VERENIGING VAN GRIFFIERS

de griffier & de werkgeverscommissie

gesprekspunten voor een goed samenspel

DE RAADSZAAK

Datum: 10 december 2020
Auteur: Petra Paulides

Voorwoord

Het werkgeverschap is voor raads- en statenleden een bijzaak, maar voor ons als griffiers niet. Want, hoe zorg je er voor dat je jouw beoordeling in goede banen leidt, regie voert over de scholing van je zelf van je collega's op de griffie, er aandacht is voor je loopbaan, de werkdruk op de griffie etc. etc.?

Raads- en Statenleden kiezen er niet voor om werkgeverstaken te verrichten, maar ze moeten zich er van bewust zijn dat ze die taak wel hebben. Als griffier kun je daar zelf het voortouw in nemen. Deze handreiking wil je daarbij helpen.

Omdat het niet efficiënt en effectief is om het vervullen van de werkgeversrol door de voltallige raad of staten te laten uitoefenen, stellen de meeste raden en staten een aparte werkgeverscommissie in, die namens de raad of staten deze taak vervullen.

Wij bewegen ons in een politieke omgeving waar belangen en visies behoorlijk uiteen kunnen lopen. Het is onze taak om geheel onafhankelijk en onbevooroordeeld de raad, de fracties en de raadsleden te ondersteunen en te adviseren. Verschillende belangen en visies binnen de raad kunnen de relatie met de raad of staten als werkgever echter behoorlijk beïnvloeden. Ook dat is een reden om zelf het roer in handen te nemen en te houden. Laat je niet verrassen door acties vanuit de raad of staten en de werkgeverscommissie.

Om jullie handvatten te geven de werkgeverscommissie goed te begeleiden, hebben we deze handreiking op laten stellen. Aan de orde komen o.a.:

- hoe wordt een werkgeverscommissie samengesteld?
- wie zijn de adviseurs, welke rol spelen zijn en hoe kun jij als griffier deze adviseurs benutten?
- hoe vaak spreek je met elkaar, zowel formeel als informeel en waarover gaan deze gesprekken?
- hoe onderhoud de werkgeverscommissie de verbinding met de gemeenteraad?
- wat kun je doen als je relatie met de werkgeverscommissie onder druk komt te staan?

Deze handreiking is tot stand gekomen met subsidie van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en met inzet van Petra Paulides en de commissie Belangenbehartiging. Waarvoor uiteraard onze dank.

Wij hopen dat deze handreiking zal bijdragen aan goed werkgeverschap van raden en staten, en bovenal aan de verdere ontwikkeling van het mooie vak van griffier! Heb je tips die in deze handreiking niet onvermeld mogen blijven, laat het ons weten via info@griffiers.nl

Renée Wiggers
Voorzitter Vereniging van Griffiers

Hans Scherpenzeel
Bestuurslid Belangenbehartiging

Inhoud

1 Inleiding: Investeer in het samenspel tussen werkgeverscommissie & griffier 3

2 Taken van de werkgeverscommissie & de griffier 4

2.1 Juridische basis: kennis van de Gemeentewet 4

2.2 Juridische basis: kennis van de andere juridische kaders en wetten 5

- *Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)* *5*
- *CAO Gemeenten en Ambtenarenwet* *5*
- *Wet Normering topinkomens (WNT)* *5*

2.3 Taak gemeenteraad en de werkgeverscommissie 6

1. Organiseer de werkgeversrol *6*

2. Geef richting: Visie op de raad en de ondersteuning *7*

3. Rechtspositie: De arbeidsrelatie met de griffier en de griffiemedewerkers *8*

4. Ruggensteun: het gezag van de griffie(r) *9*

2.4 Taken van de griffier 10

2.4.1 Afspraken maken over de taken *10*

2.4.2 Dagelijkse leiding van de griffie *11*

2.5 Taakverdeling tussen griffier en werkgeverscommissie: suggesties uit de praktijk 13

2.6 De taak van de werkgevercommissie bij een herindeling van gemeentegrenzen 13

3 Samenstelling van de werkgeverscommissie 14

3.1 Keuze voor de organisatievorm 14

3.2 Selectie van de leden 15

3.3 Selectie van de leden: suggesties uit de praktijk 16

3.4 Rol van de voorzitter en de leden 16

3.5 Adviseurs van de werkgeverscommissie 17

3.5.1 De personeelsadviseur *17*

3.5.2 Personeelsadviseur: suggesties uit de praktijk *18*

3.5.3 De burgemeester als adviseur *18*

3.5.4 De burgemeester als adviseur: suggesties uit de praktijk *19*

4 Het overleg tussen griffier en werkgeverscommissie 20

4.1 Frequentie: hoe vaak spreek je elkaar? 20

- *Formeel overleg* *20*
- *Informeel overleg* *20*

4.2 Secretariaat van de commissie 20
- *Agenda* *21*
- *Notulen* *21*

4.3 Openbare stukken en besloten vergaderingen 21
4.4 Het overleg tussen griffier en werkgeverscommissie: suggesties uit de praktijk 22
5 De werkgeversrelatie gemeenteraad, werkgeverscommissie & griffier 23
5.1 Informeren en betrekken gemeenteraad werkgeversrol 23
- *Informeren gemeenteraad* *23*
- *Betrokkenheid gemeenteraad* *23*

5.2 De rol van de griffier in de werkgeversrelatie 24
5.3 De werkgeversrelatie gemeenteraad, werkgevercommissie & griffier: suggesties uit de praktijk 24
5.4 Conflicten tussen de gemeenteraad en de griffier 25
5.5 Conflicten tussen gemeenteraad & griffier: suggesties uit de praktijk 26

1 *Inleiding: Investeer in het samenspel tussen werkgeverscommissie & griffier*

De Vereniging van Griffiers (VvG) en de Nederlandse vereniging voor Raadsleden (NvvR) hebben dit jaar samen geconcludeerd dat het belangrijk is om aandacht te geven aan het bouwen van een goede samenwerking tussen de werkgeverscommissie en de griffier. Het investeren in deze relatie en een goede ondersteuning voor deze taak blijft onverminderd belangrijk in de momenteel snel veranderende omstandigheden. Vanuit beide verenigingen zijn er om daarom projecten opgestart om in het samenspel tussen de werkgeverscommissie en de griffier te investeren.

In de afgelopen maanden is samen met de commissie Belangenbehartiging van de VvG gewerkt aan de voorliggende handreiking met gesprekpunten voor een goede werkrelatie[1]. Er is voornamelijk gekeken vanuit de rol van de griffier. Welke rol hij/zij zelf kan nemen in het verbeteren van de samenwerking en de ontwikkeling van de rol & taak van de werkgeverscommissie. Aan de hand van vier thema's zijn de gesprekpunten uitgewerkt.

1. Taken van de werkgeverscommissie & de griffier
2. De samenstelling van de werkgeverscommissie
3. Het overleg tussen griffier en werkgeverscommissie
4. De werkgeversrelatie raad, werkgeverscommissie & de griffier

De gesprekpunten zijn een handreiking in het opbouwen van een nieuwe relatie tussen raad, werkgeverscommissie en griffier, maar ze zijn ook te gebruiken in al bestaande relaties. Soms sluipen er bewust of onbewust patronen in die voor verbetering vatbaar zijn of zijn niet alle onderwerpen goed besproken in deze raadsperiode. Het veranderen van een personele bezetting van de werkgeverscommissie of de komst van een nieuwe griffier kan ook een aanleiding zijn om de werkafspraken en de relatie gezamenlijk te bekijken.

Oproep vanuit de VvG
Vanuit de VvG willen we griffiers en werkgeverscommissies het volgende vragen: maak het samenspel, maar ook inhoudelijke onderwerpen die betrekking hebben op de rol van de raad als werkgever regelmatig bespreekbaar. Investeer in een goede werkrelatie tussen werkgeverscommissie & griffier. Hiermee kan de werkgeverscommissie niet alleen de formele rol van werkgever vormgeven, maar kan ze de griffier ook de noodzakelijke ruggensteun en gezag geven om zijn ondersteunende rol waar te maken!

[1] De gesprekpunten zijn suggesties en geven geen weging of normering van de mogelijkheden om invulling te geven aan de samenwerkingsrelatie.

2 *Taken van de werkgeverscommissie & de griffier*

2.1 Juridische basis: kennis van de Gemeentewet

Sinds 2002 is de gemeenteraad zelf verantwoordelijk voor de eigen ambtelijke ondersteuning. In artikel 107 lid 1 van de gemeentewet staat dat de raad de griffier aanwijst. De raad is bevoegd te besluiten tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de griffier (artikel 107 lid 1). Zij kunnen daarnaast ook andere medewerkers op de griffie aanstellen (artikel 107e, lid 2). De gemeenteraad is daarmee werkgever geworden. Een werkgever draagt rechtspositionele verantwoordelijkheden (zoals bezoldiging, ziekte en verlof), maar heeft ook verantwoordelijkheid voor het welzijn en de ontwikkeling van zijn personeel.

In samenspraak met de gemeenteraad kan invulling worden geven aan de ondersteuning van de griffie(r). Wat de precieze taken zijn van een griffier is door de wetgever voor een groot deel open gelaten. De Gemeentewet bepaalt alleen dat de griffier:

- de raad en de door de raad ingestelde commissies bij de uitoefening van hun taak terzijde staat (artikel 107a, lid 1 Gemeentewet);
- de griffier in de vergaderingen van de raad aanwezig is (artikel 107b Gemeentewet).

De raad stelt via een instructie nadere regels op over de taken en de bevoegdheden van de griffier (artikel 107a, lid 2 Gemeentewet) en kan regels opstellen over de organisatie van de griffie (artikel 107 e, lid 1). De Gemeentewet biedt hiermee ruimte voor een lokale invulling van de rol van de griffie. Een griffie moet passen bij de ambities van de raad en zijn leden en deze ondersteunen. Het is daarmee belangrijk om regelmatig als raad en griffier het gesprek te voeren over de invulling van de ondersteuning en het samenspel.

Gemeentewet (per 1 januari 2020)

Artikel 107

1. De raad wijst de griffier aan. De aanwijzing eindigt van rechtswege met ingang van de datum dat de uitoefening van de functie van griffier geen onderdeel meer uitmaakt van de werkzaamheden van de betreffende ambtenaar.
2. De raad is bevoegd te besluiten tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de griffier.

Artikel 107a

1. De griffier staat de raad en de door de raad ingestelde commissies bij de uitoefening van hun taak terzijde.
2. De raad stelt in een instructie nadere regels over de taak en de bevoegdheden van de griffier.

Artikel 107b

De griffier is in de vergadering van de raad aanwezig

Artikel 107d:

1. De raad regelt de vervanging van de griffier.
2. De artikelen 100, tweede lid, 101 en 107 tot en met 107b zijn van overeenkomstige toepassing op degene die de griffier vervangt.

Artikel 107e

1. De raad kan regels stellen over de organisatie van de griffie.
2. De raad besluit tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van arbeidsovereenkomsten met de op de griffie werkzame ambtenaren

2.2 Juridische basis: kennis van de andere juridische kaders en wetten

Naast de kennis van de Gemeentewet en de taken die de gemeenteraad heeft gekregen als werkgever voor de griffie, zijn er ook andere juridische kaders en wetten relevant voor de uitvoering van deze taak. Hieronder worden ze kort opgesomd, voor meer informatie zie de publicatie 'de rechtspositie van de griffie(r), anno 2018'[2] van de Vereniging van Griffiers. Voor de werkgeverscommissie en de griffier is het belangrijk om de ontwikkelingen op dit gebied bij te houden of te laten houden door een adviseur.

- **Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)**
  Sinds 1 januari 2020 is een door de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren een wijziging aangebracht in de arbeidsverhouding van ambtenaren en hun werkgever. Het werkgeverschap bij de gemeenten gaat onder dezelfde regels vallen als alle andere medewerkers in Nederland.
  Hiermee krijgen medewerkers van een gemeente een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, een overeenkomst op basis van het burgerlijk wetboek. De eenzijdige aanstelling van ambtenaren is hierdoor veranderd in een tweezijdige arbeidsovereenkomst. Een andere belangrijke wijzing is dat de arbeidsvoorwaarden regeling volgens de ambtenaren wet (CAR-UWO) plaats heeft gemaakt voor een CAO Gemeenten in overeenstemming met de wet op de CAO.
  Voor meer informatie over deze wet en de rol van de gemeenteraad als werkgever: zie hoofdstuk 5 (Griffie en de WNRA) van de publicatie 'De rechtspositie van de griffie(r), anno 2018' VvG.

- **CAO Gemeenten en Ambtenarenwet**
  De cao Gemeenten geldt voor alle gemeenteambtenaren in Nederland, óók voor het personeel van de griffie. De VNG onderhandelt namens gemeenten met vakorganisaties over de cao. Gemeenten houden het recht om al dan niet in te stemmen met het akkoord. In een ledenraadpleging spreekt elke gemeente met één stem: college en raad moeten hun reactie dus samen voorbereiden.
  De Ambtenarenwet regelt nu alleen nog de zaken waar ambtenaren anders zijn dan andere werknemers, zoals integriteit en de ambtseed. De werkgever, en daarmee ook de gemeenteraad, is op basis van de Ambtenarenwet verplicht tot het voeren van integriteitsbeleid, gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en het voorkomen van misbruik.
  Voor meer informatie zie hoofdstuk 3 (Rechtspositie griffie, arbeidsvoorwaarden, werkgeverschap) en hoofdstuk 4 (Integriteit en oneigenlijke beïnvloeding) van de publicatie 'de rechtspositie van de griffier (r), anno 2018' VvG.

- **Wet Normering topinkomens (WNT)**
  De griffier is in de WNT aangemerkt als een topfunctionaris. In deze wet is bepaald dat de salarissen van topfunctionarissen jaarlijks over het voorafgaande boekjaar vóór 1 juli in een verantwoordingformulier aan de minister van Binnenlandse Zaken moeten worden gemeld. De accountant verwerkt dit ook in zijn verslag. Verantwoordelijk voor deze toezending is het college. De (werkgeverscommissie van de) gemeenteraad verstrekt in overleg met personeelszaken de vereiste gegevens voor de griffier[3].

[2] 'De rechtspositie van de griffie(r), anno 2018' Vereniging van Griffier, 2018
[3] 'De rechtspositie van de griffie(r), anno 2018' Vereniging van Griffier, 2018, Pagina 55/56

2.3 Taak gemeenteraad en de werkgeverscommissie

De taak van de gemeenteraad als werkgever van griffier en de medewerkers van de griffie, ligt vast in de hier bovenstaande wettelijke kaders. Om de raad te ondersteunen is door de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden in 2012 de handreiking ontwikkeld 'Tien treden van goed werkgeverschap'[4]. Het geeft de werkgeverscommissie handvaten voor het invullen van hun rol als werkgevers van de griffie(r). De stappen worden uitgebreid toegelicht op de website van de NvvR.



Hieronder worden de vier belangrijkste bespreekpunten opgesomd ten aanzien van de taak van de gemeenteraad en de werkgeverscommissie. De taak van de werkgeverscommissie wordt in het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffier'[5] van de NvvR in 2017 mooi compact samengevat:

'De gemeenteraad is niet alleen formele werkgever, maar geeft de griffier ook de noodzakelijke ruggensteun om zijn ondersteunende rol te kunnen waarmaken'.

1. Organiseer de werkgeversrol

Formeel is de hele raad werkgever van de griffier. In de praktijk is het echter lastig, om als gehele raad gesprekken te houden met de griffier over de ondersteuning van de gemeenteraad. Veel gemeenten kiezen om de rol van werkgever te beleggen bij een kleine groep mensen (afhankelijk van de grootte van een gemeente ongeveer 3-5 personen). Zij vormen de werkgeverscommissie en worden voor een raadsperiode benoemd. Binnen de commissie worden de taken verdeeld tussen de voorzitter en de leden. Voor meer informatie, zie hoofdstuk 3 'De samenstelling van de werkgeverscommissie'.

[4] 'Tien treden van goed werkgeverschap', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2010
[5] 'De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 1-2

Om de bevoegdheidsverdeling (na de komst van de Wnra) goed te regelen moeten de volgende besluiten zijn genomen om de werkgeverrol te organiseren:

1. Instellingsbesluit van de werkgeverscommissie en het benoemen van de leden van de werkgeverscommissie voor de lopende raadsperiode;
2. Vaststellen van de verordening Werkgeverscommissie;
3. De raad kan een delegatiebesluit nemen ten aanzien van het delegeren van de bevoegdheid tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomsten van de griffier en de overige medewerkers van de griffie aan de werkgeverscommissie;
4. De werkgeverscommissie kan het mandaat aan de griffier verlenen tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers van de griffie, niet zijnde de griffier;
5. De burgemeester kan aan de griffier de volmacht geven voor het ondertekenen van de arbeidsovereenkomsten van medewerkers van de griffie, niet zijnde de griffier.
6. De werkgeverscommissie en de burgemeester kunnen de mandaten/volmachten aan de griffier verlenen met betrekking tot de overige werkgeverszaken betreffende de medewerkers van de griffie, niet zijnde de griffier.

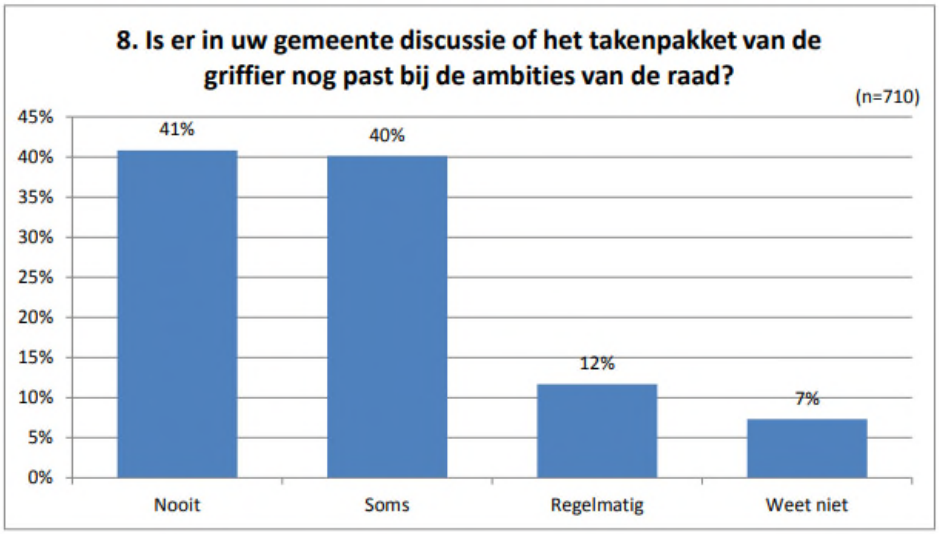
Via de VNG zijn verschillende model verordeningen en besluiten beschikbaar, zoals het model 'instellingsbesluit werkgeverscommissie', de modelverordening 'Werkgeverscommissie' en het 'delegatiebesluit aan de werkgeverscommissie'[6]. Deze modellen geven een handvat voor het formeel vastleggen en organiseren van de taak van werkgever van de griffie(r) in een gemeente.
Schakel een juridische expert in om dit goed te organiseren, wanneer deze kennis ontbreekt op de griffie.

2. Geef richting: Visie op de raad en de ondersteuning

Een visie op wat goede ondersteuning is en hoeveel daarvan een decentrale volksvertegenwoordiging nodig heeft, hangt samen met een visie op wat voor gemeenteraad je wilt zijn. Het hangt ook samen met de vraag wat we vinden dat de normen zijn voor goed decentraal openbaar bestuur en wat we daar voor over hebben, aldus het recente ROB rapport 'Goede ondersteuning, sterke democratie'[7]. Ook in de handreiking 'Tien treden van goed werkgeverschap' gaan stap 4, 5 en 6 over het ontwikkelen van een visie. Hierin wordt gesteld dat aan een visie op de ondersteuning van de leden van de gemeenteraad, een visie van de raad op het eigen functioneren vooraf zou moeten gaan. In de handreiking 'Tien treden voor goed werkgeverschap' staan suggesties voor het voeren van een gesprek over de visie op de raad, visie op de ondersteuning voor zowel de leden, de fracties als de gemeenteraad als geheel en een visie op de ondersteuning[8].

In het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffier' is de vraag gesteld of in uw gemeente discussie is of het takenpakket van de griffier nog past bij de ambities van de raad. Nooit antwoorden 41% van de respondenten en 40% gaf aan hier soms over te praten, zie onderstaand figuur[9]. Hieruit blijkt dat het gesprek over de visie en ambities van de raad in combinatie met de inzet van de ondersteuning nog onvoldoende wordt gevoerd.

[6] 'De rechtspositie van de griffie(r), anno 2018' Vereniging van Griffier, 2018, pagina 109-116
[7] ' Goede ondersteuning, sterke democratie', Raad voor het openbaar bestuur, 2020, pagina 8
[8] 'Tien treden van goed werkgeverschap', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2010
[9] De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 25



Het is de rol van de werkgever om richting te geven aan de taken van de griffie(r). Deze taken zijn afgestemd op de ambities van de raad als collectief, maar daarnaast biedt het ook ruimte voor individuele ondersteuning. Als de werkgever een goed beeld heeft bij de visie en de ambities van de gemeenteraad, kan zij hierop beter sturen. Ga daarom regelmatig het gesprek met elkaar aan over het takenpakket van de griffie en of dat nog past bij de ambities van de raad en de visie op de collectieve en individuele ondersteuning van leden. Leg de afspraken vast in een griffieplan. Door een goede afstemming kan het samenspel tussen de griffie en de gemeenteraad worden verstevigd en verbeterd.
Let op: De gemeenteraad is zelf verantwoordelijk voor het budget voor ondersteuning. In het gesprek over de taken van de griffie moet deze belangrijke voorwaarde ook een plek krijgen.

3. Rechtspositie: De arbeidsrelatie met de griffier en de griffiemedewerkers

De gemeenteraad heeft een arbeidsrelatie met de griffier en de medewerkers op de griffier. Hierdoor heeft de raad een aantal werkgeverbevoegdheden en werkgeverstaken die moeten worden uitgevoerd. Een groot deel van deze bevoegdheden en taken kan gedelegeerd worden aan de werkgeverscommissie of voor de griffiemedewerkers gemandateerd aan de griffier[10].

Bij delegatie worden de taken overgedragen en is de werkgeverscommissie werkgever van de griffier en de overige op de griffie werkzame ambtenaren. Tot de bevoegdheid van de werkgeverscommissie behoren daarmee ook de voorbereiding en uitvoering van besluiten rondom de arbeidsrelatie. De werkgeverscommissie kan de aan haar overgedragen bevoegdheden voor het griffiepersoneel mandateren aan de griffier. De griffier, die feitelijk afdelingshoofd van de griffie is, kan daarmee namens de werkgeverscommissie een aantal werkgeverstaken uitvoeren met betrekking tot de medewerkers van de griffie. Denk hierbij aan; werving en selectie, beoordelen en begeleiden en het zorgen voor scholing en vorming van de medewerkers van de griffie.

[10] Model mandaat besluit Griffiepersoneel uit 'De (rechts)positie van de griffie(r) in het decentraal bestuur, een handreiking, VvG, 2009, pagina 149-150

De gemeenteraad of de gemandateerde werkgeverscommissie heeft een taak in de onderstaande aspecten van de arbeidsrelatie voor de griffier en de overige op de griffie werkzame ambtenaren[11]. In paragraaf 3.5 en hoofdstuk 4 van de 'Rechtpositie van de griffier, anno2018' staan al deze aspecten uitgebreid beschreven:

- Wijzigen van de arbeidsvoorwaarden
- Inrichting van de griffie
- Werving en selectie van de griffier en griffiemedewerkers
- Toepassing van de arbeidsvoorwaardenregeling
- Beoordeling en begeleiding
- Scholing en vorming
- Opleggen van maatregelen: waarschuwing, boete en ontslag op staande voet [12]
- Einde van het dienstverband
- Integriteitsbeleid

Invulling geven aan deze taken vraagt ook een bepaald niveau van kennis van het arbeidsrecht, Ambtenarenwet, Wnra e.d. Schroom niet om voor deze taken de ondersteuning in te roepen van de, mogelijk al standaard bij de werkgeverscommissie betrokken, adviseur vanuit personeelszaken en/of van een externe professional. Ook voor het uitvoeren van deze taak kan de gemeenteraad een beroep doen op ondersteuning vanuit de ambtelijke organisatie of kiezen om deze zelf te organiseren.

De Vereniging van Griffiers en de Nederlandse vereniging voor Raadsleden werken samen aan het informeren van leden over de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de bij de griffie werkzame ambtenaren. Daarnaast zijn er ook verschillende instructies en handreikingen beschikbaar vanuit de verenigingen voor deze aspecten van de werkgeversrol. Denk hierbij aan een handreiking voor functionerings- beoordelingsgesprekken[13,] de functieprofielen griffie(r), niet zijnde HR21- profielen[14] of een handreiking voor de inschaling van de griffier[15].

4. Ruggensteun: het gezag van de griffie(r)

Terug naar het eerste citaat over de taak van de raad 'De gemeenteraad is niet alleen formele werkgever, maar geeft de griffier ook de noodzakelijke ruggensteun om zijn ondersteunende rol te kunnen waarmaken'. De ruggensteun van de werkgeverscommissie en de gemeenteraad heeft de griffier nodig om in zijn of haar positie te kunnen functioneren. Het is belangrijk dat de werkgeverscommissie en de gemeenteraad oog hebben voor deze ruggensteun en het belang van het gezag van de griffier.

Een gezagsvolle griffier als hoofd van een goed toegeruste griffie kan van grote waarde zijn voor het functioneren van de raad. Een griffier met gezag kan raadsleden bijstaan, maar ook de gemeenteraad vertegenwoordigen richting het college, de ambtelijke organisatie en de lokale samenleving, aldus de resultaten van onderzoek 'Het gezag van de raadsgriffier'[16]. Een gezagvolle griffier kan een duidelijke

[11] 'De rechtspositie van de griffie(r), anno 2018' Vereniging van Griffier, 2018, pagina 50-70
[12] 'De rechtspositie van de griffie(r), anno 2018' Vereniging van Griffier, 2018, pagina 98,99
[13] Handreiking 'functie- en beoordelingsgesprekken', website Vereniging van Griffiers
[14] Model' functieprofiel voor de griffier anno nu', website Vereniging van Griffiers
[15] Handreiking inschaling griffier, website Vereniging van Griffiers.
[16] Uit het overzicht' Het gezag van de raadsgriffier', Stichting Beroepseer & Vereniging van Griffiers, Van der Meulen e.a., 2020

meerwaarde leveren aan de positie van de raad en de kwaliteit van de lokale democratie. Wanneer zijn of haar gezag wordt ondermijnd en er geen ruggensteun is, kan de griffier niet met gezag zijn taken uitvoeren. Zijn of haar functioneren wordt daarmee belemmerd. Dit kan leiden tot lastige conflicten tussen de gemeenteraad en de griffier. Wees daarom scherp op elkaars rol en taak, geef elkaar op tijd feedback en probeer dit te voorkomen.

In het onderzoek is gekeken naar de gezagsbronnen van een griffier. De top drie is: deskundigheid, onafhankelijkheid en integriteit[17]. Dit zijn de cruciale bronnen die kunnen worden aangewend om gezag te verwerven. Omdat het hebben van gezag veel minder vanzelfsprekend is voor een griffier dan voor een bestuurder, heeft de werkgeverscommissie een taak om met de griffier de ontwikkeling van deze gezagsbronnen te bespreken.

- Deskundigheid kan worden bevorderd door training en scholing.
- Onafhankelijkheid kan worden bevorderd door scherp te zijn op taken en rollen, maar daarbinnen het vertrouwen te geven aan de griffier dat hij/zij daar inzet zal leveren om voor het belang van de raad te staan.
- Het bevorderen van integriteit is al een specifieke werkgeverstaak op basis van de Ambtenarenwet, zie hoofdstuk Taken.

De publicatie 'Het gezag van de raadsgriffier' biedt op basis van onderzoek handvatten om actief en doelgericht samen verder te werken aan een gezagsvolle invulling van de rol van griffier. Het is een aanrader om te lezen, voor zowel de griffier als de leden van de werkgevercommissie!

2.4 Taken van de griffier

De taak van de griffie(r) is het ondersteunen van de leden van de gemeenteraad in hun werkzaamheden. Het is gaat hierbij om een recht vanuit de wet voor zowel de individuele leden, fracties als de gemeenteraad in zijn geheel. De taak van de griffier heeft zijn wettelijke basis in de Gemeentewet, zoals eerder beschreven in dit hoofdstuk. Artikel 107a, lid 2 van de Gemeentewet schrijft voor dat de raad in een instructie nadere regels stelt over de taak en de bevoegdheid van de griffier. Daarnaast kan de raad regels stellen over de organisatie van de griffie (artikel en 107^{e}, lid). Voor beide zijn modelverordeningen beschikbaar vanuit de VNG.

Welke taken de griffie(r) op pakt, hoe invulling gegeven wordt aan de taken en hoe de dagelijkse aansturing van de griffie wordt vormgeven zijn vragen waar de raad en/of de werkgeverscommissie samen met de griffier het gesprek over aangaat. In dit gesprek kan de werkgevercommissie ook leunen op de kennis en expertise van de griffier als afdelingshoofd van de griffie voor advies over reguliere en aanvullende taken.

2.4.1 Afspraken maken over de taken

De raad kan zich bij de keuze welke ondersteuning nodig is, laten leiden door de lijst met taken uit het onderzoek 'Griffier in de Gemeente geschetst' uit 2016 op verzoek van de VvG[18].

- Organiseren van vergaderingen en benodigde informatie
- Advies aan en overleg met burgemeester en secretaris over zaken die de raad aangaan
- Raadsleden adviseren over procedures en geven van strategisch advies

[17] 'Het gezag van de raadsgriffier', Stichting Beroepseer & Vereniging van Griffiers, Van der Meulen e.a., 2020, pagina 72
[18] 'Griffier in de Gemeente Geschetst, het ambt anno 2016', Tilburg University en Radboud Universiteit, 2016

- Organiseren van opleiding en training gemeenteraad
- Organisatie van ondersteuning raadsleden
- Organiseren van bijeenkomsten
- Coaching raadsleden en bemiddelen bij spanningen
- Attenderen op bestuurlijke of maatschappelijke trends
- Namens de raad overleggen met externe partijen
- Namens en met de raad vormgeven aan vertegenwoordigende rol
- Leiding geven aan de griffie

Daarnaast heeft de VvG op zijn website een overzicht geplaatst van de taken die door griffiers in meer of mindere mate worden uitgevoerd[19]. Ze maken een onderscheid in zes verschillende taakvelden en roepen op tot een gesprek hierover met de gemeenteraad. De taakvelden zijn: procedures en werkwijze, ondersteuning van de raad als geheel, ondersteuning van de individuele leden, kwaliteit van de stukken, relatie raad – inwoners en de eigen ontwikkeling als griffie.

Griffieplan en budget

De afspraken over taken en daarmee ook verschuivingen in accenten in taken, kunnen worden vastgelegd via een griffieplan. Deze kan aan het begin van een raadsperiode worden gemaakt als leidraad voor de griffie(r), als aanvulling op de wettelijke kaders vastgelegd in de 'instructies voor de griffier' of de 'organisatieverordening griffie'.

Veel griffies maken jaarlijks een griffieplan met daarin de accenten voor het jaar erop en een financiële paragraaf om de kosten voor de ondersteuning te onderbouwen. De gemeenteraad is zelf verantwoordelijk voor het organiseren van zijn ondersteuning, maar ook om te zorgen dat budget beschikbaar is om de ondersteuning vorm te geven. De coalitie en de oppositie hebben qua ondersteuning vaak verschillende wensen en behoeften. Bespreek met elkaar hoe de griffie met deze wensen moet omgegaan.

Door jaarlijks een griffieplan en een begroting te maken kunnen de financiële afwegingen meelopen in de begroting van de gemeente. Vaak wordt dan ook jaarlijks verantwoording afgelegd over dit budget via de jaarrekening.

2.4.2 Dagelijkse leiding van de griffie

Een griffier heeft de volgende taken in het leiding geven aan de griffie: hij/zij is afdelingshoofd en is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de griffie, draagt zorg voor rol van poortwachter voor de gemeenteraad en zorgt voor aanvullende ondersteuning in de taken die de griffie heeft voor de raad, maar niet zelf kan uitvoeren.

De griffier: afdelingshoofd van de griffie

De gemeenteraad laat de dagelijkse leiding van de griffie over aan de griffier, het feitelijke afdelingshoofd van de griffie. Hij of zij draagt de eindverantwoordelijkheid over de afspraken die zijn gemaakt over de taken van de griffie, zoals hierboven beschreven. Ter ondersteuning van de uitvoering van deze taken kan de griffier een beroep doen op de overige medewerkers van de griffie. De omvang van de griffie wordt door de gemeenteraad bepaald. Het gesprek hierover kan gevoerd worden aan de hand van een strategische personeelsplanning. Dit is zeker in grotere gemeenten met een ruimere griffie een goed instrument om taken en formatie naast elkaar te zetten.

[19] Model 'Overzicht van de taken die je van een griffier kunt vragen', website Vereniging van Griffiers

Zoals eerder in dit hoofdstuk beschreven kan de werkgeverscommissie kan de aan haar overgedragen bevoegdheden voor het griffiepersoneel mandateren aan de griffier. De griffier kan daarmee namens de werkgeverscommissie een aantal werkgeverstaken met betrekking tot de medewerkers van de griffie uitvoeren. Belangrijk is dat over de terugkoppeling van dit mandaat afspraken gemaakt worden met de werkgeverscommissie. Denk hierbij aan punten als: inzage van verslagen van de functionerings- en beoordelingsgesprekken, uitvoering integriteitsbeleid en betrokkenheid bij scholing en vorming e.d.
Daarnaast rapporteert de griffier over de uitvoering van taken, voortgang van de afspraken en beschikbare budgetten voor de griffie. Maak afspraken over welke informatie nodig en gewenst is en op welke manier de rapportages besproken worden met de werkgeverscommissie, presidium en/of worden besproken in een raadsvergadering.

De griffie: rol van poortwachter[20]
De griffier is in algemene zin het aanspreekpunt van de gemeenteraad voor het college en de ambtelijke organisatie. Voorstellen of verzoeken van het college worden via de griffie voorgelegd aan de gemeenteraad. De griffie checkt namens de gemeenteraad ook of de inhoud op orde is en/of afspraken worden nagekomen. Ook de afstemming over de korte en lange termijnplanning is daarbij van belang. De griffie vervult een sleutelrol in het bewaken van de tijd, kwaliteit en afstemming van het besluitvormingsproces. In het driehoeksoverleg overlegt de griffier, namens de gemeenteraad, met de burgemeester en secretaris over deze zaken.
Daarnaast is de griffie ook het eerste aanspreekpunt voor inwoners of belangengroepen die de gemeenteraad willen benaderen met zorgen of ideeën. De griffie begeleidt inwoners die contact willen met de gemeenteraad en zorgt dat de door hen beschikbaar gestelde informatie voor een ieder toegankelijk is.

De griffie: ondersteuning nodig voor aanvullende taken
De griffier als afdelingshoofd van de griffie neemt ook een rol en positie in de ambtelijke organisatie in. Omdat de griffie een apart onderdeel is van de ambtelijke organisatie is het geen vanzelfsprekendheid dat de griffie voor ondersteuning van aanvullende taken voor de gemeenteraad, de ambtelijke organisatie kan benaderen. Over de ondersteuning van de gemeenteraad op het gebied van communicatie, financiën, ICT en personeelszaken e.d. moeten afspraken worden gemaakt met het college/de gemeentesecretaris. Daarbij kan ook de afweging worden gemaakt om deze expertise extern in te huren. In deze afweging zal ook de werkgeverscommissie een rol hebben.
Let op: Het gaat hierbij niet om inhoudelijke ondersteuning van de gemeenteraad. Hiervoor kan een beroep worden gedaan op ambtelijke bijstand of de inzet van het fractieondersteuningsbudget.

[20] 'De rechtspositie van de griffie(r), anno 2018' Vereniging van Griffier, 2018, pagina 34-35

2.5 Taakverdeling tussen griffier en werkgeverscommissie: suggesties uit de praktijk

De in dit hoofdstuk beschreven taken voor de werkgeverscommissie en de griffier vormen de kaders voor een goede samenspel. Vanuit de commissie belangenbehartiging is gevraagd naar suggesties voor de taakverdeling uit de dagelijkse praktijk van griffiers. Elk hoofdstuk in deze handreiking eindigt met een gelijksoortige paragraaf met suggesties:

- Een goed gesprek en een heldere rolverdeling zijn cruciaal voor een stevige samenwerkingswerkrelatie en het kunnen managen van de onderlinge verwachtingen. Pak het gesprek als griffier zelf op, wanneer de gemeenteraad of werkgeverscommissie hier zijn taak niet in oppakt.
- Een goed moment om te praten over de taken en de taakverdeling is bij de aanvang van de raadsperiode. Doe dit met een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van de gemeenteraad. Spreek hierbij specifiek over politieke advisering als taak.
- Zorg ervoor dat alle relevante stukken over de kaders bij de eerste vergadering van de nieuwe werkgeverscommissie op de agenda staan (verordening, mandaat, instructies voor griffier e.d.)[21]
- In grote lijnen: de werkgeverscommissie gaat over de aansturing van de griffier - de griffier gaat over het team. Maak vooraf ook afspraken over de rol van de werkgeverscommissie bij conflicten in het team van de griffie.
- Benoem de kwetsbaarheid en eenzaamheid in de functie, midden in krachtenveld van het lokaal bestuur. Werkgeverscommissie wees de ruggensteun van de griffier!
- Probeer samen met de werkgeverscommissie een veilig plek te creëren waar je als griffier kunt functioneren, maar ook je dilemma's kunt bespreken. Beschouw gevraagd en ongevraagde feedback van elkaar als hulp om te groeien in een goede werkrelatie en een goed samenspel.

2.6 De taak van de werkgevercommissie bij een herindeling van gemeentegrenzen

Bij een herindeling van gemeentegrenzen start er een bijzonder proces om van meerdere gemeenten te komen tot één nieuwe gemeente. De rol van de raad in de inhoudelijke voorbereiding van de nieuwe gemeente blijft niet beperkt tot het vaststellen van de naam, toekomstvisie, besturingsfilosofie e.d. De taak van de werkgevercommissies in dit proces is zowel werkgever te zijn voor het zittende team als gezamenlijk een nieuw griffieteam te vormen. Dit is een niet te onderschatten opdracht. Van de werkgevercommissies wordt verwacht in een vroeg stadium gesprekken te voeren met de huidige griffiers en griffiepersoneel over hun ambities. Wanneer er keuzes gemaakt worden over de inrichting van de nieuwe griffie en de nieuwe griffier, is het belangrijk dat alle raden van de dan nog bestaande gemeenten daar invloed op kunnen uitoefenen. Dit om draagvlak te hebben voor een kwartiermaker, beoogd griffier om aan de slag te kunnen gaan. Vaak wordt deze functie al ruim voordat de nieuwe gemeente van start gaat ingevuld. De nazorg voor iedereen die niet de plek krijgt die hij/zij heeft geambieerd en de afronding van de eigen gemeente zijn ook zorgpunten voor de werkgeverscommissies. Het belang om als werkgeverscommissie in een vroeg stadium van de herindeling elkaar op te zoeken is daarmee evident. Hiervoor geldt echt: hoe eerder en intensiever het contact hoe beter! De Vereniging van Griffiers heeft een praktisch ingestoken handreiking geschreven voor griffiers en kwartiermakers in hectische tijden van herindeling. Een naslagwerk ter inspiratie voor roerige tijden.

[21] Model 'Voorstel eerste agenda werkgeverscommissie, website Vereniging van Griffiers, VvG & NvvR, 2018

3 *Samenstelling van de werkgeverscommissie*

3.1 Keuze voor de organisatievorm

De Gemeentewet schrijft niet voor hoe de raad zijn werkgeversrol moet organiseren. Er zijn dus verschillende opties. De taak is in de begin jaren van de dualisering vaak belegd bij het presidium of het seniorenconvent. Bij diverse gemeenten is dit nog steeds de manier waarop de werkgeversrol invulling wordt gegeven. Deze gremia houden zich echter ook bezig met andere zaken en hebben vaak een ruime bezetting. Dit kan een nadeel zijn in de dagelijkse aansturing, maar de koppeling kan ook voordelen opleveren, zoals directe afstemming met alle fractie over afspraken.
In de publicaties over de rechtspositie van de griffie(r) uit 2010[22] wordt, voor de uitoefening van het dagelijks werkgeverschap, aanbevolen over te gaan tot het instellen van een werkgeverscommissie op basis van artikel 83 Gemeentewet. Dit wetsartikel is heel helder in de criteria wie wel en wie geen lid mag zijn. De werkgeverscommissie is door zijn omvang geschikter voor taken die in het algemeen behoren tot het dagelijkse werkgeverschap. Deze vorm wordt door de meeste gemeenten gehanteerd. Een derde minder voorkomende optie is het beleggen van de taak bij de agendacommissie.

In onderstaand schema uit de '10 treden van goed werkgeverschap'[23] staan enkele voor- en nadelen opgesomd van de verschillende organisatievormen van de werkgeversrol.

	Werkgeverscommissie (gemengde samenstelling)	**Presidium/seniorenconvent** (fractievoorzitters)	**Agendacommissie** (commissievoorzitters)
Aandacht (tijd)	++	+/-	+/-
Bewuste taak	++	+/-	+/-
Compleet beeld functioneren	++	+	+
Inbreng adviseurs (P&O, burgemeester)	+	+	+
Selectie op leden met ervaring met werkgeversrol	++	-	-
Informerende rol burgemeester	++	- (In veel gemeenten is burgemeester ook voorzitter van het presidium/seniorenconvent. Het is lastig zo niet onmogelijk de rol van de burgemeester dan te beperken tot die van informant, tenzij wordt gewerkt met verschillende voorzitters.)	++

[22] 'De (rechts)positie van de griffie(r) in het decentraal bestuur, een handreiking, VvG, 2009
[23] 'Tien treden van goed werkgeverschap', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2010

3.2 Selectie van de leden

Hoewel de werkgeversrol vanuit praktisch oogpunt wordt uitgevoerd door een kleine groep, blijft de werkgeverstaak één die de hele raad aangaat. Bij de selectie van de leden moet daarom ook rekening gehouden worden met het belang van de hele raad en de verschillende fracties, maar ook met het belang van de griffier. Bouwen aan een goede samenwerkingsrelatie vraagt om vertrouwen vanuit beiden kanten. Depolitiseer de werkgeverscommissie zo veel mogelijk door balans te creëren in de leden; oppositie/coalitie, fractievoorzitter/lid, man/vrouw en bespreek het toevoegen van adviseurs.

Uit het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffie(r)'[24] komt naar voren dat de selectie van de leden op verschillende manieren kan plaatsvinden. Er zijn gemeenten waar men zichzelf kan aanmelden of wordt gevraagd door de voorzitter en/of griffier. Het lidmaatschap kan ook gekoppeld zijn aan een rol, zoals plaatsvervangend voorzitter van de raad, fractievoorzitter of commissievoorzitter. Soms zijn er meerdere kandidaten en is een verkiezing nodig. De Vereniging van Griffiers heeft een profielschets opgesteld voor leden van de werkgeverscommissie[25]. Deze kan worden gebruikt bij het selectieproces. De samenvatting van het profiel staat in het blok hieronder. Bij 45% van de respondenten uit het onderzoek[26] is bij de samenstelling van de werkgeverscommissie gekeken naar specifieke competenties.

Van een lid van de werkgeverscommissie mag worden verwacht dat hij/zij:

- Feeling heeft voor modern werkgeverschap;
- Zo mogelijk ervaring heeft op het terrein van P&O, HRM of leiding geven;
- Oog heeft voor de politiek gevoelige positie waarin de griffier opereert;
- Zich inzet voor het belang van de raad als geheel;
- Autoriteit heeft ten opzichte van de ambtelijke organisatie en de burgemeester, zodat hij de griffier voldoende steun kan bieden.
- In staat is te communiceren met de raad over de gewenste koers. Dit wil zeggen: helder krijgen welke kant de raad op wil en welke ondersteuning hij daarbij verlangt.
- Oog heeft voor lief en leed;
- Over voldoende tijd beschikt voor periodiek overleg.

De samenstelling van de werkgeverscommissie kan ook samenhangen met het doel/mandaat dat het heeft meegekregen. Deze hangt vaak sterk samen met de visie van de raad op de taak. Als het alleen gaat om arbeidsrelatie, dan is een kleine groep met affiniteit voor deze taak voldoende. Als het gaat om grotere vraagstukken, zoals de ontwikkeling van de richting van de griffie dan is het wenselijk om dit met een grotere groep te bespreken of hier op een andere wijze input en terugkoppeling op te organiseren. Als advies vanuit de NvvR wordt meegegeven om afhankelijk van de grootte van een gemeente maximaal 3-5 personen te benoemen in de werkgeverscommissie, bij voorkeur afkomstig uit de coalitie en de oppositie[27]. Door het instellingsbesluit werkgeverscommissie[28] worden de leden van de werkgeverscommissie door de raad uit zijn midden benoemd voor de duur van de zittingsperiode.

[24] 'De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 5
[25] Model 'Profielschets lid werkgeverscommissie', website Vereniging van Griffiers
[26] De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 5
[27] Tien treden van goed werkgeverschap', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2010
[28] 'Modelbesluit instellingsverordening Werkgeverscommissie, inclusief verordening', VNG, 2013

Artikel 2, lid 3 van de modelverordening werkgeverscommissie stelt dat 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;
b. indien het lid aftreedt als lid van de raad.

3.3 Selectie van de leden: suggesties uit de praktijk

- Belangrijk is dat degenen die zich bezighouden met de werkgeversrol affiniteit hebben met de rol van werkgever. Vraag als griffier om de positie om mee te sturen in het profiel voor de leden van de werkgeverscommissie en/of durf ook raadsleden te benaderen die je geschikt vindt voor deze taak. Eén griffier gaf aan de namen voor de commissie zelf aan te dragen om daarmee ook te sturen op een stabiele en constructieve relatie met de werkgeverscommissie.
- Wanneer raadsleden met werkervaring op de griffie zich kandidaat stellen voor de werkgevercommissie moeten de overige raadsleden zich realiseren dat dit een pré kan zijn, maar ook belemmerend kan werken. Het voordeel van affiniteit met het vak, brengt het risico met zich mee dat het lid de taakverdeling tussen werkgeverscommissie en griffier in onbalans kan brengen. Dit kan gebeuren wanneer de werkgeverscommissie teveel ruimte in neemt op de taken die bij de griffier horen. Dit risico kan ook optreden bij andere leden van de werkgeverscommissie met geen ervaring/kennis van de het werk van de griffie. Het is aan de raad om hier alert op te zijn.
- Belangrijk is dat (een deel van) de leden van de werkgeverscommissie ook lid zijn van het presidium. Dit heeft als voordeel dat daar ook overlegd kan worden met andere fracties en men goed op de hoogte van beslissingen/keuzes in de processen en ontwikkelingen rondom de raad.
- Het is waardevol om de rol van de plaatsvervangend voorzitter van de raad te combineren met een rol in de werkgeverscommissie. Een plaatsvervangend voorzitter wordt geacht boven de partijen te kunnen functioneren. Vaak heeft deze persoon al een bepaalde positie in de groep raadsleden, die daarmee ook de rol van ruggensteun van de griffier goed vorm kan geven.
- Heb oog voor het belang van scholing en ondersteuning van de voorzitter (en de leden) op het specifieke terrein waarop deze commissie zich begeeft. Wees daarin behulpzaam om het voor hen te organiseren, wanneer zij dit niet zelf regelen.

3.4 Rol van de voorzitter en de leden

Binnen de leden van werkgeverscommissie worden de taken verdeeld. De leden kunnen zelf een voorzitter aanwijzen, of de taak van voorzitter wordt in het instellingsbesluit belegd bij een persoon. Gelet op de taken van de voorzitter van de werkgeverscommissie is het goed om eventueel voor de invulling van dit voorzitterschap een voorzittersprofiel op te stellen, waardoor de raad kan oordelen of de beoogde voorzitter aan dit profiel voldoet.

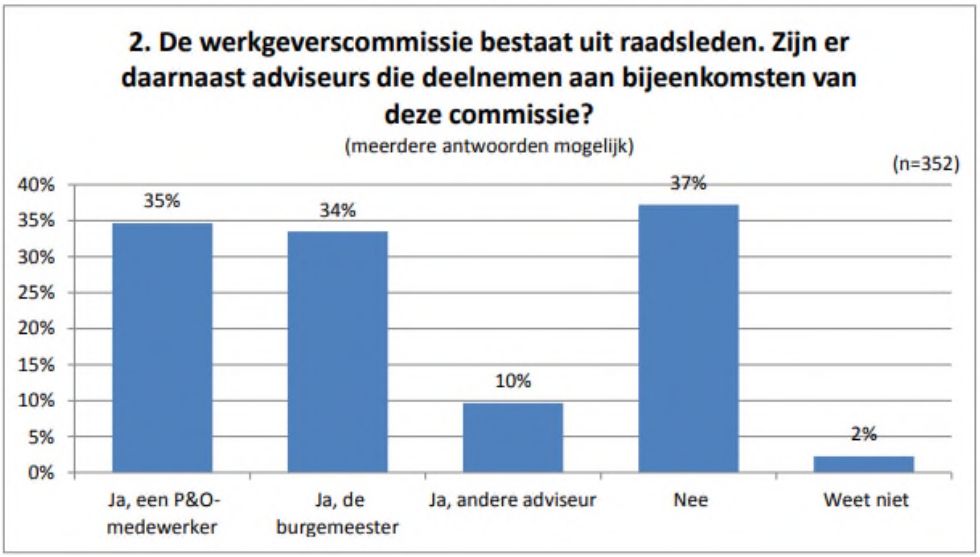
In artikel 3 van de modelverordening Werkgeverscommissie worden de volgende taken aan de voorzitter gegeven:

a. het tijdig en periodiek bijeenroepen van de werkgeverscommissie;
b. het leiden van de vergaderingen;
c. het doen naleven van deze verordening;

d. het ondertekenen van de stukken en de besluiten die van deze commissie uitgaan, alsmede het zorg dragen voor de uitvoering van de besluiten van de werkgeverscommissie,
e. het fungeren als schakel tussen de werkgeverscommissie en de griffier als eerstverantwoordelijke voor de personele en organisatorische zaken van de griffie.

3.5 Adviseurs van de werkgeverscommissie

Uit het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffie'[29] blijkt dat werkgeverscommissies zich ook laten adviseren, maar dat ruim een derde deel (37 %) werkt zonder adviseur. Daar waar wel wordt gewerkt met adviseurs is het in 35 % van de gevallen een P&O-medewerker die deelneemt aan de bijeenkomsten van de werkgeverscommissie. De burgemeester schuift vrijwel even vaak (34 %) aan als adviseur bij de vergaderingen van de werkgeverscommissie, meestal als vaste adviseur maar het komt ook regelmatig voor dat de burgemeester op verzoek om advies wordt gevraagd. In 10 % van de gevallen is er sprake van een andere adviseur, zie figuur hieronder[30].
Het toevoegen van adviseurs aan de werkgeverscommissie is dus geen vanzelfsprekendheid en is daarmee ook een gesprekonderwerp in het overleg tussen werkgeverscommissie en griffier.



3.5.1 De personeelsadviseur

Zoals beschreven in het hoofdstuk over taken is de gemeenteraad verantwoordelijk voor alle rechtspositionele zaken van de griffie. Dit betekent niet dat ze ook op de hoogte moeten zijn van alle feiten, nieuwe wetgeving e.d. De werkgeverscommissie kan zich laten bijstaan door een personeelsadviseur. Dit kan door een dienstverleningsovereenkomst[31] te sluiten met de afdeling personeelszaken of door het aantrekken van externe deskundige.

[29] 'De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 5
[30] 'De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 11
[31] Model dienstovereenkomst P&O uit 'De (rechts)positie van de griffie(r) in het decentraal bestuur, een handreiking, VvG, 2009, pagina 151

Uit het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffie' [32] blijkt dat de rol van de personeelsadviseur in de werkgeverscommissie in veel gemeenten nog beperkt is. Daarnaast is het zorgelijk dat 10% van de ondervraagden aangeeft dat hun P&O/HRM afdeling geen weet hebben van de werkgeversfunctie van de gemeenteraad. De verbetering van deze ondersteuning zou zich volgens raadsleden moeten concentreren op:

- (pro) Actief zaken oppakken en aanleveren
- Vorm ondersteuning en begeleiding commissie
- Kennis opdoen bijzondere functie griffie & de kennis actueel houden

Ga het gesprek aan met de werkgeverscommissie voor welke taken zij ondersteuning en advies nodig hebben van een personeelsadviseur. Denk hierbij verder dan alleen zaken rondom de rechtspositie. Een personeelsadviseur kan ook de rol van secretaris van de commissie op zich nemen of betrokken zijn bij beoordelings- en functioneringsgesprekken van de griffie(r).

3.5.2 Personeelsadviseur: suggesties uit de praktijk

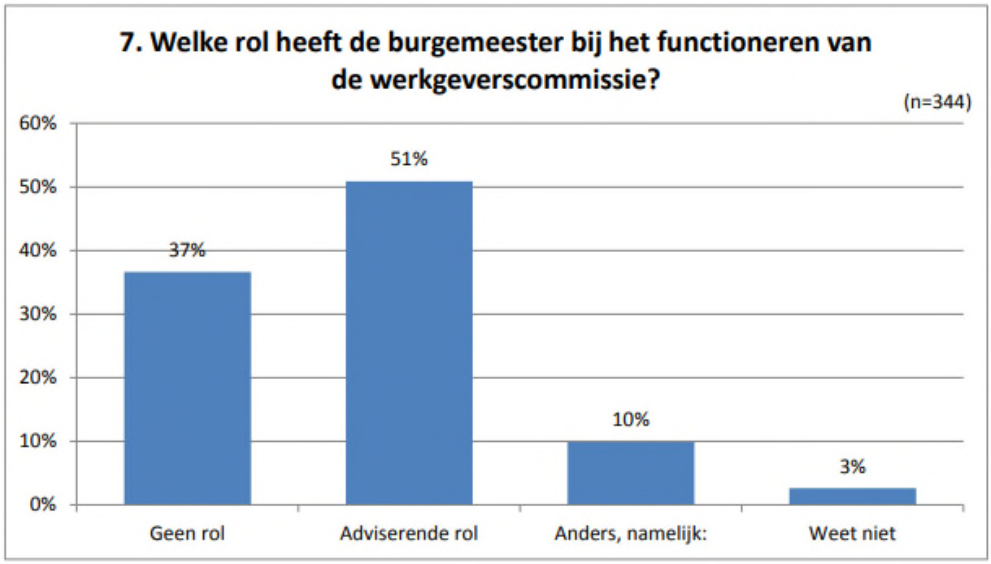
- Als griffier is het essentieel om een zeer goede werkrelatie met personeelszaken te hebben. Wees toegankelijk, ook als het niet alleen over griffiezaken gaat. Door jaarlijks een borrel te organiseren voor collega's uit de organisatie die veel betekenen voor de ondersteuning van de raad, investeren we in onze interne werkrelaties.
- De personeelsadviseur is een bondgenoot, maar doordat hij/zij met name vanuit de organisatie gevoed wordt kan dit ook een rol spelen in de advisering. Let op dat de werkgevercommissie onafhankelijk wordt geadviseerd over formats en zaken als HR21.
- Plan reguliere update gesprekken in met de personeelsadviseur. Deze kan je bijpraten over de ontwikkelingen die relevant zijn voor jezelf en voor het personeel op de griffie. Als afdelingshoofd draag je (de gemandateerde) verantwoordelijkheid voor de arbeidsrelatie van de medewerkers op de griffie.
- Check altijd of je personeel adviseur ook de informatie heeft gekregen over personeels- en arbeidszaken die je als griffier hebt ontvangen vanuit de het college van arbeidszaken, VNG of de beroeps- en belangenverenigingen.

3.5.3 De burgemeester als adviseur

Een werkgeverscommissie heeft als basis artikel 83 van de Gemeentewet. Daarmee kunnen alleen raadsleden lid zijn van de commissie. De burgemeester als voorzitter van de gemeenteraad is geen lid van de gemeenteraad en kan daarmee ook geen lid zijn van een werkgeverscommissie. De modelverordening Werkgevercommissie artikel 2, lid 4 geeft de volgende suggestie: 'De voorzitter van de raad kan in voorkomende gevallen worden uitgenodigd om in de vergadering van de werkgeverscommissie aanwezig te zijn en eventueel optreden als informant'. De burgemeester werkt als voorzitter van de raad nauw samen met de griffier. Een goede samenwerkingsrelatie tussen beiden is een belangrijke basis voor het goed kunnen functioneren van de gemeenteraad. Wees daarom duidelijk over de rol van de burgemeester. Hij kan gevraagd worden als adviseur of informant, maar kan niet de taak van werkgever of leidinggevende van de griffie(r) overnemen.

[32] 'De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 6

Uit het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffie' blijkt dat de burgmeester vaak (37%) geen rol heeft in de werkgeverscommissie. Bij ongeveer de helft (51%) van de respondenten heeft hij of zij een adviserende rol. Voor 23% is hij de belangrijkste bron van informatie voor een werkgeverscommissie, zie figuur hieronder[33].



3.5.4 De burgemeester als adviseur: suggesties uit de praktijk

- Sollicitatiegesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken van de griffier zijn een aangelegenheid van de leden van de (werkgeverscommissie van de) raad. De burgemeester is geen deelnemer aan dit soort gesprekken, omdat hier sprake is van een expliciete taak voor de werkgever.
- Idealiter onderhouden burgemeester en griffier een goede en open relatie waarbij zij elkaar aanspreken op elkaars functioneren (en voor die feedback open staan). Ga het gesprek aan met de burgemeester over jouw invulling van je rol en het gezag van jou als griffier. Laat het niet op officiële gesprekken aankomen om hierover met elkaar te praten.
- Leden van de werkgeverscommissie zijn zich vaak onvoldoende bewust van de interne verhoudingen. Dit is hun vaak niet aan te rekenen: spanningen op de relaties worden beperkt naar raadsleden uitgesproken. Probeer samen met de werkgeverscommissie een veilig plek te creëren waar je als griffier kunt functioneren, maar ook je dilemma's kunt bespreken. Dit kan erger voorkomen.

[33] 'De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 14

4 *Het overleg tussen griffier en werkgeverscommissie*

4.1 Frequentie: hoe vaak spreek je elkaar?

Werkgeverscommissie en griffie vormen 2- eenheid: openheid en transparantie zijn essentieel, aldus het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffie(r)' [34]. De belangrijkste randvoorwaarde voor een goed samenspel is overleg. In het samenspel speelt formeel overleg een rol, maar even relevant is het informeel overleg dat de werkgeverscommissie heeft met de griffie en de ambtenaren op de griffie. Dit om te zorgen dat een werkgeverscommissie invulling kan geven aan de taken: richtlijnen meegeven voor invulling van de taken, invulling geven aan de arbeidsrelatie & rechtspositie en ruggensteun zijn van de griffie(r) en zijn gezag.

- Formeel overleg
  Hoe vaak de werkgevercommissie vergadert is een keuze van de commissie in overleg met de griffier. In de modelverordening wordt in artikel 8 de volgende suggestie gedaan[35]: 'De werkgeverscommissie vergadert tenminste tweemaal per jaar en voorts zo vaak als door de voorzitter of één van de leden nodig wordt geacht'. Het gaat hier om een officieel overleg op basis van de verordening Werkgeverscommissie. Een vergadering die wordt voorgezeten met een agenda en stukken en waarvan notulen worden gemaakt. Hiermee wordt invulling gegeven aan de gedelegeerde werkgeverstaken van gemeenteraad.

- Informeel overleg
  Om invulling te geven aan de werkgeversrol is juist het informeel overleg van belang, het overleg niet zijnde een vergadering van de werkgeverscommissie. Dit informeel overleg versterkt het samenspel tussen de werkgeverscommissie en de griffier. De taak van de werkgeverscommissie om de ruggensteun van de griffie(r) te zijn en te helpen bij het opbouwen en het behouden van het gezag van de griffer, kan alleen als zij ook weten wat er op de griffie speelt. Het informeel overleg kan de vorm hebben van een praatje na de vergadering, een kop koffie op de griffie of een terugkerende afspraak met alleen de voorzitter van de werkgeverscommissie. Het is het belang van het samenspel dat de griffier en de werkgevercommissie zaken die opvallen, spanning geven of waarover hij/zij twijfelt in een vroeg stadium al bespreken. Dit om te zorgen dat gezamenlijk gewerkt wordt aan een oplossing. Bespreek tijdens een formeel overleg hoe er invulling gegeven wordt aan het informeel overleg.

4.2 Secretariaat van de commissie

In de modelverordening staat in artikel 4 ' De griffier of een door deze aan te wijzen functionaris staat de werkgeverscommissie terzijde, draagt zorg voor het secretariaat en maakt met het college of de secretaris afspraken over ondersteuning'. De ondersteuning waarover in dit artikel wordt gesproken, kan worden geregeld door afspraken van de griffier met het college of met de gemeentesecretaris. Dit kan door deze afspraken schriftelijk vast te leggen of eventueel door het maken van een

[34] De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 2
[35] Modelbesluit instelling werkgeverscommissie, inclusief verordening, VNG,2013

dienstverleningsovereenkomst[36]. Voor het kunnen aangaan van deze overeenkomsten is het wel noodzakelijk dat het college zijn bevoegdheid tot het aangaan van privaatrechtelijke rechtshandelingen aan de griffier mandateert. Mandaat aan een niet ondergeschikte is door de wetgever mogelijk gemaakt in artikel 10:4 van de Algemene wet bestuursrecht. Daarnaast moet de burgemeester aan de griffier de volmacht geven om overeenkomsten te kunnen ondertekenen[37].
Het is de keuze van de werkgeverscommissie om in overleg met de griffier het secretariaat van deze commissie als taak aan de griffier te geven of een andere functionaris aan te wijzen om de commissie terzijde te staan. Deze taak kan bijvoorbeeld ook neergelegd worden bij de andere medewerker van de griffie of de personeelsadviseur.

- **Agenda**
  De voorzitter zal in overleg met de secretaris een agenda opstellen voor het formele overleg van de werkgevercommissie met de griffier. Naast terugkerende punten als: voortgang werkzaamheden, financiën en personeel griffie is het goed om frequent ook ander inhoudelijke thema's de ruimte te geven. Denk hierbij aan de ontwikkeling van belangrijkste gezag bronnen van een griffier[38]: Deskundigheid (via scholing ed.), onafhankelijkheid (ruimte voor handelen) en integriteit (officiële taak vanuit de Ambtenarenwet).
  Wanneer de griffier geen secretaris is van de commissie, is het belangrijk deze hij/zij wordt gevraagd voor input voor de agenda voor dit overleg. De Vereniging van Griffiers heeft op zijn website een opzet geplaats voor een eerste agenda van de werkgeverscommissie in een nieuwe raadsperiode[39].

- **Notulen**
  Voor de verslaglegging is in de modelverordening in artikel 6 de volgende suggestie opgenomen: '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'. Ook voor deze suggestie geldt, indien de taak van het secretariaat wordt neergelegd bij de griffier. De taak kan ook bij een ander worden neergelegd.
  Naast het opstellen is het ook belangrijk om afspraken te maken over het delen van vastgestelde verslagen met de gemeenteraad. Deze verslagen vormen ook een belangrijke basis van informatie voor de raad, het borgen van afspraken en het zorgen voor kennisoverdracht bij wisselingen in de werkgeverscommissie, het vervangen van adviseurs of de komst van een nieuwe griffier.

4.3 Openbare stukken en besloten vergaderingen

Iedereen die betrokken is bij de uitvoering van een taak van een bestuursorgaan, in dit geval de gemeenteraad, is gehouden gegevens waarvan hij weet dat die vertrouwelijk zijn of redelijkerwijs kan vermoeden dat die vertrouwelijk zijn, geheim te houden[40]. Dit heeft ook betrekking over vergaderingen waarin persoons – en personeelsaangelegenheden besproken worden. In de modelverordening Werkgeverscommissie wordt daarom in artikel 7 de volgende suggestie gedaan over beslotenheid van vergaderingen en de openbaarheid van stukken.

[36] Model dienstovereenkomst P&O uit 'De (rechts)positie van de griffie(r) in het decentraal bestuur, een handreiking, Vereniging van Griffiers, 2009, pagina 151
[37] Uit de toelichting 'Modelverordening Werkgevercommissie, inclusief verordening', VNG, 2013
[38] 'Het gezag van de raadsgriffier', Stichting Beroepseer en de Vereniging van Griffiers, Van der Meulen e.a., 2020, pagina 93, 94
[39] 'Eerste agenda van de werkgeverscommissie', website Vereniging van Griffiers, VvG & NvvR, 2018
[40] Artikel 2.5 lid a, Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 7 Beslotenheid van vergaderingen

1. De vergaderingen van de werkgeverscommissie worden in het belang als bedoeld in artikel 10, tweede lid, onder e of f van de Wet openbaarheid van bestuur in beslotenheid gehouden.
2. De agenda, de stukken en de besluitenlijst zijn openbaar, tenzij de werkgeverscommissie beslist dat op grond van een belang, genoemd in artikel 10 van de Wet openbaarheid van bestuur, hierop of een deel daarvan geheimhouding moet worden gelegd.
3. Indien een raadslid de stukken als bedoeld in het tweede lid wil inzien, kan hij daartoe een verzoek indienen bij de voorzitter van de werkgeverscommissie. De voorzitter weigert een dergelijk verzoek slechts als sprake is van strijd met het openbaar belang. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

Let op: Op grond van artikel 86 Gemeentewet kan in een besloten vergadering geheimhouding worden opgelegd op (een deel van de) stukken op basis van artikel 10 van de Wet openbaarheid van Bestuur. De werkgeverscommissie kan van dit artikel de geheimhouding ook weer opheffen. Vanzelfsprekend kunnen raadsleden wel inzage krijgen in de stukken, aangezien de raad het oorspronkelijk bevoegde orgaan is[41].

4.4 Het overleg tussen griffier en werkgeverscommissie: suggesties uit de praktijk

- Spreek elkaar liever te veel dan te weinig. Bouw een logische frequentie in het formele overleg en investeer in het informeel overleg.
- Als griffier verzorg ik de agenda en de notulen van de werkgeverscommissie. Ik vraag voordat ik de agenda verstuur altijd na of er extra agendapunten zijn bij de leden en de adviseurs. De notulen laat ik door de voorzitter accorderen voor verzending.
- Koppel het functionerings- en beoordelingsgesprek los van het overleg van de werkgeverscommissie, wanneer je als griffier zelf verantwoordelijk bent voor het secretariaat van de commissie. Leg deze gesprekken in handen van de voorzitter, welke kan worden bijgestaan door een personeelsadviseur.
- Spreek open met de werkgeverscommissie over hoe de verhoudingen liggen in en om de griffie. Denk hierbij aan de relatie tussen de griffie en verschillende fracties, de relatie van de griffie met de ambtelijke organisatie, maar ook over de werkrelatie in de driehoek burgemeester, griffier en secretaris.

[41] Uit de toelichting 'Modelverordening Werkgevercommissie, inclusief verordening', VNG, 2013

5 *De werkgeversrelatie gemeenteraad, werkgeverscommissie & griffier*

5.1 Informeren en betrekken gemeenteraad werkgeversrol

Hoewel de werkgeversrol vanuit praktisch oogpunt wordt uitgevoerd door een kleine groep, blijft de werkgeverstaak één die de hele raad aangaat. Het is daarom belangrijk dat de werkgeverscommissie bij de uitvoering van deze taak de verbinding met de raad actief zoekt. Het is ook de taak van de werkgeverscommissie om de andere leden van de raad te informeren en te betrekken bij het gesprek over rol, positie en taak van de griffie(r).

- **Informeren gemeenteraad**
  Aan het informeren van de rest van de raad kan praktisch invulling gegeven door de verslagen van de vergaderingen van de werkgeverscommissie te delen en/of de werkzaamheden van de werkgeverscommissie regelmatig te bespreken in bijvoorbeeld het presidium of seniorenconvent.
  In artikel 9 van de modelverordening van de werkgevercommissie staat daarnaast 'De werkgeverscommissie brengt jaarlijks verslag uit aan de raad van haar werkzaamheden en bevindingen'. Dit is een uitgebreidere, meer in samenhang geschreven terugkoppeling van de invulling van de werkgeversrol door de werkgeverscommissie. Dit kan in de vorm van een jaarverslag of jaarbrief om schriftelijk verantwoording af leggen, maar kan ook in de vorm van een mondelinge toelichting op bv een jaarlijkse evaluatie dag/diner met de raad.

  Uit het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffier' blijkt dat op het punt van informeren van de gemeenteraad winst te halen is. Van de raadsleden die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie geeft 43% een onvoldoende voor de mate waarin zij worden geïnformeerd over de werkgeversrol van de gemeenteraad[42]. Een duidelijk signaal aan leden van de werkgeverscommissie!

- **Betrokkenheid gemeenteraad**
  De leden van de gemeenteraad die geen lid zijn van de werkgeverscommissie hebben ook een verantwoordelijkheid richting de griffie(r). Hun betrokkenheid bij de werkgeversrol kunnen ze tonen door beschikbare informatie te lezen, zoals verslagen van de werkgeverscommissie, maar ook door het gesprek mee te voeren over gewenste ontwikkelingen en taken van de griffie(r) of een input te leveren voor het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken.
  Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat ook in deze relatie verbeteringen mogelijk zijn. Voor bijvoorbeeld bijna de helft van de raadsleden (48 %) die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie geldt dat zij de verslagen van de werkgeverscommissie nooit leest[43]. De betrokkenheid van de andere leden van de gemeenteraad is nodig om de leden van de werkgeverscommissie goed hun taken te kunnen laten uitvoeren.

[42] De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 9,
[43] De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 8

Vormgeven aan de ondersteuning en zorgen voor het personeel van de gemeenteraad is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle leden. De relatie tussen de gemeenteraad en de werkgeverscommissie moet twee kanten op functioneren. Werkgeverscommissie wees uitnodigend en informeer de andere leden van de gemeenteraad. Voor de andere leden geldt: wees geïnteresseerd en betrokken als het gaat om je eigen ondersteuning.

5.2 De rol van de griffier in de werkgeversrelatie

De griffier kan een rol nemen in het vraagstuk hoe de terugkoppeling aan de raad wordt georganiseerd en hoe het gesprek wordt gevoerd over het griffieplan. Wanneer het secretariaat van de werkgeverscommissie bij de griffier is belegd, kan hij of zij namens de werkgeversommissie zorgen dat de verslagen beschikbaar worden gesteld.
Ook in het opstellen van het griffieplan kan de griffier een organiserende rol nemen. Veel griffies maken jaarlijks een concept griffieplan met daarin de accenten voor het jaar erop en een financiële paragraaf om de kosten voor de ondersteuning te onderbouwen. De input voor het opstellen van het plan wordt gehaald uit gesprekken met de werkgeverscommissie, met raad en/of de fracties. Daarnaast worden hierin ook externe ontwikkelingen meegenomen, zoals veranderende regelgeving of veranderende omstandigheden. Het concept griffieplan wordt besproken met de werkgeverscommissie en/of de gemeenteraad en daarna vastgesteld.

Uit het onderzoek 'De raad als werkgever van de griffie[44]' blijkt de griffier slechts bij 28% van de raadsleden die niet actief zijn in de werkgeverscommissie jaarlijks op bezoek te gaan om hen te informeren over het griffieplan. Er is dus ook in deze relatie ruimte voor verbetering door jaarlijks tijd te maken voor gesprekken over het takenpakket van de griffie, met de gemeenteraad en met de fracties.

5.3 De werkgeversrelatie gemeenteraad, werkgevercommissie & griffier: suggesties uit de praktijk

- De voorzitter van de werkgeverscommissie gebruikt het moment van de mededelingen in de gemeenteraad om een korte terugkoppeling te geven van vergaderingen van de werkgevercommissie.
- Een griffier gaf aan elke 2 jaar een grote enquête te houden onder de leden, het raadstevredenheidsonderzoek. De uitkomsten worden gebruikt om plannen bij te maken of zaken bij te stellen in de ondersteuning van de gemeenteraad.
- Creëer jaarlijks een moment om als raad gezamenlijk input te leveren op het raads- en griffieplan voor het volgende jaar. Een gezamenlijk gesprek over de prioriteiten of verschuivingen in de ondersteuning leidt tot een door alle fracties gedragen griffieplan.
- De planning, uitvoering en verantwoording van het werk van de werkcommissie/griffier kan dezelfde cyclus volgen als de financiële cyclus van de gemeente. In de verordening werkgeverscommissie kan een bepaling worden opgenomen dat door middel van goedkeuring van het jaarverslag de werkgeverscommissie decharge verleent aan de griffier.

[44] De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017, pagina 10

5.4 Conflicten tussen de gemeenteraad en de griffier

In werkrelaties kunnen conflicten ontstaan, ook tussen de gemeenteraad en de griffier. Dit kan verschillende oorzaken hebben: verschillen van inzicht, andere verwachtingen, ontevredenheid, onduidelijke kaders, het gevoel hebben niet serieus genomen te worden e.d. Vaak zijn deze gevoelens al even aanwezig, maar is er een concrete gebeurtenis nodig om een conflict aan te wakkeren. De Escalatieladder van Glasl[45] (zie figuur) beschrijft de 3 fases in een conflict:

- In het de beginfase zullen beide partijen het conflict vaak nog als probleem zien dat gezamenlijk kan worden opgelost. Men wil graag de goede relatie behouden (fase1: rationele fase).
- Geleidelijk aan gaan standpunten zich verharden. Het conflict verschuift van het feitelijke onderwerp naar de persoon en naar emoties. Het conflict wordt een strijd dit gewonnen moet worden (fase 2: emotionele fase)
- Ten slotte is men alleen nog gericht op het "winnen" ten koste van de ander (fase 3: vechtfase). Geen van beide partijen zal nog gericht zijn op het vinden van een oplossing. De enige weg is uit elkaar gaan met zo min mogelijk eigen schade.

Helaas weten we dat jaarlijks ook verschillende arbeidsrelaties met griffiers eindigen in de vechtfase, in een lose-lose situatie. Een arbeidsconflict is bijzonder lastig te beheersen en loopt snel uit de hand. Het is daarom belangrijk om te praten over wat te doen bij conflicten, voordat er een conflict is.



[45] https://managementmodellensite.nl/escalatieladder-glasl/

Aandachtspunten in het gesprek over conflicten:

- Probeer samen met de werkgeverscommissie een veilig plek te creëren waar je als griffier kunt functioneren, maar ook je dilemma's kunt bespreken. Uitgaande van een goede arbeidsrelatie: bespreek problemen in een vroeg stadium! Dit kan erger voorkomen.
- De Vereniging van Griffier werkt met vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen zijn getraind om aan deze rol invulling te geven. Zij willen toegankelijk, betrouwbaar, respectvol en positief kritisch werken. Naast de persoonlijke interactie bieden de vertrouwenspersonen van de VvG kennis van namen van coaches en juridische adviseurs[46]. Een gemeente beschikt ook altijd over een vertrouwenspersoon die je kunt raadplegen.
- Glasl geeft aan dat bemiddeling tussen partijen mogelijk is, wanneer het conflict zich nog bevindt in fase 1 en 2. Kies een interne of externe gespreksbegeleider voor deze bemiddeling. Belangrijk is dat de gespreksbegeleider op geen enkele wijze belang heeft bij de uitkomst van het gesprek.
- Zorg voor juridische ondersteuning bij fase 3, zowel vanuit de rol van de werkgever als de werknemer.

5.5 Conflicten tussen gemeenteraad & griffier: suggesties uit de praktijk

- Wanneer je als griffier de verantwoordelijkheden voor het griffiepersoneel via mandaat uitvoert voor de werkgeverscommissie, moet dit een standaard agendapunt zijn in het overleg. Spreek af wanneer zij vanuit dit mandaat instappen in problemen op de griffie.
- Informeel overleg is nodig om vroegtijdig onveiligheid te signaleren. In formele overleggen is er vaak weinig ruimte voor dit soort gevoelens. De voorzitter van de werkgeverscommissie, maar ook de personeelsadviseur of burgemeester kunnen dit soort signalen opvangen, en indien nodig bespreekbaar maken met de griffier en de werkgeverscommissie.
- Zoek verbreding bij conflicten. Bespreek je conflict met de vertrouwenspersoon van de gemeente of de collega's die als vertrouwenspersoon vanuit de Vereniging van Griffiers beschikbaar zijn. Praten helpt om samen tot oplossingen te komen.

[46] Zie informatie over vertrouwenspersonen op de website van de Vereniging van Griffiers

Lijst met relevante publicaties

- 'Het gezag van de raadsgriffier', Stichting Beroepseer & Vereniging van Griffiers, Van der Meulen e.a., 2020
  http://www.griffiers.nl/files/vvgtest_csshtml_nl/Het%20gezag%20van%20de%20raadsgriffier-WEB.pdf
- 'Goede ondersteuning, sterke democratie', Raad voor het openbaar bestuur, 2020
  'https://www.raadsleden.nl/sites/www.raadsleden.nl/files/documenten/goede_ondersteuning_sterke_democratie_advies_2020_11.pdf
- 'De (rechts) positie van de griffier, anno 2018', Vereniging van Griffiers, 2018
  http://www.griffiers.nl/files/vvgtest_csshtml_nl/4144.1009%20Publicatie%20Rechtspositie%20van%20de%20Griffier_WEB.pdf
- 'De (rechts) positie van de griffie(r) in het decentrale bestuur, een handreiking', Vereniging van Griffiers, 2009
  https://www.raadsleden.nl/sites/www.raadsleden.nl/files/documenten/de_rechtspositie_griffier_in_het_decentrale_bestuur_0.pdf
- 'De raad als werkgever voor de griffie(r), raadsledenonderzoek over de werkgeverscommissie van de gemeenteraad, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017
  https://www.raadsleden.nl/sites/www.raadsleden.nl/files/documenten/de_raad_als_werkgeven_van_de_griffier.pdf
- Griffier in de Gemeente Geschetst: het ambt anno 2016, Tilburg University en Radboud University, 2016
  https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/254108/griffier-in-de-gemeente-geschetst.pdf
- 'Tien treden van goed werkgeverschap', Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2010
  https://www.raadsleden.nl/raadsacademie/ondersteuning/tien-treden-van-goed-werkgeverschap

Lijst met relevante handreikingen en modellen

- 'Modelbesluit instellingsverordening Werkgeverscommissie, inclusief verordening', VNG, 2013
  https://vng.nl/sites/default/files/brieven/2013/attachments/20130320_bijlage-1_modelbesluit_instelling_werkgeverscommissie.pdf
- 'Profielschets lid werkgeverscommissie', Vereniging van griffiers & Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018
  http://www.griffiers.nl/files/vvgtest_csshtml_nl/Profielschets%20lid%20werkgeverscommissie.pdf
- 'Voorstel eerste agenda werkgeverscommissie', Vereniging van Griffiers & Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018
  http://www.griffiers.nl/files/vvgtest_csshtml_nl/Voorstel%20voor%20de%20eerste%20agenda%20van%20de%20werkgeverscommissie.pdf
- 'Op zoek naar een nieuwe griffier', deel website van de Vereniging van Griffiers met o.a.
  http://www.griffiers.nl/commissies/commissie-belangenbehartiging/op-zoek-naar-een-nieuwe-griffier-
  - model functieprofiel van de griffier anno nu (link)
  - overzicht van de taken die je van een griffier kunt vragen (link)
  - handreiking inschaling van de griffier (link)
  - handreiking voor functionerings- en beoordelingsgesprekken griffier (link)

- Informatie over de vertrouwenspersonen, deel website Vereniging van Griffiers http://www.griffiers.nl/commissies/vertrouwenspersonen
- Praktisch ingestoken handreiking voor griffier en kwartiermakers in hectische periode van herindeling, commissie Belangenbehartiging Vereniging van Griffiers, 2020