

De griffier in het nauw ?

Een verhandeling over de risico's van het vak raadsgriffier, hoe met die risico's kan worden omgegaan en welke mogelijkheden er zijn om ze te verminderen

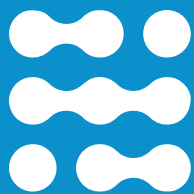
1 Inleiding

Met de Wet dualisering gemeentebestuur in 2002 ontstond een nieuw, uitdagend ambtenarenberoep. De raadsgriffier kwam, als ambtelijk eindadviseur van de gemeenteraad en moest een bijdrage leveren aan het hoofdschap van de raad binnen de gemeente. Lokale politiek moest verlevendigen, de raad diende actiever het college te controleren, terwijl alle bestuurstaken bij dat college werden belegd. De zogenaamde 'boedelscheiding' kreeg zijn beslag. College en raad waren vanaf dat moment twee aparte bestuursorganen binnen de rechtspersoon gemeente.

Het betekende dat de gemeentesecretarissen in het land per direct het deel van hun functie dat aan de ondersteuning van de raad gewijd was, afstonden aan deze nieuwe collega's. Wel werden er noodverbanden gelegd. Als sologriffier werd gebruik gemaakt van ondersteuning vanuit de ambtelijke organisatie (voor het maken van agenda's, vermenigvuldigen van stukken, commissiesecretarissen/-griffiers, enz.) zoals dat voor 2002 ook gebeurde. Daarnaast werd ingezien dat de raadsgriffier niet álle inhoudelijke deskundigheid in huis kon hebben die een geheel ambtelijk apparaat van het college nu eenmaal heeft. Indien nodig kon er daarom een beroep worden gedaan op ambtelijke bijstand. De griffier kon zo voor de raad in voorkomende gevallen na overleg met de gemeentesecretaris tijd claimen van diens ambtenaren om de raad van dienst te zijn.

In de jaren daarna werd de instrumentenkoffer van de raad langzaam maar zeker voller met rekenkamers, fractiebudgetten, onderzoeks- en opleidingsbudgetten voor de gehele raad en auditcommissies. De griffier kreeg, afhankelijk van de omvang van de gemeente, ondersteuning in de vorm van raadsadviseurs en andere medewerkers. In de beginjaren fungeerden de burgemeesters van het land nogal eens als officieus werkgever van de griffier. Niet erg rolvast, zodat later het werkgeverschap van die raads-ambtenaren steeds vaker belegd werd bij een werkgeverscommissie, enkele raadsleden die voor de rest van de raad de aansturing van de griffier op zich namen.

De personen die griffier werden, ontwikkelden zich ook. Waar gemeenteraden er in het begin nog wel eens aarzelend voor kozen om het griffierschap parttime te beleggen bij een college-ambtenaar, is inmiddels bijna elke griffier uitsluitend voor de raad bezig. En waar de werving in de beginjaren nog wel eens een verplicht nummer was, is inmiddels het opstellen van een degelijk functieprofiel en begeleiding door een wervingsbureau gebruikelijk. Uiteraard ontstond er, zoals bij elke zichzelf respecterende beroepsgroep, een beroepsvereniging. De Vereniging van Griffiers ging zich direct na oprichting stevig richten op de professionalisering en profilering van de raadsgriffiers.



Op het eerste gezicht lijkt er geen vuiltje aan de lucht, een nieuwe beroepsgroep die zich stapje voor stapje ontwikkelt. Het is echter niet alleen rozengeur en maneschijn. Griffiers werken in een politieke omgeving. Het komt daardoor nogal eens voor dat griffiers louter door het doen van hun werk klem komen te zitten door belangentegenstellingen. Conflicten met wethouders of voltallige colleges, bonje met werkgeverscommissies, speelbal van coalitie-oppositieverhoudingen, incompetent raadsleden in verschillende functies, suboptimale werkrelaties met raads- of commissievoorzitters of gemeentesecretarissen. Dit blijkt uit gesprekken die de vertrouwenspersonen van de Vereniging van Griffiers ieder jaar voeren met griffiers in het land die problemen ervaren. Een andere graadmeter is het aantal wisselingen van de wacht. Marijke van de Plasse, griffie-expert bij Necker van Naem en oud-griffier en Paul Piket, griffier in Breda en lid van de VvG-commissie belangenbehartiging sloegen de handen ineen en gingen op zoek naar verklaringen voor beklemmingen en, als gevolg daarvan, de relatief korte houdbaarheid van griffiers in hun functie.

In dit stuk worden achtereenvolgens:

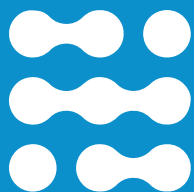
- de soorten situaties beschreven waar de griffier in terecht kan komen;
- een poging gedaan om die problemen nader te duiden en te verklaren;
- aanbevelingen gedaan aan de griffier en de overige actoren in zijn/haar omgeving voor maatregelen die kunnen bijdragen aan een betere werkrelatie tussen de griffier en diens omgeving.

2 Onrustig vaarwater

Er zijn natuurlijk geen twee situaties hetzelfde waarin griffiers problemen ervaren. Vaak zijn het ook nog eens verschillende problemen die zich tegelijkertijd voordoen. Wel is het zinvol om de meest voorkomende probleemsituaties voor griffiers in hoofdgroepen in te delen.

Een onderverdeling kan worden gemaakt in:

- a. Werkrelatie burgemeester
- b. Verhouding tot college, wethouders en/of secretaris
- c. Coalitie- oppositie verhoudingen
- d. Uiteenlopende ambitie griffier – raad
- e. Bijzondere externe omstandigheden (herindeling)
- f. Werkrelatie met de werkgeverscommissie
- g. Persoonlijk disfunctioneren



Bij elk van deze soorten omstandigheden beschrijven Marijke en Paul, vanuit hun ervaring en contacten met anderen enkele voorbeelden. Uiteraard wordt bij het beschrijven van deze situaties voorkomen dat de beschrijving te herleiden is tot gemeenten of personen.

a **Werkrelatie met de burgemeester**

Voorbeeld 1

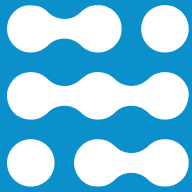
De komst van een nieuwe burgemeester, die een heel eigen kijk heeft op de ondersteuning door de griffier aan de raad, levert de griffier hoofdbrekens op. De burgemeester stelt zich op als baas van de griffier en hoofd van de werkgeverscommissie. De werkgeverscommissie accepteert dat. De burgemeester verwacht dat de griffier zich conformeert aan hem. Het lukt de griffier maar niet met argumenten de burgemeester te overtuigen. In bilaterale contacten met de werkgeverscommissie geven de leden de griffier gelijk, maar steunen hem niet in aanwezigheid van de burgemeester. De griffier trekt het niet meer en meldt zich ziek.

Voorbeeld 2

De griffier heeft bij de raadsleden een vertrouwensrol. Raadsleden vertrouwen de griffier voorafgaande aan een raadsvergadering toe welke politieke doelen ze hebben en welke instrumenten daar het meest geschikt voor zijn. Regelmatig vragen raadsleden de griffier ook tijdens de vergadering nog om advies. Niet elke burgemeester snapt dat of wil dat snappen. De burgemeester is behalve voorzitter van de raad ook voorzitter van het college. Hij belt de griffier in de avond voorafgaande aan een spannende vergadering op om te horen 'welke moties er in de lucht hangen'. De griffier voelt zich bezwaard om zijn kennis prijs te geven, wil niet degene zijn die verklapt dat de oppositie iets belangrijks op het spoor is en blijft vaag. Als de burgemeester na een tumultueus verlopen raad naar de griffier toe komt zijn z'n eerste woorden: 'heb je nou je zin?'

Voorbeeld 3

Een griffier krijgt keer op keer te horen dat ze raadsleden niet zo veel moet pampieren. Gedoeld wordt op ondersteunen bij moties of amendementen. Op andere momenten, als er voor het college spannende vragen zijn gesteld, moet de griffier 'de raadsleden niet gek maken'. Kennelijk verschillen de inzichten over wat een goede ondersteuning van raadsleden is. De techniek van een motie en zeker een amendement moet goed zijn, tot zover zijn de meeste burgemeesters het er wel mee eens dat de griffier zich hiermee bezighoudt. Maar als het gaat om het aanvullen van een motivering, het aandragen van eerdere raadsbesluiten die het standpunt van de indiener ondersteunen, trekken sommige burgemeesters de streep. En wat als een raadslid de griffier vervolgens vraagt om bepaalde landelijke ontwikkelingen mee in de gaten te houden? De burgemeester vindt dat de griffier politiek bedrijft.



Voorbeeld 4

Een griffier hoort van een oppositielid dat haar burgemeester de raad tot in detail voorbespreekt met het raadslid dat de coalitie leidt. Als dat voorzichtig wordt aangekaart door de griffier bij de burgemeester is de reactie dat zijzelf kennelijk niet voldoende openstaat voor overleg, en hij het dus maar doet. Op haar opmerking dat de burgemeester de raad toch ook niet voorbespreekt met de oppositie wordt ze weggezet als naïef: zo werkt het toch overal? De griffier moet niet overal zo'n probleem van maken.

Voorbeeld 5

Een aantal raadsleden is niet blij met een voorgenomen besluit van het college en vraagt de griffier wat ze voor mogelijkheden hebben. Op basis van haar advies verzoeken de raadsleden conform het Reglement om een raadsvergadering bijeen te roepen. De burgemeester roept de griffier op het matje. Wat gebeurt er toch allemaal? De griffier legt uit wat de mogelijkheden en rechten van ene raadslid zijn en dat het argument dat zo'n extra raadsvergadering het college niet uitkomt geen weigeringsgrond is. De burgemeester schrijft de vergadering uit op een onmogelijk tijdstip, belt de raadsleden van de coalitie op en adviseert hen niet te komen zodat het quorum niet gehaald wordt. Met een grote lach zit de burgemeester de vergadering voor, geflankeerd door een griffier die zeer ongelukkig is met de situatie.

Analyse

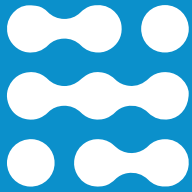
Als de relatie met de burgemeester moeizaam is kun je verschillende fases van escalatie onderscheiden. Het begint ermee dat de burgemeester wethouders in het college niet meer weerspreekt zodra sprake is van framing rondom de griffie. Een stapje verder en hij gaat zelf meedoen aan die framing. Volledig negeren van de griffier bij de voorbereiding en het voorzitten van de raad gaat nog verder. Voor veel griffiers zeer pijnlijk, omdat iedereen kan zien dat je buitenspel staat.

b Verhouding tot college

Voorbeeld 1

In een gemeente levert het college regelmatig raadsstukken te laat, niet volledig of kwalitatief onvoldoende af bij de griffie. De griffier heeft al regelmatig de gaten dicht gelopen en heeft van de agendacommissie te horen gekregen dat hij zich hier best wat kritischer in mag opstellen. Opnieuw wordt er een stuk aangeleverd dat niet voldoet.

De griffier stuurt het stuk terug naar het college met het verzoek om het aan te passen. De portefeuillehouder is not amused en benadert 'zijn' lid in de agendacommissie en betreft ook de andere coalitieraadsliden daarin. Die wassen de griffier de oren en vragen waar hij zich mee bemoeit. "Kritisch zijn is één ding maar je snapt toch ook wel dat in dit geval meeplooien de juiste weg is? "



Voorbeeld 2

De raad werkt traag in de ogen van het college. Al heeft de griffier de laatste jaren meegewerkt aan het ophogen van de verwerkingscapaciteit van de raad, als het puntje bij paaltje komt is het nooit genoeg. Het college gaat zich, rechtstreeks of via de werkgeverscommissie, bemoeien met de vergadersystemen en werkwijzen van de raad en de griffie. “Dat kan toch veel efficiënter? Moet dat nou, al die regeltjes rondom geheimhouding? En waarom moet dat initiatiefvoorstel uit de raad nou eerder behandeld worden dan het beleidsstuk van het college? Waarom moet de griffier eigenlijk adviseren over de wijze van behandeling?”

Analyse

Het hangt samen met door welke bril je de wereld bekijkt, de bestuurlijke of de democratische. Gaat het om de uitkomst van besluiten of gaat het over het democratisch gehalte ervan? Veel wethouders begrijpen de griffier en respecteren die rol. Maar als ze nieuw zijn in het openbaar bestuur of als er sprake is van een dossier waarbij hun politieke lot in gevaar kan komen, wordt een flinke zet tegen de griffier soms gezien als de weg van de minste weerstand...

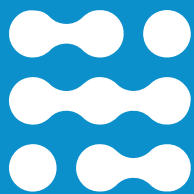
c Coalitie- oppositie verhoudingen

Voorbeeld 1

Een griffier geeft aan dat in de eigen gemeente op een gegeven moment alles politiek werd, voorzitterschappen van commissies, spreektijden, plaatsvervangend raadsvoorzitterschap, ja zelfs het salaris van de griffier. De voorzitter van de werkgeverscommissie, een coalitielid, was vooral bezig met voorkomen dat de nieuwe griffier een te grote hindermacht werd voor college-ambities. De voorzitter knoopte zonder medeweten van de griffier gesprekken aan met de plaatsvervangend griffier die vergeefs had gesolliciteerd naar de griffiersfunctie over diens vervanging. Die werd op zijn woord geloofd over tekortschietend leiderschap en zonder pardon werd de griffier op non-actief gesteld. De griffier had vanuit het streven naar gelijke informatiepositie van alle raadsleden, mails verstuurd aan oppositieleden over de vindplaats van openbaar toegankelijke informatie. Deze mails werden prompt tijdens de ontslagprocedure aangevoerd als bewijs van plichtsverzuim.

Voorbeeld 2

Wat keek de griffier uit naar de raadsverkiezingen, eindelijk weer met een schone lei beginnen! Daags na de verkiezingen organiseerde de griffier een bijeenkomst om de verkiezingen te duiden, een enorm succes waarmee iedereen blij was. De griffier voelde zich gewaardeerd toen haar werd gevraagd om de informateur te ondersteunen, gesprekken met alle partijen. Dat leverde de griffier veel informatie aan die ze vast goed kon



gaan gebruiken de komende vier jaar. De griffier schreef het rapport voor de informateur en vond het ook niet zo gek dat die ook werd gevraagd om het coalitieakkoord te schrijven. Ten slotte wist de griffier precies wat de partijen wel en niet wilden en de griffier had zo'n lekker vlotte pen. Enkele maanden later, een nieuw college was geïnstalleerd, hoorde de griffier in het voorbij gaan een oppositielid tegen zijn partijgenoot fluisteren: "Stttt... even stil, de coalitiegriffier loopt voorbij"!

Analyse

Macht in de gemeente; de raad stelt de kaders en controleert, het college voert uit. En alle raadsleden doen even hard mee aan het controleren en kaders stellen. In theorie klopt het keurig. Maar in de praktijk ligt de uitvoerende macht toch meestal bij het college dat steun geniet van de coalitiepartijen. Voor de griffier zijn alle raadsleden gelijk, maar die ziet ook wel dat de leden uit coalitiefractie de griffier meestal voor heel andere dingen benutten dan de oppositieleiden. Ze hebben de wethouder (soms 'hun' wethouder genoemd) als hoofdbron van informatie, de griffier zien ze vooral als kenner van de vergaderregels. Oppositieleiden zien de griffier veel meer als een vraagbaak die kan aangeven waar informatie te halen is.

De scherpte van de verhoudingen hangt, vreemd genoeg, niet eens altijd samen met hoe groot de meerderheid is die de coalitie in de raad heeft. Soms zit een coalitie getalsmatig op rozen maar ontbreekt gewoon de gunfactor richting de oppositie.

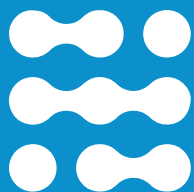
d Uiteenlopen van de ambities van griffier en raad

In het functieprofiel zocht de raad naar een zichtbare en strategische griffier. Burgerparticipatie is prominent aanwezig in de tekst. Het profiel was hem op het lijf geschreven en na een intensieve selectieprocedure kon de griffier aan de slag. En dat deed hij, met heel veel energie legde de griffier zijn oor te luister en kwam met ideeën om de raad beter te positioneren. Ofwel het was niet het goeie moment, of er waren raadsleden die er niets in zagen, zijn ideeën strandden een voor een. Ten einde raad gaat de griffier ruimte voor zijn ideeën zoeken buiten de functie: als publicist en gastspreker wordt de griffier zeer actief. Na een tijdje gaan raadsleden de griffier verwijten dat hij er te weinig is, de basis niet op orde hebt, te veel met buitenschoolse activiteiten bezig bent. Van de griffier wordt vooral verwacht dat die klaar zit op het gemeentehuis om brieven door te sturen aan de raad.

e Bijzondere externe omstandigheden: herindeling

Voorbeeld

Kwartiermaker / beoogd griffier worden is een sprong in het duister, want niemand kan de griffier vertellen hoe de nieuwe raad gaat zijn, eenvoudigweg omdat de griffier ver voor de herindelingsverkiezingen start. En dan blijkt die raad uiteindelijk niet helemaal of helemaal niet bij de griffier te passen. De griffier doet wat binnen zijn mogelijkheden en gedrags-



repertoire past om de raad in beweging te krijgen. Maar het is vechten tegen de bierkaai, het lukt de griffier maar niet. Die slaapt er slecht van, piekert zich suf wat nog te doen én ... “wil ik dit nog wel?”

Voorbeeld

Een griffier heeft hoofdbrekens over zijn relatie met de vertrekkende griffiers. Zij kennen de raadsleden heel goed en schuwen niet om via hen invloed uit te oefenen. De kwartiermaker is tot aan de verkiezingen een kapitein zonder bemanning en voor de uitvoering en ondersteuning volledig afhankelijk van de welwillendheid van de vertrekkende griffiers. Die regelmatig ontbreekt of slechts onder voorwaarden wordt gegeven.

f Relatie met de werkgeverscommissie

Voorbeeld

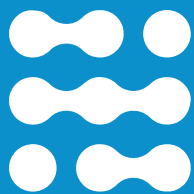
Niemand is raadslid geworden omdat hij/zij ervan droomde om lid te zijn van de werkgeverscommissie! Dus soms krijgt een raadslid die functie toebedeeld bij het verdelen van de baantjes, corvee dus. Als griffier heeft 't er maar mee te doen en probeert er het beste van te maken. De griffier wil een constructieve gesprekspartner over de inzet van de griffie, over haar visie op raadsondersteuning en natuurlijk ook over haar eigen ontwikkeling. Maar als dat niet lukt, is zo'n werkgeverscommissie een rituele dans of erger, een blok aan het been.

Voorbeeld 1

De werkgeverscommissie houdt wel functioneringsgesprekken, maar in dat gesprek gaat het steeds alleen het laatste politieke incident en de rol van de griffier daarbij. Telkens wordt ingezoomd op wat de griffier had kunnen doen om het conflict te vermijden. In het POP-gesprek worden de griffier dingen beloofd maar nooit in dat jaar neemt een raadslid verantwoordelijkheid voor de financiële consequenties ervan.

Voorbeeld 2

Als nieuwe griffier na een herindeling is er in het team een plaatsvervanger, een griffier van een van de voormalige gemeenten. Eigenlijk wilde die zelf wel de nieuwe griffier zijn, hoort de griffier in de wandelgangen. De werkrelatie loopt stroef. De griffier zoekt naar een balans tussen verantwoordelijkheid geven en anderzijds de griffiekoers bepalen. Regelmatig spreekt de griffier over die koers met de werkgeverscommissie. Op enig moment blijkt dat de plaatsvervangend griffier zijn ongenoegen heeft geuit bij de werkgeverscommissie. Die wil geen gedoe en wil het probleem oplossen. De werkgeverscommissie neemt de leidinggevende rol van de griffier over en maakt operationele werkafspraken over wie wat doet. De griffier staat buitenspel.



g **Persoonlijk disfunctioneren**

Laten we wel wezen, ook griffiers kunnen fouten maken en zelfs slecht functioneren. Dat disfunctioneren kan zitten in elk van de aspecten die binnen een griffiersfunctie belangrijk zijn, kennis en benodigde competenties. Het vaststellen van disfunctioneren is niet eenvoudig.

Van belang is dat de werkgeverscommissie in meerdere gesprekken aangeeft waar het concreet aan schort en welke concrete verbeteringen noodzakelijk zijn. De griffier moet er daarbij op letten dat die wel de kans krijgt zich te verbeteren. Regelmatig komt het voor dat een traject niet zorgvuldig wordt doorlopen. Dan is er geen gezamenlijk dossier opgebouwd zodat er met modder gegooid wordt. Dat eindigt vaak met alleen maar verliezers, negatieve pers voor gemeente en griffier en een vaststellingsovereenkomst waarin het vertrek van de griffier wordt geregeld. Vastleggen van afspraken is voor zowel werkgever als -nemer het devies...

3 Conclusies en aanbevelingen

Je zult maar griffier zijn!

Uit de hiervoor geschetste situaties valt allereerst op dat het griffiersvak soms eenzaam is, wetenschappers spreken van een institutionele eenzaamheid. Op het moment dat de griffier in de knel komt is er niet een, twee, drie een natuurlijke reddingsboei. Zeker, de raad is de werkgever van de griffier, maar de raad is niet een persoon die een probleem voor je oplost.

Verder is af te leiden uit de geschetste situaties dat de griffier in een complexe context zijn/haar werk doet en in de knel kan komen als er ergens in de context sprake is van een disbalans. Een griffier die zijn/haar kop boven het maaiveld uitsteekt loopt een risico, omdat er anderen zijn die dat niet kunnen waarderen.

Een derde observatie is dat een griffier die de raad in positie wil brengen en daarover niet op dezelfde lijn ligt als de raadsleden het bijzonder lastig kan krijgen. Dé raad bestaat niet, de raad is een optelsom van de raadsleden. Als griffier kun je de speelbal worden van individuele raadsleden of -fracties die de toon zetten. Indien er geen zelfreinigend vermogen aanwezig is dan is het lastig werken in zo'n context.



Aanbevelingen

Aan de griffier: Werk aan een goede relatie met de burgemeester.

Dit is wellicht een dooddouner, maar gelet op de genoemde voorbeelden toch geen vanzelfsprekendheid. Beperk het contact niet alleen tot formele afstemmomenten, maar zoek de burgemeester ook informeel op. Leer hem/haar kennen, werk aan de relatie, want van daaruit krijg je op inhoud veel meer voor elkaar!

Aan burgemeesters en griffiers: blijf als burgemeester en griffier op inhoud dicht bij elkaar.

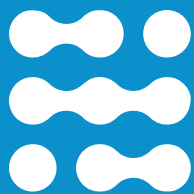
Een burgemeester en een griffier zijn, als de verhoudingen goed zijn, elkaars partners in integriteitskwesaties, in het voorzitten van de raad, in het coachen en ontwikkelen van raadsleden. Als een griffier niet precies weet hoe een burgemeester in zijn vel zit kan dat risicovol zijn. Als een van beiden zich op onbekend terrein begeeft met de raad, nieuwe wegen inslaat, moet het niet zo zijn dat als zij/ hij zich omdraait, de ander weg is. Natuurlijk kan het zo zijn dat jullie opvattingen over hoe je de raad beste kan ondersteunen uiteen lopen. Het beste wat je kan doen is om te zorgen dat jullie beiden tegelijkertijd van de raad horen wat die van voorzitter en griffier verwachten. Organiseer periodiek, bv. tweemaal per raadsperiode, een bijeenkomst waar de raadsleden hun verwachtingen richting jullie beiden kunnen uiten. En leg dat vast in actiepunten zodat je er later op kunt terugvallen.

Aan de griffier: Laat jezelf zien.

Onbekend maakt onbemind. Zorg dat je in lastige situaties bij de raadsleden in de buurt bent. Zodat je de relatie opbouwt die ervoor zorgt dat je ook bij discussies over jouw functioneren of rolopvatting het goede gesprek kunt blijven voeren. En zorg ervoor dat raadsleden goed weten welke ondersteuning raadsleden vanuit de griffie kunnen krijgen, niet alleen door eens in de vier jaar dit te melden bij het inwerkprogramma en op te nemen in een handboek, maar blijf daar geregeld aandacht aan besteden.

Aan de werkgeverscommissie en de griffier: Zorg voor een duidelijke opdrachtgever- en opdrachtnemer relatie.

Maak aan het begin van de raadsperiode een raadswerkplan, update dat jaarlijks, en neem erin op wat de griffie doet. Op die manier kun je van jaar op jaar de ambities van de raad en de ambities van de griffier op elkaar afstemmen. Dat formaliseren helpt je ook om in de rest van de organisatie duidelijk te maken wat de raad wel en wat vooral ook niet van de griffier wenst. De gewenste producten van de griffie kun je vertalen in operationele, tactische en/of strategische benodigde formatie. Laat dit na het bespreken in de werkgeverscommissie vastleggen door de raad. Er zijn via de VvG goede voorbeelden beschikbaar van dergelijke jaarplannen.



Aan werkgeverscommissie en griffier: Zorg voor structurele beoordelingsmomenten.

Help jezelf door in jaarlijkse verslagen vast te leggen hoe men jou beoordeelt. En als dat goed is, zorg dan ook dat duidelijk is waarom dat goed gevonden wordt. Door een positief dossier op te bouwen heb je iets om in rotsituaties op terug te vallen.

Bespreek hier ook de voortgang van het jaarwerkplan. Evalueer het in elk geval jaarlijks en die evaluatie gebruik je als input voor een nieuw jaarwerkplan. Zeker in het jaar van de verkiezingen kunnen tussen de oude en de nieuwe raad behoorlijk veel verschillen zitten in de verwachtingen, wensen en ambities. Door de interface duidelijk te hebben verklein je de kans om uit elkaar te groeien.

Aan de griffier: Bemoei je met de samenstelling van de werkgeverscommissie.

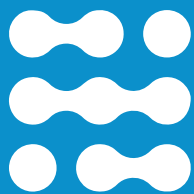
Je bent geen puppetmaster als griffier. Maar er is niets mis mee als je met de raadsvoorzitter en bijvoorbeeld de fractievoorzitters het gesprek aangaat over de samenstelling en werving van leden voor de werkgeverscommissie. Doe dat het liefst al voor de raadsverkiezingen, erna is de kans groter dat de politiek al is doorgedrongen. Er zijn profielen beschikbaar voor de functie 'lid werkgeverscommissie'.

Aan VvG en de P&O-medewerkers die werkgeverscommissie ondersteunen.

Helaas blijkt maar al te vaak dat de kennis van de arbeidsrechtelijke context van het griffierschap, maar ook de bewustwording van de specifieke positie van de griffier in de gemeente bij de HRM/ P&O-adviseur tekort schiet. Ja, het is een ambtenaar maar nee, hij is niet loyaal aan het college dat met één mond spreekt, ja hij helpt de raadsvoorzitter maar nee, hij is niet aan hem ondergeschikt. Ja, hij is eerste adviseur van de gemeenteraad, maar heeft maar heel weinig personeel. Sommige griffiers hebben veel last van dit kennisgebrek. De VvG kan hierin iets betekenen door centraal of per regio bijvoorbeeld trainingen aan te bieden aan P&O-medewerkers die de account van de raadsgriffie zijn of een factsheet voor hen op te stellen.

Aan de werkgeverscommissie: maak gebruik van trainingen en maak een overdrachtsdocument voor de nieuwe werkgeverscommissies.

De VvG heeft in samenwerking met de vereniging van raadsleden een kant en klaar aanbod voor werkgeverscommissies; door commerciële partijen worden maatwerktrainingen aangeboden. Dat kan gebeuren met of zonder de griffier erbij, Extra kennis bij de leden over wat werkgeverschap inhoudt is altijd goed. Om te voorkomen dat de volgende werkgeverscommissie helemaal from scratch moet beginnen, beschrijf je afspraken met de griffier in een overdrachtsdocument.



Aan de griffier: Maak regelmatig rondjes langs de fracties en langs de wethouders.

Bouw een relatie op. Als je voor hun gevoel ver bij ze vandaan staat is het makkelijker om je daden als vijandig te duiden en jou niet als persoon maar als (lastige) functionaris te zien.

Aan de griffier: Wees oplossingsgericht in proceszaken.

Het komt regelmatig voor dat je de wethouders of diens ondersteuners moet vertellen dat bepaalde processen voor de raad anders moeten dan ze hadden gedacht. Wees daar duidelijk over. Maar geef tegelijkertijd ook steeds aan wat er wel kan. Bijvoorbeeld er is toch echt een wensen en bedenkingenprocedure nodig voordat het college een besluit neemt. Maar wees dan creatief en stippel de momenten waarop de raad in actie komt exact voor hen uit, probeer evt. meerdere conceptbesluiten te combineren etc.

Aan de griffier: Bouw een band op met de adviseur of kabinetschef van de Commissaris van de Koning.

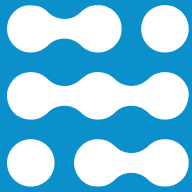
Regelmatig zul je in het kader van (her)benoemingen of adviezen over al dan niet toegestane nevenfuncties van raadsleden bij de rechterhand van de Commissaris van de Koning terecht komen. Dan weet je dat die ook een sparringpartner kan zijn voor griffiers. In uitzonderlijke gevallen, helaas komen ze voor en halen ze de pers, zijn de bestuurlijke verhoudingen in een gemeente zo slecht dat het de Commissaris van de Koning is die een taak heeft om zaken op te schudden in de rol als toezichthouder op de kwaliteit van het openbaar bestuur lokaal. BZK vergroot daartoe zelfs de informatiepositie van Commissarissen in die zin dat ze toegang hebben tot besloten vergaderingen. Griffiers moeten geen klokkenluiders zijn maar er is niets mis mee om de Commissaris van de Koning via zijn rechterhand zo nu en dan een update te geven van het reilen en zeilen in je gemeente.

Aan de griffier: Maak zo nodig gebruik van een vertrouwenspersoon.

Binnen de vereniging is een aantal vertrouwenspersonen actief, collega griffiers met enige jaren ervaring. Hun contactgegevens staan op de website van de VvG. Bel op tijd, als je het gevoel hebt niet begrepen te zijn. Als je aan je water voelt dat er iets rommelt met een van de actoren op het gemeentelijke speelveld. Zij helpen je spiegelen en nadenken over je rol en je mogelijkheden tot interventie. Als het wat verder 'mis' is kunnen zij je doorverwijzen naar juridische of welke hulp dan ook.

Aan de werkgeverscommissie en de griffier: maak gebruik van een coach.

Schakel een coach in als je behoefte hebt aan een spiegel, iemand die met je mee kan denken, iemand die met je kan reflecteren, iemand die de ingewikkeldheid van je positie kent. Doe dat niet pas als het te laat is, als er iets aan de hand is. Elke functionaris wordt beter van sparren met geestverwanten, laat zien dat je open staat voor feedback (griffier)



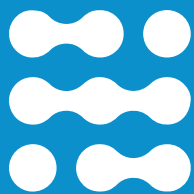
en wees als werkgever ook bereid hierin te investeren (werkgeverscommissie). Er zijn commerciële partijen die hiermee ervaring hebben en dit aanbieden maar binnen je organisatie zijn er ook vaak collega's die een coach-rol hebben.

Aan de griffier: Regel je rugdekking bij herindeling.

Als je aan de slag gaat als kwartiermaker/beoogd griffier voor een herindeling, maak dan vooraf goede afspraken met de vertrekkende griffiers en verplaats je daarbij ook in hun positie. Er is teleurstelling. Maak ook afspraken met de werkgeverscommissies over procedures die gevolgd kunnen worden als het samenwerken niet zo soepel gaat als je hoopt. Zorg voor een plan van aanpak en update dat regelmatig met de werkgeverscommissie.

Aan de griffier: Laat zien wat je acties en inspanningen in de lokale driehoek zijn.

Sommige raadsleden staan ver van de activiteiten van een griffier. Als zij niet zien wat de griffier voor de raad doen, kunnen ze het ook niet waarderen en staat hun standpunt bij gesprekken over bijvoorbeeld de formatie van de griffie bij voorbaat vast. Zoiets zet je niet in de krant; zoek handige momenten zoals het presidium, heidagen, een-op-een gesprekken.



Resumé

Veel van de voorgaande aanbevelingen hebben te maken met het bouwen en onderhouden van relaties. Zelfs als ze allemaal opgevolgd worden kan een griffier nog steeds in de problemen raken door de politieke waan van de dag. Je bent nu eenmaal mede afhankelijk van de stemming, de politieke verhoudingen in de raad en de context waarbinnen je op het snijvlak van raad en college werkt. Op zich is dat prima, dat de raad gaat over wie er op je stoel zit, is een doorvertaling van de lokale autonomie en het hoofdschap van de raad.

Het maakt, zoals gezegd, het griffierschap ook kwetsbaar. Die kwetsbaarheid van het griffierschap verdient nadere discussie en onderzoek. Op welke manier kan die kwetsbaarheid worden beperkt? Bij de beantwoording van die vraag kan geleerd worden van de beproefde praktijk rondom de functies van gemeentesecretaris, burgemeester en wethouders. Ook zij acteren in dezelfde politieke omgeving en hebben te maken met vergelijkbare 'risico's van het vak'. In tegenstelling tot bij de griffier zijn echter hun ondersteuning, opleiding, coaching en inschaling strak en eenduidig georganiseerd. Een gemeenteraad / Commissaris van de Koning heeft terecht niet de vrijheid om maar eens een lichtgewicht burgemeester aan te stellen. En als een gemeentesecretaris vertrekt wordt nooit de vraag gesteld of de gemeente niet met een schaalpje minder kan: die top-ambtenaar is standaard twee functieschalen onder de burgemeester geplaatst.

Tegelijkertijd bestaan er vreemd genoeg tot op heden wel allerlei varianten in griffiersprofielen met de bijbehorende waaier aan functieschalen.

Daarom tot slot een aanbeveling aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: regel het.

Geen uitzonderingspositie voor de griffier, maar zorg net als bij die andere functionarissen voor een kwaliteitsimpuls door te zorgen voor één profiel, duidelijke instructie, en heldere afspraken over beloning. Alleen zo worden griffiers in positie gebracht en vul je de beroepsgroep met personen die kunnen omgaan met die soms onvoorspelbare werkomstandigheden.

Marijke van de Plasse
Paul Piket