

Concept Startdocument werkgeverscommissie

Stap 1: Werkgeversrol: Waarom de Raad als werkgever?

De theorie:

Op 7 maart 2002 trad de Wet dualisering gemeentebestuur in werking. Met de dualisering werd beoogd de lokale democratie te versterken.

Om het doel te realiseren zijn door middel van de Wet dualisering gemeentebestuur in de Gemeentewet verscheidene structuurmaatregelen vastgelegd. Een daarvan is het verplicht benoemen van een griffier. Daardoor is wettelijk bepaald dat elke gemeenteraad sowieso één eigen ambtelijke ondersteuner heeft. Het is aan de gemeenteraden zelf te besluiten om ook andere medewerkers dan de griffier te benoemen als raadsondersteuners én om regels te stellen over de organisatie van de griffie.

Met de dualisering is de gemeenteraad geheel verantwoordelijk gemaakt voor de eigen ambtelijke ondersteuning. De gemeenteraad is daarmee werkgever geworden. Een werkgever draagt rechtspositionele verantwoordelijkheden (zoals over bezoldiging, ziekte en verlof), maar heeft (krachtens artikel 125 van de Ambtenarenwet) ook een algemene zorgplicht inzake de ontwikkeling, het welzijn en welbevinden van zijn personeel.

Voorwaarden voor de praktijk:

- de raad gaat zelf over de raadsondersteuning. De raad heeft volledige zeggenschap over de vorm en inhoud van onze ambtelijke ondersteuning. Middelen hiervoor zijn of moeten worden vastgelegd in de programmabegroting;
- in het inwerkprogramma voor nieuwe raadsleden is opgenomen dat de raad een werkgeversrol vervult voor de griffie
- de raad is wettelijk verplicht om een griffier te benoemen en eventuele medewerkers;
- de raad is verplicht een instructie voor de griffier vast te stellen..
- de raad moet een goed werkgever voor de griffie zijn;
- de arbeidsvoorwaardelijke regelingen moeten 'griffie-proof' zijn. Op sommige punten is de griffie echt specifiek, bijvoorbeeld als het gaat om de invulling van arbeidsduur en werktijden;
- de functies van griffier en gemeentesecretaris zijn wettelijk onverenigbaar en gelijkwaardig. Om die reden is het principieel onjuist en dus ook wettelijk onmogelijk dat de gemeentesecretaris of het college de werkgeverstaken van de raad uitvoert.

Stap 2: Bewustzijn: Wat is het belang van de werkgeversrol?

De theorie

Sinds 2002 staat in de Gemeentewet dat iedere gemeenteraad een griffier dient te hebben. 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;
- de griffier in de vergaderingen van de raad aanwezig is.

Naast deze wettelijke vereisten bepaalt de Gemeentewet dat de raad in een instructie nadere regels dient te stellen over de taak en de bevoegdheden van de griffier. De Gemeentewet biedt ruimte voor een lokale invulling van de rol van de griffie. Een griffie is ondersteunend aan de gemeenteraad en moet dus ook passen bij de ambitie van de gemeenteraad. Zo kan een gemeenteraad die sterk gericht is op het debat en de vergaderingen zich goed laten ondersteunen door een griffie die de raad goed ondersteunt bij het opstellen van moties en amendementen. Een gemeenteraad die sterk gericht is op contact met de samenleving zal die capaciteit daarentegen misschien wel meer benutten voor communicatie met burgers en het organiseren van bijeenkomsten buiten het gemeentehuis. De invulling van de taak van de griffie kan dus onderling verschillen.

Stap 3: Organisatie werkgeversrol: Hoe organiseert u de werkgeversrol?

De theorie

Formeel is de hele raad werkgever van de griffier. In de praktijk is het echter lastig, zo niet onmogelijk om als gehele raad een functioneringsgesprek of een beoordelingsgesprek te voeren met de griffier. De wijze waarop de raad zijn werkgeversrol organiseert is niet wettelijk voorgeschreven. Om die reden heeft onze Gemeenteraad gekozen om de rol van werkgever te beleggen bij een kleine groep mensen, de zogenaamde werkgeverscommissie. Deze commissie bestaat uit vijf personen uit vijf partijen: een voorzittersplek die ingevuld wordt door de plv-raadsvoorzitter en uit 4 leden.

De belangrijkste redenen om voor een werkgeverscommissie met raadsleden te kiezen zijn:

- het aansturen en beoordelen van de griffier zoveel mogelijk a-politiek te maken;
- leden van de werkgeverscommissie zijn afkomstig uit de coalitie - als oppositiepartijen;
- de commissieleden hebben affiniteit met de rol van werkgever, zij hebben bewust voor deze functie gekozen;
- de commissieleden bezitten het overgrote deel van de volgende competenties: het creëren van een veilig, open en vertrouwelijk leerklimaat en sfeer; luisteren, samenvatten en doorvragen; probleemoplossend vermogen; objectieve oordeelsvorming; coachingsvaardigheden, kunnen motiveren en complimenteren; feedback geven; visie op het griffierswerk.

Zeker niet onbelangrijke bijkomstigheden:

- Als raad bent u werkgever, maar hoeft u niet op de hoogte te zijn van alle rechtspositionele aspecten. Wij halen onze deskundigheid over specifieke duale griffiepersoneelsvraagstukken bij specialisten zoals Vereniging voor Griffiers, Raadslid.nu en VNG. Algemene adviezen over personeels-aangelegenheden vragen we aan de afdeling P&O van onze gemeente. Formeel is de raad werkgever. Vanwege de nauwe samenwerking tussen burgemeester en griffier treedt de burgemeester op als informant voor de functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- Ook de griffier zelf kan vanuit zijn kennis en ervaring met het gemeentelijke recht een rol spelen in de werkgeverscommissie.

Stap 4: Visie Raad: Wat voor Raad wilt u zijn?

De theorie

Wat voor raad willen we zijn? Dat is de hamvraag. Het lijkt een abstracte vraag, maar de beantwoording is cruciaal voor de concrete invulling van de raadsondersteuning. Daarnaast bepalen we met onze positionering het speelveld met het college. Als onze raad vaag is over de eigen positionering, dan laten wij te veel ruimte aan het college én zadelen wij de griffie(r) op met een onmogelijke opdracht. Een krachtige raad neemt hierin dus zelf het initiatief.

Een keuze in wat voor raad wij willen zijn is niet goed of fout. Wel is van belang dat de opvattingen over de positionering van de raad actueel zijn en op draagvlak rekenen. Het stelt ons in staat om de raadsondersteuning te krijgen die bij ons past. Bovendien voorkomt het dat de werknemers (de raadsondersteuners) moeten 'zwemmen'.

De werkgeverscommissie komt tot de volgende conclusies/antwoorden :

- de raad hoeft geen precieze afspiegeling te zijn van de inwoners van haar gemeente;
- de leden van de raad moeten in staat zijn de bewoners te vertegenwoordigen;
- aangezien er steeds meer naar de gemeente toekomt, is het zeer belangrijk dat de raadsleden niet alleen feeling hebben met de mensen/groepen/verenigingen in de gemeente, maar zeker ook politiek en bestuurlijk geschikt zijn;
- een raad die durft los te laten, maar die ook in staat is het proces te bewaken;
- de raad is een politiek orgaan, het algemeen belang staat voorop;
- verschillende fracties met verschillende wensen, het kan en mag om principiële verschillen gaan, gezonde spanningsvelden;
- de coalitie is gebaat bij een goede oppositie;
- een raadsbrede coalitie lijkt ons niet raadzaam;
- enerzijds heeft de raad een onafhankelijke rol en een eigen positie die ons als raad tot het hoogste orgaan maakt. Anderzijds doen we veel in samenspel met het college. Er valt zeker wat te leren om onze eigen raadskoers te varen.
- een initiërende en koersbepalende raad. De raad is nu nog vaak te reactief, nog te weinig voorloper;
- de raad bepaalt haar eigen agenda. De raad bepaalt haar eigen agenda via een meerjarige agendavorming;
- de raad wil een goede balans creëren tussen 'buiten' en 'binnen'. Enerzijds werken we graag aan constructieve relaties met inwoners, bedrijven, wijkplatforms etc. Anderzijds willen we ook goed samenwerken met college en ambtenaren;
- De raad wil een regisseur en verbinder zijn.

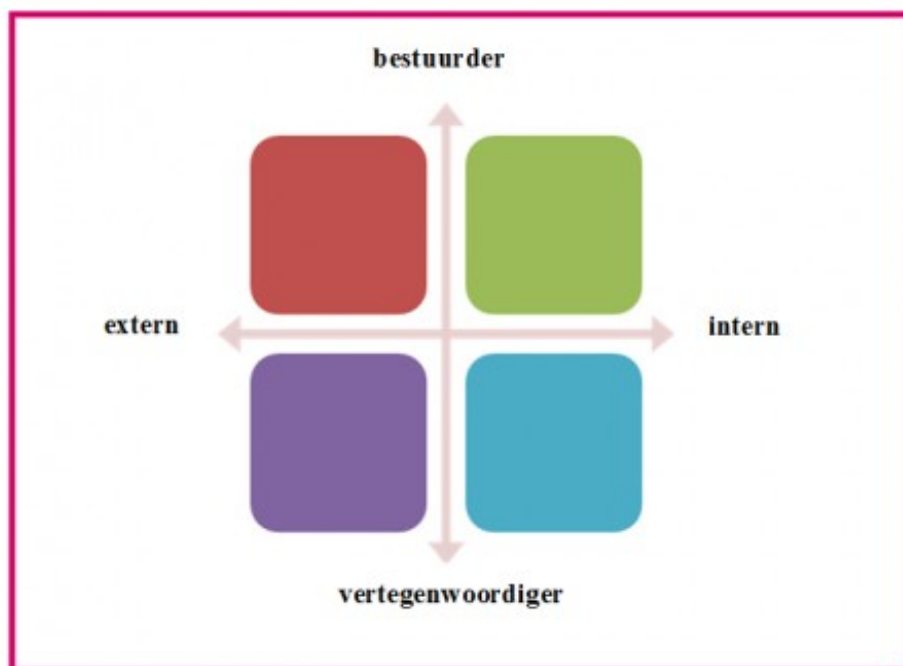
Waarom is een duidelijke positionering belangrijk?

1. Het motiveert direct betrokkenen (zoals de raadsleden, burgerleden, griffier en medewerkers van de griffie), het zorgt voor focus op relevante activiteiten;
2. het biedt een toetsingskader om na te gaan of nieuwe initiatieven / activiteiten aanspreken of niet de heersende en gewenste opvattingen binnen uw raad ('uw visie') hebben betekenis voor uzelf, uw fractie, uw fractievolgers/fractieassistenten maar heel nadrukkelijk ook voor de griffier en griffiemedewerkers;
3. het schept duidelijkheid in de verhoudingen tussen raad en college.

In grote lijnen dient een raad zich uit te kunnen spreken over zijn positie op de volgende assen:

- richt de gemeenteraad zich vooral op de relatie met college (*intern*) of richt de gemeenteraad zich vooral op contact met de samenleving (*extern*);
- investeert de gemeenteraad in een grote rol voor de gemeenteraad (*vertegenwoordiger, de gekozenen*) versus de gemeenteraad laat een grote rol voor het college (*bestuurder, de benoemden*).

In grote lijnen liggen er dan vier posities voor:



- de **rode** positie: de gemeenteraad als een van de deelnemers aan de samenleving die meer uit netwerken bestaat (netwerksamenleving);
- de **groene** positie: de het primaat ligt bij het bestuur, de gemeenteraad controleert als een soort raad van toezicht;
- de **blauwe** positie: de gemeenteraad besteedt veel tijd en aandacht aan duale verhoudingen in samenspel met het college;
- de **paarse** positie: de gemeenteraad vervult een centrale rol in de samenleving als regisseur en verbinder.

De werkgeverscommissie herkent zich vooral in de groene/blauwe positie. Het streven mag wat ons betreft een combinatie van blauw en paars worden, daar ziet zij kansen en vernieuwing voor de raad.

Stap 5 Visie ondersteuning: Wat voor ondersteuning wilt u?

De theorie

De griffie(r) is er ten dienste van de raad. De taken van de griffie moeten daarom nauw aansluiten bij de ambitie van de raad. Vindt de gemeenteraad het belangrijk dat de raadsvoorstellen voldoen aan de kwaliteitseisen? Geef de griffie dan expliciet de tijd en de rol de raad op dit vlak te adviseren! Vindt de raad het belangrijk dat de raad zichtbaar is in de samenleving door op locatie te vergaderen of door vaak op werkbezoek te gaan? Geef de griffie dan voldoende capaciteit om deze bijeenkomsten te organiseren en contacten te leggen met degenen die belanghebbenden zijn bij bepaalde besluitvormingstrajecten.

De Gemeentewet bepaalt dat de raad nadere regels dient te stellen over de taken en de bevoegdheden van de griffier. Het verdient aanbeveling deze taken en bevoegdheden vast te leggen in een griffiersinstructie. Deze instructie bepaalt de taakvelden waarop de griffie in zijn functioneren beoordeeld dient te worden.

Maak als raad een bewuste afweging in welke taken u wel en niet neerlegt bij een griffie. Dit kan de raad systematisch aanpakken door bijvoorbeeld navolgend schema in te vullen:

Ambitie gemeenteraad	Taken griffie
	Wettelijke taken (terzijde staan raad en commissies, aanwezig zijn bij vergaderingen, publiceren agenda's en raadsbesluiten)
Ambitie 1	Taak 1
Ambitie 2	Taak 2
Ambitie 3	Taak 3

- Wees niet bescheiden in het vragen naar adequate ondersteuning van de griffie. Een griffie is er ten slotte vóór de gemeenteraad.
- De griffie kan een rol vervullen in het verlagen van de werkdruk van de raadsleden. Denk na over de vraag in hoeverre de griffier een rol kan vervullen in een effectievere werkwijze van de raad.
- Zorg dat u weet als raad wat een positionering van de raad plus een visie op de ondersteuning betekent voor uw raadswork.

Kortom: de gemeentewet laat dus veel ruimte voor lokale invulling. U zult dus als raad zelf moeten bepalen wat de taken en bevoegdheden van de griffie zijn. Die keuzeruimte is ook goed. Het stelt u in staat om de raadsondersteuning te kiezen die het beste past. Natuurlijk kan de raad de taakinstructies van naburige gemeenten

opvragen, maar beter is om hierin zelf keuzes te maken (bijvoorbeeld via een discussiebijeenkomst aan de hand van de bovenstaande schema).

De ondersteuning

1. Ondersteunt en adviseert de gemeenteraad

- het zijn van eerste adviseur van de Gemeenteraad en Commissies;
- het zijn van secretaris van de Gemeenteraad en Commissies;
- het adviseren en ondersteunen van de Gemeenteraad en Commissies bij het opstellen en uitvoeren van een politiek strategische (jaar)agenda;
- het bewaken van de eigenstandige positie van de Gemeenteraad;
- het stimuleren van de duale werkwijze van de Gemeenteraad;
- het bewaken van de voortgang van de raadsrespondentie en klachtenafhandeling;
- het onderhouden van contacten in de ambtelijke organisatie;
- het onderhouden van contacten met bedrijven, instellingen en inwoners;
- het regelmatig overleggen met de gemeentesecretaris over ambtelijke bijstand en politiek/bestuurlijke kwesties.

2. Is procesverantwoordelijk voor en draagt zorg voor ondersteuning van de gemeenteraad, de raadsleden, burgerleden en de raadsfracties;

- het formuleren van Raadsopdrachten aan het College;
- het ondersteunen van de Raad voor zijn volksvertegenwoordigende, kaderstellende en controlerende functies;
- het ondersteunen van de Raad bij het voorbereiden van onderzoeksvragen, initiatiefvoorstellen, moties, amendementen en beleidsagenda;
- draagt zorg voor een goede voorbereiding van vergaderingen;
- draagt zorg voor een goede voorbereiding en uitvoering van besluiten.

3. Ontwikkelt de organisatie van de griffiewerkzaamheden en verricht managementwerkzaamheden;

- het vormgeven aan de opbouw en onderhouden van de Griffieorganisatie en implementatie en
- het onderhouden van de dualisering;
- het begeleiden van de professionalisering van de Gemeenteraad en de Griffie;
- het regelmatig overleggen met het presidium hierover.

4. Verricht managementwerkzaamheden door:

- het verantwoordelijk zijn voor een actief middelenbeheer van Gemeenteraad, Commissies en Griffie;
- het in overleg met de medewerkers van de afdeling Facilitaire Zaken zorgen voor facilitaire ondersteuning van de Gemeenteraad en Commissies, waaronder secretariële ondersteuning, communicatie en informatievoorziening;
- het afdoen van verzoeken om informatie, advies en bijstand;
- het monitoren van de uitvoering van raadsbesluiten en dergelijke;

- het verantwoordelijk zijn voor de toepassing van de rechtspositieregelingen van Raads- en burgerleden;
- het stimuleren van een goede samenwerking tussen de Griffier, Gemeentesecretaris en de ambtelijke organisatie;
- het geven van voorlichting vanuit de Gemeenteraad en Commissies.

5. Speelruimte

- De Griffier neemt beslissingen over de advisering en ondersteuning van de Gemeenteraad en Commissies, bij het stimuleren van de eigenstandige positie van de Gemeenteraad, het bewaken van de voortgang, het opbouwen en onderhouden van de professionalisering van de Gemeenteraad en Commissies en het overleg met het presidium;
- het beleidsplan van de Gemeenteraad en het College, wet- en regelgeving en de instructie van de Griffier zijn van belang bij het uitvoeren van de werkzaamheden;
- de Griffier is verantwoording schuldig aan het presidium van de Gemeenteraad over de kwaliteit en kwantiteit van de secretariële, procesmatige en inhoudelijke ondersteuning.

6. Kennis en vaardigheid

- brede praktische en theoretische kennis van het vakgebied;
- kennis van relevante wet- en regelgeving en interne procedures;
- inzicht in politiek-bestuurlijke verhoudingen en besluitvormingsprocessen;
- inzicht in maatschappelijke en politieke ontwikkelingen;
- inzicht in bestuurlijk/juridische en financiële verhoudingen binnen het concern;
- communicatieve en sociale vaardigheden;
- vaardigheid in het regisseren, plannen en coördineren van activiteiten;
- vaardigheid in het formuleren en verdedigen van standpunten;
- vaardigheid in het onderhandelen en het overtuigen;
- vaardigheid in het creëren van draagvlak voor beleid;
- vaardigheid in het conceptueel en analytisch denken;
- vaardigheid in het manoeuvreren in het politieke en maatschappelijke krachtenveld;
- vaardigheden in het integraal management en het coachen.

7. Contacten

- met de voorzitters van de commissies en de voorzitter van de gemeenteraad en de leden van de gemeenteraad, presidium en commissies over secretariële, procesmatige en inhoudelijke ondersteuning om deze bij te staan in de uitoefening van hun taken;
- met de gemeentesecretaris om afstemming tot stand te brengen op het gebied van de secretariële, ambtelijke bijstand, procesmatige en inhoudelijke ondersteuning van de Gemeenteraad en Commissies;
- met andere overheden en bestuurslichamen, burgers, bedrijfsleven, maatschappelijke

instellingen en belangenorganisaties over de ontwikkeling van het beleid om te overleggen,
informatie uit te wisselen en te onderhandelen;

- met de media om (te verwachten) besluitvorming van de Gemeenteraad te verdedigen en uit te dragen.

Functie-eisen

- academische werk- en denkniveau;
- HBO-managementdiploma en bewezen integrale managementvaardigheden;
- ruime kennis en ervaring bij een gemeente of een vergelijkbare organisatie;
- juridisch/bestuurlijke achtergrond of aantoonbare ervaring op deze terreinen;
- goed ontwikkeld gevoel voor politieke en bestuurlijke verhoudingen;
- zelfstandig, ondernemend, inventief, regisseur, pionier

- *Dat vraagt om zaken zoals een gelijke informatiestroom voor zowel coalitie als oppositie; zowel gelijk op informatie-inhoud als op moment van informatie.*

Stap 6 Visie ondersteuners

In de vorige treden (4 en 5) heeft de werkgeverscommissie zich een beeld gevormd van de ondersteuning die bij onze gemeenteraad past. Die ondersteuning moet ingevuld worden in de dagelijkse praktijk. Een griffier doet dat op basis van een instructie voor de griffier. Het vaststellen van een instructie voor de griffier en de secretaris is wettelijk vastgelegd. Dat geldt niet voor griffiepersoneel. Personeel van de griffie wordt geworven op basis van functiebeschrijving, niet op basis van een instructie.

De werkgeverscommissie kan besluiten de werving en selectie van griffiepersoneel te mandateren aan de griffier ([zie ook de handreiking 'De \(rechts\)positie griffie\(r\) in het decentrale bestuur'](#), model mandaatbesluit griffier). Dat is geen ongebruikelijke constructie in de reguliere ambtelijke organisatie en neemt de werkgever veel werk uit handen.

Raadsondersteuning is mensenwerk. Deze trede gaat dus over de ondersteuners. Hiervoor zijn de volgende afwegingen relevant:

- welke persoonskenmerken zijn belangrijk voor een griffier en/of griffiemedewerkers?

Zoekt u een joviaal type of meer een bedaard iemand?

- over welke functionele kenmerken moet de griffier en/of griffiemedewerkers beschikken?

Zoekt u eerder iemand die zaken voor elkaar bokst of meer een diplomatiek type?

- welke reikwijdte verwacht u van een griffier en/of griffiemedewerker?

Zoekt u iemand die zich volledig richt op het raadswerk in uw gemeente of iemand die actief is in de beroepsgroep?

Vindt u het een pré wanneer een griffier in een naburige gemeente politiek actief is (bijvoorbeeld als partijvoorzitter of raadslid?)

De kunst ligt er in om zo specifiek mogelijk te zijn over de ondersteuner die u zoekt. Dat steekt dieper dan algemene vereisten zoals:

- kennis van de Gemeentewet en lokale wetgeving zoals reglement van orde (de raad en de burgemeester als voorzitter moeten kunnen terugvallen op kennis van de griffier over procedures en vergaderorde)
- geen 9 tot 5 mentaliteit (dat is zelfs onmogelijk door de aard van het werk met vele avondvergaderingen).

Het gaat óók over een 'klik' tussen uw raad en de griffiemedewerkers. Die klik wordt voor een groot deel bepaald door persoons- en karakterkenmerken en non-verbale uitstraling.

Voorwaarden voor de praktijk

- Schrijf associaties op die u heeft als u denkt aan de griffier of griffiemedewerker die wat u betreft het beste bij de gemeenteraad past. Door deze associaties te delen met anderen ontstaat vrij snel een goed beeld van wie u als raad zoekt.
- Zoek op google op 'vacature griffier'. Vergelijk een aantal van de zoekresultaten. U zult merken dat u vrij snel scherp krijgt welke vacaturetekst (of onderdelen daarvan) u aanspreekt. Neem echter de teksten niet klakkeloos over, maar blijf voortdurend toetsen aan eerdere treden.
- Kies voor zo duidelijk mogelijke kenmerken (termen als omgevingsbewustzijn en politieke sensitiviteit zijn weliswaar onontbeerlijk voor een griffier maar laten nog veel ruimte voor interpretatie).

