is qua FTE-omvang.

Het onderzoek van Tjitske toont aan dat het takenpakket van alle griffies in Nederland aan het toenemen is. Verder zie je de vraag, mede gezien de vele publicaties in de afgelopen jaren over dit onderwerp, naar een objectivering van een "uniform" vast te stellen griffieomvang steeds pregnanter worden. Het is dus niet vreemd dat juist ook in het afgelopen jaar de discussie bij onze griffie over de omvang is opgekomen.

In algemene zin kan het griffiewerk als afwisselend en vaak als hectisch worden omschreven. Hieronder staan wensen en eisen uit 9 willekeurige personeelsadvertenties voor griffiemedewerkers:

- Je kunt omgaan met hectiek en (bestuurlijke) druk
- Je bent stressbestendig
- Een uitdagende functie in een dynamische werkomgeving
- Een flexibele instelling ten opzichte van taken en werktijden
- Je bent niet bang om je handen uit de mouwen te steken
- Je hebt er geen bezwaar tegen dat de werkzaamheden een piekbelasting kennen (hollen en stilstaan)
- Een flexibele instelling en ben je bereid om in de avonduren te werken (raadsactiviteiten zijn over het algemeen in de avond).
- Je werkt zelfstandig en zeer belangrijk: je blijft ook onder (tijds)druk effectief.
- Je hebt geen negen tot vijf mentaliteit en kunt flexibel met jouw tijd omgaan (dinsdagavond is een structurele werkavond).

Het vergt dus wat van de medewerkers om voor een griffie te werken, dit beeld zien we ook bij onze eigen griffie.

In de verschillende gesprekken die ik gehad heb met de werkgeverscommissie in de afgelopen jaren is vaker de “drukke” op de griffie aan de orde gesteld daarbij was iedere keer de conclusie dat het om een tijdelijke “piekbelasting” gaat en dat het werk weer behapbaarder wordt als die achter de rug is. Op dit vlak heb ik een denkfout gemaakt omdat inmiddels blijkt dat er na een piek een volgende piek volgt, of, zoals nu het geval is, iemand (gedeeltelijk) uitvalt, er is altijd wel iets dat voor “extra” belasting zorgt. Kortweg is eigenlijk de conclusie, er is altijd wel iets dat een “gewoon en steady” functioneren van de griffie in de weg staat.

Dit gezegd hebbende wil ik hierbij opmerken dat wanneer de griffie een “piek” heeft gehad de batterij weer opgeladen moet kunnen worden. Wanneer er onvoldoende oplaadtijd tussen de pieken zit heeft het gebrek aan oplaadtijd zijn weerslag op het functioneren van de medewerkers, waardoor het kan dat er een spiraal naar beneden wordt ingezet.

Een griffie is een kleine groep mensen die ook, net zoals alle mensen, hun persoonlijke besognes hebben die de productiviteit kan beïnvloeden. Bij een wat grotere groep mensen kan dit opgevangen worden door de collegae, in een kleine groep is die mogelijkheid er niet of in ieder geval in mindere mate. Het essentiële werk dat door welke omstandigheden dan ook blijft liggen moet door overuren worden opgevangen. Er is namelijk niemand die “reservetijd” in voorraad heeft. Ook het overgenomen werk vergt vaak meer tijd omdat het geen routine is van degene die het overneemt. Er zijn geen vergaderingen die qua voorbereiding even kunnen wachten of ingekomen brieven die we even op de stapel laten liggen voordat die in behandeling worden genomen. Alles gaat door, er is altijd wel iemand die wacht op de output of input van de griffie.

Conclusie en aanbeveling

Onze griffie heeft een punt bereikt dat er structureel onvoldoende oplaadtijd is. Als de verantwoordelijke voor een goed functionerende griffie kan ik, na bijna vier jaar het functioneren van de huidige griffie gezien te hebben, niet anders dan tot die conclusie komen. We staan op een kruispunt waarbij er een keuze moet worden gemaakt over welke griffie we willen (zijn) voor de gemeenteraad.

De speciale projecten zullen altijd een onderdeel blijven vormen van de griffie. Na de installatie van de nieuwe raad en het opstellen van het raadsakkoord blijken er ook voor de griffie weer nieuwe projecten die aandacht en ondersteuning vergen. De raad wil zich ontwikkelen en dat vergt aandacht van de griffie die zich ook mét die raad zal moeten ontwikkelen.

Om de griffie te blijven die we nu zijn is uitbreiding van het aantal FTE's noodzakelijk. Ik ben het daarom eens met de conclusie uit het rapport van Tjitske waarin zij aangeeft dat een extra kracht op het niveau van een raadsadviseur noodzakelijk is. Dit is nodig om ervoor te zorgen dat er voor de medewerkers voldoende oplaadtijd is. Dat er niet meer structureel overgewerkt hoeft te worden en dat de griffie voldoende tijd kan hebben en maken om "in shape" te blijven. Gemeenschappelijke activiteiten als workshops, op-de-hei-sessies en excursies zijn niet alleen goed voor de onderlinge verhoudingen, maar ook niet anders dan noodzakelijk voor een goed functioneren van de griffie.

Daarnaast moeten we te weten komen wat de raad precies van de griffie vraagt en verwacht. Momenteel zijn er zaken waarvan wordt verondersteld dat deze een griffietaak zijn maar door de griffie bovenop het reguliere werk komen. In algemene zin kan worden opgemerkt dat de raad de eigen werkdruk ziet toenemen, logischerwijze neemt daarmee ook de werkdruk van de griffie toe. Uit vragen van de raadsleden merken we dat inhoudelijke kennis wordt verondersteld terwijl het in toenemende mate voorkomt dat we onvoldoende tijd hebben om bijvoorbeeld de raadsstukken te lezen. We zetten onszelf maar ook raad daarmee op achterstand.

Met deze memo wil ik uw commissie vragen ermee in te stemmen dat;

- ik voorbereidingen tref om de griffie uit te breiden tot ongeveer 3.0 FTE en daarvoor een voorstel, namens de werkgeverscommissie, maak en dit voorstel, voor het naar de raad gaat, met u wordt besproken.
- ik, wanneer de griffie weer een beetje naar behoren draait, u een plan presenteert om de raad te consulteren over wat er precies van de griffie wordt verwacht.
- ik u naar aanleiding van de consultatieronde de eventuele consequenties presenteert