

Overdrachtsdocument werkgeverscommissie Heerenveen

Inhoud

Inleiding.....	1
Werkgeverscommissie 2022 -2026	2
Terugblik raadsperiode 2022-2026	3
Organisatiestructuur en formatie.....	5
De griffie van morgen	8
Aanbevelingen.....	11

Inleiding

Aan het einde van deze raadsperiode biedt de werkgeverscommissie dit overdrachtsdocument aan de nieuwe raad aan. Niet alleen om terug te blikken op wat de afgelopen jaren is opgebouwd, zoals de verordening voorschrijft, maar vooral om vooruit te kijken. Het document geeft inzicht in de werkzaamheden van de griffie, de ingezette ontwikkelingen en de keuzes die zijn gemaakt om de raad zo goed mogelijk te ondersteunen.

De raad is werkgever van de griffier en de medewerkers van de griffie. De werkgeverscommissie vervult hierin een sleutelrol door deze werkgeversrol namens de raad vorm te geven. Met dit overdrachtsdocument wil de huidige werkgeverscommissie bijdragen aan een zorgvuldige overgang naar de nieuwe commissie en een stevige basis bieden voor de samenwerking in de komende bestuursperiode.

Het document is bedoeld als handreiking: een overzicht van waar we staan, wat werkt en welke aandachtspunten er liggen. Daarmee ondersteunt het de nieuwe werkgeverscommissie bij het voortzetten van een professionele samenwerking met de griffier en bij het verder versterken van de positie van de raad.

Werkgeverscommissie 2022 -2026

Formele aspecten

De werkgeverscommissie is ingesteld door de gemeenteraad en voert namens de gemeenteraad het werkgeverschap uit ten aanzien van de griffier en de overige op de griffie werkzame ambtenaren. De taken zijn vastgelegd in de verordening op de werkgeverscommissie 2026.

De griffie vormt het eigen ambtelijk apparaat van de gemeenteraad. Artikel 107a, eerste lid, van de Gemeentewet zegt: "De griffier staat de raad en de door de raad ingestelde commissies bij de uitoefening van hun taak terzijde". Deze wettelijke bepaling is de basis voor de griffie. In artikel 107e, lid 1, Gemeentewet wordt bepaald dat de raad regels kan opstellen over de organisatie van de griffie. Daarnaast is op de medewerkers van de griffie de Ambtenarenwet van toepassing. Op de griffier is de Instructie voor de griffier van de gemeente Heerenveen 2026 van toepassing. De werkgeverscommissie heeft de aan haar door de raad gemandateerde taken en verantwoordelijkheden ondergemandateerd aan de griffier. Dat geldt ook voor de door de burgemeester verleende volmacht voor het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor wat betreft het griffiepersoneel.

Samenstelling en leden

Op grond van de verordening op de werkgeverscommissie heeft de raad in 2022 de werkgeverscommissie ingesteld en benoemd tot lid van de werkgeverscommissie:

- mevrouw W.L. Ottens
- de heer M.A. van der Ven
- de heer B. Hoekstra

De commissie wordt ondersteund door de griffier en voorzien van advies door een adviseur HR. De werkgeverscommissie vergaderde zo vaak als nodig is, maar tenminste twee keer per jaar. De vergaderingen van de werkgeverscommissie worden in beslotenheid gehouden, gelet op het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en het belang dat dat griffiepersoneel erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van informatie (artikel 10, tweede lid onder e of f van de Wet openbaarheid van bestuur).

Terugblik raadsperiode 2022-2026

De afgelopen periode kenmerkte zich voor de griffie door grote personele dynamiek, intensieve teamopbouw en een duidelijke koers richting een meer strategisch gepositioneerde ondersteuning van de gemeenteraad. Door ziekte, vertrek van medewerkers, pensionering en tijdelijke invulling van functies raakte het team in korte tijd grotendeels vernieuwd. Met inzet van stagiairs, expertiseplekken en tijdelijke ondersteuning is in deze fase de continuïteit van de raadsondersteuning geborgd.

Deze kwetsbare uitgangspositie maakte zichtbaar dat structurele versterking nodig was. In lijn met de ambities uit de raadsagenda en de ontwikkeling van de raad naar een meer proactieve rol, besloot de raad tot uitbreiding van de griffie. Daarbij is ingezet op versterking van raadscommunicatie, verbetering van informatievoorziening en extra capaciteit voor advisering en organisatie van bijeenkomsten. Hiermee werd een belangrijke stap gezet in de structurele beweging van een voornamelijk procesmatige naar een meer strategische griffie.

Daarna volgde een intensief werving- en selectietraject, waarbij vrijwel het volledige team opnieuw is samengesteld. Naast vakinhoudelijke competenties is nadrukkelijk gekeken naar teamdynamiek, omgevingsbewustzijn en ontwikkelpotentieel. Met behoud van de griffier en raadsadviseur als vaste kern is een nieuw team opgebouwd, gekenmerkt door betrokkenheid, frisse energie en bereidheid tot ontwikkeling. Deze vernieuwing betekende ook dat het gezamenlijk langjarig geheugen beperkt is, wat blijvende aandacht vraagt voor kennisborging en structuur.

In de periode die volgde lag de nadruk op inwerken, teamvorming en het professionaliseren van de werkwijze. Interne processen zijn aangescherpt, de samenwerking met raadsleden en ambtelijke organisatie is versterkt en er is gewerkt aan meer samenhang binnen het team. De griffie ontwikkelt zich steeds meer als één lerende organisatie, met gedeeld eigenaarschap voor de ondersteuning van de raad. Ook zijn eerste stappen gezet richting efficiëntere werkprocessen en betere digitale ondersteuning. De griffie ondersteunt de raad op meerdere fronten: reguliere besluitvorming, versterking van de democratische rol van de raad, verbetering van informatievoorziening en het optimaliseren van interne processen.

De praktijk liet echter zien dat dagelijkse coördinatie, strategische advisering en ontwikkelopgaven sterk door elkaar liepen, met name in de (inmiddels vacante) rol van raadsadviseur. Dit leidde tot rolonduidelijkheid, kwetsbaarheid in de bezetting en een structureel hoge belasting van medewerkers en griffier. Daarnaast ontbrak structurele capaciteit voor analyse, evaluatie en projectmatig verbeteren.

Met het oog op de gemeenteraadsverkiezingen van 2026 – en de verwachting dat een aanzienlijk deel van de huidige raadsleden zal aftreden en mogelijk nieuwe fracties hun intrede doen – staat de raad voor een nieuwe bestuursperiode met een veranderde samenstelling, ervaring en dynamiek. Deze ontwikkelingen vormden aanleiding om de inrichting van de griffie te actualiseren met het oog op de komende bestuursperiode.

De huidige werkgeverscommissie heeft daarom in februari 2026 besloten tot een doorontwikkeling van de organisatie van de griffie, met als doel heldere rolverdeling tussen strategie, dagelijkse coördinatie en ontwikkeling, minder kwetsbaarheid in werkprocessen en meer ruimte voor strategisch griffierschap.

In de nieuwe opzet ligt de strategisch-inhoudelijke advisering bij de raadsadviseur, wordt de dagelijkse coördinatie expliciet belegd bij de commissiegriffier en wordt een project- en analyse adviseur griffie gepositioneerd voor analyse- en projectmatige ondersteuning. Hiermee worden verantwoordelijkheden verduidelijkt en ontstaat meer rust in de dagelijkse coördinatie, met structurele aandacht voor ontwikkeling en kwaliteitsverbetering.

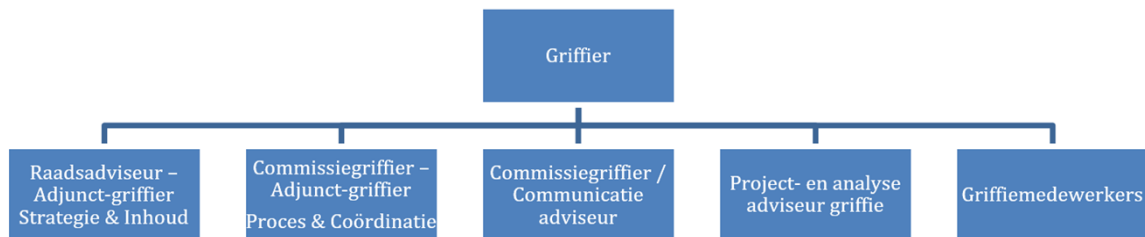
Daarnaast levert de griffie met deze keuzes een concrete bijdrage aan de gemeentelijke taakstelling, door het niet opnieuw invullen van de vacature raadsadviseur en het aanpassen van de formatie. Per saldo ontstaat structureel ruimte, terwijl de kwaliteit van de raadsondersteuning behouden blijft.

Met deze besluiten wordt de griffie stevig gepositioneerd voor de komende bestuursperiode: met duidelijke verantwoordelijkheden, versterkte strategische advisering, structurele ontwikkelcapaciteit en een duurzame basis voor optimale, proactieve en deskundige ondersteuning van de gemeenteraad.

De werkgeverscommissie draagt hiermee met vertrouwen het stokje over aan haar opvolgers, in de overtuiging dat met deze doorontwikkeling een toekomstbestendige griffie staat die bijdraagt aan een sterke lokale democratie.

Organisatiestructuur en formatie

Het organogram van de griffie ziet er als volgt uit:



Griffier

De griffier is als directeur van de griffie integraal eindverantwoordelijk en richt zich primair op:

- strategische koers
- politieke positionering
- personele ontwikkeling
- relatie met raad, presidium en college

Raadsadviseur – adjunct-griffier strategie & inhoud

De Raadsadviseur vervult de rol van strategisch-inhoudelijk adjunct en is verantwoordelijk voor:

- kwaliteit van besluitvorming
- advisering over complexe dossiers
- kaderstelling en opdrachtgeverschap
- ondersteuning van de auditcommissie
- inhoudelijke ontwikkeling van de raad

Daarnaast heeft de raadsadviseur een coachende rol richting de project- en analyse adviseur griffie.

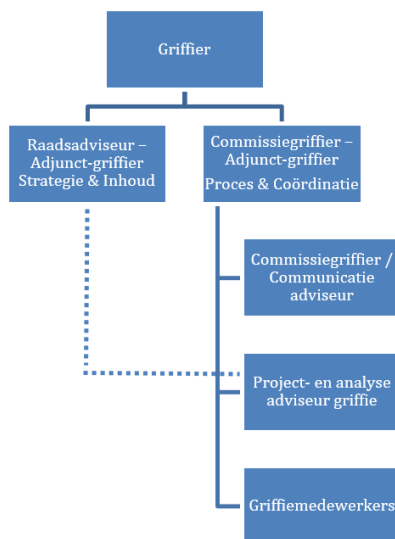
Commissiegriffier – adjunct-griffier proces & coördinatie

De commissiegriffier vervult naast de inhoudelijke commissieondersteuning expliciet de rol van adjunct-griffier op proces en coördinatie. In deze rol is de commissiegriffier verantwoordelijk voor de dagelijkse regie op het werk van de griffie. Dit betekent dat de commissiegriffier zorgdraagt voor::

- afstemming van werkzaamheden binnen het team
- verdeling van taken en bewaking van voortgang
- planning en prioritering van lopende werkzaamheden
- signaleren van knelpunten in processen en samenwerking
- initiëren van verbeteringen in werkwijze en organisatie van het werk

De commissiegriffier stuurt het *werk*proces aan en niet de medewerkers. Het gaat om regie op planning, prioriteiten, afstemming en voortgang, met als doel rust, overzicht en samenhang in het dagelijkse werk. De commissiegriffier heeft geen HR-verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid voor aanstelling, beoordeling, functioneren, ontwikkeling, verzuimbegeleiding en andere personele aangelegenheden blijven belegd bij de griffier.

De organisatie van het *werkproces* van de griffie ziet er als volgt uit:



Commissiegriffier / communicatieadviseur

De commissiegriffier/communicatieadviseur combineert inhoudelijke commissieondersteuning met raadscommunicatie en richt zich primair op:

- inhoudelijke commissieondersteuning
- communicatie rondom raadsactiviteiten en bijeenkomsten
- bijdragen aan toegankelijke en begrijpelijke informatie voor inwoners
- versterken van de zichtbaarheid van het raadswerk

De commissiegriffier/communicatieadviseur werkt, net als de griffiemedewerkers en project- en analyse adviseur griffie, onder dagelijkse coördinatie van de commissiegriffier, met behoud van eigen inhoudelijke verantwoordelijkheid op het terrein van communicatie.

Project- en analyse adviseur griffie

De project- en analyse adviseur griffie is een griffiebrede analyse- en projectkracht en draagt bij aan het verbeteren van processen en ondersteuning van de raad.

De project- en analyse adviseur griffie ondersteunt de griffie bij:

- uitvoeren van analyses (bijvoorbeeld jaaroverzicht raad, evaluaties)
- signaleren en helpen oplossen van knelpunten in de dagelijkse praktijk
- meedraaien in lopende verbetertrajecten
- ondersteunen bij informatievoorziening, met blijvende aandacht voor vindbaarheid en weergave van stukken
- voorbereiden van overzichten, notities en rapportages

De project- en analyse adviseur griffie werkt onder dagelijkse coördinatie van de commissiegriffier en valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de griffier. De raadsadviseur vervult een coachende rol richting de project- en analyse adviseur griffie.

Griffiemedewerkers

De griffiemedewerkers vormen de basis van de dagelijkse ondersteuning van de raad en commissies en richten zich primair op:

- praktische, administratieve en procedurele ondersteuning van de raad, vergaderingen en besluitvorming
- voorbereiding en afhandeling van raads- en commissievergaderingen
- eerste aanspreekpunt voor raadsleden en organisatie op uitvoerend niveau
- zorgdragen voor een goede informatievoorziening richting de raad
- ondersteunen bij uiteenlopende griffietaken
- ondersteuning van de rekenkamer

De griffiemedewerkers werken onder dagelijkse coördinatie van de commissiegriffier en vallen formeel onder de verantwoordelijkheid van de griffier.

Formatie

Functie	FTE
Griffier	1,00
Medewerker griffie I	1,60
Medewerker griffie II (incl. Rekenkamer 0,2)	1,00
Project- en analyse adviseur griffie	0,67
Commissiegriffier / communicatieadviseur	1,00
Commissiegriffier adjunct-griffier proces & coördinatie	0,89
Raadsadviseur adjunct-griffier strategie & inhoud	1,00
Totaal	7,16

De griffie van morgen

ondersteuning van een veranderende raad in onze gemeente

De griffie van vandaag is niet automatisch de griffie die we morgen nodig hebben. De afgelopen jaren is veel bereikt en daar mag met recht waardering voor zijn. Tegelijkertijd staat onze raad aan de vooravond van een nieuwe bestuursperiode waarin naar verwachting bijna de helft van de huidige raadsleden zal aftreden en mogelijk nieuwe fracties hun intrede doen. Dat betekent een grote verandering in ervaring, werkwijzen en onderlinge dynamiek.

Voor de griffie betekent dit dat zij niet alleen moet blijven zorgen dat processen goed lopen, maar ook actief moet bijdragen aan het versterken van de raad in zijn rol. Nieuwe raadsleden hebben begeleiding nodig, ervaren raadsleden andere vormen van ondersteuning. De komende periode vraagt om een griffie die vooruitdenkt, meebeweegt en soms ook het voortouw neemt.

Raadsleden mogen rekenen op een griffie die niet alleen reageert op vragen, maar ook zelf initiatief neemt. Die nieuwe mogelijkheden aandraagt, patronen zichtbaar maakt en onderwerpen agendeert waarvan het belang nog niet altijd meteen duidelijk is — zonder zich te mengen in politieke inhoud of standpuntbepaling. Niet alles hoeft vooraf gevraagd te worden; sommige ondersteuning ontstaat juist door te doen en te laten zien wat mogelijk is.

Uit de evaluatie over de raadsperiode 2022-2026 blijkt dat raadsleden veel waardering uitspreken voor de ondersteuning en zichtbaarheid van de griffie. De meerderheid geeft aan dat de griffie haar werkzaamheden goed uitvoert en dat in de afgelopen periode sprake is geweest van een duidelijke groei in professionaliteit. De griffie wordt door raadsleden als betrouwbaar, professioneel en betrokken ervaren.

Tegelijkertijd noemen raadsleden enkele aandachtspunten voor de komende periode. Zo wordt aangegeven dat de griffie nog zichtbaarder en toegankelijker kan zijn richting fracties, bijvoorbeeld door actiever contact te onderhouden of fracties te bezoeken. Daarnaast wordt benadrukt dat de griffie haar duidelijke en onpartijdige positie moet blijven behouden en waar nodig adviserende ondersteuning kan bieden, onder meer bij de timing van moties of de agendering van onderwerpen. Raadsleden waarderen verder de ontwikkeling van technische ondersteuning en de inzet voor de Raadsacademie, die bijdraagt aan kennisontwikkeling binnen de raad.

Samengevat geven raadsleden mee dat de griffie haar huidige rol en werkwijze kan voortzetten, met aandacht voor *verdere zichtbaarheid, toegankelijkheid en proactieve advisering* richting de raad en de fracties.

Van informatie naar inzicht

De raad beschikt over steeds meer informatie. Met Debatrijk en het Raadsportaal zijn belangrijke stappen gezet in de toegankelijkheid van stukken en vergaderingen. Tegelijk blijft het een uitdaging om uit die hoeveelheid informatie de essentie te halen.

De griffie van morgen helpt raadsleden om informatie te duiden: wat is relevant, wat vraagt politieke aandacht en waar zitten de keuzemomenten? Daarbij spelen digitale middelen en nieuwe technologieën, waaronder AI, een steeds grotere rol. Dat vraagt om bewust omgaan met kansen en risico's en om het blijven ontwikkelen van digitale vaardigheden binnen de griffie en bij de raad.

Vindbaarheid van stukken blijft daarbij een structureel aandachtspunt, maar belangrijker is dat informatie wordt omgezet in inzicht dat raadsleden helpt hun rol goed te vervullen.

Ruimte voor complexe opgaven

Veel onderwerpen die op de raadsagenda komen zijn complex en raken meerdere beleidsterreinen of partners. Denk aan woningbouw, zorg, duurzaamheid en regionale samenwerking. Deze vraagstukken laten zich niet vangen in snelle besluitvorming.

De griffie ondersteunt de raad om eerder in positie te komen: met ruimte voor beeldvorming, verkenning en gesprek met betrokken partijen. Door tijd te organiseren voor reflectie en door complexe onderwerpen niet te snel te reduceren tot kant-en-klare voorstellen, kan de raad beter richting geven en afgewogen keuzes maken.

Hier ligt een belangrijke rol voor de griffie in het organiseren van processen waarin raadsleden, college, organisatie en samenleving elkaar tijdig ontmoeten.

Grip houden en betekenisvol controleren

Steeds meer taken worden uitgevoerd in regionale of ketengerichte verbanden. Dat maakt sturen en controleren ingewikkelder. De griffie helpt de raad om zicht te houden op deze samenwerkingen, voorbij de formele zienswijzen en informatieoverzichten.

Dat betekent: betere duiding van regionale dossiers, ondersteuning bij nieuwe vormen van verantwoording en ruimte voor kwalitatieve gesprekken over maatschappelijke effecten. Niet alleen kijken naar prestaties, maar ook naar keuzes en waarden.

Verbinding met inwoners

De relatie tussen raad en samenleving verandert. Inwoners verwachten meer betrokkenheid en er ontstaan nieuwe vormen van participatie en directe democratie. Tegelijk blijft de raad het gekozen orgaan dat belangen weegt en besluiten neemt.

De griffie ondersteunt de raad bij het versterken van deze verbinding: door signalen uit de samenleving zichtbaar te maken, patronen te herkennen en inwoners laagdrempelig toegang te geven tot het raadsproces. Daarbij hoort ook verwachtingsmanagement: duidelijk zijn over wat wel en niet kan en hoe participatie zich verhoudt tot representatieve besluitvorming.

Weerbaar en zorgvuldig besturen

Raadswerk speelt zich steeds vaker af onder maatschappelijke spanning. Polarisatie, druk van buitenaf en discussies over integriteit vragen om een stevige, zorgvuldige democratische cultuur.

De griffie ondersteunt de raad hierbij, onder meer door aandacht te hebben voor morele oordeelsvorming, heldere afspraken over omgangsvormen en het tijdig bespreken van dilemma's. Polarisatie op inhoud hoort bij politiek; persoonlijk of ontwrichtend gedrag vraagt om duidelijke grenzen.

Samenwerking over grenzen heen

Veel opgaven overstijgen de gemeentegrens. De griffie helpt de raad om ook in regionale samenwerking zichtbaar en invloedrijk te blijven, door relevante informatie te filteren, verbinding te organiseren met andere raden en het gesprek met het college over regionale dossiers scherp te houden.

Tot slot

De griffie van morgen is geen vast eindbeeld, maar een beweging. Een griffie die meegroeit met een veranderende raad, met nieuwe raadsleden, nieuwe verhoudingen en nieuwe maatschappelijke vragen.

Dat vraagt om proactiviteit, analytisch vermogen, omgevingsbewustzijn, communicatiekracht, durf en samenwerking. En het vraagt om een blijvend gesprek tussen raad, werkgeverscommissie en griffier over wat deze raad nodig heeft om zijn rol goed te vervullen — vandaag én in de komende bestuursperiode.

Aanbevelingen

Rol en samenstelling werkgeverscommissie

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

Van een lid van de werkgeverscommissie mag worden verwacht dat hij/zij:

- Feeling heeft voor modern werkgeverschap;
- Ervaring heeft op het terrein van P&O, HRM of leiding geven;
- Oog heeft voor de politiek gevoelige positie waarin de griffier opereert;
- Zich inzet voor het belang van de raad als geheel;
- Autoriteit heeft ten opzichte van de ambtelijke organisatie en de burgemeester, zodat hij de griffier voldoende steun kan bieden.
- In staat is te communiceren met de raad over de gewenste koers. Dit wil zeggen: helder krijgen welke kant de raad op wil en welke ondersteuning hij daarbij verlangt.
- Oog heeft voor lief en leed;
- Over voldoende tijd beschikt voor periodiek overleg.

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

Belangrijk is dat degenen die zich bezighouden met de werkgeversrol affiniteit hebben met de rol van werkgever. Belangrijk is dat (een deel van) de leden van de werkgeverscommissie ook lid zijn van het presidium. Reden hiervoor is dat in het presidium overlegd kan worden met andere fracties en men goed op de hoogte is van beslissingen/keuzes in de processen en ontwikkelingen rondom de raad.

Het kan waardevol zijn om de rol van de plaatsvervangend voorzitter van de raad te combineren met een rol in de werkgeverscommissie. Een plaatsvervangend voorzitter wordt geacht boven de partijen te kunnen functioneren. Vaak heeft deze persoon al een bepaalde positie in de groep raadsleden, die daarmee ook de rol van ruggensteun van de griffier goed vorm kan geven.

Het is belangrijk om oog te hebben voor het belang van scholing en ondersteuning van de voorzitter (en de leden).

Rolverdeling en oog voor de griffie(r)

De werkgeverscommissie vervult de rol van strategisch opdrachtgever van de griffier. Dat betekent: richting geven, kaders stellen en het gesprek voeren over functioneren, ontwikkeling en verwachtingen. De commissie bewaakt daarbij nadrukkelijk de onafhankelijke positie van de griffier.

Het opdrachtgeverschap richt zich op:

- het volgen van het functioneren van de griffier;
- het stellen van ontwikkelkaders;
- het voeren van het gesprek over prestaties en ambities;
- het creëren van goede randvoorwaarden.

De werkgeverscommissie stuurt op wat en waarom, niet op hoe. Zij is geen mededirecteur van de griffie en stuurt niet op dagelijkse werkzaamheden of individuele medewerkers. Die verantwoordelijkheid ligt bij de griffier als directeur van de griffie.

De griffier vervult een dubbelrol: opdrachtnemer van de werkgeverscommissie én directeur van de griffieorganisatie. Als opdrachtnemer legt de griffier verantwoording af en reflecteert op het eigen functioneren. Als directeur is de griffier verantwoordelijk voor organisatie, personeel en middelen en maakt hij of zij professionele afwegingen over inrichting en prioritering.

Een goed samenspel vraagt rolzuiverheid. De werkgeverscommissie bemoeit zich niet met de dagelijkse bedrijfsvoering en maakt geen afspraken buiten de griffier om. Professionele afstand versterkt de samenwerking en voorkomt onduidelijkheid.

Het gesprek tussen werkgeverscommissie en griffier gaat niet alleen over terugkijken, maar vooral over vooruitzien: over de ambities van de raad, de haalbaarheid daarvan binnen beschikbare capaciteit en de ondersteuning die de griffier nodig heeft. Regelmatige evaluatie- en klankbordgesprekken bieden ruimte voor reflectie, het bespreken van dilemma's en tijdige bijsturing.

Een belangrijke taak van de werkgeverscommissie is het beschermen van de onafhankelijke positie van de griffier. Dat vraagt alertheid op spanningen en bereidheid om positie te kiezen wanneer dat nodig is.

Dit samenspel is wederkerig. De werkgeverscommissie mag transparantie en verantwoording verwachten; de griffier mag rekenen op duidelijkheid, vertrouwen en steun. Zo ontstaat een professionele samenwerking die bijdraagt aan een sterke griffie en een goed toegeruste raad.

Organiseer regelmatig een open en veilige dialoog over het functioneren van de griffier en over dilemma's in het werk. Eerlijke feedback, in beide richtingen, draagt bij aan vertrouwen en ontwikkeling.

Leg in een jaarlijks verslag vast hoe de werkgeverscommissie het functioneren van de griffier beoordeelt. Benoem daarbij niet alleen het oordeel, maar ook de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen. Waar passend kan gebruik worden gemaakt van 360° feedback.

Voer als voltallige werkgeverscommissie jaarlijks een gezamenlijk gesprek met alle medewerkers van de griffie. Dit gesprek levert waardevolle inzichten op voor beide kanten. Daarbij blijft helder dat de griffier verantwoordelijk is voor het functioneren van de griffie. Tegelijk wordt gewaardeerd wanneer er van de werkgeverscommissie gedurende het jaar ook aandacht is voor persoonlijke omstandigheden en betrokkenheid.

Onderhoud een goed en structureel contact met de HR-adviseur die de griffier en de werkgeverscommissie ondersteunt. Van belang is dat deze adviseur oog heeft voor de bijzondere positie van de griffie binnen de gemeentelijke organisatie.

Griffieplan, formatie en aandacht voor werkdruk

Het griffieplan vormt de schakel tussen de ambities van de raad en de ontwikkeling van de griffie. Door jaarlijks samen met de griffier deze ambities op elkaar af te stemmen, geeft de werkgeverscommissie richting aan het werk van de griffie. Het griffieplan maakt bovendien voor iedereen duidelijk wat de raad van de griffie verwacht — en ook wat niet.

Aan het begin van elke raadsperiode wordt samen met de griffier een griffieplan opgesteld, dat jaarlijks wordt geactualiseerd. Het verdient aanbeveling om hierbij gebruik te maken van de input in het hoofdstuk 'de griffie van morgen' in dit document. Jaarlijkse evaluatie van dit plan vormt de basis voor het nieuwe griffiejaarplan en biedt ruimte voor reflectie en bijstelling. Na bespreking in het presidium stelt de werkgeverscommissie het griffieplan vast.

In de praktijk vraagt de raad gedurende het jaar vaak meer van de griffie dan vooraf voorzien. Maatschappelijke ontwikkelingen en politieke dynamiek zorgen voor nieuwe vragen en prioriteiten. Voor de griffie betekent dit voortdurend balanceren tussen focus op afgesproken doelen en inspelen op actuele opgaven, in een context van structureel hoge werkdruk.

Daarom blijft het gedurende het jaar belangrijk om met elkaar in gesprek te blijven over wat de raad nodig heeft van de griffie en wat binnen de beschikbare formatie haalbaar is. Wanneer werkzaamheden niet binnen de bestaande capaciteit passen, vraagt dat om gezamenlijke keuzes: prioriteren, schrappen of – waar nodig – tijdelijk extra capaciteit organiseren. Deze voortdurende afstemming helpt om realistische verwachtingen te houden en de griffie duurzaam inzetbaar te houden.

Bijlagen:

- verordening werkgeverscommissie 2026
- instructie voor de griffier

Zie ook: Ned. Ver. voor Raadsleden: Werkgeversfunctie:

- Animatie werkgeverscommissie:
- Handreikingen en onderzoek
- 10 treden goed werkgeverschap
- Veelgestelde vragen over de werkgeversfunctie