

# LEVEN IN EN NA HET GRIFFIERSCHAP

ARTIKEL

IEDE BAKKER<sup>3</sup>

Mr. I. Bakker is raadsgriffier van Werkendam en lid van de voormalige werkgroep Loopbaanontwikkeling Griffiers

**L**oopbaanontwikkeling is voor iedereen een belangrijk thema. Voor griffiers geldt dat zeker. Het griffierschap is een nog jong beroep dat na 13 jaar nog vrij onbekend is bij anderen. Griffiers zeggen daar vaak tegenaan te lopen wanneer zij proberen een vervolgstap te doen buiten het griffierschap. Zeker als dat buiten de overheid is. Wat zijn nu de precieze knelpunten, maar vooral ook de kansen wat betreft loopbaanontwikkeling voor griffiers? In dit artikel laat ik enkele onderzoeksgegevens zien en vertel ik over de activiteiten van de VvG rondom loopbaanontwikkeling. Aan het eind zal ik enkele aanbevelingen meegeven. Het belangrijkste signaal daarbij is dat griffiers zich zelf, samen met hun werkgevers, verantwoordelijk moeten voelen voor de ontwikkeling van hun loopbaan.

---

3 Iede Bakker heeft dit artikel geschreven als voorzitter van de werkgroep Log2. De werkgroep bestond verder uit de volgende personen: Pascale Georgopoulou, Monique Muurling, Berry van 't Westeinde en Roelien Heemsbergen. De werkgroep heeft inmiddels haar taken beëindigd, met uitzondering van het project Mobiliteit en employability.

## Onderzoeken<sup>4</sup> naar loopbaanontwikkeling van griffiers

De Vereniging van Griffiers heeft diverse onderzoeken laten doen naar de mobiliteit en beroepsperspectieven van griffiers. Hieronder staan enkele uitkomsten uit deze onderzoeken die voor een artikel over loopbaanontwikkeling direct relevant zijn.

### Wie is de griffier?

Hoe kunnen we griffiers herkennen? Hoe oud zijn ze? Welke opleiding hebben ze gevolgd? Hoe lang vervullen ze de functie al? De kenmerken van de gemiddelde griffier zijn als volgt:

- Leeftijd: 50 jaar
- Geslacht: 64,7 % man; 35,3 % vrouw
- Opleiding: 60,7 % academisch; 37,8 % HBO; 1,5 % anders
- Omvang aanstelling: 77% full-time
- Aantal jaren griffier: sinds 2004
- Huidig dienstverband: sinds 2005
- Salariëring: schaal 12, trede 7

N.B. Deze gegevens dateren uit 2010.

### Waar komen de griffiers vandaan?

Waar komen de griffiers nu vandaan? Welke functies vervulden zij voor het griffierschap? Ze zijn overwegend (83%) afkomstig uit de overheid (gemeente, provincie), waarvan 46% uit een andere gemeente of provincie en 37% uit dezelfde gemeente of provincie. 17% werkte eerst buiten de gemeente of provincie; een zesde deel daarvan was zelfstandig ondernemer (dus 3% van het totaal). In de één na laatste functie voor het griffierschap werkte 24% buiten de gemeente of provincie (bijna 2% ondernemers).

### Waarom vertrekken griffiers?

Waarom verlaten griffiers de griffie? Wat is de reden om hun functie neer te leggen? Zoals te zien is in tabel 1 is het vertrek in de meeste gevallen de eigen keus, gevolgd door (pré-)pensioen. Gedwongen vertrek door

---

4 Voor dit hoofdstuk is informatie gebruikt uit de volgende onderzoeken: Redenen van vertrek griffiers 2002-2008 (M. van Dam, 2008); Inrichting van de griffie (commissie Belangenbehartiging van de VvG, 2010); De loopbaanontwikkeling van griffiers (POSG, in opdracht van de werkgroep Loopbaanontwikkeling van de VvG, 2011).

een conflict staat op de derde plaats (10% en 14%). Dat laatste verdient nog wat meer aandacht. Ter vergelijking: bij secretarissen was het aantal gedwongen vertrekken als percentage van het totaal aantal vertrekken in de jaren 2009, 2010 en 2011 gemiddeld 21% en bij wethouders 30% (in de periode 2006-2010). Bij burgemeesters gaat het om 6 á 7 gedwongen vertrekkers gemiddeld per jaar (in de periode 2002-2009) wat gezien de gemiddelde zittingsduur neerkomt op een kleine 10% per jaar. Griffiers weten zich dus bijna net zo goed te handhaven in het politiek-bestuurlijke krachtenveld als burgemeesters, bijna twee keer zo goed als secretarissen en veel beter dan wethouders.

Tabel 1 Vertrekredenen van griffiers

Vertrekreden	2002-2008		2008-2011	
	Aantal	%	Aantal	%
Wilde zelf een andere (griffiers-)functie	117	35%	27	46%
Conflict	33	10%	8	14%
VUT / FPU / pensioen / pré-pensioen	51	15%	13	22%
Interim / tijd.aanstelling / kwartiermaker	45	14%	4	7%
Functie opgeheven t.g.v. herindeling	37	11%	4	7%
Anders	19	6%	1	2%
Onbekend	31	9%	2	3%
Totaal	333	100%	59	100%

NB: dit zijn percentages van het aantal daadwerkelijk vertrokken griffiers, niet van de totale beroepsgroep.

### Wat doet de griffier na de griffiersfunctie?

Als griffiers vertrekken, wat gaan zij dan daarna doen? In welke functies komen zij terecht? In tabel 2 is te zien dat ongeveer een derde (36% resp. 35%) als vervolgfunctie weer een griffiers- of griffiefunctie heeft. 15% resp. 17% gaat werken in een managementfunctie (waaronder secretaris) en 9% resp. 18% in een andere ambtelijke functies (met name als beleidsmedewerker). Functies buiten de overheid scoren laag: 7% resp. 4% gaat werken in de non-profitsector en 14% resp. 9% in de profitsector (incl. zzp'ers die feitelijk ook in de overheidssector werkzaam blijven).

Tabel 2

## Vervolgfuncties griffiers

Vervolgfunctie	2008		2011	
	aantal	%	aantal	%
Overheid	126	80	30	65
– bestuurlijke functie (wethouder)	13	10	2	4
– elders griffier of andere griffiersfunctie	59	35	16	35
– managementfunctie (waaronder secretaris)	25	15	8	17
– overige ambtelijke functies	29	20	4	9
Non-profitsector	11	5	2	4
Profitsector	23	15	4	9
Anders	4	0	10	22
<b>Subtotaal</b>	164	100	46	100
niet van toepassing [(pre-) pensioen]	51		13	
<b>Totaal</b>	215		59	
mutaties per jaar	31		20	

Het beeld dat griffiers, eenmaal griffier, moeilijk een andere vervolgstap kunnen maken, verdient dus enige nuancering. Wel zijn griffiers echte ambtenaren. Ze komen uit de overheidswereld, blijven daar veelal binnen en dat is een bewuste keuze.

### Welke ambities hebben griffiers?

Wat willen griffiers qua loopbaan nog graag bereiken? Welke vervolgstappen zouden ze graag willen maken op korte en langere termijn? De meest genoemde functies op korte termijn zijn (in volgorde van meest genoemd): griffier, bestuurder, manager, secretaris, consultant en beleidsmedewerker. Op de lange termijn zijn dat bestuurder, manager, secretaris, griffier, beleidsmedewerker en consultant. Opvallend is dat op langere termijn de functie van bestuurder interessanter wordt en de ambitie voor het griffierschap daalt. Veel griffiers willen dus voor hun pensioen nog wat anders gaan doen.

Bovengenoemde functies zijn vrijwel uitsluitend overheidsfuncties. Een functie buiten de overheid die hier en daar wordt genoemd is secretaris raad van bestuur. Dit lijkt een voor de hand liggende doorstroomfunctie te zijn, met name in zorgorganisaties, woningcorporaties, hogescholen en universiteiten. Het gemiddelde salarisniveau van die

functie ligt echter – voor zover ik dat in een globale verkenning kan beoordelen – wel vaak wat lager dan dat van een raadsgriffier.

### **Welke belemmeringen op de arbeidsmarkt zijn er?**

Welke knelpunten komen griffiers tegen in hun loopbaanontwikkeling? Welke belemmeringen ervaren zij op de arbeidsmarkt? Meest genoemd is “Ik wil niet verhuizen” (44%), direct gevolgd door “Ik wil een beperkte reistijd” (42%). Als derde (38%) wordt de eigen leeftijd van griffiers genoemd (79% van de respondenten is 55 jaar of ouder). Ook het parttime willen werken wordt als een belemmering ervaren (12%), met name door griffiers van kleine gemeenten.

Merk op dat de genoemde belemmeringen betrekking hebben op persoonlijke wensen en niet op functiekenmerken en competenties. Mogelijk was de vraagstelling in het onderzoek daar niet op gericht. Hierover gaan echter wel veel discussies in de griffierswereld. Er wordt namelijk vaak gesteld dat de managementkwaliteiten van griffiers niet voldoende worden gewaardeerd bij sollicitaties naar andere functies. Uit de bestaande onderzoeken is dat niet af te leiden, daarom zou dat interessant zijn voor vervolgonderzoek.

Wel kan volgens mij op grond van deze onderzoeken de problematisering van managementervaring worden genuanceerd. Managementfuncties scoren niet bijzonder hoog als eerdere of gewenste functie. En het is zeker niet zo dat de uitstroom naar managementfuncties is opgedroogd.

## **Activiteiten VvG rondom loopbaanontwikkeling**

In 2010 heeft de Vereniging voor Griffiers (VvG) een werkgroep Loopbaanontwikkeling griffiers (Log) ingesteld. Deze werkgroep heeft het initiatief genomen tot het rapport ‘De loopbaanontwikkeling van griffiers’ en op basis daarvan een aantal aanbevelingen gedaan. In 2013 heeft een nieuwe werkgroep, Log2, enkele aanbevelingen opgepakt.

### **Profilering**

Om de griffiersfunctie meer bekendheid te geven bij werving- en selectiebureaus, P&O-netwerken, managementpools heeft de Log2 een aantal sleutelpersonen uit die kringen uitgenodigd voor een ‘diner pensant’ onder de titel *Veranderend bestuur – veranderende professionals*. Hierbij waren ook vertegenwoordigers van o.a. BZK, VNG, VGS,

wethoudersvereniging en raadsledenvereniging aanwezig. Het diner versterkte de bewustwording op de volgende punten:

- Professionalisering en mobiliteit: het is belangrijk op tijd te bewegen en de ontwikkelingen niet over je heen te laten komen.
- Differentiatie binnen beroepsgroepen: ook voor griffiers geldt dat er behoefte is aan specialisten, generalisten, crisismanagers etc.
- Gezamenlijke professionalisering en mobiliteitsbeleid: de verschillende beroepsgroepen in het openbaar bestuur hebben elkaar nodig om de uitdagingen van de veranderingen in het bestuur aan te gaan.

### **Aanbevelingen werkgroep loopbaanontwikkeling**

De werkgroep Log2 heeft op basis van het diner onder meer geadviseerd dat er verenigingsbrede aandacht moet komen voor profilering. Griffiers zouden zich bijvoorbeeld kunnen profileren door mee te doen in de publieke discussies in de media en op relevante symposia. Ook adviseert de werkgroep om een nieuwe training persoonlijk leiderschap voor topfuncties in het publiek domein te ontwikkelen. Dit kan in samenwerking met andere beroepsgroepen. Daarnaast moeten thema's in het kader van loopbaanontwikkeling nadrukkelijk een plaats krijgen in workshops. Een derde aanbeveling is het zoeken naar mogelijkheden om beweging te creëren. Bijvoorbeeld door ruilconstructies en invulling van tijdelijke vacatures door griffiers in de regio. De decentralisaties en de toenemende samenwerking tussen gemeenten bieden nieuwe mogelijkheden voor mobiliteit. De werkgroep Log2 wil bijvoorbeeld verkennen of de raden binnen de regionale samenwerkingsverbanden behoefte hebben aan ondersteuning door griffiers (zoals de regiogriffie van Drechtsteden). Een optie daarbij is als secretarissen en griffiers als duo's of via uitwisselingsprogramma's te gaan werken.

De werkgroep heeft ook een aantal dingen bewust niet gedaan. De ontwikkeling van carrouzels en managementpools bleek geen toegevoegde waarde te hebben en verder onderzoek naar uitstroomfuncties is nog geparkeerd. Wel is de VvG-website gestart met de rubriek RUIJ BAAN: korte exit-interviews met griffiers die een succesvolle stap buiten het griffierschap hebben gezet.

## Conclusies en aanbevelingen

Voor de conclusies en aanbevelingen baseer ik me niet alleen op de genoemde onderzoeken en interviews, maar ook op signalen uit de griffierswereld. Daarmee zijn deze punten deels subjectief, maar dat past mooi in de context van dit jaarboek.

1. De diverse onderzoeken naar loopbaanontwikkeling bieden slechts een beperkt en gedateerd inzicht. Voor een grondige analyse van in-, uit- en doorstroom is gericht en actueler onderzoek nodig, waarin ook de (vermeende) belemmering van beperkte managementervaring concreter in beeld komt.
2. Het beeld over de mogelijkheden voor doorstroming wordt wellicht wat vertekend door de 'blijvers'. Binnen de overheid als geheel is al jaren een beperkte arbeidsmobiliteit. Ik zie geen harde argumenten voor een overwegend negatief beeld specifiek voor griffiers.
3. Mobiliteit vraagt om blijvende en toenemende inzet van de vereniging en meer nog van de griffiers zelf. Zij moeten meer lef en initiatief tonen. Niet blijven steken bij de procestaak, maar zich profileren in bijvoorbeeld strategische advisering naar hun raad en in de bestuurlijke driehoek.
4. Creativiteit en durf tot experimenteren bieden nieuwe perspectieven in loopbaanontwikkeling. Griffiers zijn bij uitstek in staat om te verbinden en te communiceren en dus geschikt als strategisch adviseur of regisseur in samenwerkingsverbanden en als bestuursadviseur of secretarisadviseur in situaties waarin de functies van secretaris en directeur gesplitst zijn.
5. Het bestuur en verschillende commissies en werkgroepen van VvG steken veel energie in ondersteuning op opleiding en mobiliteit. Dat is geen reden voor zelfgenoegzaamheid. Wel voor vertrouwen in het nemen van de vervolgstappen die zeker nodig zijn.
6. Lang niet alle griffiers zijn zich bewust van het belang van mobiliteit en professionalisering. Behalve de vele aandacht hiervoor in bestuur en commissies, zouden de griffierskringen hier veel meer mee aan de slag moeten gaan.
7. Zonder uitstroom geen instroom. De instroom van nieuw en ander talent in het vak van griffier is onderbelicht. Ik vrees dat hieruit ook blijkt dat de huidige griffiers vooral met zichzelf bezig zijn.
8. Om de beeldvorming positief te beïnvloeden, moeten griffiers meer naar buiten kijken en zich meer laten zien. De veranderingen in het openbaar bestuur (samenwerking, fusies, decentralisaties) bieden daar voldoende mogelijkheden voor en griffiers hebben daarin echt wat te bieden.

9. Onderwaardering van de griffiersfunctie heeft op langere termijn ook gevolgen voor de functiewaardering. Dat is bijvoorbeeld te zien in de neerwaartse tendens van voorstellen voor nieuwe functieprofielen voor de griffier in HR21. Die tendens moet worden gekeerd!
10. De werkgevers, de raden, zijn primair verantwoordelijk voor de aandacht voor loopbaanontwikkeling en waardering van griffiers. De vereniging van raadsleden moet daar meer werk van maken. Omgekeerd, griffiers die nog steeds accepteren dat ze geen werkgeverscommissie hebben, laten echt een steek vallen.

### **Is er dus leven na het griffierschap?**

Dat is er zeker. Er is veel nodig om de employability van de griffier in andere functies te bewijzen, maar dat geldt ook voor de employability van het griffierschap zelf. De functie kent veel dynamiek en dus leven. De veranderingen in het lokaal bestuur vragen om veranderende professionals en dus veranderende griffiers. Dat stelt eisen aan professionalisering en biedt kansen voor mobiliteit. Een griffier die deze kansen wil benutten, moet zich wel profileren!