

Overdrachtsdocument werkgeverscommissie Heerenveen

Inhoud

Inleiding.....	2
Hoofdstuk 1 – Werkgeverscommissie 2018 -2022.....	2
Formele aspecten	2
Samenstelling en leden	2
Behandelde onderwerpen.....	2
Personele bezetting.....	2
Nieuwe rechtspositiebesluiten.....	3
Vitaliteitspact.....	3
Lokale personeelsregelingen	3
Geschillenregeling	3
HR21	3
Hoofdstuk 2 Doorontwikkeling griffie	4
Formatie-uitbreiding griffie 2018.....	4
Doorontwikkeling 2020-2021.....	4
Personele overzicht per 1 januari 2022.....	5
Hoofdstuk 3 Toekomst	6
Aandachtspunten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
De griffie van morgen	6
Hoofdstuk 4 Aanbevelingen	9
Rol en samenstelling werkgeverscommissie	9
Griffie verder ontwikkelen	9
Griffieplan, formatie en aandacht voor werkdruk	10
Oog voor de griffier en de griffie	10

Inleiding

De werkgeverscommissie vindt het belangrijk om aan het eind van de raadsperiode dit overdrachtsdocument aan te bieden. Niet alleen om verantwoording af te leggen over de afgelopen jaren, zoals de verordening vraagt, maar ook om de nieuwe gemeenteraad inzicht te bieden in de werkzaamheden en ontwikkelingen die in gang gezet zijn.

Het eerste hoofdstuk gaat in op de formele aspecten en geeft een beeld van de behandelde onderwerpen. Hoofdstuk 2 geeft de ontwikkelingen op de griffie weer en de huidige bezetting van de griffie. Hoofdstuk 3 gaat in op toekomst van de griffie en de geeft aandachtspunten voor de nieuwe gemeenteraad en werkgeverscommissie.

Hoofdstuk 1 – Werkgeverscommissie 2018 -2022

Formele aspecten

De werkgeverscommissie is ingesteld door de gemeenteraad en voert namens de gemeenteraad het werkgeverschap uit ten aanzien van de griffier en de overige op de griffie werkzame ambtenaren. De taken zijn vastgelegd in de verordening op de werkgeverscommissie 2021.

De griffie vormt het eigen ambtelijk apparaat van de gemeenteraad. Artikel 107a, eerste lid, van de Gemeentewet zegt: "De griffier staat de raad en de door de raad ingestelde commissies bij de uitoefening van hun taak terzijde". Deze wettelijke bepaling is de basis voor de griffie. In artikel 107e, lid 1, Gemeentewet wordt bepaald dat de raad regels kan opstellen over de organisatie van de griffie. Daarnaast is op de medewerkers van de griffie de Ambtenarenwet van toepassing. Op de griffier is de Instructie voor de griffier van de gemeente Heerenveen 2014 van toepassing. De werkgeverscommissie heeft de aan haar verleende volmacht dan wel gedelegeerde bevoegdheid doorgegeven aan de griffier voor wat betreft het griffiepersoneel.

Samenstelling en leden

Op grond van de verordening heeft de raad op 29 maart 2018 de raadsleden Roelf van der Woude (voorzitter), Gerrie Rozema en Wanda Ottens benoemd als leden van de werkgeverscommissie. De commissie wordt ondersteund door de griffier. De werkgeverscommissie vergaderde zo vaak als nodig is, maar tenminste twee keer per jaar. De vergaderingen van de werkgeverscommissie worden in beslotenheid gehouden, gelet op het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en het belang dat dat griffiepersoneel erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van informatie (artikel 10, tweede lid onder e of f van de Wet openbaarheid van bestuur).

Behandelde onderwerpen

Personele bezetting

Er hebben in deze periode veel personele wisselingen plaatsgevonden op de griffie. Bijna het gehele griffieteam is vernieuwd. Per mei 2019 is de huidige griffier in dienst gekomen. De werkgeverscommissie heeft in deze periode regelmatig overleg gehad met de griffier over personele zaken rond vervanging, inhuur, werkdruk en tijdelijk uitbreiding van uren. Ook is de commissie betrokken geweest bij de werving. Behalve de gesprekken met de griffier heeft de werkgeverscommissie ook jaarlijks een gesprek met de medewerkers van de griffie. Naast personele zaken is de doorontwikkeling van de griffie een belangrijk aandachtspunt geweest. Hierover meer in hoofdstuk 2.

Nieuwe rechtspositiebesluiten

In januari 2020 is de Wnra (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren) in werking getreden. Ambtenaren werden werknemers in de zin van het Burgerlijk Wetboek. De aanstelling van de ambtenaren veranderde van rechtswege van een eenzijdige aanstelling in een tweezijdige arbeidsovereenkomst. Ambtelijk arbeidsrecht werd privaat arbeidsrecht volgens het Burgerlijk Wetboek.

Deze wetswijziging heeft ook gevolgen voor de rol van de gemeenteraad als werkgever van de griffie van de gemeente. De raad houdt vanuit het staatsrecht dezelfde rol als werkgever van de griffie. Ook vanuit het burgerlijke recht heeft de gemeenteraad nog steeds een rol als werkgever van de griffie. De burgemeester ondertekent volgens de Gemeentewet na invoering van de Wnra de arbeidsovereenkomsten voor de griffier en het griffiepersoneel. De burgemeester heeft een volmacht gegeven aan de voorzitter van de werkgeverscommissie. Zo blijven alle verantwoordelijkheden aangaande het werkgeverschap van de raad liggen bij de raad of de werkgeverscommissie.

De verordening werkgeverscommissie is hierop aangepast en in de raadsvergadering van 19 december 2021 vastgesteld.

Vitaliteitspact

Binnen de gemeente Heerenveen bestaat een Vitaliteitspact. De focus ligt op duurzame inzetbaarheid. Realiteit tussen werk en werkvermogen (vitaliteit en belastbaarheid) speelt daarbij een belangrijke rol met aandacht voor alle generaties. De werkgeverscommissie is akkoord gegaan met het van toepassing verklaren van het Vitaliteitspact voor de griffier en medewerkers van de griffie. Eén medewerker van de griffie heeft voor een deel van de uren gebruik gemaakt van het vitaliteitspact in deze raadsperiode.

Lokale personeelsregelingen

Ook het personeelshandboek met de lokale regelingen is, vanwege technische aanpassing als gevolg van de Wnra opnieuw vastgesteld voor de griffie.

Geschillenregeling

De werkgeverscommissie heeft ingestemd met geschillenregeling, waarin aan de geschillencommissie de bevoegdheden zijn toegekend als verplicht gesteld in artikel 11.5 lid 3 CAO Gemeenten. Het gaat om de individuele toepassing van:

- a. het functiewaarderingssysteem;
- b. het Van werk naar Werktraject;
- c. een sociaal plan of het sociaal statuut.

HR21

Gedurende de raadsperiode zijn alle functies binnen de griffie opnieuw beschreven. De functiebeschrijvingen en de indeling in normprofielen HR21 zijn door de werkgeverscommissie vastgesteld.

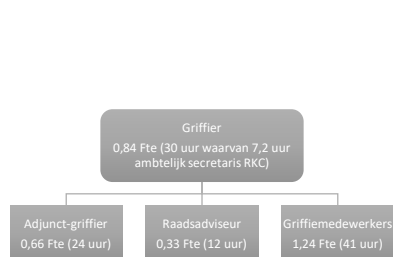
Hoofdstuk 2 Doorontwikkeling griffie

De griffie heeft in de raadsperiode 2018-2022 een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van een procesgriffie naar een strategische griffie; een griffie die de raad niet alleen procesmatig faciliteert maar de raad ook optimaal wil positioneren.

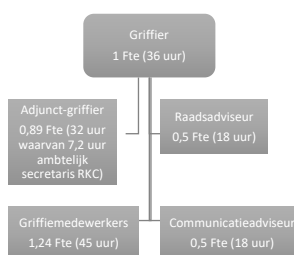
Formatie-uitbreiding griffie 2018

In oktober 2018 verzocht de werkgeverscommissie de griffier onderzoek te doen naar de werkdruk. Daaruit bleek dat het thematisch raadsakkoord grote gevolgen heeft voor de rol van de griffie. Er was binnen de bezetting meer ruimte gecreëerd, maar dit bleek onvoldoende om de secundaire taken en hetgeen komt kijken bij het raadsakkoord uit te kunnen voeren. Er werden verschillende scenario's besproken. De werkgeverscommissie legde in december 2018 een voorstel voor doorontwikkeling van de griffie en uitbreiding van de formatie van de griffie voor aan de gemeenteraad. Overweging hiervoor was dat de in het raadsakkoord vastgelegde ambitie meer en andere ondersteuning vraagt van de griffie. De raad is vanuit haar volksvertegenwoordigende rol meer en meer verbinder en daarin is de griffie ook een belangrijk schakelpunt tussen raad, college, organisatie, inwoners en andere belanghebbenden. Ook de controlerende en kaderstellende rol van de raad is verzaamd. Dat vraagt stevige ondersteuning en advisering van de raad. Uitbreiding was nodig om meer mogelijkheden te krijgen voor een optimale ondersteuning van en advisering aan de raad. Daarnaast was uitbreiding ook nodig om hoge werkdruk te verminderen. Er werd een structurele functie gecreëerd voor een raadsadviseur en er werd een raadscommunicatieadviseur ingezet om meer in contact te staan en samen te werken met de samenleving. Deze laatste functie was voor 6 maanden met een evaluatie medio/eind 2019. De formatie werd uitgebreid van 2,94 fte naar 4,14 fte.

Oude situatie:



Nieuwe situatie:



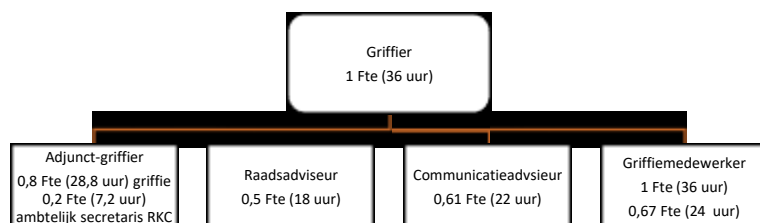
In oktober 2019 besloot de gemeenteraad de functie raadscommunicatieadviseur structureel te maken.

Doorontwikkeling 2020-2021

De COVID-maatregelen en het daaruit voortvloeiende digitaal vergaderen bleken grote invloed te hebben op de werkzaamheden van de griffie. Op verzoek van de werkgeverscommissie bracht de griffier in november 2020 de knelpunten in beeld. Alle tijd van de griffiemedewerkers, de adjunct-griffier en een substantieel deel van de tijd van de griffier werd besteed aan het basisproces. Het digitaal vergaderen vraagt meer voorbereiding, ook in technische ondersteuning. De taken met betrekking tot de rol en positie van de raad kregen vrijwel geen aandacht. In januari 2021 stemde het presidium ermee in dat de raad werd voorgesteld in verzamelbesluit 2021-1 om structureel geld op

te nemen voor uitbreiding van de formatie van de griffie voor griffiemedewerkers met 12 uur per week naar in totaal 60 uur per week.

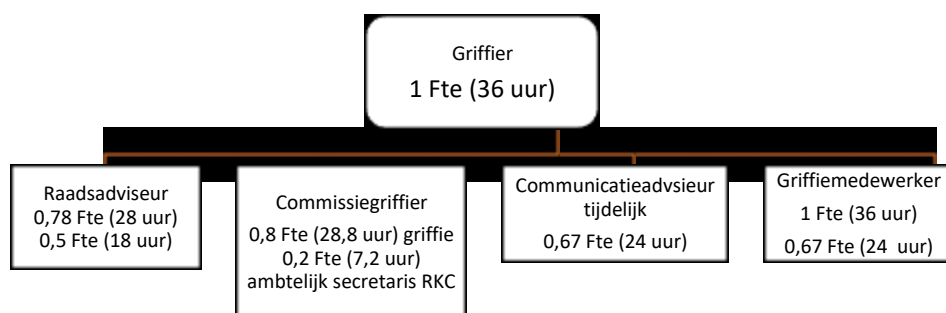
De raad gaf aan gebaat te zijn bij een griffier en raadsadviseurs die zich meer op strategie en projecten kunnen richten. Taken die daar structureel bij horen zijn raadscommunicatie, strategische advisering en organisatie van participatie. Er werd gekozen voor een tijdelijke uitbreiding van de raadsadviseur met 12 uur. Ook vond het gesprek plaats over noodzaak van structurele uitbreiding van de functie raadsadviseur.



Personele overzicht per 1 januari 2022

In november 2021 stemde het presidium ermee in om per januari 2022 een stevige strategisch raadsadviseur bij de griffie te plaatsen in de plaats van de raadscommunicatie adviseur die net vertrokken was, en om de raad voor te stellen in het verzamelbesluit 4 van het 'overschot' concernsaldering 30000 euro af te trekken en te gebruiken voor tijdelijke inhuur communicatie en organisatie activiteiten verkiezingen. Daarnaast stemde het presidium ermee in om de definitieve keuze voor wat betreft inzet raadscommunicatie aan de nieuwe raad te laten.

Dit werd besloten naar aanleiding van een voorstel van de werkgeverscommissie om de taken binnen de griffie op een andere manier te verdelen en de functie van raadsadviseur structureel uit te breiden. De inzet van een halve fte raadsadviseur bleek onvoldoende om de secundaire taken en hetgeen komt kijken bij het raadsakkoord uit te kunnen voeren. Dit was eerder opgevangen door de raadscommunicatie adviseur met tijdelijke uitbreiding van uren en tijdelijke inhuur van een assistent griffier. De functie van adjunct-griffier kwam te vervallen. De werkzaamheden van de adjunct-griffier worden verdeeld tussen een commissiegriffier en een raadsadviseur. De commissiegriffier is gericht op de ondersteuning van de gemeenteraad in het besluitvormingsproces, zodat vergaderingen van de raads(commisies) goed verlopen. De raadsadviseurs kunnen zich samen met de griffier richten zich op strategische advisering en projecten.



De raadscommunicatieadviseur wordt als pilot voor de periode tot aan de verkiezingen ondergebracht bij team communicatie en zal zich bezighouden met de communicatie rondom de gemeenteraadsverkiezingen.

Daarna wordt besproken door de nieuwe raad op welke wijze deze functie in de nieuwe raadsperiode invulling krijgt. Dit is de eerste uitdaging voor de werkgeverscommissie in de nieuwe raadsperiode.

Hoofdstuk 3 Toekomst

De griffie van vandaag is niet de griffie die we morgen nodig hebben. De afgelopen jaren is veel bereikt. Alle lof daarvoor. Maar de griffie levert nog lang niet wat zij zou kunnen en moeten leveren om de raad optimaal in rol en positie te brengen en de lokale democratie te versterken. De raad en werkgeverscommissie moeten samen met de griffier blijvend in gesprek over wat de griffie allemaal zou kunnen doen en betekenen voor het lokaal openbaar bestuur, de gemeentepolitiek en de lokale democratie.

Raadsleden hebben recht op een eerste adviseur die doorlopend duwt en trekt. Die raadsleden steeds dingen aanbiedt en aanreikt waarvan ze niet wisten dat het kon, mocht en bestond. Het is de taak van de griffie om diensten en producten te ontwikkelen waar niemand om vroeg en die spoedig door niemand gemist kunnen worden.

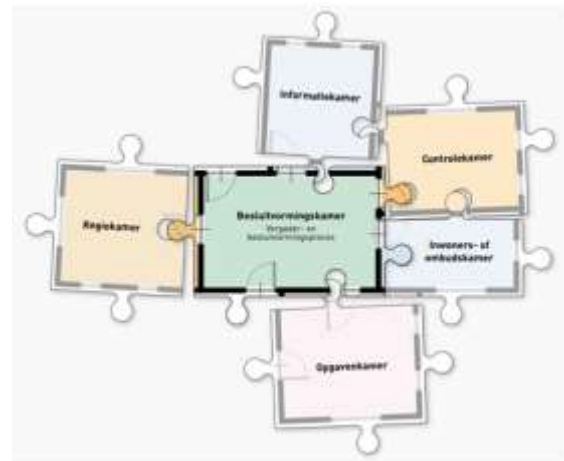
De griffie van morgen

Zonder volledig te zijn, sommen we hieronder een aantal ontwikkelingen op binnen maatschappij, politiek en bestuur die ieder op zich reeds reden genoeg zijn om het werkveld en de werkwijze van de griffie aan te passen aan de eisen van de tijd, in het belang van een sterke raad en een goed functionerende lokale democratie.

1. Effecten decentralisaties: een toenemend takenpakket, beperkte beleidsvrijheid, onvermogen om tot politisering te komen en dus het risico dat gemeenten nog slechts een functioneel bestuur zijn.
2. Complexiteit en afstand: de mede door die decentralisaties toenemende complexiteit van veel dossiers in combinatie met een toename van het aantal en ook een steeds grotere mate van complexiteit van veel samenwerkingsverbanden en -ketens, en het (ervaren) gebrek aan grip en de neiging het dan maar 'te laten'.
3. Ontbreken van passende controle-instrumenten en mogelijkheden: voor toezicht en controle zijn de ketenpartners nodig, afstemming op het niveau van het middenbestuur en ook herijken van bestaande instrumenten als raadsenquête en rekenkamers.
4. Informatiemanía: een voortdurend toenemende beschikbaarheid van informatie met de bijbehorende vraagstukken van ontsluiting, vindbaarheid, bruikbaarheid en betrouwbaarheid.
5. Politieke partijen die steeds minder een maatschappelijke beweging zijn en meer en meer onderdeel zijn geworden van een bestuurlijk systeem. Met daarnaast de urgentie om representatie en deliberatie te laten harmoniëren.
6. De veranderende rol en positie van de burgemeester: de burgemeester heeft als bestuursorgaan steeds meer zeggenschap en macht en kan daardoor met minder gezag richting de raad optreden. De burgemeester moet de vanzelfsprekende schakel zijn tussen raad en college. En mede daardoor verbindend moet zijn binnen het gemeentehuis.

Deze op elkaar ingrijpende ontwikkelingen - en ja, er zijn er meer dan hier beschreven - zijn van grote betekenis voor het functioneren, de positie en dus de relevantie van gemeenteraad. De griffie hoort in de frontlinie te staan. Strijdend voor een raad die is toegerust voor de eisen, opgaven en ontwikkelingen van vandaag en morgen. En excellente ambtelijke ondersteuning is noodzakelijk om de raad optimaal te positioneren en faciliteren. Dat excellente uit zich in lef tonen, grenzen opzoeken, onbekend terrein ontginnen en nieuwe rollen en nieuwe werkwijzen beproeven. Er wordt leiderschap gevraagd van griffiers.

De griffie van morgen beschrijven we hierna aan de hand van een huis. Een huis met kamers die tot op heden ten onrechte veelal leeg staan. Kamers in de vorm van puzzelstukjes, want dat is het: een puzzel, een zoektocht naar een passende indeling en inrichting van de griffie. (bron: essay Jan Dirk Pruim, griffier Almere)



De informatiekamer

De ondersteuning van raadsleden met betrekking tot het goed benutten van de tegenwoordig zo overvloedig beschikbare hoeveelheden informatie moet veel beter. De griffie zal er enerzijds voor moeten (durven) zorgen dat er veel minder informatie van college naar de raad gaat. Anderzijds zal zij nieuwe informatiebronnen moeten aanboren en toegankelijk maken. Wat in veel organisaties gebeurt, de aanstelling van een CIO (Chief Information Officer), is ook op griffies nodig. Een strategisch adviseur die raadsleden helpt om in het digitale tijdperk aan bruikbare informatie te komen: informatie met informatiewaarde, bruikbaar en toegankelijk gemaakt voor de rollen die het raadslid te vervullen heeft. Toenemende taken, de toenemende complexiteit van die taken, en de alsmaar groeiende beschikbaarheid van informatie nopen hiertoe. Met daarbij de aantekening dat de informatievalidering nog een vak apart aan het worden is, zeker in een politieke context.

De controlekamer

Hierbij gaat het over publiek verantwoorden, maatschappelijke verantwoording. Het komt erop neer dat de raad maatschappelijke partners of ketenpartners (in de ruimste zin van het woord begrepen), een rol geeft bij het organiseren van toezicht en controle op de uitvoering van publieke taken en bij het toezien op de kwaliteit van 'het publieke', ook als de overheid daar maar voor een klein deel verantwoordelijk voor is. Het grote voordeel van deze wijze van controle en verantwoording is dat zij veel meer recht doet aan de complexiteit van sturing op, en uitvoering van beleid. Het voorkomt dat raad en college gaan navelstaren en de rol van het college al te geïsoleerd gaan beoordelen. Door het betrekken en in positie brengen van al die ketenpartners wordt bovendien een meer verhalende, kwalitatieve bron van informatie aangeboord. Dat leidt ertoe dat naast de overwegend kwantitatieve gegevens, ook een gesprek ontstaat over de kwaliteit van de keuzes, over de gekozen uitgangspunten en de gestelde kaders. Dus niet blindstaren op prestaties en kritieke prestatie-indicatoren, maar een beweging op gang brengen waar controle en verantwoording vooral leiden tot een gesprek over (politieke) keuzes en maatschappelijke waarden. Zo'n kamer biedt ook tal van nieuwe, waardevolle mogelijkheden voor rekenkamers en voor de raadsonderzoeken en -enquêtes.

De inwoners- of ombudskamer

De griffie van morgen kent ook een inwoners- ofwel ombudskamer. Anders gezegd: een participatie-, inspraak- of ombudskamer. Zeker nu er steeds meer taken op grotere afstand van gemeenten staan (door regionalisering en doordat anderen dan de gemeentelijke overheid publieke taken uitvoeren), is het belangrijk dat raadsleden laagdrempelig aanspreekbaar zijn voor inwoners en belanghebbenden. Daar zorgen raadsleden ook zelf voor, vanzelfsprekend. Raadsleden worden immers - en gelukkig maar - nog steeds veelvuldig aangesproken. Het is wenselijk die verbinding met de inwoners een veel centralere plaats te geven in het overleg en besluitvormingsproces. Vragen, ideeën en klachten van inwoners en anderen uit de gemeente helpen raad en raadsleden om hun werk nog beter te kunnen doen. Een kamer die helpt om patronen zichtbaar te maken. Zodat de raad tijdig zicht heeft op de onbedoelde gevolgen van

kaders, keuzes en de uitwerking ervan in het beleid. Immers, veel kaders worden in het beleid gemaakt. Dat beleid en de uitwerking ervan is dus wezenlijk voor raadsleden die goed invulling willen geven aan hun agenderende, verbindende, vertegenwoordigende, sturende en controlerende rol. Bovendien helpt het inwoners en belanghebbenden om veel laagdrempeliger dan nu veelal mogelijk is, hun ideeën, opmerkingen en vragen te geven en te stellen. Niet gehinderd door formele inspreekregels, niet gehinderd door het feit of dat ene punt die week nu wel of niet geagendeerd staat. Dankzij deze ombudskamer komt de raad, en met die volksvertegenwoordiging ook de griffie, in het hart van de samenleving te staan. Het maakt zichtbaar dat de griffie niet alleen werkt voor de raad, voor de gekozen inwoners, maar ook voor alle niet-gekozen inwoners. De griffie als civil servant, niet simpelweg in de betekenis van 'ambtenaar' maar als dienaar van en dienstbaar aan 'het publiek(e)'. Het brengt de griffie in een positie om bij te dragen aan de kwaliteit van de lokale democratie, door heel proactief de formele democratie toegankelijk en ontvankelijk te maken voor input vanuit de samenleving. Ook het werk in deze ombudskamer moeten we gaan zien en dus inrichten als vergader- en besluitvormingsproces.

De opgavenkamer

Vraag griffiers naar de grootste opgaven waar zij zich in hun werk voor gesteld zien en zij geven het volgende antwoord: 1.) uitdagingen van de meervoudige democratie, 2.) de voortgaande regionalisering en 3.) de toenemende complexiteit van dossiers die op de agenda van de raad staan. Dit is de uitkomst van een in 2018 afgenomen enquête onder griffiers in opdracht van de commissie professionalisering van de Vereniging van Griffiers. Die complexiteit van veel dossiers, punt 3 dus, vraagt om een andere werkwijze dan we nu veelal toepassen. Die complexiteit noopt ertoe om de raad veel eerder aan tafel 'te zetten', om geïnformeerd te worden, om na te denken, om gesprekken te voeren. We moeten recht doen aan complexiteit door de complexiteit ruimte te geven, in plaats van haar te snel terug te (willen) brengen tot al te eenvoudige keuzes. In een opgavenkamer is er alle ruimte om complexe onderwerpen te agenderen die vragen om een zeer gedegen en dus langdurige beeldvormende fase. Ruimte en tijd dus voor vragen en (vrijblijvende) verkenningen. Niet te snel de complexiteit terugbrengen tot een raadsvoorstel, maar vroegtijdig, als - er nog geen concrete keuzes voorliggen - in gesprek gaan met elkaar, met de partners, met belanghebbenden en met deskundigen. Zodoende wordt echt onderscheid gemaakt tussen de beeld- en meningsvorming, twee fases die nu vaak door elkaar heen lopen omdat de meningsvorming door gebrekkige informatie te vaak en terecht een hoeveelheid vragen aan het college oproept. In plaats van een debat over keuzes en consequenties komen raadsleden nu veelal vragend en onder tijdsdruk dan toch maar tot een keuze. Dat doet de raad geen recht en komt de kwaliteit van de besluiten niet ten goede. Een beraadkamer zorgt ervoor dat de raad vroegtijdig in positie komt om mee te denken over lange termijn ontwikkelingen en bij te dragen aan visieontwikkeling die langer mee gaat dan de eerstvolgende verkiezingsdag. Deze opgavenkamer biedt ook de maatschappelijke (keten)partners een podium. En dus de mogelijkheid om tijdig een grondige gedachte- en visievorming op gang te brengen. Deze opgavenkamer brengt de raad met andere woorden in positie om een verbindende rol te vervullen door bestuur, inwoners en (keten)partners bij elkaar te brengen. Gaan we de opgavenkamer beschouwen als een primair proces dan transformeren we 'het lege midden' tot het hart van de lokale democratie. Een plek die hard nodig is om de raad en dus ook de samenleving optimaal te bedienen en om te kunnen komen tot hoogwaardige besluitvorming.

De regiokamer

Het belang van het goed organiseren van 'de regio in de raad en de raad in de regio'. Daar is deze kamer voor bedoeld: op basis van op maat gemaakte informatie (uit de

informatiekamer) regionale kansen en opgaven te bespreken, alsook de regionale samenwerkingsverbanden en de effectiviteit en doelmatigheid van hun bijdragen en prestaties. Het is zaak om voorbij de plichtmatige zienswijzen te komen en weg te blijven van de informatieoverdosis die uit veel Gemeenschappelijke Regelingen komt. Ook voor deze kamer geldt dat daar ook de organisaties, instellingen, bedrijven en partners die in de regio actief zijn een podium vinden om terug te kijken, en te verantwoorden, alsook een plek om gezamenlijk vooruit te kunnen kijken.

Hoofdstuk 4 Aanbevelingen

Rol en samenstelling werkgeverscommissie

Van de werkgeverscommissie wordt aandacht en zorg gevraagd voor het goed functioneren van de griffier en de griffie. De werkgeverscommissie bewaakt samen met de griffier dat de griffie dat doet wat de raad nodig heeft.

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 is van groot belang voor het geven van goede aandacht en zorg voor het functioneren van de griffier en de griffie.

- Belangrijk is dat degenen die zich bezighouden met de werkgeversrol affiniteit hebben met de rol van werkgever. 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 is 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.
- Het is belangrijk om oog te hebben voor het belang van scholing en ondersteuning van de voorzitter (en de leden).

Griffie verder ontwikkelen

De griffie bevindt zich in de ontwikkeling naar een strategische griffie. De ontwikkelingen zoals hierboven beschreven in *de griffie van morgen*, vragen ook om een verdere doorontwikkeling. In het streven de raad steeds optimaal te positioneren en te bedienen is ruimte en support nodig van de werkgeverscommissie.

- Het is nodig dat de werkgeverscommissie blijvend het gesprek voert met de griffier over de doorontwikkeling van de griffie, en of de functies binnen de griffie passen bij de doorontwikkeling.

- Bespreek in 2022 op welke wijze de functie van raadscommunicatieadviseur in de nieuwe raadsperiode invulling krijgt. *Als pilot is de raadscommunicatieadviseur voor de communicatie rondom de gemeenteraadsverkiezingen ondergebracht bij team communicatie voor de periode tot aan de verkiezingen.* (zie [hoofdstuk 2](#))

Griffieplan, formatie en aandacht voor werkdruk

In een griffieplan stem je van jaar op jaar de ambities van de raad en de ambities van de griffier op elkaar af. Daarmee geeft de werkgeverscommissie richting aan de griffie. Dat formaliseren helpt de griffie ook om in de rest van de organisatie duidelijk te maken wat de raad wel en wat vooral ook niet van de griffie wenst.

- Stel met de griffier aan het begin van de raadsperiode een griffieplan op, update dat jaarlijks, en neem erin op wat de griffie doet. Stel het griffieplan, na overleg hierover in het presidium, vast in de werkgeverscommissie.
- Evalueer het griffieplan in elk geval jaarlijks en gebruik die evaluatie als input voor een nieuw griffiejaarplan.

De formatie moet afgestemd worden op de doorontwikkeling en het griffieplan. Er is een [beslisboom ideale omvang van de griffie](#) opgesteld door de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden in overleg met vertegenwoordigers van de Vereniging van Griffiers. De beslisboom biedt een overzicht van taken en knoppen waarin kan worden gedraaid om de ideale omvang van de griffie voor de gemeenteraad te kunnen bepalen.

- Vertaal de gewenste producten van de griffie in operationele, tactische en strategische benodigde formatie.

De raad en raadsleden vragen gedurende het jaar vaak meer van de griffie dan vooraf bedacht en in het griffieplan beschreven. Dit heeft te maken met ontwikkelingen in de maatschappij en de mate waarin de politiek zich hierin mengt. Er is bij de griffie een continue zoektocht in de balans tussen focus op de gestelde doelen en de 'waan van de dag'. De werkdruk is continu hoog.

- Blijf gedurende het jaar in gesprek over wat de raad nodig heeft van de griffie en of dit gedaan kan worden binnen de huidige formatie. Als werkzaamheden niet binnen de formatie gedaan kunnen worden, moet het gesprek plaatsvinden over prioriteren, schrappen of extra formatie, al dan niet tijdelijk.

Oog voor de griffier en de griffie

De griffier zorgt voor het dagelijks leiding geven aan de griffie. De werkgeverscommissie bespreekt de aandachtspunten en knelpunten met de griffier. De werkgeverscommissie is de ruggensteun van de griffier. De positie van griffier is een eenzame positie. Het is goed als de werkgeverscommissie een veilige plek is waar je als griffier kunt functioneren, maar ook je dilemma's kunt bespreken. Waar gevraagde en ongevraagde feedback van elkaar beschouwd wordt als hulp om te groeien in een goede werkrelatie en een goed samenspel.

- Bespreek regelmatig in een veilige setting het functioneren van de griffier en de dilemma's. Zorg voor eerlijke feedback.
- Leg in jaarlijkse verslagen vast hoe de werkgeverscommissie de griffier beoordeelt. En als dat goed is, zorg dan ook dat duidelijk is waarom dat goed gevonden wordt. Vraag desgewenst 360° feedback.

- Voer jaarlijks een gesprek met alle griffiemedewerkers. Ervaring heeft geleerd dat ook het voeren van één-op-één gesprekken waardevol is voor zowel griffiemedewerkers als werkgeverscommissie. Daarnaast stellen alle griffiemedewerkers het erg op prijs als er gedurende het jaar aandacht is voor lief en leed.
- Onderhoudt een goed contact met de HRM/ P&O-adviseur die de griffier en de werkgeverscommissie ondersteunt. Het is belangrijk dat de HRM/ P&O-adviseur aandacht heeft voor de specifieke positie van de griffie(r) in de gemeente.

Bijlagen:

- verordening werkgeverscommissie 2021
- griffiejaarplan 2022
- beslisboom hoe kom ik tot de ideale omvang van de griffie

Welke taken kan de griffie voor de raad uitvoeren?

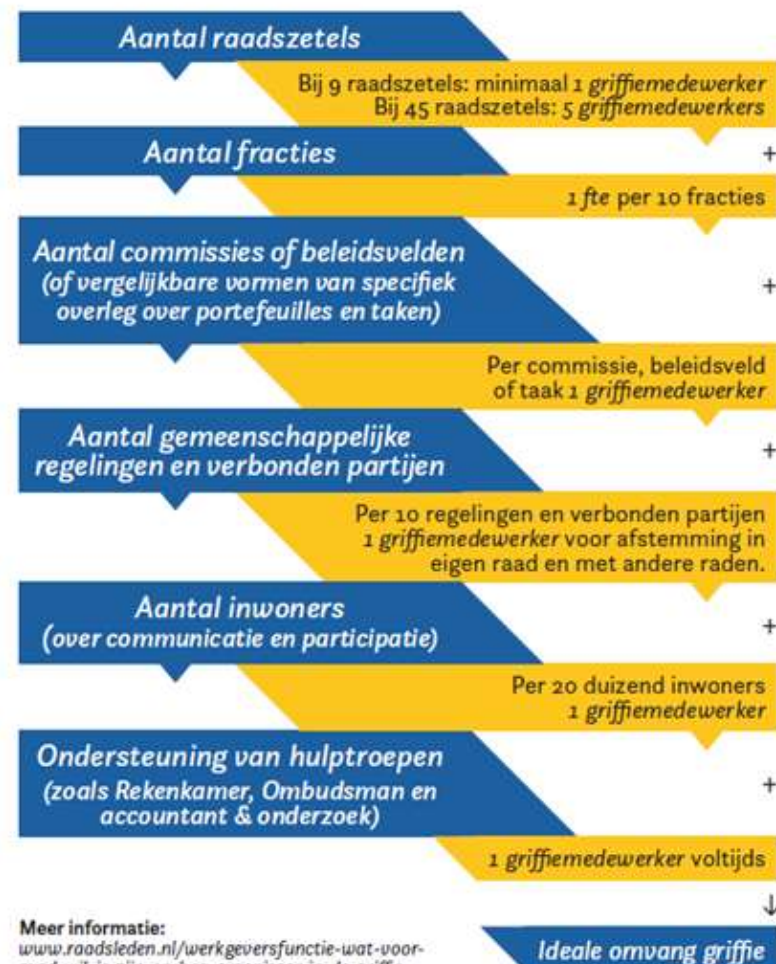


Elke raad heeft een raadsgriffier. Om de ondersteuning van de gemeenteraad te versterken, kunnen voor allerlei taken extra medewerkers worden aangesteld:



Hoe kom ik tot de ideale omvang van de griffie?

Factoren die van invloed zijn op de omvang van de griffie en waarmee de raad dus kan komen tot een ideale omvang van de griffie:



Meer informatie:
www.raadsleden.nl/werkgeversfunctie-wat-voor-raad-wil-je-zijn-en-hoe-organiseer-je-de-griffie