



Workshop

'Griffie en HR: een krachtige samenwerking in duale context'

Situatie

In 2002 is de wet Dualisering gemeentebestuur in werking getreden. Hoofddoelstelling was het positioneren van een onafhankelijke en daarmee sterke raad, om de kwaliteit van de lokale democratie te borgen. Alle raden kregen een griffieorganisatie, een rekenkamer en wethouders maakten geen deel meer uit van de raad. De raad werd hierdoor werkgever voor de griffieorganisatie.

Deze werkgeversrol vraagt om specifieke kennis, ondersteuning en advisering. Ook leidt deze duale context tot een heroriëntatie van de (duale) bedrijfsvoering.

Zoals bij elke werkgever is er de wens voor ondersteuning, o.a. vanuit HR. Welke ondersteuning wordt er gevraagd? Hoe kun je de ondersteuning van dat werkgeverschap het beste invullen? Hoe betreft de werkgever de griffie en griffier in dit proces? Hoe organiseer je de gewenste HR ondersteuning? Welke adviezen kan je geven, aan wie, hoe en wanneer? Bij welke processen word je als adviseur betrokken?

Voor wie is deze workshop?

Voor een optimale overdracht, dynamiek en diepgaande gesprekken bieden we de griffier, haar/zijn HR adviseur(s) en eventueel plv. Griffier (alléén indien deze persoon echt werkzaam is op de griffie) de kans om de huidige samenwerking te verkennen en te verdiepen. Ook andere HR medewerkers, die voor de griffie werken, zijn welkom. De workshop heeft de duur van één dagdeel.

Hoofddoelstelling van deze workshop is om HR adviseurs, samen met hun Griffier, te bereiken en het vergroten van hun kennis en de samenwerkingsdynamiek ten aanzien van de griffier als hoofd van de griffieorganisatie, de griffieorganisatie en de gemeenteraad als werkgever.

Na het geven van deze workshop kan men antwoord geven op de vragen:

1. Waarin verschilt de (rechts)positie van griffiewerknemers t.o.v. werknemers in dienst van de ambtelijke organisatie?
2. Bij welke organisatie- en personele processen en op welke HR onderdelen hebben de werkgever en griffier behoefte aan ondersteuning en wat kan HR bieden?
3. Hoe ziet de duale samenwerking tussen werkgeverscommissie, griffier en HR er uit?

Speelveld

Nu, 20 jaar na invoering van de wet Dualisering gemeentebestuur, is het moment aangebroken dat raden willen dat griffies hun werk goed kunnen doen zoals beoogd in deze Wet. De griffier is eindverantwoordelijke én eerste adviseur van de gemeenteraad en werkgeverscommissie. De ondersteuning vanuit de griffie moet kwalitatief en kwantitatief voldoende geborgd zijn.

In sommige gemeenten is het zijn van eindverantwoordelijke of hebben van voldoende kwaliteit en kwantiteit binnen de griffieorganisatie geen vanzelfsprekendheid. Er is soms enige afwachtendheid of weerstand, lokaal bij burgemeesters, gemeentesecretaris, ambtelijke organisatie of vanuit de raad zelf. Ervaring leert dat een goede werkgeverscommissie, met een goede afstemming en/of samenwerking met de griffie- én ambtelijke organisatie, kan zorgen voor een stevig gepositioneerde raad. En een stevig



gepositioneerde raad draagt bij aan een kwaliteitsimpuls voor de lokale democratie. Wat de wet Dualisering gemeentebestuur beoogt!

De onderdelen van de workshop:

1. Rechtspositionele verschillen Griffieorganisatie versus Ambtelijke organisatie.

In een korte inleiding geven we een overzicht van de verschillen en overeenkomsten van de (rechts)positie van griffie(r)s t.o.v. die van de ambtelijke organisatie.

De deelnemers formuleren vervolgens samen (per werkgever) over welke elementen nog nadere afstemming en/of besluitvorming nodig is.

Resultaat: overzicht van (eventueel) nog te ondernemen acties op het gebied van rechtspositie.

2. Positionering en rolhygiëne

Veel vacatureteksten voor een griffier-functie beschrijven de rol van Griffier met de woorden 'eindverantwoordelijk' en 'eerste adviseur'. De vormgeving en invulling van deze rol in de praktijk blijkt niet altijd vanzelfsprekend.

Tijdens deze workshop concretiseren we de rollen en relaties welke van cruciaal belang zijn om de rol van Griffier te kunnen uitvoeren. Zowel ten opzichte van de Gemeenteraad, de Werkgeverscommissie, de lokale driehoek, de griffieorganisatie als de (ambtelijke) adviseurs.

We maken een aanzet om de bevoegdheden, verantwoordelijkheden, mandaten en budgetten te benoemen welke nodig zijn om in deze positie te kunnen functioneren. De deelnemers formuleren vervolgens samen (per werkgever) met welke samenwerkingspartners verbetering benodigd is en op welke organisatie- of bedrijfsvoering onderdelen nog nadere afstemming en/of besluitvorming nodig is.

Resultaat: overzicht van de huidige samenwerkingspositie met de verschillende "betrokken partijen" en een overzicht van acties welke benodigd zijn om deze samenwerking (positie en rolhygiëne) door te ontwikkelen.

3. Ondersteuning van de duale samenwerking

Op basis van de resultaten van de onderdelen 1 en 2 bespreken we welke HR-expertise benodigd is. Voor zowel de Griffieorganisatie als de werkgeverscommissie.

Opdrachtgever voor de contractering of inhuur van HR expertise is de Griffier. We bespreken hoe dat nu geregeld is en wat, op basis van de geformuleerde ambities, benodigd en wenselijk is. Zowel kwalitatief als kwantitatief.

Resultaat: helder zicht op opdrachtgever- en opdrachtnemerschap, overzicht van de huidige- en gewenste HR expertise en zicht op de benodigde en gewenste ontwikkelingen op dit aspect.

Begeleiding

Deze workshop wordt begeleid door Nancy Mosterman en Ron van den Heuvel.



Aanmelden.

.....
.....
.....