De raad als werkgever van de griffie(r)

Raadsledenonderzoek over de werkgeversfunctie van de gemeenteraad

RAADSLID.NU
NEDERLANDSE VERENIGING VOOR RAADSLEDEN

Den Haag, november 2017

Toelichting & aanbevelingen

De gemeenteraad is de werkgever van de griffie(r)[1]. De raad gaat dus over het benoemen, het ontslag en de schorsing van de griffier en het griffiepersoneel en bepaalt dus ook wat taken en bevoegdheden van de griffie zijn.

Vanzelfsprekend is die kennis nog niet. Voor de meeste raadsleden is het nog altijd een verrassing wanneer zij na hun verkiezing worden geconfronteerd met het werkgeverschap van de raad over de griffie(r). Maar zij zijn niet de enige die nog niet weten wie de werkgever van de raad is. Zo meldt een raadslid, in het raadsledenonderzoek over de werkgeversfunctie van de raad, dat zijn burgemeester bepaalt wat de taken van de griffie zijn, waarmee deze burgemeester dus feitelijk de Gemeentewet schendt. De burgemeester is voor de raadsleden uit de werkgeverscommissie een van de belangrijkste bronnen van informatie, zo blijkt uit het raadsledenonderzoek dat voor dit rapport over de werkgeversfunctie van de raad is uitgevoerd. De kanttekening die bij de rol van de burgemeester hoort is dat hij hooguit informant kan zijn voor het functioneringsgesprek over de griffier.

Bewustwording rol en positie werkgeverscommissie

Over de taak van de griffie(r) gaat de gemeenteraad. Het lijkt misschien wonderlijk – bijna zestien jaar na de invoering van het werkgeverschap van de raad over de griffie(r) – maar Raadslid.Nu als Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en de Vereniging voor Griffiers[2] stellen op basis van dit raadsledenonderzoek vast dat bewustwording over rol en positie van de werkgeverscommissie binnen de gemeentelijke organisatie essentieel is voor het goed invullen van het werkgeverschap van de gemeenteraad. De werkgeverscommissie dient zich bewust te zijn van hoe het gemeentelijke politiek-bestuurlijke systeem werkt, welke rol ambtenaren kunnen vervullen als ondersteuning, wie het budgetrecht heeft en dat er ook gebruik gemaakt kan worden van ondersteuning van buiten de gemeentelijke organisatie. Rolbewustzijn is belangrijk omdat het bijvoorbeeld nog steeds voorkomt dat de gemeentesecretaris wordt gevraagd om een oordeel over het functioneren van de griffier.

Werkgeverscommissie ruggensteun van de griffier

De griffier is de specialist in kennis en kunde die voor en namens de gemeenteraad actief is in het stadhuis respectievelijk gemeentehuis. De griffier en de griffie vormen de dagelijkse ogen en oren van de gemeenteraad binnen de gemeentelijke organisatie. De

[1] Artikel 107 van de Gemeentewet regelt dat de raad de griffier benoemt en bevoegd is tot het schorsen en ontslaan van de griffier. De raad stelt bovendien regels op over de taak en de bevoegdheden van de griffier, regelt de vervanging van de griffier en kan regels stellen over de organisatie van de griffier. Ook is de raad bevoegd de op de griffie werkzame ambtenaren te benoemen, te schorsen en te ontslaan.
[2] De uitkomsten van dit onderzoek zijn besproken door een klankbordgroep van griffiers en raadsleden met ondersteuning van het bureau van de verenigingen voor griffiers en raadsleden, zie ook pagina 2.

werkgeverscommissie is daarmee niet alleen een formele werkgever maar geeft de griffie(r) ook de noodzakelijke ruggensteun om zijn belangrijke ondersteunende rol van de raad te kunnen waarmaken. Daarvoor is nodig dat de werkgeverscommissie de rest van de raad betrekt en informeert over het werkgeverschap. Het gaat niet alleen om het vastleggen of de griffier in dienst is van de gemeenteraad of in algemene dienst van de gemeente is, het gaat ook over het met elkaar bespreken en afstemmen wat de raad van de griffie(r) verlangt en welke rol de gemeenteraad wil vervullen in de lokale democratie.

Aanbevelingen voor de nieuwe raadsperiode

Raadsleden, zowel die lid zijn van de werkgeverscommissie als zij die dat niet zijn, geven (zie hierna voor de uitkomsten van het gehouden raadsledenonderzoek) lessen mee voor de nieuwe gemeenteraden en de nieuwe werkgeverscommissies. Om een goede start te maken als nieuwe raad en nieuwe werkgeverscommissie komen Raadslid.Nu, de Nederlandse Vereniging van Raadsleden, en Vereniging van Griffiers tot de volgende aanbevelingen:

Algemeen

- De gemeenteraad als geheel is zich bewust c.q. maakt zich bewust van de positie die hij heeft ten opzichte van de griffie(r) en de werkgeverscommissie uit de raad geeft aan de werkgeversfunctie van de raad uitvoering op basis van het mandaat van diezelfde raad.

Specifiek

- Het eerste gesprekspunt voor de nieuwe werkgeverscommissie van de raad is de vraag: wat voor raad willen we zijn en welk takenpakket en welke opstelling van de griffier passen bij die ambities?
- De werkgeverscommissie informeert en betrekt de rest van de raad bij het gesprek over rol, positie en taak van de griffie(r)
- De werkgeverscommissie is zich bewust van zijn rol en positie en voert daarom bij aanvang een gesprek met de gemeentesecretaris over hoe de ambtelijke ondersteuning vanuit HRM ten behoeve van het werkgeverschap van de raad wordt ingevuld.
- Werkgeverscommissie en griffier vormen een 2-eenheid, openheid en transparantie naar elkaar is essentieel. De werkgeverscommissie is daarom niet alleen een formele werkgever maar geeft expliciete steun aan de griffier om de ogen en oren van de raad te kunnen zijn binnen de gemeentelijke organisatie.

Of zoals een raadslid het in het onderhavige raadsledenonderzoek formuleerde: *"Zo belangrijk als de gemeentesecretaris voor het College van B&W is, is de griffie dat voor de gemeenteraad. Slechts een enkel raadslid is zich er van bewust dat de griffie de ambtelijke ondersteuning is van de Raad. Het goed functioneren van de griffie (voldoende bezetting,*

oog voor de lastige positie van de griffier enz.) valt of staat met de steun vanuit de gemeenteraad voor de griffier."

Informatievoorziening voor nieuwe raadsperiode

Met het oog op de nieuwe raadsperiode worden werkgeverscommissie en gemeenteraden niet alleen geïnformeerd over de resultaten van het onderzoek "De raad als werkgever van de griffie(r). Raadsledenonderzoek over de werkgeversfunctie van de gemeenteraad".

Het bureau van Raadslid.Nu in samenwerking met de Vereniging van Griffiers zorgt er voor dat alle gemeenteraden een startagenda en bewegwijzering ontvangen die als handleiding kan dienen voor de eerste vergadering van de werkgeverscommissie. Daarbij wordt aandacht gegeven aan de do's en dont's zoals die uit het onderhavige raadsledenonderzoek naar voren zijn gekomen zodat raadsleden en werkgeverscommissie, bijvoorbeeld via een overzichtelijke Vragen en Antwoorden, de tips en adviezen uit dit raadsledenonderzoek onder handbereik krijgen. De uitkomsten worden ook rechtstreeks ter kennis gebracht van de afdelingen HRM.

De aanbevelingen op basis van dit raadsledenonderzoek over de werkgeversfunctie van de raad zijn vastgesteld in het overleg van de klankbordgroep van griffiers en raadsleden vanuit Vereniging van Griffiers en Raadslid.Nu[3]. Ter vergroting van de bewustwording over het werkgeverschap van de raad wordt dit onderzoek "De raad als werkgever van de griffie(r). Raadsledenonderzoek over de werkgeversfunctie van de gemeenteraad" ter kennis gebracht van alle werkgeverscommissies en alle gemeenteraden. Tevens wordt aanbevolen om voor de nieuwe raadsperiode een serie bijeenkomsten te houden waarbij met aandacht voor vorm en presentie aandacht wordt gegeven aan de werkgeversfunctie van de raad.

[3] De leden van de klankbordgroep zijn: de griffiers Gert-Jan Fokkema, Paul van Ruitenbeek en Tineke Zantingh en het raadslid Martin Sagel. De klankbordgroep is betrokken geweest bij het opstellen van het onderzoek. De ondersteuning is verzorgd door het bureau van Raadslid.Nu en de Vereniging van Griffiers.

Kernpunten uit Raadsledenonderzoek over werkgeversfunctie

Inleiding

In opdracht van Raadslid.Nu heeft Overheid in Nederland in de zomer van 2017 een onderzoek uitgevoerd onder raadsleden over de werkgeversfunctie van de gemeenteraad. Het doel van het onderzoek was om vast te stellen hoe raadsleden, die actief zijn in de werkgeverscommissie en die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie, oordelen over de werkgeversrol van de gemeenteraad. Raadslid.Nu hoopt op deze wijze aan het einde van de huidige raadsperiode 2014-2018 een beter inzicht te krijgen over hoe raadsleden oordelen over de werkgeversfunctie die de gemeenteraad sinds 2002 vervult.
Het uitgevoerde raadsledenonderzoek is de derde activiteit die Raadslid.Nu in de huidige raadsperiode uitvoert naar de werkgeversfunctie. In het voorjaar van 2016 presenteerde Raadslid.Nu een 8-tal filmpjes over de werkgeversfunctie van de raad, zie: http://www.raadslid.nu/content/raad-als-werkgever-van-de-griffier-8-filmpjes-0
In de periode juni 2016 – januari 2017 heeft Raadslid.Nu in samenwerking met de Vereniging van Griffiers een 12-tal regionale bijeenkomsten gehouden over de werkgeversfunctie van de raad om zo de bewustwording over de werkgeversfunctie te vergroten.
Het onderhavige raadsledenonderzoek dient er toe om van de huidige raadsleden een beeld te krijgen welke tips en adviezen zij hebben om meer en beter aandacht te geven aan de werkgeversfunctie van de gemeenteraad. Het onderzoek is opgesteld door Raadslid.Nu in samenwerking met de Vereniging van Griffiers.

Lid van de werkgeverscommissie

De enquête over de werkgeversfunctie is ingevuld door 1.046 raadsleden. Het betekent dat 12,02 procent van de benaderde raadsleden de enquête heeft ingevuld. De respondenten vormen een getrouwe verkleinde afspiegeling van de werkelijkheid, naar vertegenwoordiging op provincie, coalitie en oppositie, geslacht en aantal zetels in de raad[4].
Bijna een derde deel van respondenten (31 procent), die het onderzoek heeft ingevuld, is actief in de werkgeverscommissie, het overige deel is niet-actief in de werkgeverscommissie. Hiermee lijkt de deelname van raadsleden die actief zijn in de werkgeverscommissie verhoudingsgewijs omvangrijker dan de raadsleden die dat niet zijn waarmee mag worden vastgesteld dat er meer raadsleden aan dit onderzoek hebben meegedaan die lid zijn van de werkgeverscommissie dan die dat niet zijn.

Twee rapportages: lid werkgeverscommissie, geen lid werkgeverscommissie

In deze rapportage vindt u eerst de resultaten van de raadsleden die actief zijn in de werkgeverscommissie en daarna de resultaten van de raadsleden die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie. Daar waar nodig legt deze rapportage een accent op de te realiseren verbeterpunten.

[4] Zie verderop in deze rapportage onder 2. Verantwoording.

I. Leden van de werkgeverscommissie

Lidmaatschap en selectie

Raadsleden die actief zijn in de werkgeverscommissie nemen het werk in de werkgeverscommissie serieus. Voor 69 procent van de raadsleden die actief zijn in de werkgeverscommissie is het lidmaatschap van deze commissie (zeer) belangrijk. Een kwart oordeelt neutraal over het lidmaatschap van de werkgeverscommissie in vergelijking met het totale pakket van het raadslidmaatschap. Een zeer klein aantal raadsleden (5 procent) vindt het lidmaatschap van de werkgeverscommissie (zeer) onbelangrijk.

Specifieke competenties hebben een rol gespeeld bij de samenstelling van de werkgeverscommissie. In 45 procent van de gevallen is bij de samenstelling van de werkgeverscommissie (zeker) wel gekeken naar de specifieke competenties van de leden. In 30 procent van de gevallen is dit (zeker) niet het geval. En voor een bijna een kwart van de raadsleden hebben specifieke competenties blijkbaar geen rol gespeeld.

Het lidmaatschap van de werkgeverscommissie is voor 74 procent van de raadsleden in de werkgeverscommissie een specifieke taak. Voor 24 procent van de gevallen geldt dat het om fractievoorzitters gaat die uit hoofde van deze functie lid zijn van de werkgeverscommissie.

Bevoegdheden en advisering

Over de bevoegdheden van de werkgeverscommissie is een ruime meerderheid (78 procent) (zeer) tevreden. Een zeer klein deel (4 procent) is (zeer) ontevreden over de bevoegdheden van de werkgeverscommissie. Enkele hebben dat ook nader toegelicht:

- “Meer invloed raadsleden en minder invloed van de griffier zelf”
- “Weg bij de raad met deze taak want daar ben je geen volksvertegenwoordiger voor”

De werkgeverscommissie laat zich ook adviseren, maar onderstreept moet worden dat ruim een derde deel (37 procent) werkt zonder adviseur. Daar waar er wel wordt gewerkt met adviseurs betreft het in 35 procent van de gevallen een P&O-medewerker die deelneemt aan de bijeenkomsten van de werkgeverscommissie. De burgemeester schuift vrijwel even vaak (34 procent) aan als adviseur bij de vergaderingen van de werkgeverscommissie, meestal als vaste adviseur maar het komt ook regelmatig voor dat de burgemeester op verzoek om advies wordt gevraagd. In 10 procent van de gevallen is er sprake van een andere adviseur, meestal de griffier.

Ondanks het feit dat de werkgeversfunctie van de raad over de griffie(r) al sinds 2002 bestaat, is nog altijd tien procent van de P&O/HRM-afdelingen die volgens de raadsleden geen weet hebben van deze functie van de raad.

Dat leidt soms tot onverkwikkelijke situaties zo blijkt uit een toelichting van een raadslid:

"Ze menen nog altijd dat het college het bevoegde orgaan is. Ze corresponderen dan ook met het college van B & W, hetgeen tot zeer vervelende kwesties heeft geleid. Zelfs zo erg dat het college de Raad wilde voorstellen, besluiten van de werkgeverscie. te laten vernietigen".

Volgens 90 procent van de raadsleden weet de P&O/HRM-afdeling zeker wel dat de raad de werkgeversfunctie heeft jegens de griffie(r). De meerderheid is over de ondersteuning door die afdeling (zeer) tevreden. Bijna een derde deel (29 procent) oordeelt neutraal over de ondersteuning door de P&O/HRM-afdeling terwijl 5 procent van de raadsleden in de werkgeverscommissie (zeer) ontevreden is over de ondersteuning van de P&O/HRM-afdeling van de gemeente.

Meer bewustwording van de medewerkers van de P&O/HRM-afdeling is wenselijk, zo blijkt uit een toelichting van een raadslid:

"Ze zijn puur gericht op het ambtelijke apparaat en hebben daardoor weinig oog voor bijzondere positie griffie én werkgeverscommissie.. Zou goed zijn als ze zich meer in ons konden verplaatsen."

De verbetering van de ondersteuning door de P&O/HRM-afdeling zou zich volgens de raadsleden moeten concentreren op:

- (pro) actief zaken oppakken en aanleveren;
- ondersteuning en begeleiding bieden;
- kennis opdoen over de functie.

Zijn raadsleden tevreden over de wijze waarop zij worden geïnformeerd over de uitvoering van de werkgeversfunctie? Voor 64 procent van de raadsleden is het antwoord op deze vraag (ruim) voldoende. Bijna een kwart (24 procent) oordeelt neutraal terwijl voor 10 procent van de raadsleden het antwoord op deze vraag (ruim) onvoldoende is.

De belangrijkste bron van informatie voor de leden van de werkgeverscommissie is de griffier. Het lijstje (waarbij meerdere bronnen genoemd konden worden) ziet er als volgt uit:

1. De griffier – 64 procent
2. Collega-raadsleden – 45 procent
3. De afdeling P&O/HRM – 27 procent
4. De burgemeester – 23 procent
5. Landelijke verenigingen zoals Raadslid.Nu en Vereniging van Griffiers – 13 procent
6. Anders – 11 procent

Bijna de helft van de raadsleden (45 procent) in de werkgeverscommissie heeft geen behoefte aan extra informatie om het lidmaatschap goed te kunnen uitoefenen. De rest heeft specifieke behoefte en dat ziet er als volgt uit:

1. Voor 33 procent van de raadsleden in de werkgeverscommissie is er behoefte aan formats voor functionerings-/beoordelingsgesprekken;
2. Voor 28 procent is er behoefte aan formats voor het opstellen van een griffieplan;
3. Voor 23 procent is er behoefte aan formats voor het functioneren (van de commissie);
4. Voor 19 procent is er behoefte aan formats voor het beoordelen (door de commissie).

Van de raadsleden in de werkgeverscommissies heeft 14 procent deelgenomen aan de bijeenkomsten van Raadslid.Nu en Vereniging van Griffiers zoals die in de periode juni 2016-januari 2017 zijn gehouden over de werkgeversfunctie van de raad. Voor 85 procent (!) geldt dus dat zij die bijeenkomsten hebben gemist.

Adviezen en tips

Wanneer dergelijke (bewustwordings)bijeenkomsten opnieuw worden gehouden, zou daarin vooral aandacht gegeven moeten worden aan:

- eisen waaraan de werkgeversfunctie moet voldoen;
- rol en plaats van de werkgeversfunctie in de organisatie;
- bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
- beoordelings- en functioneringsgesprekken.

Van de raadsleden in de werkgeverscommissie keert 56 procent (zeer) waarschijnlijk terug in de werkgeverscommissie mits men na de verkiezingen terugkeert in de raad. De kans op een forse vernieuwing van de werkgeverscommissie na de raadsverkiezingen ligt daarom in de rede, zeker als men zich realiseert dat 15 procent van de raadsleden in de werkgeverscommissie zich niet meer kandideert voor een nieuwe periode als raadslid. Bovendien is 7 procent de opvatting toegedaan waarschijnlijk of zeker niet terug te keren.

Als men door wil in de werkgeverscommissie doet men dat omdat het lidmaatschap van de werkgeverscommissie leuk en interessant is, omdat men kennis en ervaring heeft, omdat men hecht aan continuïteit en omdat men het belangrijk vindt dat de griffie en raad goed functioneert.

De belangrijkste tips die de leden van de werkgeverscommissies hebben voor de nieuwe leden van de werkgeverscommissie zijn:

- let op de rolverdeling van werkgeverscommissie en griffie(r);
- evalueer en overleg met uw griffier;
- informeer en communiceer; geef aandacht aan uw griffie(r);

- beoordeel het functioneren van de griffier;
- neem uw taak serieus, steun de griffier en ga er zichtbaar achter staan.

Wat de nieuwe leden van de werkgeverscommissie vooral moeten nalaten is:

- bemoeien;
- de baas spelen (dus niet op de stoel van de griffier gaan zitten);
- politiek bedrijven;
- taken onderschatten en zaken niet-serieus nemen;
- je laten leiden door de burgemeester of de ambtelijke organisatie.

II. Raadsleden niet-actief in de werkgeverscommissie

Hoe oordeelt de rest van de raad over wat hun collega-raadsleden in de werkgeverscommissie uitvoeren? In dit onderzoek is de raadsleden die niet actief zijn in de werkgeverscommissie een aantal vragen voorgelegd. De resultaten geven uitkomsten die kansen bieden op het verbeteren van de bewustwording van de werkgeversfunctie van de raad:

- Er valt nog winst te boeken in het informeren van alle raadsleden door de leden van werkgeverscommissie over wat er in de werkgeverscommissie gebeurt; 43 procent van de raadsleden die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie geven een (ruime) onvoldoende voor de mate waarin zij worden geïnformeerd over de werkgeversrol van de gemeenteraad;
- Voor slechts 12 procent van de raadsleden geldt dat er regelmatig wordt gedebatteerd of het takenpakket van de griffier nog past bij de ambities van de raad; voor de rest gebeurt dat soms of nooit;
- Voor 53 procent van de raadsleden die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie geldt dat “de raad de taken van de griffier als een vaststaand gegeven” beschouwt.

Slechts 9 procent van de raadsleden die niet-actief is in de werkgeverscommissie leest de verslagen van de werkgeverscommissie regelmatig en 8 procent (bijna) altijd. Een zesde van de raadsleden (16 procent) leest deze verslagen soms, en bijna een vijfde (19 procent) leest deze verslagen zelden. Voor bijna de helft van de raadsleden (48 procent) die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie geldt dat zij de verslagen van de werkgeverscommissie nooit leest.

De raadsleden die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie worden zelden (26 procent) tot nooit (37 procent) bijgepraat door de leden van de werkgeverscommissie over de werkgeversfunctie. Ruim een derde is daar wat positiever over en wordt soms (19 procent), regelmatig (15 procent) tot (bijna) altijd (3 procent) door de werkgeverscommissie bijgepraat.

Informatie aan de raad

Het griffieplan geeft aan wat de raad wil en hoe de griffier daaraan invulling dient te geven. Bij 28 procent van de raadsleden, die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie, komt de griffier jaarlijks op bezoek om hen over het griffieplan te informeren. Bij 59 procent is dat niet het geval en 13 procent weet het niet of zij jaarlijks de griffier op bezoek krijgen om over het griffieplan te worden bijgepraat.

Vergelijkbare resultaten zijn er als het gaat om het informeren van alle raadsleden over de werkgeversrol van de gemeenteraad. Bij de meerderheid (69 procent) komt de griffier niet jaarlijks op bezoek om alle raadsleden te informeren over de werkgeversrol van de gemeenteraad. Bij 17 procent is dat wel het geval, en dertien procent weet het niet.

Zoals hiervoor reeds vermeld, oordeelt een grote minderheid (43 procent) van de raadsleden die niet-actief is in de werkgeverscommissie - en dat zal gezien de voorgaande uitkomsten niet verwonderen - (ruim) onvoldoende over de mate waarin zij wordt geïnformeerd over de werkgeversrol van de gemeenteraad. Bijna een kwart heeft daarvoor een voldoende noch onvoldoende terwijl ruim een kwart (27 procent) een (ruim) voldoende geeft voor de mate waarin zij worden geïnformeerd over de werkgeversrol van de gemeenteraad.

Twijfel over het nut van het werkgeverschap van de griffie als taak van de gemeenteraad is er niet. Voor het overgrote deel van de raadsleden (76 procent) is het (zeker) wel een goede zaak dat het werkgeverschap van de griffie een taak is van de gemeenteraad. Slechts een zeer klein deel (6 procent) is tegenstander van het werkgeverschap van de gemeenteraad jegens de griffie(r).

Raadsleden onderstrepen dat in hun reacties op positieve en kritische wijze:

"Zo belangrijk als de gemeentesecretaris voor het College van B&W is, is de griffie dat voor de gemeenteraad. Slechts een enkel raadslid is zich er van bewust dat de griffie de ambtelijke ondersteuning is van de Raad. Het goed functioneren van de griffie (voldoende bezetting, oog voor de lastige positie van de griffier enz.) valt of staat met de steun vanuit de gemeenteraad voor de griffier."

"Verhouding raadsleden (halve vrijwilligers zonder HR-ervaring) en griffier (professional) is niet handig. Bovendien is er in de praktijk geen sprake van een hiërarchie. Zeker als er lastige kwesties zijn, bv. rondom ziekte, is het vreemd dat raadsleden (die soms maar 4 jaar actief zijn) over het `lot` van de griffier moeten beslissen. Dus zie je in de praktijk dat ze dat ook niet durven."

We hebben in het onderzoek geprobeerd een beeld te krijgen wie de regie heeft op de taken van de griffie. Vanuit het werkgeverschap zou de regie bij de raad moeten liggen, maar de griffier fungeert natuurlijk wel als ondersteuner en aangever van de raad. Het

landschap blijkt dus verdeeld: 33 procent van de raadsleden die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie is het (zeer) eens met de stelling: “Wat in mijn gemeente de taken van de griffie zijn, wordt vooral bepaald door de griffie (in plaats van de gemeenteraad)”. En 37 procent is het juist (zeer) oneens met deze stelling. Dat kan veronderstellen dat niet de griffier maar de raad vermoedelijk bepalend is.

Enigszins verrassend is vervolgens wel de uitkomst op de vraag of er discussie is of het takenpakket van de griffier nog past bij de ambities van de raad. Voor 41 procent van de raadsleden wordt die discussie nooit gevoerd, voor 40 procent soms en slechts voor 12 procent wordt dit debat regelmatig gevoerd.

Maar wie dan ziet dat voor 53 procent van de raadsleden die niet-actief zijn in de werkgeverscommissie geldt dat “de raad de taken van de griffier als een vaststaand gegeven ziet”, kan niet anders constateren dat er nog winst te boeken valt in het bewustzijn over de rolverdeling en de ondersteuning en facilitering van raad door griffie. Want slechts voor 43 procent van de raadsleden geldt, een minderheid dus, dat de raad er zich van bewust is dat hij zelf kan bepalen wat de taken van de griffier zijn.

In de nieuwe raadsperiode

Raadsleden, die nu niet actief zijn in de werkgeverscommissie, willen in de nieuwe raadsperiode best lid worden van deze commissie. Voor 35 procent is het antwoord (zeker) wel, terwijl 25 procent (zeker) niet lid wordt van de werkgeverscommissie. Bovendien stelt 11 procent van de raadsleden die niet actief zijn in de werkgeverscommissie zich niet meer verkiesbaar voor een volgende periode. Dezelfde vraag is ook gesteld vanuit de veronderstelling dat wanneer men terugkeert als raadslid; in dat geval zijn de uitkomsten vergelijkbaar.

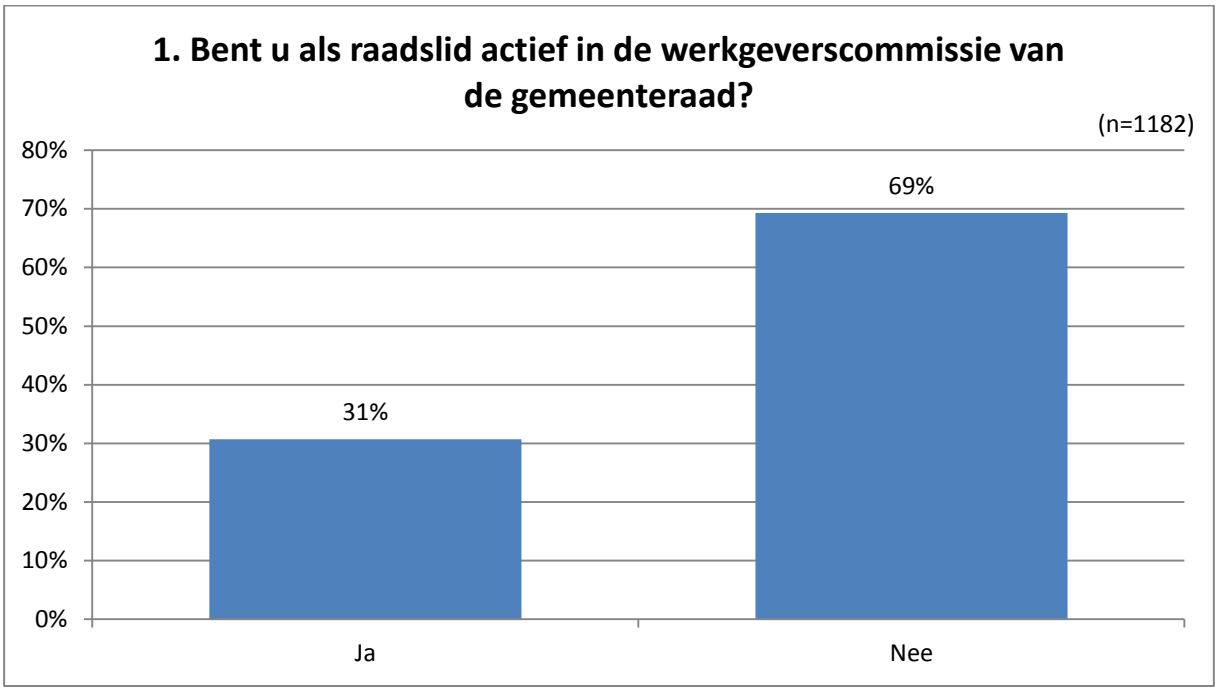
De raadsleden, die geen lid zijn van de werkgeverscommissie, hebben ook adviezen voor de nieuwe leden van de werkgeverscommissie in de nieuwe raadsperiode:

- Wees je bewust van je rol als werkgeverscommissie;
- Laat je niet beïnvloeden door leden van het college;
- Betrek de rest van de raad bij wat je doet als werkgeverscommissie;
- Schep helderheid over wat er verwacht kan worden;
- Laat de griffie(r) niet zijn gang gaan, laat de griffie(r) ook niet aan zijn lot over maar wees een betrokken werkgever;
- Houd de communicatie naar de raad open en duidelijk.

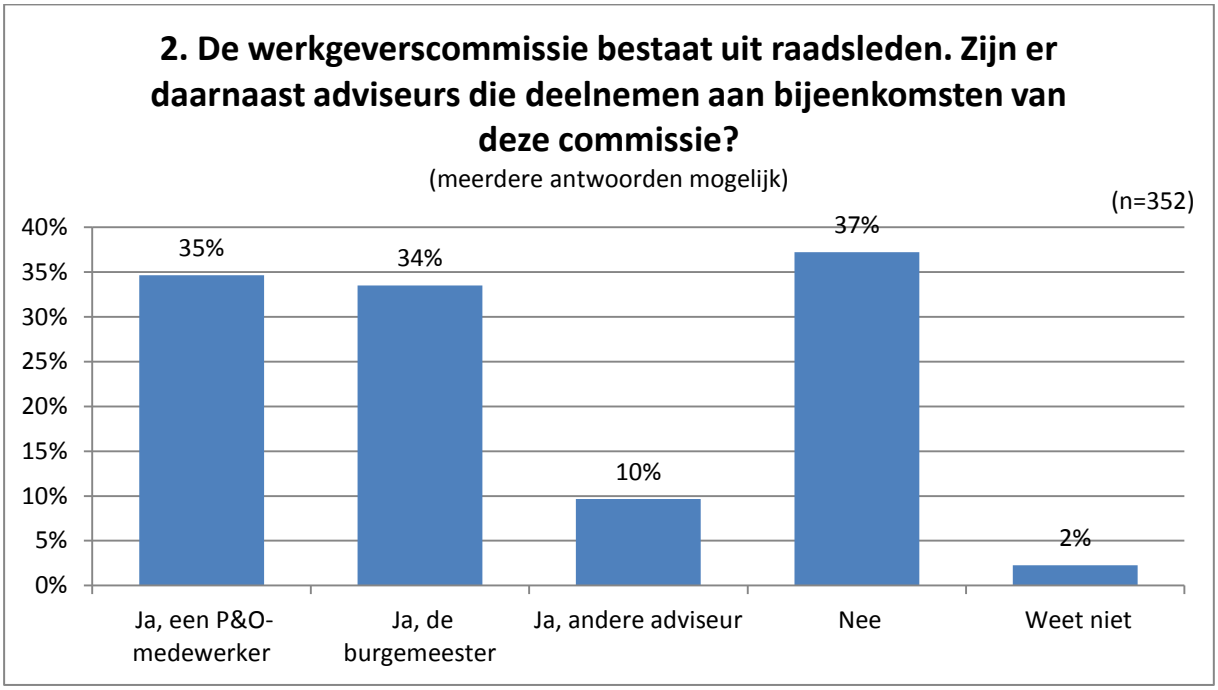
Wat de nieuwe werkgeverscommissie vooral niet moet doen is:

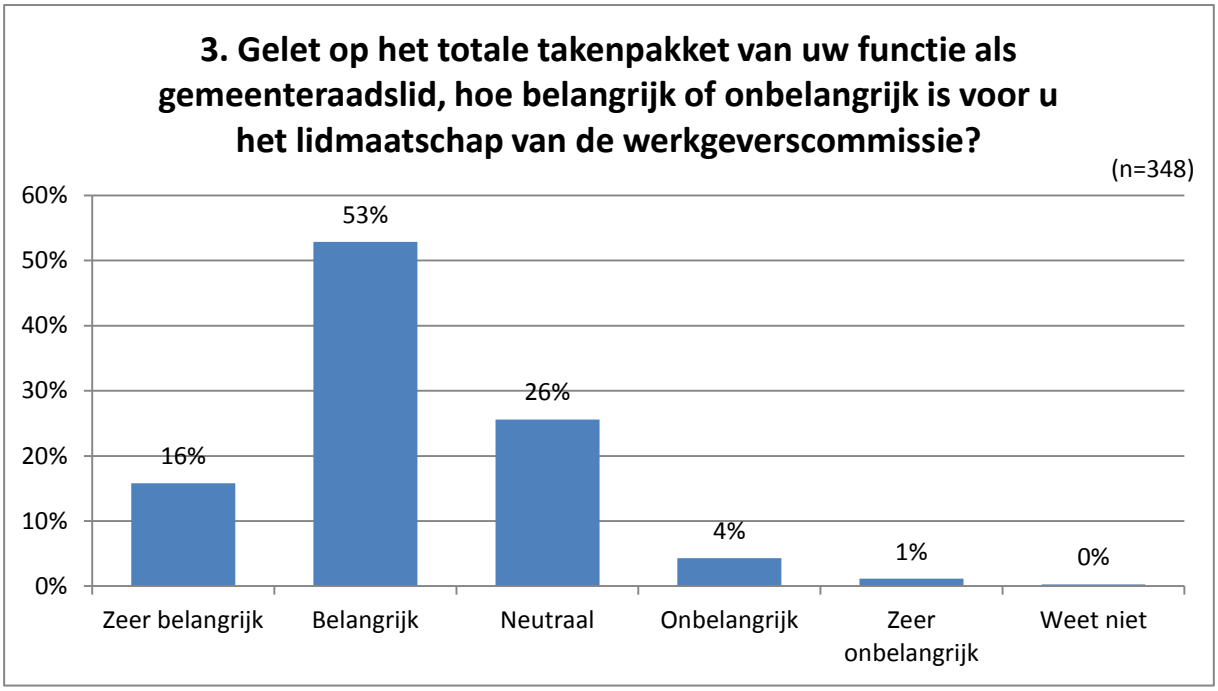
- Afwachten en een volgzame houding innemen;
- Stil zijn, gegevens geheim houden en voor zichzelf houden;
- Politiek bedrijven;
- De baas spelen; ga dus niet op de stoel van de griffier zitten;

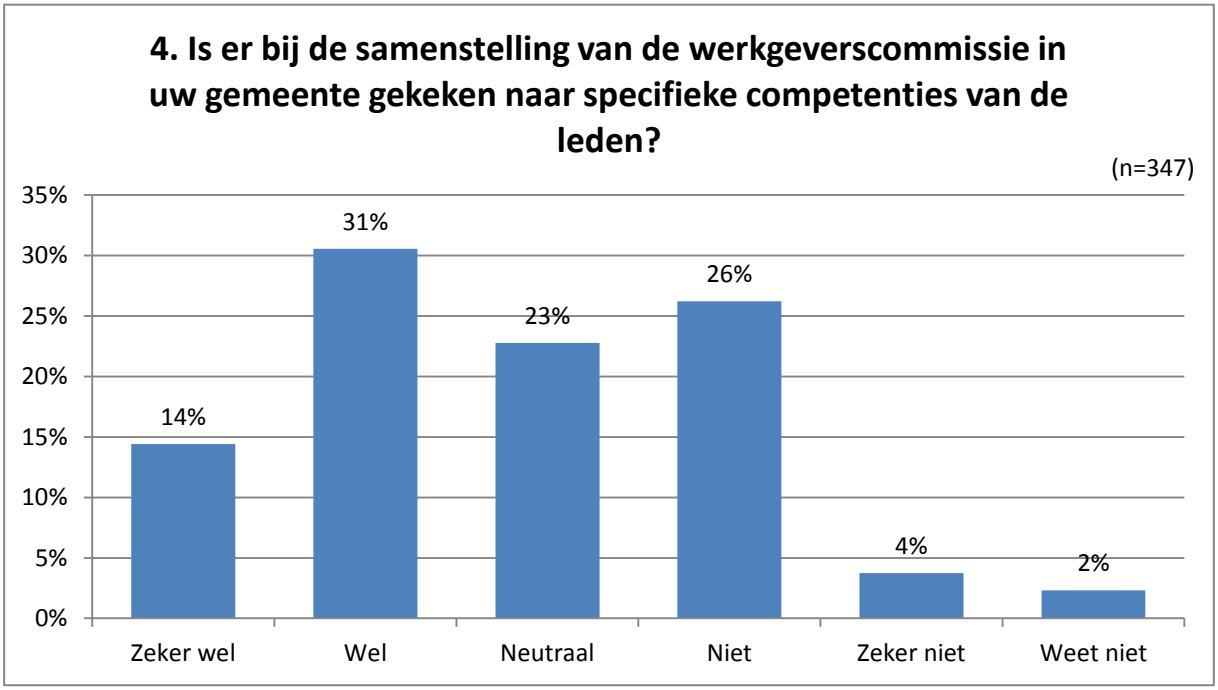
1. Rechte tellingen

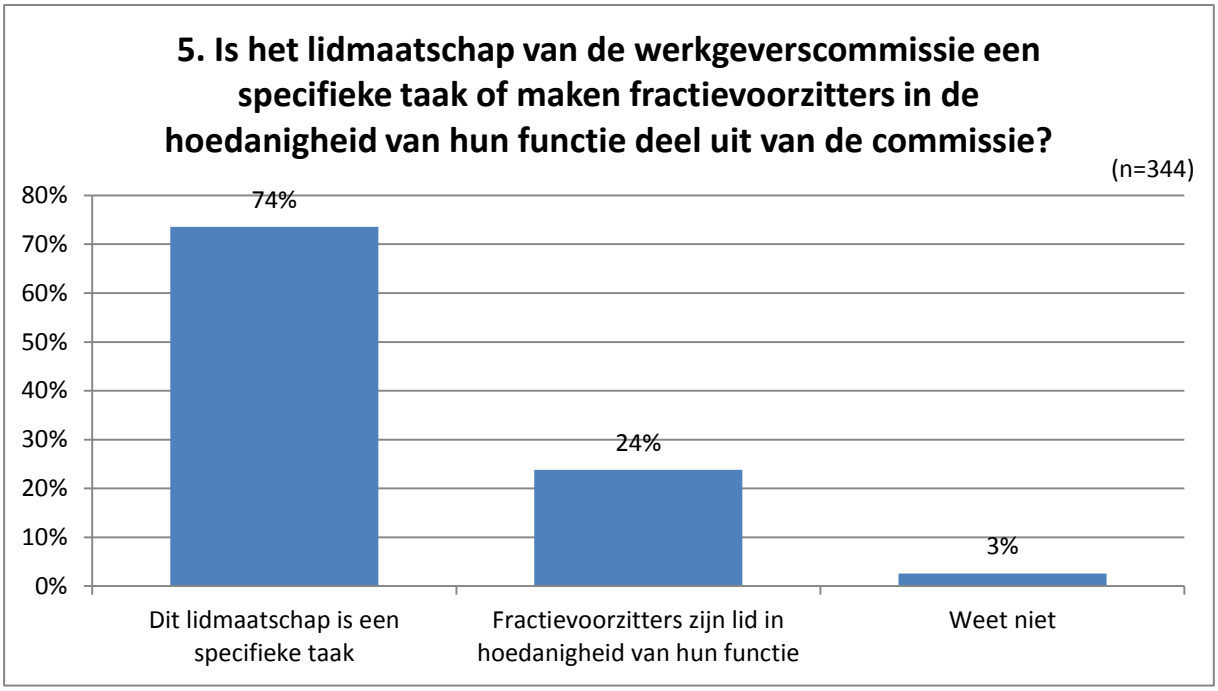


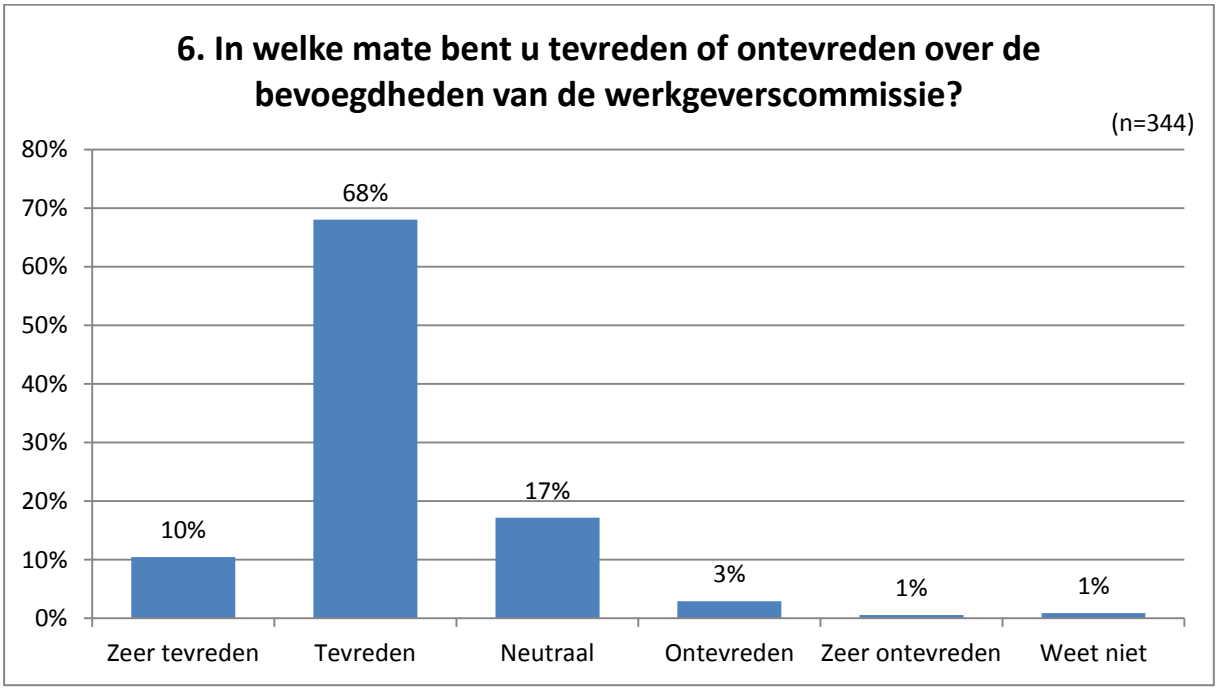
1.1 Rechte tellingen actieve raadsleden werkgeverscommissie

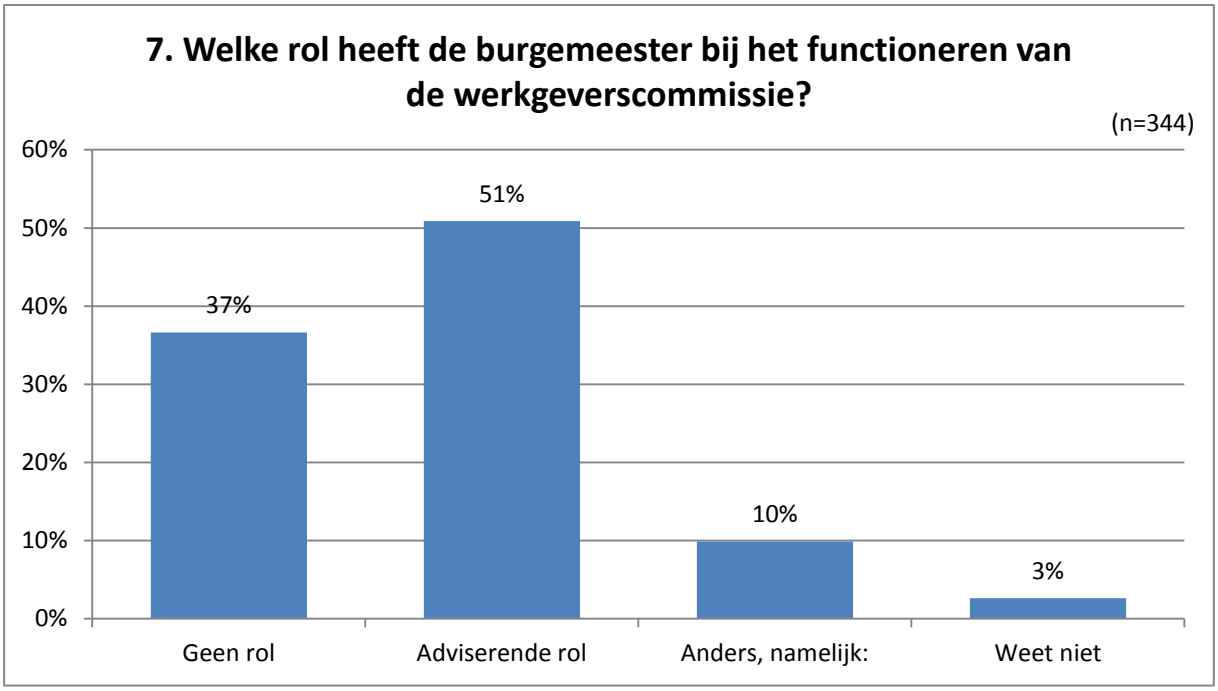


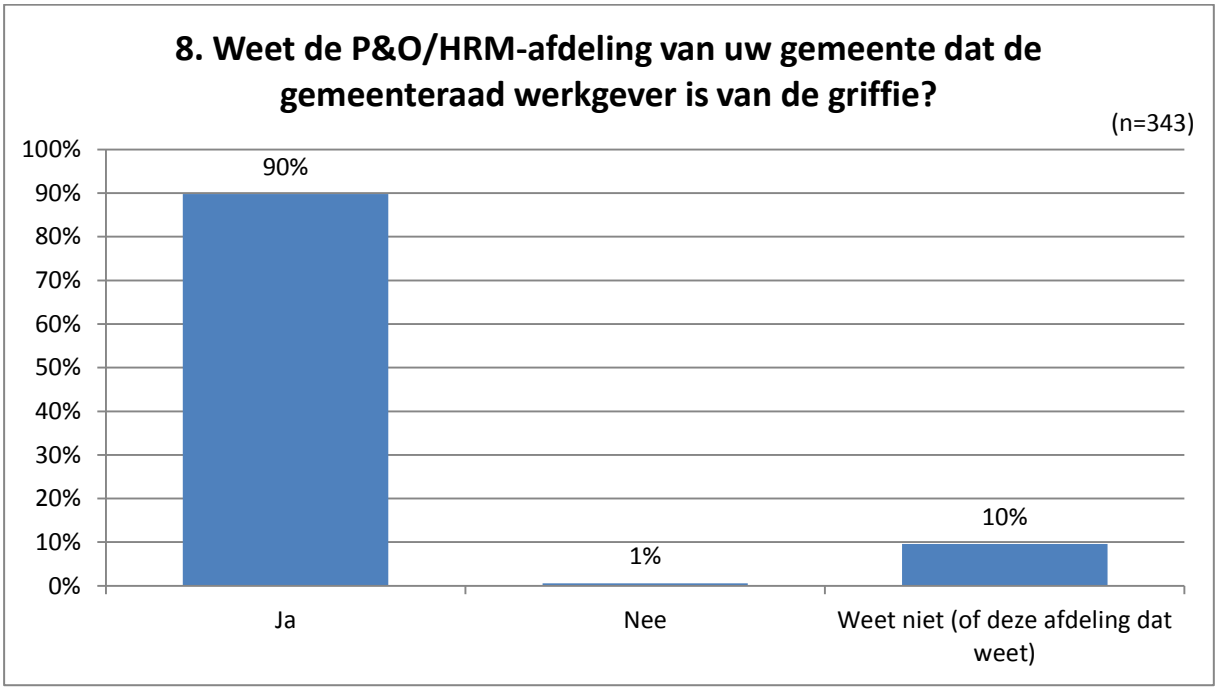

3. Gelet op het totale takenpakket van uw functie als gemeenteraadslid, hoe belangrijk of onbelangrijk is voor u het lidmaatschap van de werkgeverscommissie?
(n=348)
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
16%
53%
26%
4%
1%
0%
Zeer belangrijk
Belangrijk
Neutraal
Onbelangrijk
Zeer onbelangrijk
Weet niet

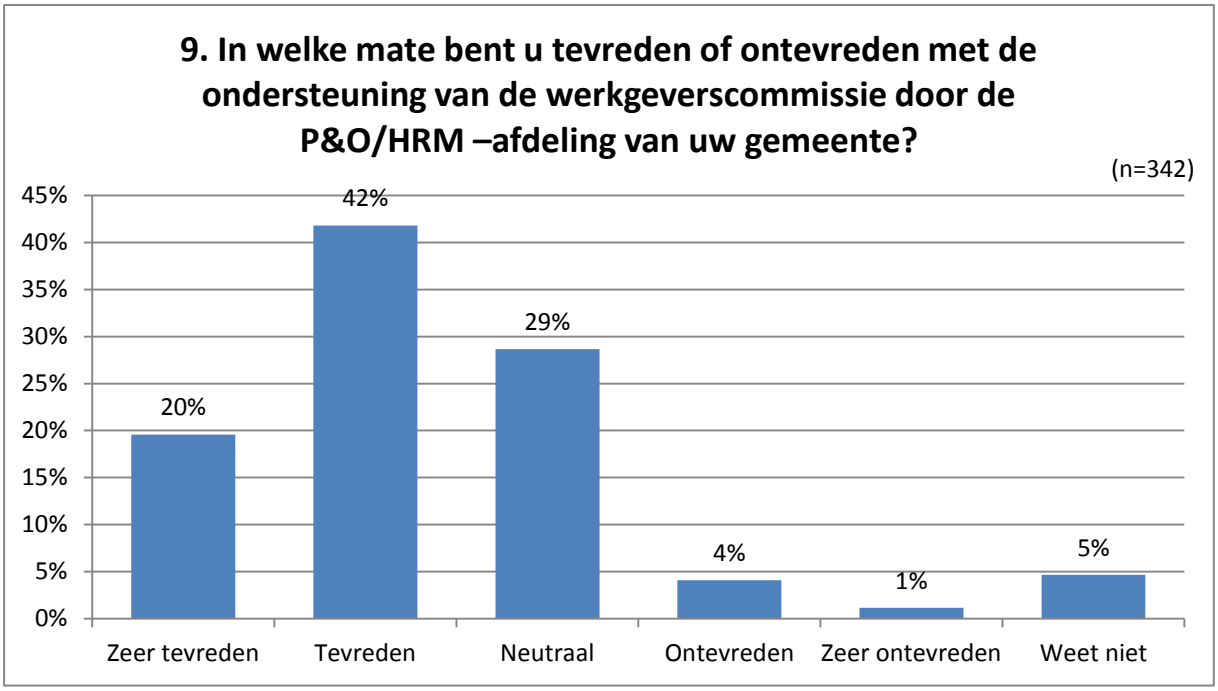

4. Is er bij de samenstelling van de werkgeverscommissie in uw gemeente gekeken naar specifieke competenties van de leden?
(n=347)
35%
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
14%
31%
23%
26%
4%
2%
Zeker wel
Wel
Neutraal
Niet
Zeker niet
Weet niet


5. Is het lidmaatschap van de werkgeverscommissie een specifieke taak of maken fractievoorzitters in de hoedanigheid van hun functie deel uit van de commissie?
(n=344)
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
74%
24%
3%
Dit lidmaatschap is een specifieke taak
Fractievoorzitters zijn lid in hoedanigheid van hun functie
Weet niet


6. In welke mate bent u tevreden of ontevreden over de bevoegdheden van de werkgeverscommissie?
(n=344)
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
10%
68%
17%
3%
1%
1%
Zeer tevreden
Tevreden
Neutraal
Ontevreden
Zeer ontevreden
Weet niet


7. Welke rol heeft de burgemeester bij het functioneren van de werkgeverscommissie?
(n=344)
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
37%
51%
10%
3%
Geen rol
Adviserende rol
Anders, namelijk:
Weet niet


8. Weet de P&O/HRM-afdeling van uw gemeente dat de gemeenteraad werkgever is van de griffie?
(n=343)
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
90%
1%
10%
Ja
Nee
Weet niet (of deze afdeling dat weet)

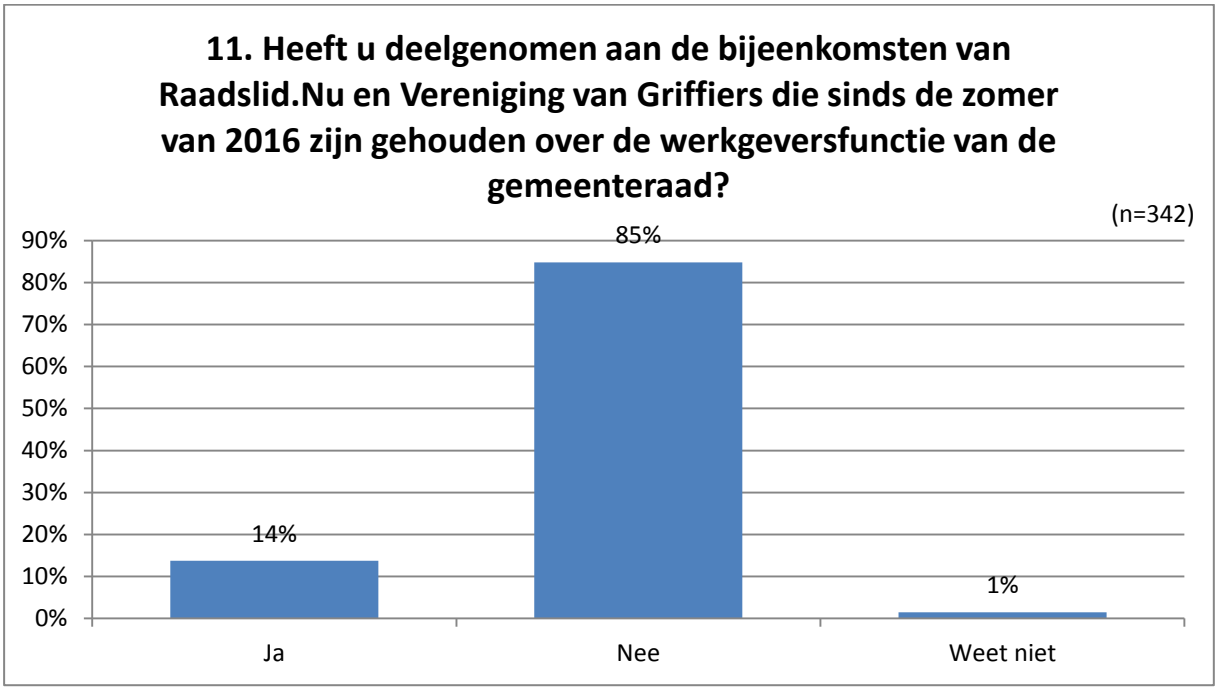


10. Hoe zou de P&O/HRM-afdeling van uw gemeente deze ondersteuning (verder) kunnen verbeteren?

(n = 341, 34% = er zijn geen verbeteringen mogelijk, 33% = weet niet

De ondersteuning van de P&O/HRM-afdeling kan op verschillende punten verbeterd worden, de meest gegeven antwoorden zijn:

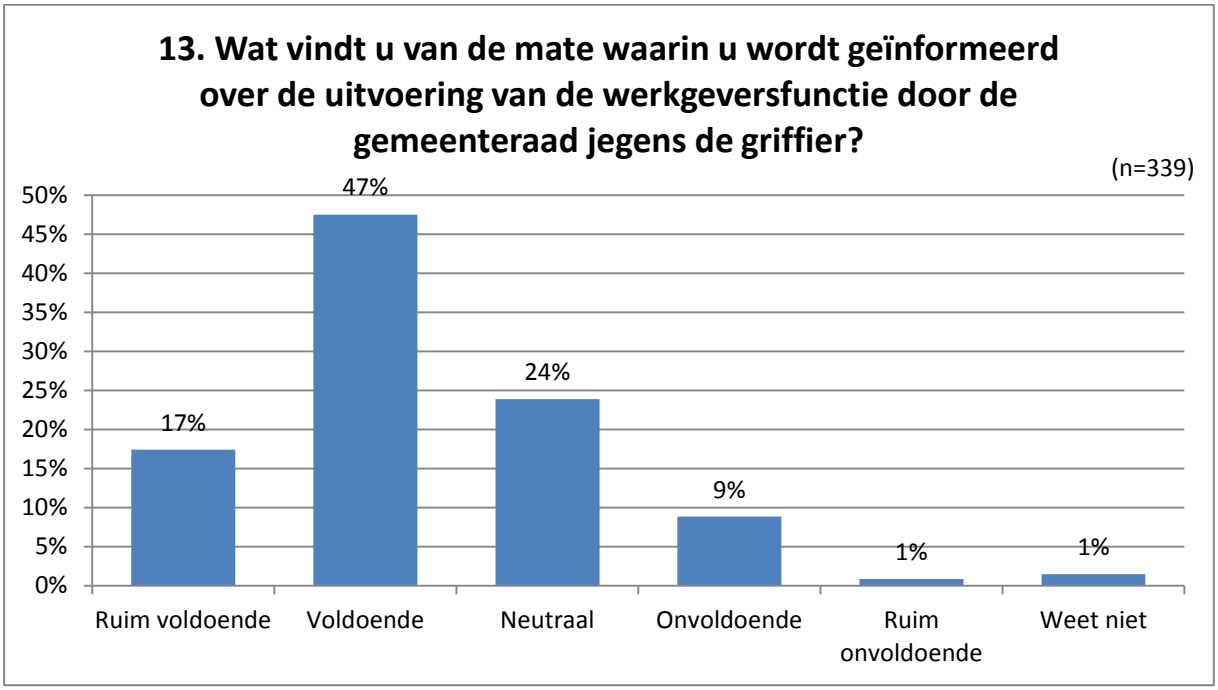
- *(Pro)actief zaken oppakken/aanleveren;*
- *Ondersteuning en begeleiding bieden;*
- *Kennis opdoen over de functie.*

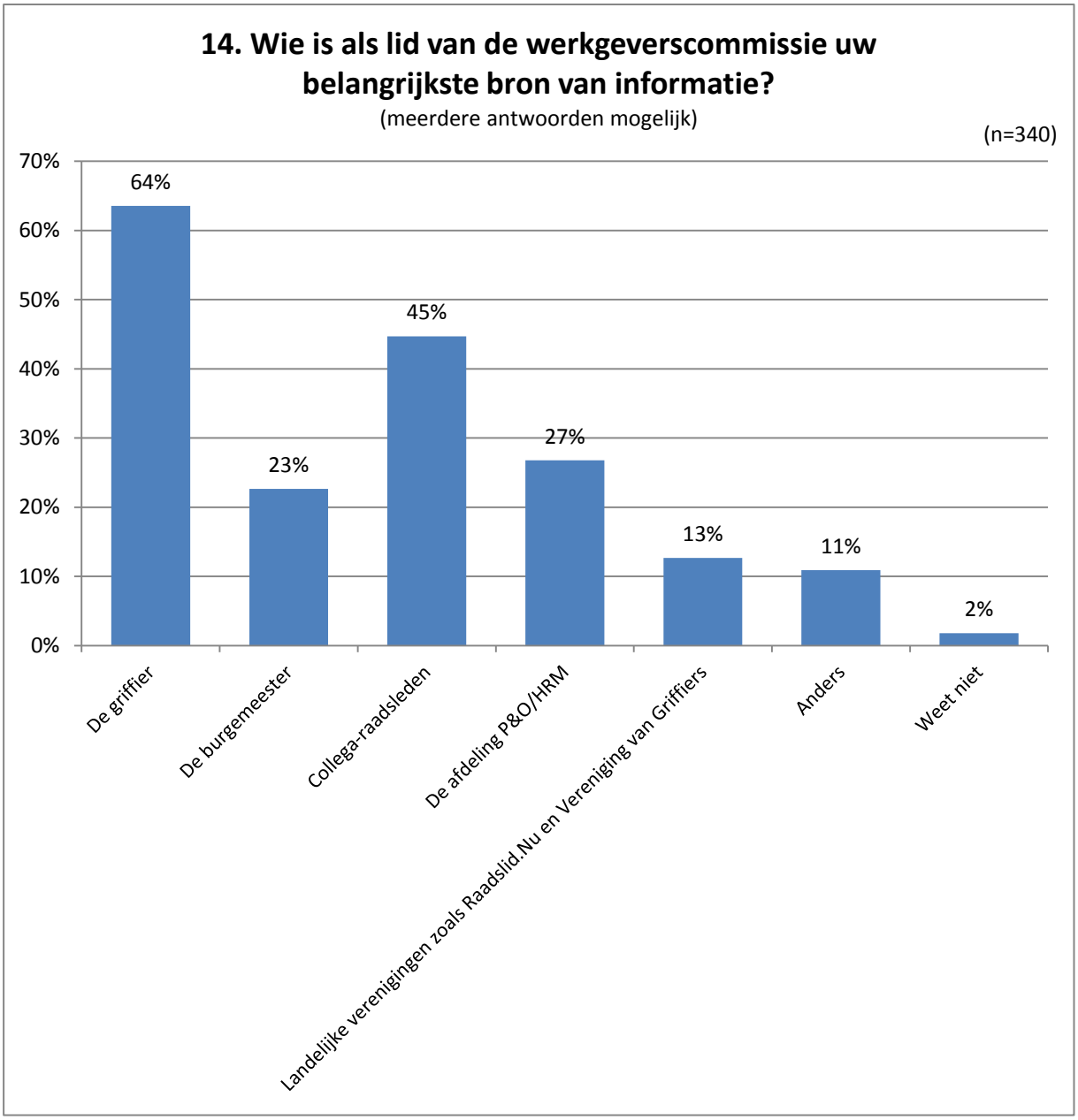


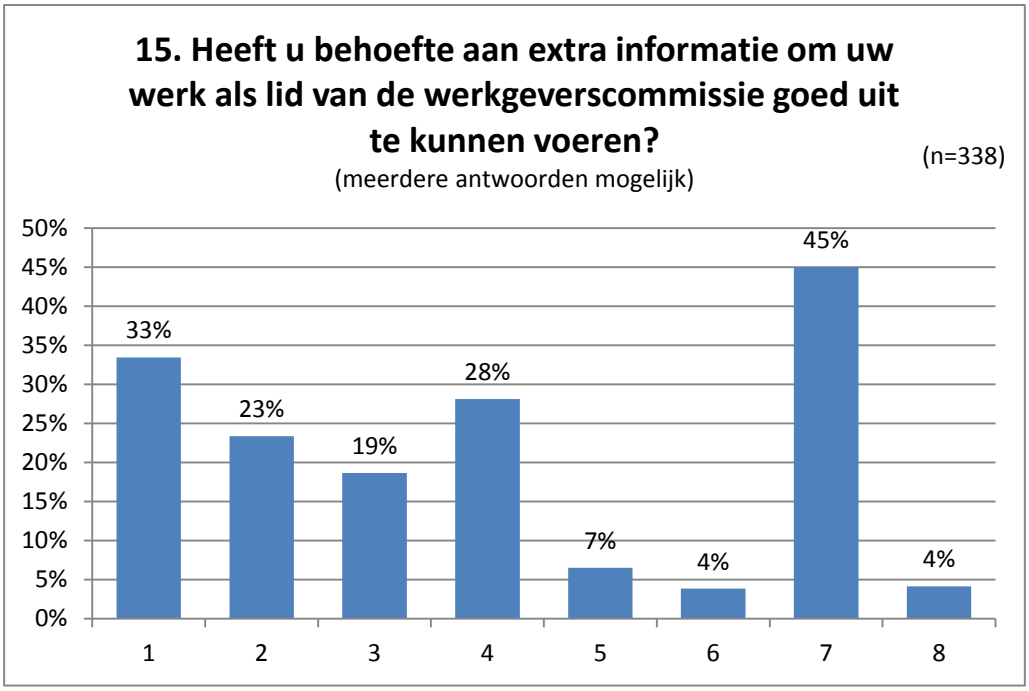
12. Als in de toekomst Raadslid.Nu en de Vereniging van Griffiers nog eens dergelijke bijeenkomsten houden, welke aspecten van de werkgeversfunctie van de gemeenteraad dienen dan volgens u zeker aan bod te komen?

(n = 357, 67% = weet niet)

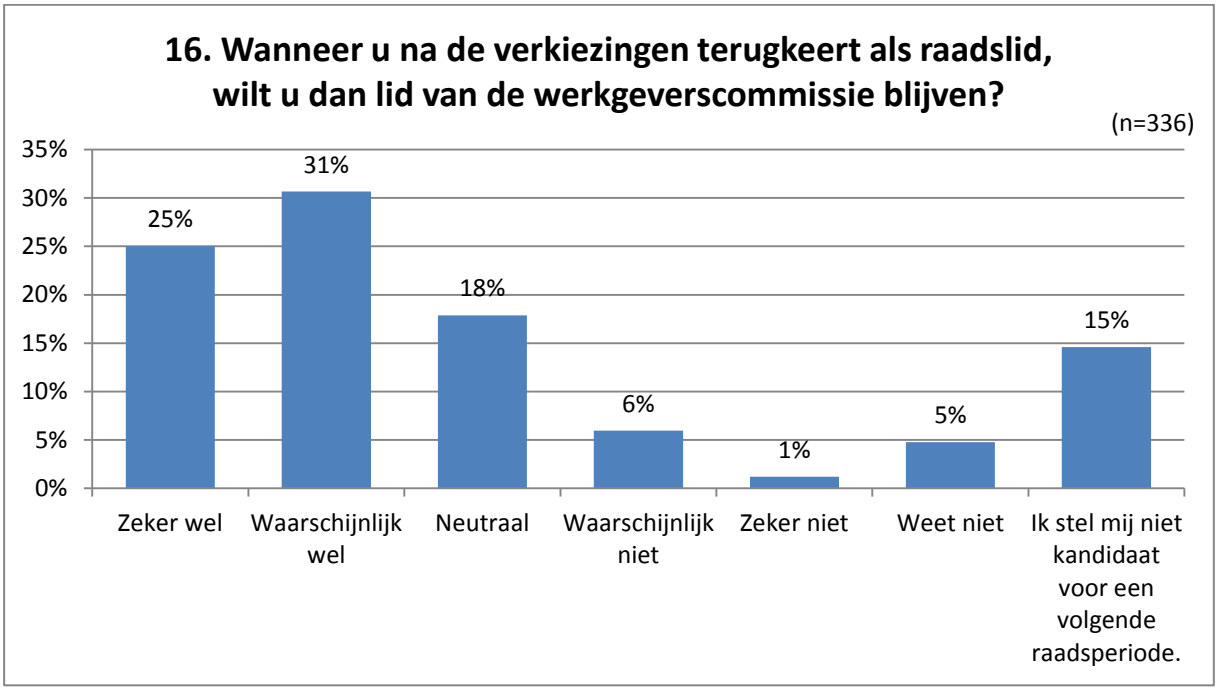
Diverse aspecten komen te sprake, de meest genoemde antwoorden bij de actieve raadsleden:
- *Eisen waaraan werkgeversfunctie aan moet voldoen;*
- *Rol / plaats in de organisatie;*
- *Bevoegdheden;*
- *Verantwoordelijkheden;*
- *Beoordelings- en functioneringsgesprekken.*


13. Wat vindt u van de mate waarin u wordt geïnformeerd over de uitvoering van de werkgeversfunctie door de gemeenteraad jegens de griffier?
(n=339)
50%
45%
40%
35%
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
17%
47%
24%
9%
1%
1%
Ruim voldoende
Voldoende
Neutraal
Onvoldoende
Ruim onvoldoende
Weet niet


14. Wie is als lid van de werkgeverscommissie uw belangrijkste bron van informatie?
(meerdere antwoorden mogelijk)
(n=340)
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
64%
23%
45%
27%
13%
11%
2%
De griffier
De burgemeester
Collega-raadsleden
De afdeling P&O/HRM
Landelijke verenigingen zoals Raadslid.Nu en Vereniging van Griffiers
Anders
Weet niet



1. Ja, formats voor functionerings-/beoordelingsgesprekken
2. Ja, formats voor functioneren (van de commissie)
3. Ja, formats voor beoordelen (door de commissie)
4. Ja, formats voor opstellen van het griffieplan
5. Ja, formats voor verslaglegging van vergaderingen
6. Ja, andere behoefte
7. Nee
8. Weet niet



16.1 Waarom (waarschijnlijk) wel?

(n = 185)

16.2 Waarom (waarschijnlijk) niet?

(n = 23)

Meest genoemde redenen om terug te keren :

- *Interesse / leuk om te doen;*
- *Heb de kennis/ervaring;*
- *Belangrijk;*
- *Belang dat de griffie/raad goed functioneert.*

Tijd is de meest genoemde reden om niet terug te keren.

17. Wat zijn de drie belangrijkste tips die u nieuwe leden van een werkgeverscommissie kunt geven?

(n = 334, 42% = ik heb geen tips, 7% = weet niet)

De meest gegeven tips aan nieuwe leden van een werkgeverscommissie:

- *Evalueer / overleg met de griffie;*
- *Zorg voor een duidelijke rolverdeling;*
- *Informeer en communiceer;*
- *Beoordeling functioneren griffier;*
- *Neem taak serieus, steun griffier en ga er zichtbaar achter staan.*

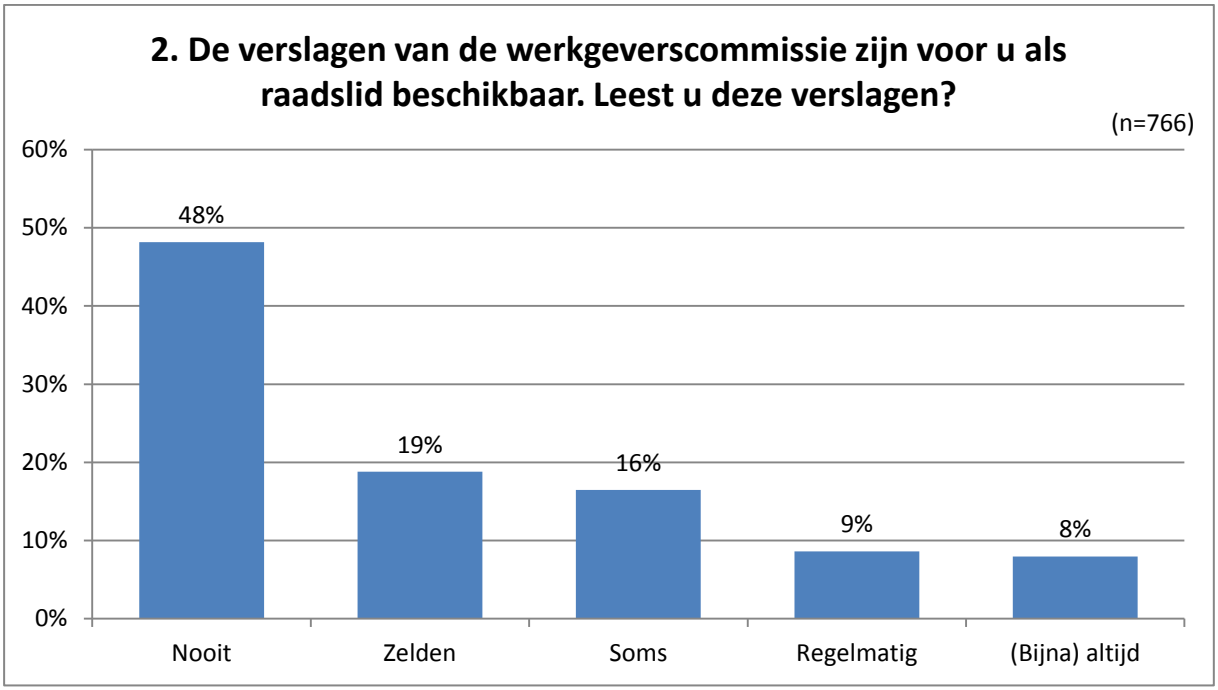
18. Wat moet volgens u een nieuwe werkgeverscommissie vooral niet doen?

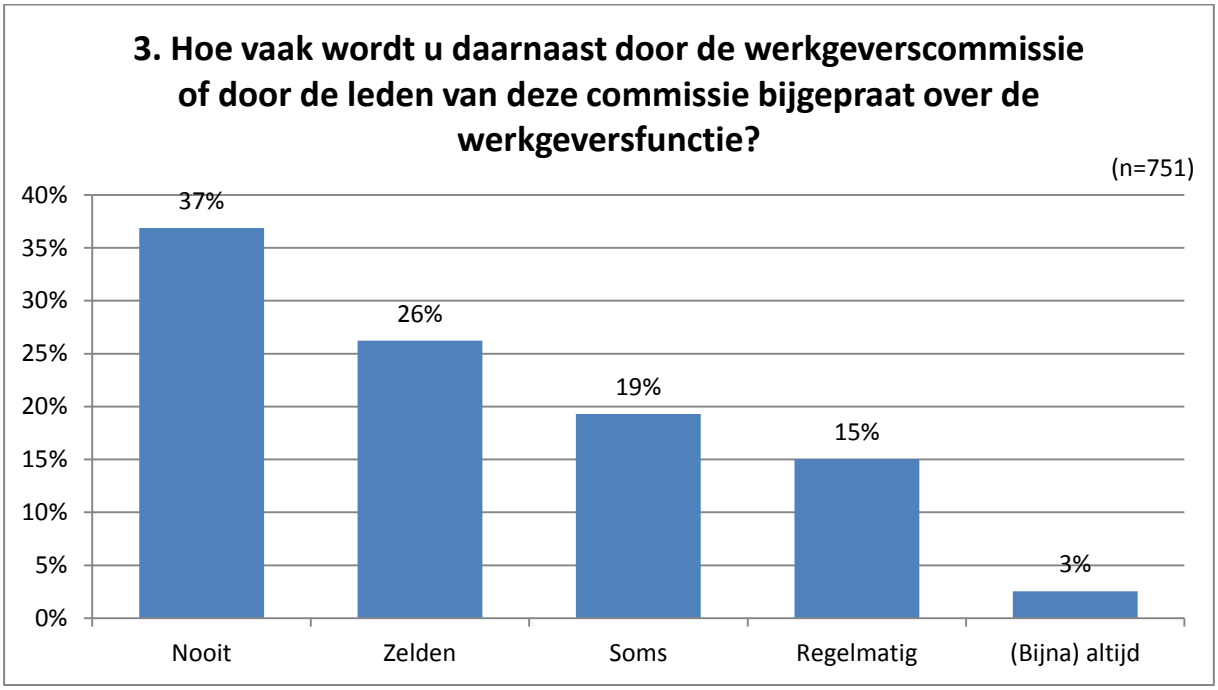
(n = 332, 45% = weet niet)

Tips die gegeven worden aan een nieuwe werkgeverscommissie om vooral niet te doen zijn:

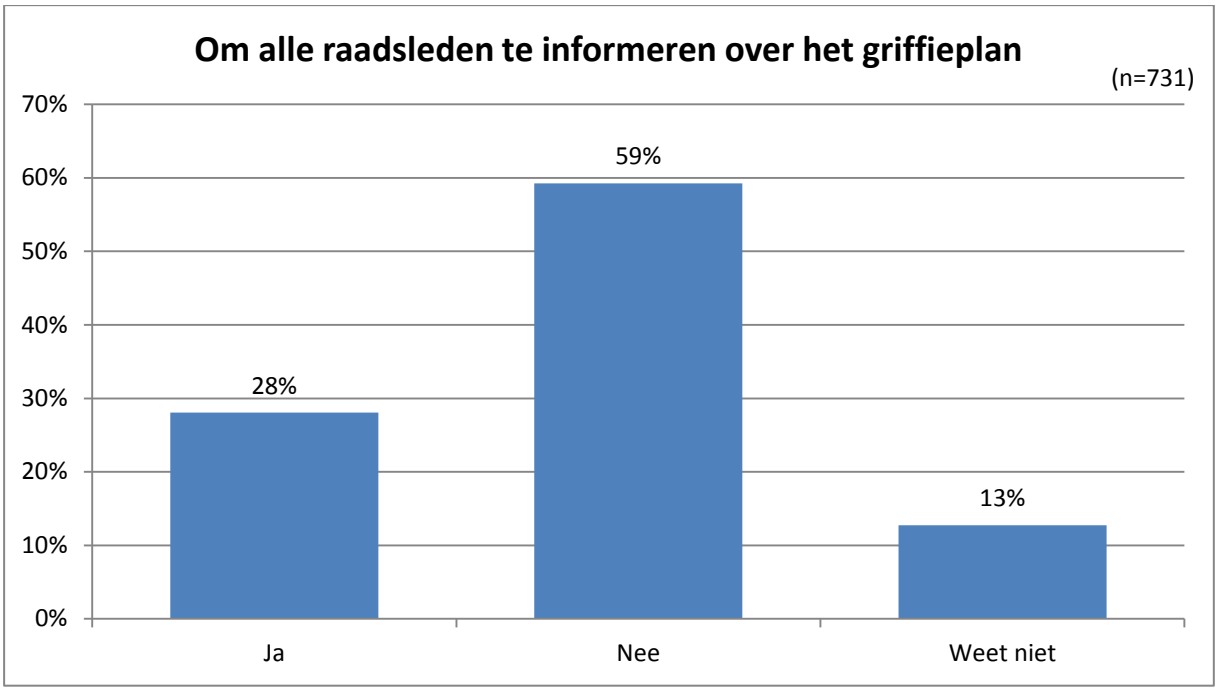
- *Bemoeien;*
- *De 'baas' spelen;*
- *Politiek bedrijven;*
- *Taken niet serieus nemen, onderschatten.*

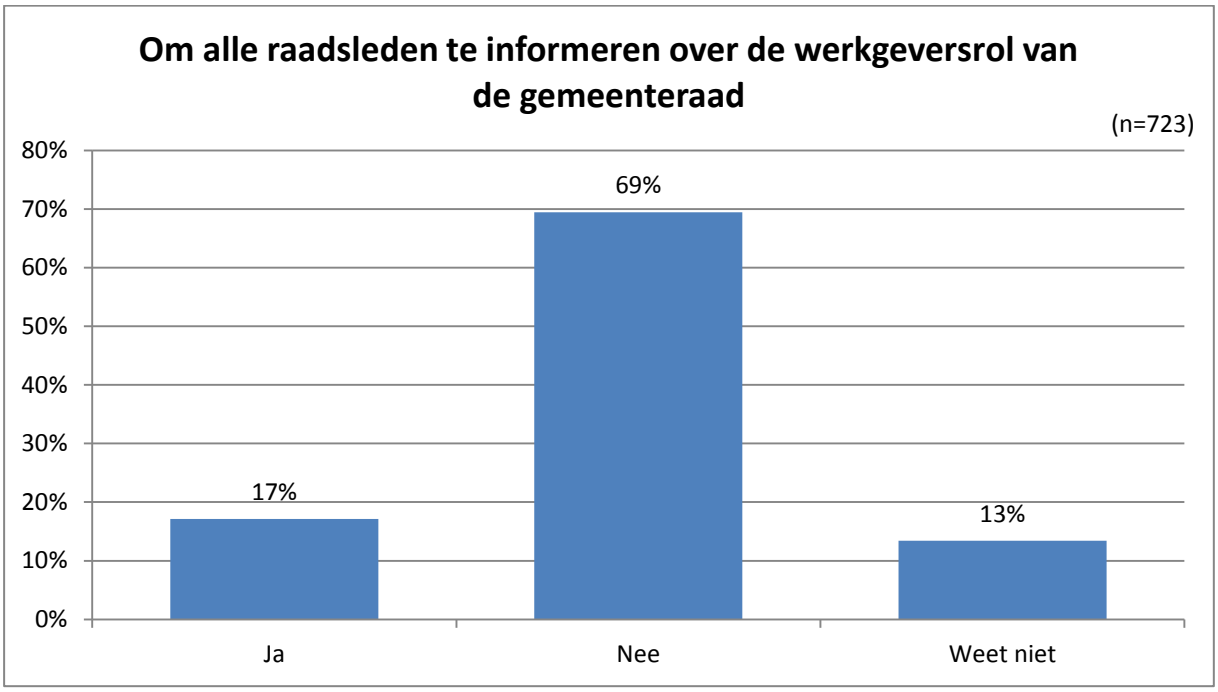
1.2 Rechte tellingen niet-actieve raadsleden werkgeverscommissie

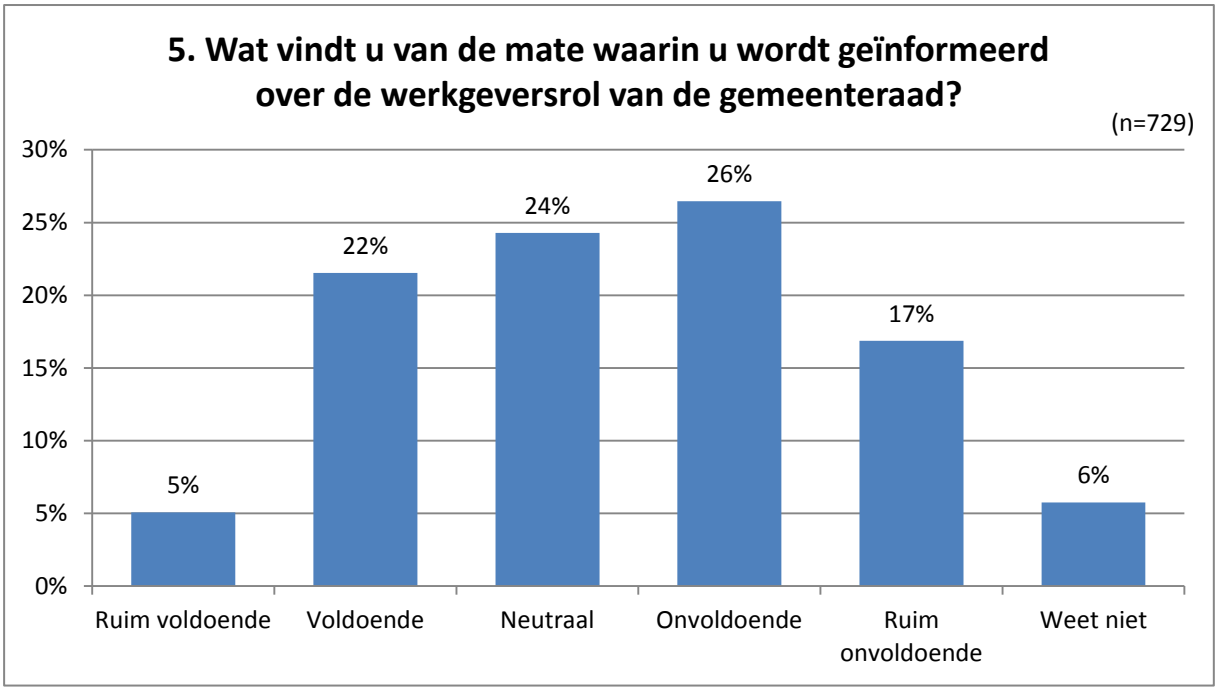


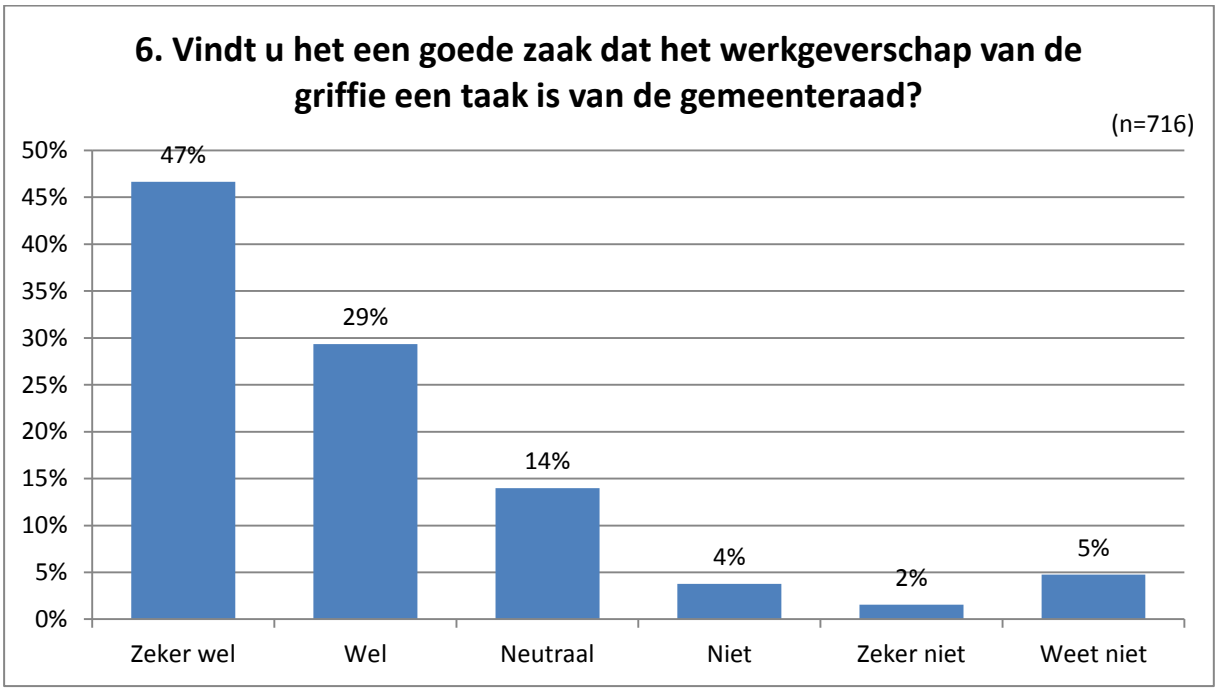


4. Komt de griffier jaarlijks op bezoek:

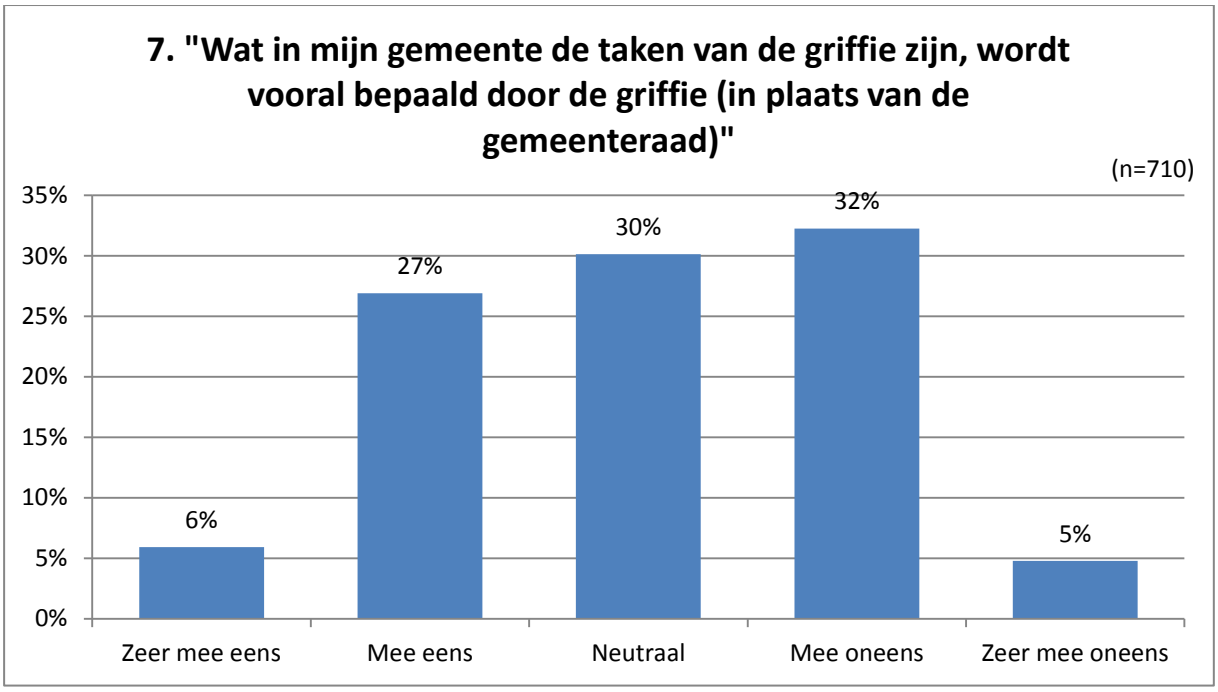


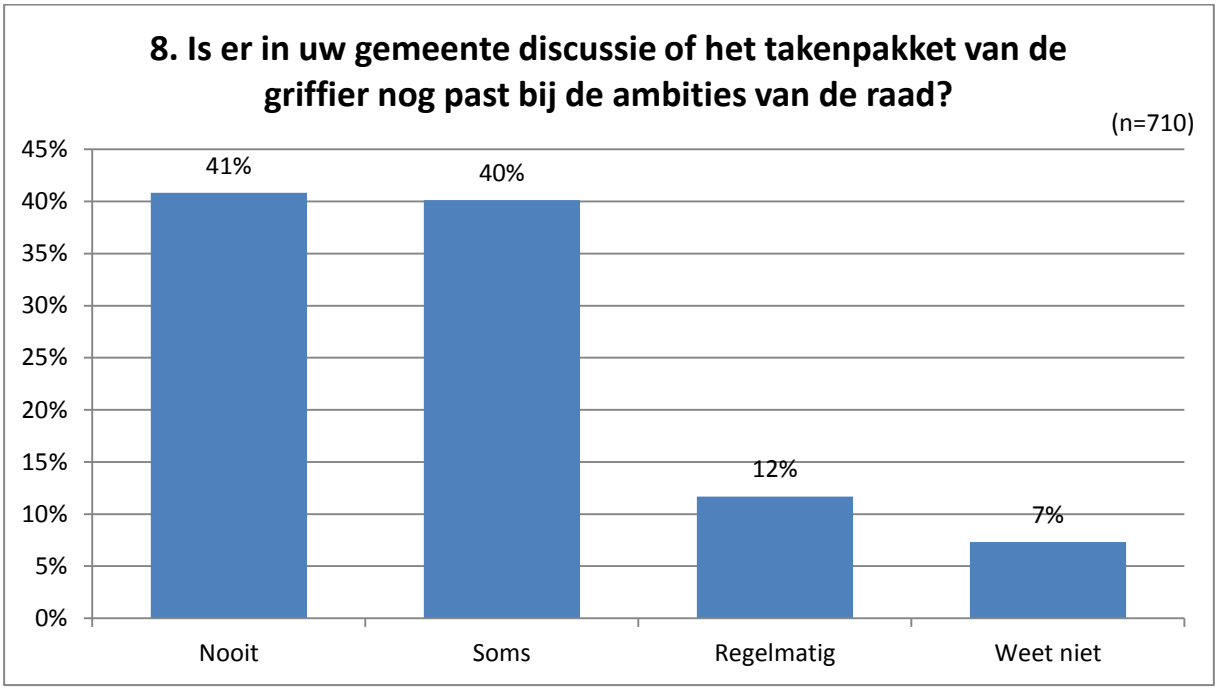


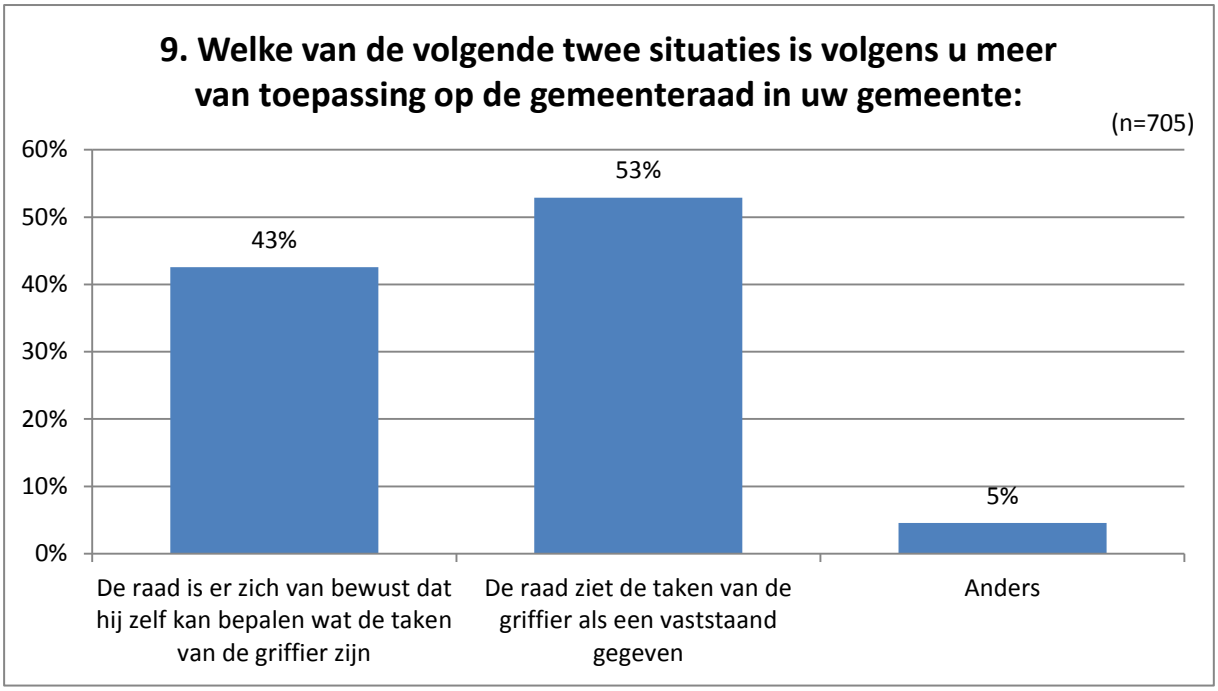

5. Wat vindt u van de mate waarin u wordt geïnformeerd over de werkgeversrol van de gemeenteraad?
(n=729)
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
5%
22%
24%
26%
17%
6%
Ruim voldoende
Voldoende
Neutraal
Onvoldoende
Ruim onvoldoende
Weet niet

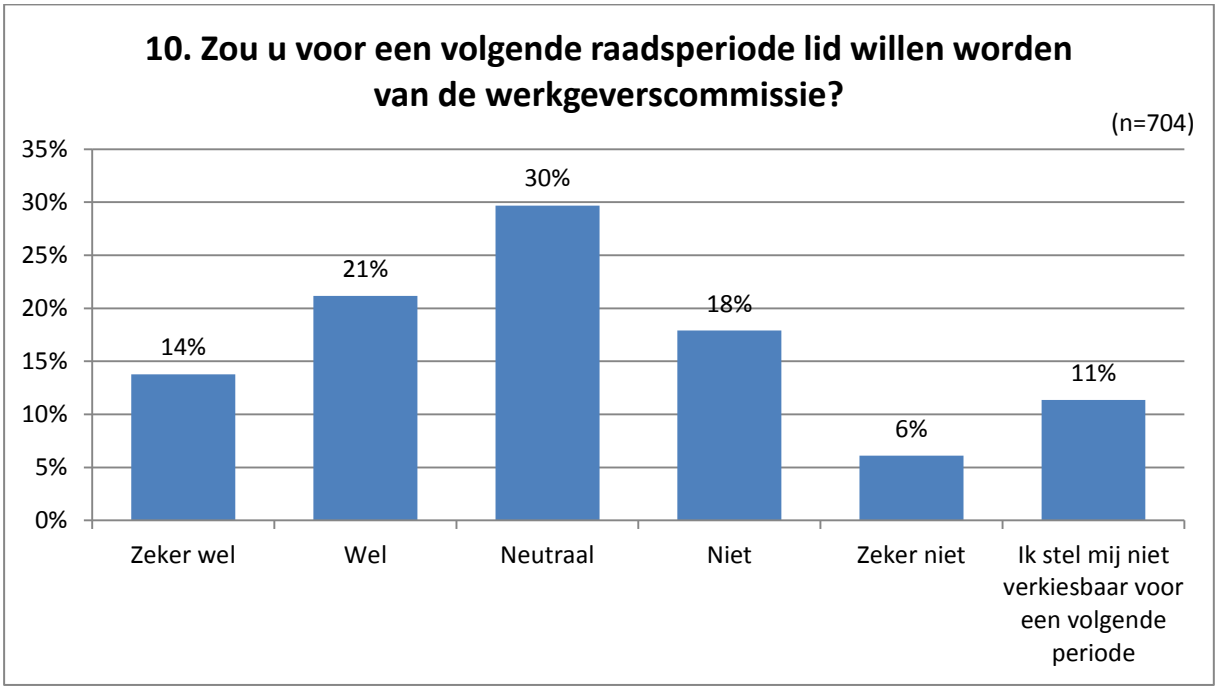

6. Vindt u het een goede zaak dat het werkgeverschap van de griffie een taak is van de gemeenteraad?
(n=716)
50%
45%
40%
35%
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
47%
29%
14%
4%
2%
5%
Zeker wel
Wel
Neutraal
Niet
Zeker niet
Weet niet

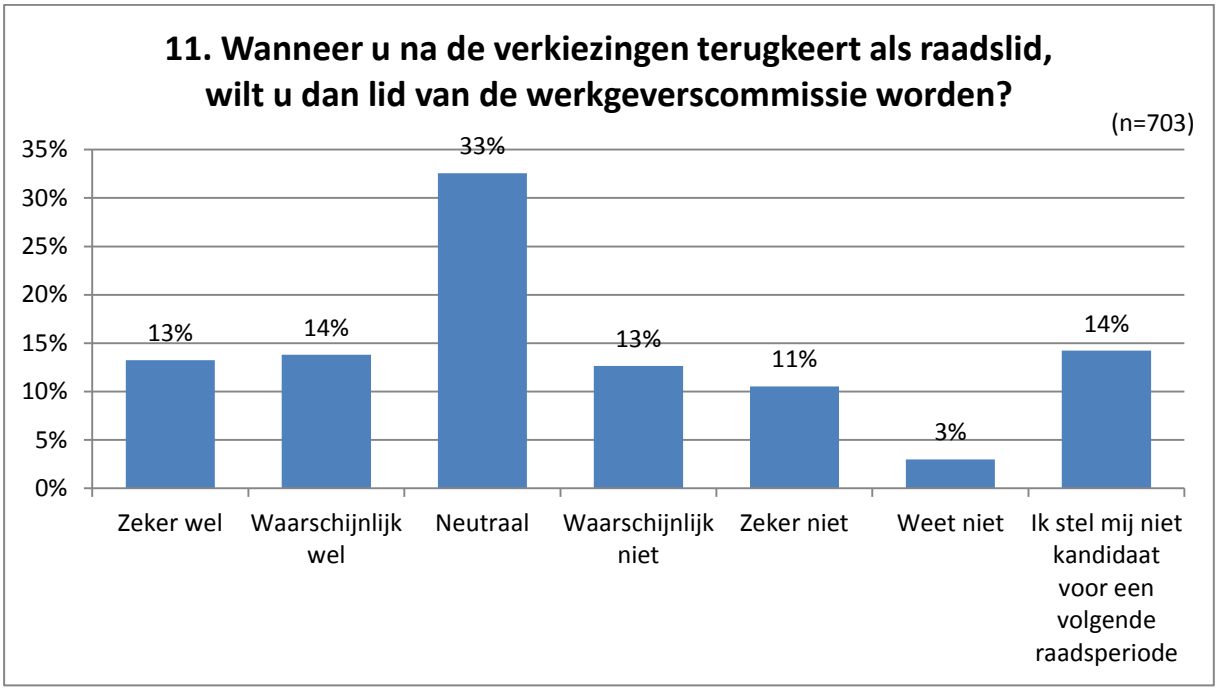
In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stelling:






9. Welke van de volgende twee situaties is volgens u meer van toepassing op de gemeenteraad in uw gemeente:
(n=705)
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
43%
53%
5%
De raad is er zich van bewust dat hij zelf kan bepalen wat de taken van de griffier zijn
De raad ziet de taken van de griffier als een vaststaand gegeven
Anders


10. Zou u voor een volgende raadsperiode lid willen worden van de werkgeverscommissie?
(n=704)
35%
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
14%
21%
30%
18%
6%
11%
Zeker wel
Wel
Neutraal
Niet
Zeker niet
Ik stel mij niet verkiesbaar voor een volgende periode



11.1 Waarom (waarschijnlijk) wel?

(n = 189)

11.1 Waarom (waarschijnlijk) niet?

(n = 161)

Meest genoemde redenen om lid te worden :

- *Heb de kennis/ervaring;*
- *Wil iets veranderen/ aan orde stellen;*
- *Belangrijk;*
- *Meer betrokken worden;*
- *Interesse / leuk om te doen;*

Tijd en andere interesses zijn de meest genoemde reden om geen lid te worden.

12. Wat zijn de drie belangrijkste tips die u nieuwe leden van een werkgeverscommissie kunt geven?

(n = 690, 61% = ik heb geen tips, 10% = weet niet)

De meest gegeven tips aan nieuwe leden van een werkgeverscommissie:

- *Informeer en communiceer;*
- *Maak duidelijke afspraken/kaders;*
- *Ben open/transparant;*
- *Betrek de raad;*
- *Maak verwachtingen duidelijk.*

13. Wat moet volgens u een nieuwe werkgeverscommissie vooral niet doen?

(n = 692, 64% = weet niet)

Tips die gegeven worden aan een nieuwe werkgeverscommissie om vooral niet te doen zijn:

- *Bemoeien;*
- *Stil zijn / gegevens geheim, voor jezelf houden;*
- *Politiek bedrijven;*
- *De 'baas' spelen;*

2. Verantwoording

2.1 Methodiek

- In overleg met Raadslid.Nu zijn (meerkeuze)vragen opgesteld.
- Met een begeleidend schrijven is de vragenlijst op 27 juni 2017, via de e-mail, verstuurd aan alle gemeenteraadsleden
- Een reminder is verstuurd op 6 juli 2017.
- Alle respondenten vullen, anoniem, de vragenlijst in.

2.2 Response versus populatie

De enquête is door 1.046 (inclusief draft-complete) raadsleden ingevuld, exclusief 141 niet volledig ingevulde enquêtes.

De verdeling response/populatie wordt hieronder vermeld.

Aantal raadsleden (actief)	8.702
Aantal raadsleden benaderd (steekproef)	8.219
Respondenten (*completes*)	1.046
- % van populatie	- 12,02%
- % van steekproef	- 12,73%

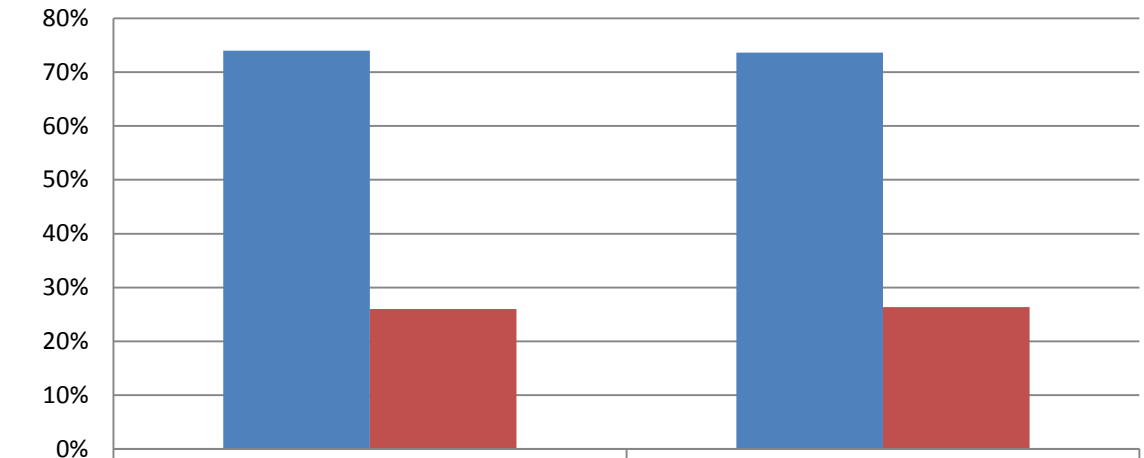
De response ('*completes*' en '*drafts*') wordt met de populatie vergeleken op de volgende punten:

- Geslacht
- Aantal zetels
- Coalitie/oppositie
- Provincie

Op bovenstaande kenmerken is het raadsledenonderzoek een verkleinde afspiegeling van de werkelijkheid.

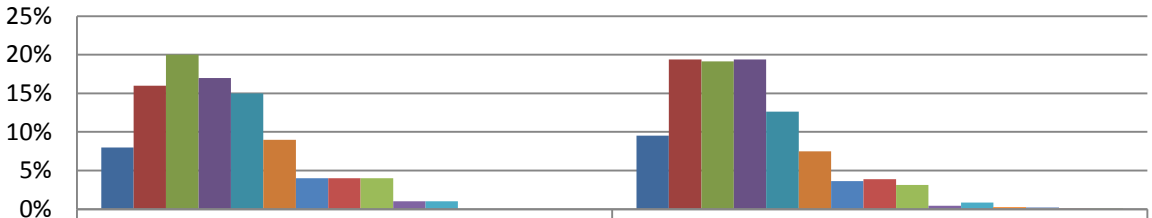
De onderliggende waardes volgen op de volgende pagina's, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de populatie (de verdeling rondom de actieve gemeenteraadsleden) en de response (de verdeling rondom de respondenten).

Geslacht



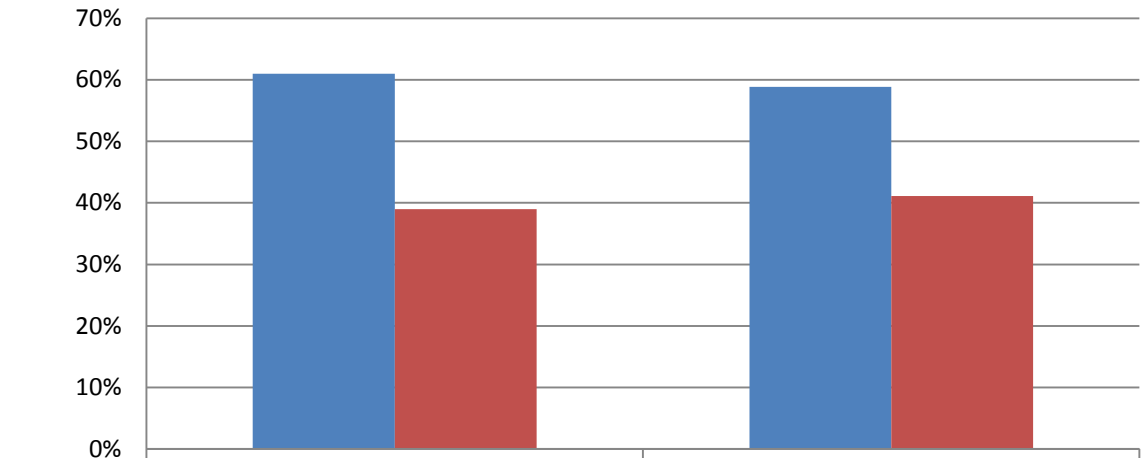
	Populatie	Response
Man	74%	74%
Vrouw	26%	26%

Aantal zetels



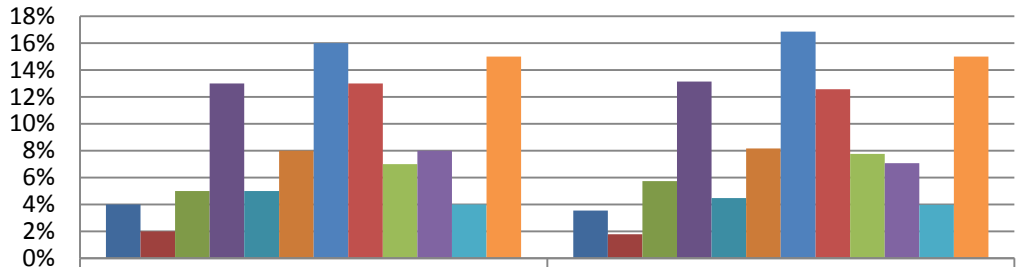
	Populatie	Response
1	8%	10%
2	16%	19%
3	20%	19%
4	17%	19%
5	15%	13%
6	9%	7%
7	4%	4%
8	4%	4%
9	4%	3%
10	1%	0%
11	1%	1%
12	0%	0%
13	0%	0%
14	0%	0%
15	0%	0%

Coalitie / oppositie



	Populatie	Response
Coalitie	61%	59%
Oppositie	39%	41%

Provincie



	Populatie	Response
Drenthe	4%	4%
Flevoland	2%	2%
Friesland	5%	6%
Gelderland	13%	13%
Groningen	5%	4%
Limburg	8%	8%
Noord-Brabant	16%	17%
Noord-Holland	13%	13%
Overijssel	7%	8%
Utrecht	8%	7%
Zeeland	4%	4%
Zuid-Holland	15%	15%

3. Overheid in Nederland

Overheid in Nederland is een Horsters no-nonsens bedrijf, dat sterk is in het **raadplegen van meningen**. Met een **up-to-date database** met beleidsbepalers in Nederland kunnen wij snel en efficiënt de landelijk/regionale meningen peilen over relevante (politieke) vraagstukken.

Onze professionele en flexibele medewerkers hebben interesse voor uw onderzoeksvraag om de beleving en inzichten vanuit de maatschappij regulier zichtbaar te maken. Door een transparant inzicht in hetgeen leeft en speelt onder burgers / bestuurders / politici, levert dit beter beleid en meer draagvlak op.

Overheid in Nederland faciliteert dit proces als onafhankelijk onderzoeksbureau TIPTOP voor u.

Toponderzoek
Expeditiestraat 12
5961 PX Horst

www.Toponderzoek.com
enquete@toponderzoek.com
085-4860150

Toponderzoek is lid van MOA.