

Halverwege de Verbinding

Griffieplan 2017-2022



Inhoudsopgave

1	ONTWIKKELING VAN DE GRIFFIE	1
1.1	DE GRIFFIER ALS ‘SPIL VAN VERANDERING’	1
1.2	HALVERWEGE HET GRIFFIEPLAN 2017-2022, DE VERBINDING	2
2	DE VERBINDING ANNO 2019	3
2.1	UITVOERING VAN HET GRIFFIEPLAN	3
2.2	KNELPUNTEN EN RISICO’S IN DE BEDRIJFSVOERING	6
3	SCENARIO’S VOOR DE GRIFFIE DALFSEN	8
3.1	BESTAANDE VARIANT	8
3.2	MINIMUMVARIANT	8
3.3	ONTWIKKELINGSVARIANT	9
3.4	ALTERNATIEVE VARIANTEN	9
4	CONCLUSIE	10
	BIJLAGEN	I
	BIJLAGE I – INLEIDING BEGROTING 2020 VVG: DE ZICHTBARE GRIFFIER	I
	BIJLAGE II - MOTIE VVG: <i>EEN STERKE RAAD VERDIENT EEN STEVIGE GRIFFIE(R)</i>	II
	BIJLAGE III – STAND VAN ZAKEN ACTIVITEITENOVERZICHT	III
	BIJLAGE IV – BENCHMARK GRIFFIES	IV
	BIJLAGE V – CIJFERMATIG OVERZICHT	V

1 Ontwikkeling van de griffie

1.1 De griffier als 'spil van verandering'

De ontwikkeling van de functie van griffier en de griffie staat niet stil, net zoals de ontwikkeling van de gemeenteraad en de lokale democratie niet stilstaat. Het takenpakket van de raad is in de loop der jaren aanzienlijk toegenomen, maar ook is bij veel gemeenteraden sprake van politieke versnippering en snelle doorstroom van raadsleden. Democratische waarden, zoals het vormgeven van burgerbetrokkenheid, checks en balances in het lokaal bestuur, staan voor het algemeen belang en het ontwikkelen en uitdragen van een lange termijnvisie, staan onder druk. In het hele land zijn gemeenten bezig met discussies over de staat van de lokale democratie en het vormgeven van experimenten, waarbij de griffier als "spil van verandering" een actieve bijdrage levert¹.

Griffiers houden zich bezig met een breed scala aan activiteiten. Lokaal en provinciaal zijn er verschillen over de organisatie en inrichting. Drie profielen komen naar voren uit een ambtsonderzoek van de Vereniging van Griffiers²:

- *De basisgriffier.* Deze griffiers verzorgen de kern: het organiseren van bijeenkomsten van de raad en verslagleggen. De basisgriffier is bezig met faciliteren, vertegenwoordigen en adviseren, maar doet dat niet in dezelfde mate als anderen. Het betreft veelal éénpitters zonder medewerkers.
- *De basis-plusgriffier.* Deze griffiers zijn uiteraard ook bezig met organiseren, maar zijn daarnaast actiever op de andere taakvelden, en vooral met faciliteren en adviseren.
- *De strategisch adviseur.* Deze griffier doet meer aan faciliteren en vertegenwoordigen, en vooral aan adviseren van raadsleden. Meer dan anderen adviseert deze griffier over formele procedures en de inhoudelijke kwaliteit van vergaderstukken, en geeft hij raadsleden politiek-strategisch advies over het haalbaar maken van hun voorstellen.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de gemiddelde omvang in aantallen fte's voor de griffie 2,85 is (met een bandbreedte van 1,2 tot 18 fte). De uitvoering van het basispakket, zaken die in kleine en grote gemeenten altijd moeten gebeuren, laat in een- of tweemansgriffies echter vrijwel niet toe dat de griffier zich op het strategische vlak begeeft. Op de vraag of met de huidige omvang van de griffie voldaan kan worden aan alle verzoeken van de gemeenteraad antwoordt 41% negatief, waarbij aangegeven wordt dat strategische advisering, bestuurlijke vernieuwing, betrekken van inwoners en communicatie van de raad de onderwerpen zijn die blijven liggen of niet voldoende aandacht krijgen.³

Het accent van de beroepsvereniging van griffiers ligt in de komende periode dan ook op het versterken van de griffier en zijn griffie. Zo heeft de VvG een professionaliseringsagenda voor de periode 2018-2022 opgesteld⁴ om het belang van permanente educatie te benadrukken en een extra impuls te geven aan scholing en professionalisering.

¹ Begroting Vereniging van Griffiers 2020: de zichtbare griffier (zie bijlage I)

² M. van Hulst, P. Kruijven, L. Schaap, J. van Ostaaijen (2016), Griffier in de Gemeente Geschetst – Het ambt anno 2016, Tilburg en Nijmegen: Tilburg University en Radboud Universiteit

³ Overheid in Nederland, Onderzoek naar de ervaringen van gemeentegriffiers over 'budget', 'ondersteunend instrumentarium', 'raadscommissies' en 'woonplaatsvereiste', maart 2019.

⁴ Via <http://griffiers.nl/commissies/commissie-professionalisering>

Daarnaast wordt op landelijk niveau verkend of er redenen en mogelijkheden zijn om een norm voor de minimumomvang van griffies vast te stellen. Breed wordt onderkend dat een sterke griffie(r) niet alleen zaak van de griffie en de raad is, maar van belang voor het functioneren van het lokaal bestuur in de breedte. Deze vraag komt uiteraard primair vanuit de VvG, maar ook de Vereniging van Raadsleden staat er positief tegenover. Ook met het genootschap van burgemeesters, met de VNG en met het Ministerie van BZK zijn gesprekken gaande. (Bijlagen I en II).

1.2 Halverwege het Griffieplan 2017-2022, De Verbinding

De ervaring in Dalfsen past in het landelijke beeld. In juni 2017 heeft de raad van Dalfsen het griffieplan 2017-2022, 'De Verbinding', vastgesteld. Daarmee werd er op het niveau van doelen en activiteiten aangesloten bij de praktijk en de behoeften en wensen van de raad, griffie en andere betrokkenen in de gemeente Dalfsen. Via de vaststelling van verordeningen en de herziene instructie voor de griffier zijn ook de organisatie, rollen, taken en bevoegdheden geformaliseerd.

De werkzaamheden van de griffier (en de griffie) in Dalfsen zaten in 2017 tussen die van de basis-plusgriffier en de strategisch adviseur in. Bij de keuze en vaststelling van het functieprofiel voor de griffier is hiermee rekening gehouden, waarbij onderscheid is gemaakt tussen de norm (dat wat de functie vraagt) en de praktijk (hoe de ambtenaar invulling geeft aan de functie).

Sinds de vaststelling van het griffieplan in 2017 is de positie van de griffier in de totale gemeentelijke organisatie prominenter geworden. Advies en input van de griffier wordt gevraagd en gewaardeerd, op tal van terreinen. En helaas is – ook in Dalfsen – de ervaring herkenbaar dat de griffier onvoldoende toekomt aan de uitvoering van al zijn taken. Dat vormt de directe aanleiding om halverwege de uitvoering van het griffieplan, op dit moment een tussentijdse balans op te maken en vooruit te blikken.

In hoofdstuk 2 wordt geschetst tegen welke knelpunten de griffie aanloopt, zowel in het werk als in de bedrijfsvoering. Uitbreiding in de formatie biedt oplossing voor deze knelpunten. In hoofdstuk 3 volgen daarom scenario's om te komen tot een oplossing. Tot slot is een conclusie opgenomen.

2 De Verbinding anno 2019

In het griffieplan is onderscheid gemaakt naar vijf hoofdcategorieën aan activiteiten: het bestuurlijk besluitvormingsproces, versterking van groep en individu, procedurele en facilitaire ondersteuning, de blik van buiten en overige verrichtingen. Hierin doen zich knelpunten voor. Daarnaast zijn er een aantal knelpunten specifiek voor de interne bedrijfsvoering van de griffie.

In bijlage III is een totaaloverzicht opgenomen aan geplande activiteiten voor de jaren 2018-2022, waarin is aangegeven wat is uitgevoerd en wat is blijven liggen. Nadere duiding en onderbouwing wordt hierna gegeven.

2.1 Uitvoering van het griffieplan

2.1.1 Het bestuurlijk besluitvormingsproces

Raad, college, ambtenaren en burgers weten hun weg naar de griffier steeds beter te vinden. Hoewel het aantal vergaderingen en het aantal voorstellen ongeveer op hetzelfde niveau blijven als in de afgelopen jaren (zie ook bijlage V), zit er meer tijd in voorbereiding en afstemming. Dit blijkt uit:

- Het nationale en internationale staats- en bestuursrecht is volop in ontwikkeling en wordt complexer. Te wijzen valt op de invoering van de Omgevingswet, het klimaat- en duurzaamheidsbeleid, de AVG en informatiebeveiligingsbeleid, decentralisaties van het sociaal domein (Wmo, jeugd, Participatiewet) en de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Om goed te kunnen adviseren aan alle actoren en om een goede gesprekspartner te zijn, is het ook noodzakelijk om de kennis op niveau te houden. Het is niet efficiënt om kennis pas op te doen als er al concrete voorstellen ter beoordeling klaar liggen.
- De belangrijke thema's bestuurlijke vernieuwing en burgerparticipatie hebben een stevige impuls gekregen. Hoewel de intensiteit van de werkzaamheden in 2019 en 2020 naar verwachting zal afnemen in de komende jaren, is doorontwikkeling van de gemeenteraad in het bestuurlijke stelsel een blijvende strategische kerntaak voor de griffier. In het afgelopen jaar is gewerkt op projectmatige basis via externe inhuur waar het gaat om bestuurlijke vernieuwing, maar voor borging en vervolg is geen capaciteit beschikbaar.
- Het aantal moties en amendementen dat jaarlijks wordt ingediend, neemt toe. Dat zit voor een deel in de verhoudingen tussen raad en college en de verhoudingen tussen fracties onderling (meer coalitie vs. oppositie), en voor een deel is dit ook een groei in bewustwording van de rol als bestuursorgaan. Advisering over moties en amendementen – en overigens ook de inzet van andere instrumenten zoals het vragenrecht⁵ en inlichtingenrecht – ligt bij de griffier en is nu niet te delegeren. Waar het in het verleden zo was dat de griffier pas laat (of niet) werd ingeschakeld, gaan nu 95% tot 100% van alle moties en amendementen eerst langs de griffier. Dat is ook de gewenste werkwijze.
- In de Verordening op de RKC is opgenomen dat de commissie kan worden bijgestaan door een ambtelijk secretaris, die door het presidium wordt aangewezen. Deze ambtelijk secretaris draagt zorg voor administratieve ondersteuning en de organisatie van vergaderingen. Tot op heden werden deze taken uitgevoerd door de griffier of de griffiemedewerker, afhankelijk van wie de meeste tijd beschikbaar had voor ondersteuning. De voorzitter van de RKC neemt het belangrijkste deel zelf voor zijn rekening, maar de organisatie van vergaderingen en de ondersteuning van onderzoeken (uitvraag, verzamelen, ordenen en doorzetten van onderzoeksgegevens) vraagt meer tijd dan beschikbaar is.

⁵ Zie het gebruik van schriftelijke vragen.

2.1.2 Versterking van groep en individu

De griffier levert een bijdrage aan het functioneren van voorzitters, fracties en individuele raadsleden via uitleg, voorlichting en scholing. Het wegwijs maken in wet- en regelgeving vraagt – zoals hiervoor aangegeven – ook van de griffier om op de hoogte te blijven. Er zijn op dit onderdeel echter geen additionele knelpunten.

2.1.3 Procedurele en facilitaire ondersteuning

Door procedurele en facilitaire ondersteuning optimaal in te richten probeert de griffie de raad en zijn leden tijd te besparen en werk uit handen te nemen. De administratieve last voor de griffie is de afgelopen jaren toegenomen op de volgende onderdelen:

- Het aantal brieven en uitnodigingen aan de raad neemt toe. Dit heeft vermoedelijk te maken met een hogere zichtbaarheid van de raad enerzijds en de 'mondiger burger' anderzijds. Aan ambtelijke zijde wordt meer energie gestoken in het juist en tijdig informeren van de burger over de gemeentelijke procedures. Burgers worden beter geïnformeerd welk bestuursorgaan besluiten neemt en wanneer zij invloed kunnen uitoefenen op de besluitvorming en wanneer de raad aan de zet is.
- De invoering van de AVG heeft inhoudelijk wellicht weinig vernieuwing gebracht ten opzichte van de Wet bescherming persoonsgegevens, maar het heeft er wel voor gezorgd dat er zowel extern als intern meer aandacht is voor de omgang met stukken. Er wordt daarom beter de hand gehouden aan het anonimiseren van tot de persoon herleidbare gegevens, zoals het weglakken van iedere handtekening onder openbare stukken.
- Het invoeren van het recht op reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen binnen de gemeente voor raads- en commissieleden betekent werkzaamheden op de griffie. Hier was geen rekening mee gehouden.
- Per september 2020 moet de gemeente voldoen aan het besluit digitale toegankelijkheid, wat onder meer betekent dat video's van raads(commissie)vergaderingen van ondertiteling moet worden voorzien. Zelfs al zal 80–90% automatisch worden gevuld⁶, dan nog zal het aandachtig naluisteren van de vergadering in het kader van een handmatige controle nodig zijn.
- Voor doorontwikkeling van het ontsluiten van informatie (handleiding voor het ris, gebruik themadossiers, verbeteringen alertmail e.d.) ontbreekt de capaciteit.

2.1.4 De blik van buiten

Burgerparticipatie en (raads)communicatie zijn ook voor de griffie steeds belangrijker activiteiten. Daarnaast is het onderhouden van een relevant netwerk een kerntaak voor de griffier.

- De voorlichtingstaak van de griffier was tot afgelopen jaar een ondergeschoven kindje, terwijl daar aantoonbaar meerwaarde in zit. Het verzorgen van workshops aan de ambtelijke organisatie en aan externen (zoals studenten bestuurskunde, participatieraad) verhoogt de kwaliteit van het openbaar bestuur en zet ook Dalfsen op de kaart. Er is echter geen capaciteit om mee te werken aan lessen op scholen, democratiespelen, of andere activiteiten met partners. Ook de vijfwekelijkse column van de griffier in KernPunten schiet er meestal bij in.

⁶ Dit wordt overigens een eis in het kader van een nieuwe aanbesteding van het raadsinformatiesysteem.

- In 2020 wordt uitvoering gegeven aan de opdracht om te komen tot nieuw beleid voor raadscommunicatie. De raad heeft hiervoor structurele formatie (4 uur p/week) geaccordeerd, deze formatie is bij de ambtelijke organisatie ondergebracht. Het is nog onduidelijk of dit voldoende is voor uitvoerende activiteiten op het gebied van communicatie (bekendmaking besluiten, persberichten, inrichting website), als activiteiten op tactisch-strategisch niveau waar het gaat om participatietrajecten.
- Netwerken moeten worden onderhouden vanwege het groeiende belang van regionale samenwerking (en daarmee ook afstemming) en de noodzaak van democratische grip en/of legitimering. Daarnaast geeft een netwerk ruimte voor intervisie en intercollegiale afstemming. Een indicatie van het toegenomen belang en tijdsbeslag van netwerken:
 - De 11 griffiers van West Overijssel hebben zich verdeeld over de gemeenschappelijke regelingen (Veiligheidsregio, GGD, Omgevingsdienst, Jeugdzorg) uit onze regio. De griffiers van Dalfsen, Raalte en Steenwijkerland zijn naast de accounthouders voor de Veiligheidsregio ook de centrale contactpersonen voor afstemming over activiteiten van alle GR'en gezamenlijk.
 - Deelname aan de voorbereidingsgroep van griffiers West Overijssel m.b.t. de RES.
 - Deelname aan het regionale afstemmingsoverleg van griffiers in de Regio Zwolle.
 - Voorzitterschap van de griffierskring Overijssel (25 gemeenten + 1 statengriffier)
 Er is geen tijd om landelijk actief te worden, hoewel de Vereniging van Griffiers niet goed kan bestaan zonder inzet van haar leden.

2.1.5 Overige verrichtingen

Er is een categorie 'overige verrichtingen', waaronder activiteiten vallen die (meestal) urgent zijn en in een kort tijdsbestek veel tijd en energie vragen. Het kan gaan om verwachte activiteiten zoals de verkiezingen, maar ook om niet-verwachte activiteiten. Een overzicht:

- 2014: Gemeenteraadsverkiezingen
- 2015: Koppeling RIS-Decos, Werkwijzen en procedures griffie
- 2016: Klachtenprocedure, Herbenoemingsprocedure burgemeester Noten
- 2017: Gedragscode integriteit, Griffieplan
- 2018: Gemeenteraadsverkiezingen, Benoemingsprocedure burgemeester Van Lente
- 2019: Project bestuurlijke vernieuwing incl. bezwaarprocedure, Invoering Wnra

Uiteraard was in het griffieplan 2017-2022 geen rekening gehouden met de komst van een nieuwe burgemeester of met de invoering van de Wnra.

2.2 Knelpunten en risico's in de bedrijfsvoering

De formatie (en bezetting) op de griffie

Griffier	Joost Leegwater	1,00 fte
Griffiemedewerker	Mirjam Meijer-Uitenbroek	0,56 fte
Plv. griffier	Jarno Doornewaard	0,00 fte
Communicatieadviseur	Myrthe Honingh ⁷	0,11 fte

In het griffieplan was opgenomen dat de formatie afdoende is voor het kunnen uitvoeren van de taken zoals die toen zijn beschreven. Waar nodig werken we met een flexibele schil (inhuur, advies, stages), zoals de extra inzet van Willem Jan Velderman als raadsadviseur in de periode okt '18 – jan '19 en de inzet van Els Holsappel als projectleider bestuurlijke vernieuwing in de periode apr '19 – dec '19. Gezien de aard van de werkzaamheden en de grootte van het budget (€ 7.140), kan inzet van de flexibele schil alleen incidenteel zijn. Dit biedt geen structurele oplossingen.

2.2.1 Knelpunten

Naast de genoemde knelpunten die samenhangen met activiteiten van de griffie, zijn er nog een aantal knelpunten die samenhangen met de bedrijfsvoering.

- Mede n.a.v. de Wnra, maar vooral ter nadere uitwerking van de vastgestelde verordeningen, is het afgelopen jaar stevig ingezet op formele en informele verankering van de positie van de griffier en de griffie in het personeelsbeleid van de gemeente. Dit geeft drie verschillende capaciteitsknelpunten bij de griffier:
 - Als harmonisatie van personeelsbeleid het uitgangspunt is, dan betekent dat meebeslissen in plaats van achteraf geïnformeerd worden. De griffier stemt daarom op voorhand af of schuift aan bij vergaderingen van het DT over deze punten. Ditzelfde geldt voor de invulling van de rol van WOR-bestuurder: secretaris en griffier stemmen waar nodig over deze rol af. Dit vergt uiteraard tijd.
 - In de actualisatie van het personeelsbeleid komt – naast aanpassingen die nodig zijn vanwege de specifieke positie van de raad als werkgever en bevoegd gezag – ook de vraag naar wenselijkheid van bepaalde regelingen aan het licht. Waar nu nog gekozen is voor een technische omzetting, is een inhoudelijke beoordeling ook noodzakelijk.
 - Specifiek voor de griffie geldt dat (nog) geen opleidingsbeleid en opleidingsplan zijn vastgesteld. Dit moet wel op termijn worden opgepakt.
- Het opleidingsbudget van de griffie is gereserveerd voor persoonlijke ontwikkelingstrajecten, actualiteitendagen, congressen en relevante bijeenkomsten in het kader van kennisversterking. In de dagelijkse praktijk blijft het veelal bij het bijwonen van het jaarcongres. Tijd voor (bij)scholing of doorontwikkeling (al of niet in het kader van mobiliteit) ontbreekt⁸, terwijl permanente educatie van groot belang is voor de toekomst.

⁷ Formeel niet aangewezen door de raad, maar binnen de totale formatie van communicatie is 4 uur beschikbaar voor raadscommunicatie. Myrthe is in beginsel het aanspreekpunt.

⁸ Met uitzondering van de leergang griffier voor de plv. griffier.

2.2.2 Risico's

Zonder onszelf op de borst te willen kloppen: ondanks knelpunten blijft de ondersteuning van de raad op een goed niveau, dankzij de kennis en ervaring van de mensen die het doen. De bezetting op de griffie is ongewijzigd sinds september 2013 en we zijn goed op elkaar ingespeeld. Daarbij hebben we een hoog verantwoordelijkheidsgevoel. We lopen net een tandje harder als dat nodig is, waarbij we het investeren in onszelf er bij in laten schieten als we denken dat andere zaken meer prioriteit hebben. Tempo en druk zijn hoog en er zijn maatregelen nodig m.b.t. de gesignaleerde knelpunten.

- De positie van de griffier is kwetsbaar. Met name als het gaat om strategische en tactische advisering is er geen overdracht. Ook de aanwezigheid (al of niet met verslaglegging) bij vergaderingen is soms problematisch. Dit kan niet voldoende worden ondervangen door de plv. griffier, omdat die daarvoor geen structurele uren beschikbaar heeft. Er is een groot risico op continuïteit. Los van eventuele overdracht: er is ook behoefte aan een sparringpartner binnen het team van de griffie.
- De plaatsvervangend griffier vervangt de griffier bij afwezigheid nagenoeg volledig in diens bevoegdheden en conform de lijn die door de griffier is uitgezet. Voor de plaatsvervangend griffier is dit echter een nieuwe rol, die vraagt om scholing en inzet.
- De griffiemedewerker is verantwoordelijk voor de uitvoering van administratieve en secretariële werkzaamheden (waaronder het beheer van het RIS). Ook deze positie is kwetsbaar. Een nieuwe medewerker kan de huidige werkzaamheden vermoedelijk niet binnen het huidig aantal uren tegen dezelfde kwaliteit uitvoeren. Bij de ziektevervanging in 2018 bleek een inzet van 24 uur per week nodig.
- Arbeidsvreugd en werkdruk hangen uiteraard met elkaar samen. De sfeer op de griffie is uitstekend en de relatie met de raad is goed. Een beetje werkdruk mag best, een structureel te hoge werkdruk vraagt om maatregelen.

3 Scenario's voor de griffie Dalfsen

Om tegemoet te komen aan de wens tot doorontwikkeling en het oplossen van knelpunten zijn drie scenario's opgesteld.

	Bestaande variant	Minimumvariant	Ontwikkelingsvariant
Griffier	1,00 fte (36 uur)	1,00 fte (36 uur)	1,00 fte (36 uur)
Raadsadviseur	-	0,50 fte (18 uur)	0,89 fte (32 uur) *
Griffiemedewerker	0,56 fte (20 uur)	0,67 fte (24 uur)	0,67 fte (24 uur)
Communicatieadvies	0,11 fte (4 uur)	0,11 fte (4 uur)	0,11 fte (4 uur)
	1,67 fte	2,28 fte	2,67 fte

3.1 Bestaande variant

Deze variant beschrijft de huidige formatie en behoeft verder geen toelichting. Het is de basis geweest voor het opstellen van het griffieplan. Vermindering van deze formatie is zowel onwenselijk als onrealistisch. Voortzetting van deze variant lost de knelpunten niet op en voldoet daarmee niet aan de minimum benodigde formatie.

3.2 Minimumvariant

De minimumvariant komt tegemoet aan het oplossen van de grootste *bestaande* knelpunten op de griffie. Hierbij wordt terugverwezen naar de achtergrond zoals beschreven in hoofdstuk 2.

Administratieve werkzaamheden

Met een uitbreiding van 4 uur per week kunnen de volgende structurele administratieve knelpunten naar verwachting worden opgelost.

- Verwerking ingekomen stukken en uitnodigingen incl. anonimisering (§ 2.1.3)
- Verwerking reiskostendeclaraties (§ 2.1.3)
- Secretariële ondersteuning rekenkamercommissie (§ 2.1.1)
- Controle ondertiteling vergaderingen – vanaf eind 2020 (§ 2.1.3)

Bij voorkeur wordt de zittende griffiemedewerker gevraagd of urenuitbreiding mogelijk is. Daarbij is overigens geen rekening gehouden met incidentele extra ureninzet, zoals bijv. nodig is als we over zouden gaan naar een nieuw raadsinformatiesysteem. Indien dat aan de orde is, wordt hierover dan ook afzonderlijk gerapporteerd.

Adviserende werkzaamheden

Met de uitbreiding van de formatie van 0,5 fte (18 uur per week) met een raadsadviseur wordt capaciteit vrijgespeeld voor de griffier, waarmee de volgende knelpunten naar verwachting kunnen worden opgelost:

- Actueel houden van kennis en meer mogelijkheden tot bijscholing (§ 2.1.1)
- Adequate advisering aan raads(commis)sieleden m.b.t. inzet instrumenten (§ 2.1.1)
- Inhoudelijke ondersteuning rekenkamercommissie (§ 2.1.1)
- Voorlichting aan ambtelijke organisatie en externen (§ 2.1.4)
- Onderhouden van netwerken (§ 2.1.4)
- Actueel houden van personeelsbeleid, incl. opleidingsbeleid (§ 2.2.1)

Daarbij worden ook de risico's m.b.t. kwetsbaarheid en vervanging opgelost.

Van de nieuwe raadsadviseur wordt verwacht om een deel van de advisering (bij voorkeur geclusterd naar een domein) op te pakken en om regelmatig de rol van commissiegriffier en (2^e) plv. raadsgriffier te vervullen. De inzet van de griffier die nodig zal zijn voor leidinggeven en afstemming zal naar verwachting ruimschoots opwegen tegen de vrijval in werkzaamheden.

3.3 Ontwikkelingsvariant

De ontwikkelingsvariant bouwt voort op de minimumvariant en lost naast de grootste *bestaande* knelpunten, ook mogelijk *toekomstige* knelpunten op.

In deze variant wordt een raadsadviseur aangetrokken voor 32 tot 36 uur per week. Deze krijgt hetzelfde takenpakket als beschreven onder de basisvariant, maar daarbij wordt hij/zij ook formeel aangewezen als de ambtelijk secretaris voor de rekenkamercommissie. Dit ontlast ook de voorzitter van de rekenkamercommissie (al valt daarmee geen besparing te realiseren).

Administratieve werkzaamheden

Voor de griffiemedewerker betekent dit vrijval aan secretariële werkzaamheden voor de rekenkamercommissie, waarmee capaciteit wordt vrijgespeeld voor het oplossen van de volgende knelpunten:

- Doorontwikkeling ontsluiting informatie (§ 2.1.3)
- Administratieve ondersteuning in het kader van raadscommunicatie (§ 2.1.4)
- Bijscholing in het kader van plv. commissiegriffierschap (§ 2.2.1)

Adviserende werkzaamheden

Voor de griffier betekent dit tijd waarmee de volgende knelpunten naar verwachting kunnen worden opgelost:

- Doorontwikkeling bestuurlijk stelsel en burgerparticipatie (§ 2.1.1)
- Verder uitbouwen van netwerken (§ 2.1.4)
- Borging van 'overige verrichtingen' (§ 2.1.5)

Daarnaast kan dit betekenen dat er minder beroep wordt gedaan op inzet van de flexibele schil.

Voor de raadsadviseur betekent een dienstverband van 18 uur overigens dat relatief gezien meer tijd opgaat aan afstemming/werkoverleg dan bij een dienstverband van 32 uur. De verhouding tussen productieve en niet-productieve uren is bij de ontwikkelingsvariant gunstiger.

Plaatsvervaarderschap

Ten aanzien van het plaatsvervaarderschap geldt zowel voor de minimumvariant als de ontwikkelingsvariant dat de huidige plv. griffier 1^e plaatsvervanger blijft bij raadsvergaderingen. De nieuwe raadsadviseur zal als 2^e plaatsvervanger een rol als achtervang hebben. In de werkzaamheden van alledag geldt echter dat de raadsadviseur de adviserende en uitvoerende taken van de griffier zoveel als mogelijk op zich zal nemen als vervanging aan de orde is. Advisering op het strategisch niveau en de meest urgente directietaken worden echter waargenomen door de 1^e plv. griffier.

3.4 Alternatieve varianten

Een verkenning met de secretaris en de adjunct-directeur naar alternatieven heeft geen nieuwe varianten opgeleverd. Binnen de ambtelijke organisatie is geen capaciteit of budget over om de structurele knelpunten van de griffie op te lossen. Dit zou principieel ook niet gewenst zijn. Zowel vanuit de griffie als het directieteam zijn er bedenkingen bij 'dubbele petten' i.v.m. mogelijke loyaliteitsproblemen, vertrouwelijkheid en onafhankelijkheid in oordeelsvorming. Ook voor de plaatsvervaardend griffier is dit soms al lastig.

Tijdelijke knelpunten kunnen doorgaans ook met tijdelijke formatie worden opgelost, of via de interne klussenmarkt bij de ambtelijke organisatie. De 'dubbele petten'-problematiek speelt dan minder. De in hoofdstuk 2 beschreven knelpunten zijn echter niet incidenteel, zodat hier geen oplossingen gevonden kunnen worden.

4 Conclusie

Om voorbereid te zijn op de toekomst is het verstandig om te kiezen voor de ontwikkelingsvariant. Dit betekent een uitbreiding van de griffie met 36 tot 40 uur per week: 4 uur administratie en 32 tot 36 uur advies. De omvang van de griffie bedraagt in dat geval 2,67 tot 2,78 fte. Nog altijd onder het landelijk gemiddelde, maar boven het Overijssels gemiddelde (zie bijlage IV). In de minimumvariant (2,28 fte) wordt aangesloten op het gemiddelde beeld van de Overijsselse griffie.

In financiële zin betekent uitbreiding in geval van de minimumvariant en de ontwikkelingsvariant een benodigd budget van € 51.000 - € 91.000. Dit is opgebouwd als volgt:

	Schaal	Minimum	Ontwikkeling
<i>Loonkosten incl. werkgeverslasten</i>			
Raadsadviseur (resp. 18 uur en 32-26 uur)	10	€ 40.000	€ 71.111 - 80.000
Griffiemedewerker ⁹ (4 uur)	8	€ 7.500	€ 7.500
<i>Opslag voor reiskosten, vergoedingen, scholing, ICT-voorzieningen, licenties</i>		€ 3.500	€ 3.500
Totaal		€ 51.000	€ 82.111 – 91.000

⁹ Hierbij is gerekend met de inschaling van de zittende medewerker.

Bijlagen

Bijlage I – Inleiding begroting 2020 VvG: de zichtbare griffier

De democratie staat volop in de schijnwerpers. Discussies over en experimenten met directe democratie, gesprekken over verlaging van de kiesgerechtigde leeftijd, werken aan diversiteit en representativiteit van de gekozen organen. De gevolgen van digitalisering voor de informatievoorziening, vragen over integriteit en ondermijning, adequate ondersteuning van de volksvertegenwoordigers. Zomaar een greep uit alle onderwerpen van de laatste jaren.

En wij als griffiers zijn er volop bij betrokken. Wij worden gevraagd actief mee te denken en te adviseren. Bijvoorbeeld bij de herziening van de WGR, de wetgeving rond de rekenkamers en de invulling van de online-platforms voor raads- en statenleden. Dat doen we graag. Immers als spil in het lokale, provinciale én nationale bestuur hebben we zicht op de problemen én de kansen. In tal van rapporten van denktanks en onderzoeksbureaus komt de griffier als spil van verandering naar voren. In 2019 hebben we daarom het accent gelegd op de versterking van het investeren in onszelf als beroepsgroep. Aan het professionaliseringsprogramma wordt volop gewerkt en veel griffiers nemen deel aan activiteiten die bijdrage aan hun eigen ontwikkeling en die van hun raden en staten. Daar gaan we dan ook volop in 2020 mee door.

De andere kant van de medaille is dat de griffier zelf wel wat meer in de schijnwerpers mag staan. Niet iets waar griffiers van nature naar zoeken. Onze adviezen en input vanuit de praktijk worden gewaardeerd. We worden gezien door de andere beroepsgroepen en door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Maar worden we ook voldoende gezien door onze werkgevers? En door groepen die niet zijn ingevoerd in het decentraal bestuur? Door diegenen die besluiten over arbeidsvoorwaarden? Door mogelijke nieuwe werkgevers? Tijd om ons geluid wat steviger en prominenter te laten klinken.

Verbetering van de kwaliteit van het openbaar bestuur staat in artikel 1 van onze Statuten. Zichtbaarheid en meer gehoord worden kunnen daar aan bijdragen. Door vakontwikkeling en loopbaanontwikkeling. Van belang is dat er kennis is over het vak van griffiers en de betekenis van onze bijdrage aan de kwaliteit van het openbaar bestuur.

Het jaar 2020 staat wat de vereniging betreft dan ook in het teken van de zichtbare griffier: dat de meerwaarde van een goede griffier beter wordt onderkend en er meer in de griffie wordt geïnvesteerd. Dat er meer ruimte komt om onze bijdrage aan de democratie ook daadwerkelijk te leveren. Dat onze bijdragen in discussies over openbaar bestuur meer en beter zichtbaar worden, zodat onze mening meer gewicht in de schaal legt.

We mogen en moeten er zijn. De goede ondersteuning van onze volksvertegenwoordigers mag wat kosten, onze democratie mag ons als samenleving wat waard zijn. In onze verkenning naar de minimumomvang van griffies, onderdeel van het Democratiepact dat we vorig jaar sloten met het ministerie van BZK, is dat ook gebleken: alle beroepsgroepen steunen dit pleidooi.

In 2020 moet deze verkenning tot resultaat leiden. Een griffie is geen één- of tweemanszaak! Ook dit geluid laten we stevig horen in 2020. En laten wij als griffiers opstaan en meer boegbeeld durven zijn. Dat hebben we in ons functieprofiel ook met elkaar uitgesproken! Goed voor het openbaar bestuur, voor ons vak en voor onszelf.

Ook wil de vereniging zelf zichtbaarder zijn. Meer laten zien wat we als vereniging doen voor onze leden. Meer laten horen wat we vinden van ontwikkelingen in het openbaar bestuur. Hiervoor zullen we meer de pers en publiciteit opzoeken en het gebruik van sociale media intensiveren.

Bijlage II - Motie VVG: Een sterke raad verdient een stevige griffie(r)

De leden van de Vereniging van Griffiers;
bijeen in Algemene Ledenvergadering op 4 oktober 2019;
gelezen:

- het Democratiepact, 'Werk maken van de waarde van democratie' van de Vereniging van Griffiers en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- de Professionaliseringsagenda van de Vereniging van Griffiers

overwegende dat:

- een sterk lokaal bestuur en een vitale lokale democratie vragen om goed toegeruste griffiers, die investeren in de eigen ontwikkeling en professionalisering;
- goede ondersteuning van de volksvertegenwoordigers ook wat mag kosten
- gemeenteraden terughoudend zijn als het gaat om de investering van hun eigen ondersteuning
- er door de Vereniging een verkenning wordt uitgevoerd naar de wenselijkheid en mogelijkheid van een norm voor de minimale omvang (fte) van de griffie.

constaterende dat:

- gemeenteraden door een toegenomen takenpakket, versnippering en snellere doorstroom van raadsleden baat hebben bij een goede ondersteuning, die naast operationele ondersteuning ook strategische advisering omvat;
- de gemiddelde bezetting op een griffie 2,85 fte bedraagt;
- de bezetting van veel griffies van kleine en middelgrote gemeenten hier onder zit;
- griffiers van deze gemeenten daardoor vaak onvoldoende toekomen aan de strategische taken die in hun takenpakket zitten.

spreekt uit dat:

- de minimale omvang van de griffie bestaat uit een griffier, een plaatsvervanger/raadsadviseur en administratieve ondersteuning;

roept de vereniging om:

- steun voor deze minimale omvang te verwerven bij het Ministerie van BZK, de VNG, de andere beroeps- en belangenverenigingen en de werkgeverscommissies;
- in samenspraak met onze partners de meest effectieve strategie te bepalen om dit doel te bereiken.

en gaat over tot de orde van de dag.

Bart Duursema (Olst-Wijhe, 17 zetels, 1,38 fte)
Lia Randsdorp (a.i. Staphorst, 17 zetels, 1,67 fte)
Kees Adriaanse, Woensdrecht
Hans Nubé, Diemen (21 zetels, 1,89 fte)
René Tenkink, Ommen (17 zetels; 1,75 fte).
Onno Rijkens raadsgriffier Gemeente Delfzijl
Mark Versteeg, Opmeer (15 zetels, 1 fte)
Joke Laurens Janse - Oostdijk, Someren
Robert Wassink, Noord-Oostpolder
Henry Meerman, plv. griffier Hof van Twente (24 zetels, 2,4 fte)
Berry van 't Westeinde, Goirle
Hans Sepers, Raadsgriffier Gorinchem
Nelleke Both, griffier Baarn (1,88 fte)
Werner Damman, Noordenveld (23 zetels en 16 plaatsvervangers; 2,3 fte)
Robert Ros, Twenterand (23 zetels; 2,2 fte)
Frans van der Heide, Leeuwarden

Bijlage III – Stand van zaken activiteitenoverzicht

Activiteitenoverzicht 2018-2019 e.v.	Wie	2018	2019	2020	2021	2022	
3.1 Bestuurlijke besluitvormingsproces							
Advisering en toetsing over raadsvoorstellen	J	✓	✓	cont	cont	cont	
Doorontwikkeling formats raadsvoorstellen en nota's	J	✗	✗	2020	-	-	
Doorontwikkeling formats initiatiefvoorstellen en vragen	J	✗	✗	2020	-	-	
Actualisatie formats ontvangstbevestiging ingekomen stukken	M	-	✓	-	-	-	*
Traject verbetering kwaliteit raadsvoorstellen	J	✗	✗	2020	-	-	
Benoemingsvoorstellen na verkiezingen	J	✓	-	-	-	-	
Advisering amendementen, moties ea	J	✓	✓	cont	cont	cont	
Opstellen jaarkalender presidium	J	✓	✓	jr	jr	jr	
Opstellen agenda en voorstellen presidium	J	✓	✓	mnd	mnd	mnd	
Opstellen raadsplanning en beheer Lange Termijnagenda	J	✓	✓	jr	jr	jr	
Opstellen vergaderplanning	M	✓	✓	jr	jr	jr	
Advisering wijzigingen raadsplanning	J	✓	✓	mnd	mnd	mnd	
Opstellen vergaderagenda's	J	✓	✓	mnd	mnd	mnd	
Bewaken uitvoeren toezeggingen	M	✓	✓	cont	cont	cont	
Benoeming nieuwe rekenkamercommissie	J	✓	-	-	-	-	
Ondersteuning opstellen nieuwe onderzoeksprogramma	J	✗	✓	-	-	-	
Ondersteuning onderzoeken	J/M	✗	✓	2020	2021	2022	
Inhoudelijke en secretariële ondersteuning MC De Spil	J	✓	✓	-	-	-	
Evaluatie Monitoringscommissie De Spil	J	-	✗	-	-	-	
Herziening RvO raad en commissie	J	✗	✓	-	-	-	
Herziening verordening ambtelijke bijstand	J	-	✓	-	-	-	
Verordening rechtspositie politieke ambtsdragers	J	-	✓	-	-	-	*
Verordening commissie P&C	J	✓	-	-	-	-	*
3.2 Versterking van groep en individu							
Organisatie kennismakingscarrousel met organisatie	J	✓	-	2020	-	2022	
Kennismaking met de griffie en gebruik tablet	J/M	✗	✗	-	-	2022	
Trainingen gemeenterecht en gemeentefinanciën	J	✓	-	-	-	2022	
Training integriteit	J	-	✗	2020	-	-	
Debattraining raad, voorzitters	J	✗	✓	-	-	-	
Opstellen opleidingsprogramma raad	J	✓	-	-	-	-	
Evaluatie vergadermodel en commissievoorzitters	J	✗	✗	2020	-	-	
Klankbordgesprekken burgemeester	J	✗	✓	2020	2021	-	
Werkconferentie bestuurlijke vernieuwing	J	✗	✓	-	-	-	
Traject Missie en visie	J	-	✓	-	-	-	
Werkbezoeken	J/M	✗	✓	jr	jr	jr	
Bezoek aan fracties, bespreken kwesties integriteit	J	✗	✗	2020	2021	2022	
Beoordelen en opstellen verantwoording fractiegelden	J	✓	✓	jr	jr	jr	
Uitbetaling presentiegelden (paar keer per jaar)	J	✓	✓	2020	2021	2022	
Controle declaraties reiskosten	M	-	✓	cont	cont	cont	*
Organisatie jaarlijkse raadsexkursie	J/M	✓	✓	2020	2021	2022	

Op de met * aangegeven activiteiten was vooraf geen rekening gehouden.

Activiteitenoverzicht 2018-2019 e.v.	Wie	2018	2019	2020	2021	2022	
3.3 Procedurele en facilitaire ondersteuning							
Doorontwikkeling gebruik tablet en apps	M	✓	✗	cont	cont	cont	
Beheer raadsagenda en kalender	M	✓	✓	cont	cont	cont	
Reservering van ruimtes en middelen	M	✓	✓	cont	cont	cont	
Afstemmingsoverleg servicedesk	M	✓	✓	wk	wk	wk	
Verbeteringen gebruik themadossiers	M	✗	✗	-	-	-	
Onderzoek integratie LTA in RIS	M	✗	✗	-	-	-	
Onderzoek e-mailnotificatie	M	-	✗	-	-	-	
Evaluatie gebruik RIS	M	-	✗	2020	-	-	
Aanbestedingstraject raadsinformatiesysteem	J	-	✗	2020	-	-	
Doorontwikkeling sharepoint	J/M	✗	✗	2020	-	-	
Ondertiteling raadsvergaderingen	J	-	✓	2020	-	-	
3.4 De blik van buiten							
Startnotitie/PvA raadscommunicatie	C	✗	✓	-	-	-	
Advisering burgerparticipatie	J	✓	✓	cont	cont	cont	
Jaarverslag raad en griffie	J	✓	✓	jr	jr	jr	
Cursus kennismaken met de raad voor kandidaten	J	✓	-	-	-	2022	
Contact met scholen - lessen democratie	J	✗	-	2020	-	-	
Columns griffier	J	✗	✗	mnd	mnd	mnd	
Congres VVG	J	✗	✓	jr	jr	jr	
Congres voor griffiemedewerkers	M	✗	✓	jr	jr	jr	
Griffierskring Overijssel (4-6 x p/jr)	J	✗	✓	cont	cont	cont	
3.5 Overige verrichtingen							
Gemeenteraadsverkiezingen	J	✓	-	-	-	2022	
Benoeming burgemeester Van Lente	J	✓	✓	-	-	-	*
Raadsagenda	J	✓	-	-	-	2022	*
Bedrijfsvoering							
Wijziging in plaatsvervangend griffiers	J	-	✓	-	-	-	*
Invoering Wnra	J	-	✓	2020	-	-	*

Bijlage IV – Benchmark griffies

Gemeente	Zetels	Fracties	FTE Griffier	FTE Rest griffie	FTE Totaal	
Almelo	35	15	1,00	6,40	7,40	
Hardenberg	33	8	1,00	1,50	2,50	
Kampen	31	9	1,00	3,20	4,20	
Rijssen-Holten	25	7	1,00	1,30	2,30	plv uit ambt.org.
Raalte	25	8	1,00	1,67	2,67	plv uit ambt.org.
Hellendoorn	25	7	1,00	2,00	3,00	
Twenterand	23	7	1,00	1,22	2,22	
Dalfsen	21	6	1,00	0,67	1,67	plv uit ambt.org.
Borne	19	7	1,00	1,40	2,40	
Olst-Wijhe	17	6	0,88	0,50	1,38	
Ommen	17	7	1,00	1,75	2,75	
Staphorst	17	5	1,00	0,67	1,67	
Provincie	47	12	0,80	6,50	7,30	

Van overige Overijsselse gemeenten geen opgave ontvangen

Bijlage V – Cijfermatig overzicht

De Griffie in cijfers	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Vergaderingen (aantal avonden)	86	63	71	71	64	68
Gemeenteraad	15	18	16	15	15	18
Raadscommissie	16	16	19	18	16	16
Werkconferenties	17	0	4	3	6	1
Scholingsavonden	3	2	0	2	1	5
Monitoringscommissie (Trefkoele / De Spil)	1	6	4	0	1	6
Rekenkamercommissie	10	0	3	10	7	nb
Commissie planning en control	2	0	3	3	1	3
Presidium	9	9	8	10	7	9
Agendacommissie (overdag)	10	10	11	10	10	10
Werkgeverscommissie	3	2	3	nb	nb	nb
Voorstellen	143	153	159	146	134	138
Raadsvoorstellen (b) en commissievoorstellen (vb)	74	87	96	68	77	
Commissievoorstellen (i)	15	19	17	24	16	}95
Commissievoorstellen (o)	9	5	8	10	4	
<i>Subtotaal</i>	<i>98</i>	<i>111</i>	<i>121</i>	<i>102</i>	<i>97</i>	<i>95</i>
Presidiumvoorstellen	38	29	34	38	34	28
Raadsvoorstellen gemaakt door griffie	7	13	4	6	3	15
Overige documenten						
Ingekomen stukken	181	211	112	100	121	127
Mededelingen B&W	84	90	99	104	94	83
Moties ingediend / aangenomen	15 / 8	17 / 10	... / 5	... / 8	... / 4	.. / 9
Amendementen ingediend / aangenomen	24 / 11	9 / 4	... / 7	... / 2	... / 2	... / 2
Schriftelijke vragen	6	8	1	2	1	1