Plan van aanpak ‘Arbeidsmarktvraagstukken’ | Vereniging van Griffiers

Versie 28 oktober 2025

Een krappe arbeidsmarkt: uitdaging én kans voor de griffiersfunctie

De arbeidsmarkt is krap – en uit onderzoek[1] blijkt dat dit voorlopig zo blijft. Een belangrijke oorzaak is de zogenoemde ‘dubbele vergrijzing’: het aantal ouderen neemt toe én mensen leven langer. Hierdoor komt er een zwaardere sociale last op de schouders van werkenden. Tegelijkertijd leidt dit tot meer parttimebanen, wat de arbeidskrapte verder vergroot. Ook bredere maatschappelijke ontwikkelingen versterken dit beeld. Denk aan digitalisering, flexibilisering van werk en veranderende verwachtingen van werknemers over werk-privébalans en zingeving. Voor werkgeverscommissies en griffiers betekent dit dat het in de komende jaren steeds moeilijker wordt om voldoende én goed gekwalificeerd personeel te vinden. Daarnaast speelt de beperkte doorstroom binnen de beroepsgroep een rol. Uit onderzoek van de Vereniging van Griffiers (VvG) en Public Spirit (2017) blijkt dat meer dan 80% van de griffiers hun loopbaan binnen de beroepsgroep doorlopen. De uitstroom is beperkt, mede doordat de functie van griffier buiten de directe kring weinig bekend is – en als er al bekendheid is, is deze vaak onjuist of onvolledig. Niet alleen instroom en doorstroom vragen aandacht, maar ook duurzame inzetbaarheid en werkdruk. De functie van griffier is veeleisend en vraagt om politieke en bestuurlijke sensitiviteit, flexibiliteit en uithoudingsvermogen. Daarom is extra aandacht nodig voor vitaliteit, werkplezier en ontwikkelmogelijkheden.

De urgentie is groot. Zonder gerichte actie komt de kwaliteit van de ondersteuning aan gemeenteraden – en daarmee de lokale democratie – onder druk te staan. Tegelijkertijd biedt deze situatie een kans: door de beroepsgroep sterker te profileren, het imago te verbeteren en de aantrekkelijkheid van werken in het openbaar bestuur te vergroten. Kortom: werk aan de winkel!

Het bestuur van de VvG ziet het als zijn verantwoordelijkheid én kans om het griffiersvak toekomstbestendig te maken. Dat betekent investeren in een bredere instroom, het stimuleren van doorstroom en het vergemakkelijken van uitstroom, zodat het vak dynamischer en aantrekkelijker wordt. De griffier (en griffie) van de toekomst is al lang niet meer slechts een procesbewaker, maar een invloedrijke schakel in het democratisch bestuur. De griffier (en griffie) verdient vanuit gezag en professionaliteit van het ambt in vele opzichten een stevige, waarde(n)volle positie binnen de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

1. Instroom: Maak het vak van griffier aantrekkelijk en zichtbaar

Waarom? Veel potentiële griffiers (en griffiemedewerkers) kennen het vak niet of onderschatten de veelzijdigheid ervan. Dit beperkt de instroom en diversiteit in de beroepsgroep. Terwijl het vak juist veelzijdig, maatschappelijk relevant en invloedrijk is. Door de functie beter zichtbaar en aantrekkelijk te maken, vergroten we het bereik en trekken we nieuwe talenten aan.

Aanbevelingen:

- **Promotie en profilering**

  We gaan samen met universiteiten en hogescholen (bestuurskunde, politicologie, rechten), maar ook externen als mogelijk Daniëlle Braun (corporate antropoloog) en Marc van Eck (merkstrateeg) helder positioneren. Vanuit de vraag wat je (als vereniging) als verhaal over het vak van griffie(r)

[1] Zie ook Toekomst van de arbeidsmarkt | A&O fonds Gemeenten en “Met name gemeenten met minder dan 100.000 inwoners zullen de komende jaren de effecten van de vergrijzing sterk merken in hun personeelsbestand” (Binnenlands Bestuur, week 51 (2024), p. 27)

wil uitdragen vertellen wat het vak inhoudt. En daarna een gezamenlijke strategie ontwikkelen om de wettelijke rol en de daadwerkelijke verantwoordelijkheid van de griffie(r) breed uit te dragen, zowel binnen gemeenten als in de bredere bestuurlijke en maatschappelijke omgeving. Dit vergroot erkenning, gezag en aantrekkelijkheid van het vak. Gastcolleges en stages (via een nog op te richten stagebank) kunnen wellicht bijdragen. Ook gaan we samen met de VNG en recruiters het vak 'smoel' geven. Het gezamenlijk opzetten van traineeships en een lobbytraject zouden daarvoor opties kunnen zijn.

- **Nieuwe doelgroepen aanspreken**

  We gaan samen met werving- en selectiebureaus en andere beroepsverenigingen bekijken in welke sectoren op dit moment professionals werkzaam die vaardigheden hebben welke relevant zijn voor het griffierschap of het werken bij een griffie. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om het bedrijfsleven of maatschappelijke organisaties. Doel is na het verkrijgen van inzicht deze professionals ook daadwerkelijk te benaderen.

- **Werkgeverscommissies betrekken**

  We gaan gemeenteraden en werkgeverscommissies stimuleren om bij de werving en selectie van griffiers en medewerkers op een griffie verder te kijken dan alleen kandidaten met ervaring als griffier of op een griffie. Het gaat erom het profiel te verbreden. Dit doen wij natuurlijk in overleg met de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (NVvR) omdat juist zij al een effectief programma hebben gericht op werkgeverscommissies.

- **Rolmodellen inzetten**

  We gaan inspirerende verhalen van griffiers en medewerkers van de griffie die het vak hebben gekozen en zich daarin ontwikkeld hebben breder delen. Dit doen we via de (uit te breiden) communicatie- en lobbyactiviteiten van de vereniging. Denk hierbij bijvoorbeeld aan interviews in de VvG-headlines, nieuwsbrieven van andere beroepsverenigingen, krantenartikelen, magazines, maar mogelijk ook podcasts.

2. Doorstroom: Creëer ontwikkelingskansen en mobiliteit

Waarom? Veel griffiers (en griffiemedewerkers) blijven lang op dezelfde plek zonder zicht op verdere groei. Dit beperkt niet alleen hun eigen loopbaanmogelijkheden, maar ook de vernieuwing en dynamiek binnen de beroepsgroep. De zwaarte en verantwoordelijkheid van het vak worden bovendien niet altijd herkend of erkend: de griffier is vanuit wetgeving griffier, maar dit houdt óók in dat hij/zij directeur is van de organisatie griffie en de raadsorganen. Die positie – als spin in het web van de lokale democratie – is buiten en soms zelfs binnen de eigen organisatie nog onvoldoende bekend.

Aanbevelingen:

- **Loopbaanpaden ontwikkelen**

  We gaan perspectief bieden door, voor zover die er al niet zijn, het introduceren van een helder groeipad van medewerker griffie naar raadsadviseur, van raadsadviseur naar griffier en van griffier naar bredere bestuurlijke functies. Daarbij wordt aangesloten bij de ontwikkelingen in en vanuit de Commissie Professionele Ontwikkeling, waaronder de zogenoemde uitvoeringsagenda, en trajecten aangeboden door het Nederlands Genootschap van Burgemeesters (LoopbaanPlus), de

Vereniging van Gemeentesecretarissen ('Binden en boeien van gemeentelijke topfunctionarissen') en de Wethoudersvereniging.

- **Mentorprogramma's en intervisie**

  We gaan door met het vanuit de Commissie Professionele Ontwikkeling faciliteren van intervisie; het delen van kennis en ervaring tussen griffiers (en raadsadviseurs). Onzekerheden makkelijker bespreekbaar maken geeft meer vertrouwen en maakt het werk leuker. Daarnaast onderzoeken we de waarde en behoefte van uitwisseling tussen ervaren en nieuwe griffiers, al dan niet te organiseren binnen de bestaande griffierskringen.

- **Leiderschapstrainingen**

  Veel griffiers missen brede directie- en managementervaring, ervaring met leidinggeven. Dit beperkt hun kansen op door- en uitstroom omdat het vragen oproept als: "Kan iemand een hele organisatie sturen?" of "Begrijpt iemand de organisatiedynamiek als je werkt met honderden collega's?". Vanuit de Commissie Professionele Ontwikkeling gaan we dan ook kijken hoe het aanbod van trainingen kan worden verbeterd of veranderd zodat het gat op dit vlak kan worden gedicht. De ontwikkeling van de handreiking 'De griffier als directeur' is daar een voorbeeld van.

- **Advies over behoud van medewerkers**

  Een vreemde eend in de bijt, maar zeker niet minder belangrijk: het behouden van medewerkers. Als er mobiliteit is, dan graag ontwikkelingskansen waarbij medewerkers uit verschillende generaties behouden blijven voor de overheid. Er zijn jaarlijks onderzoeken over wat bepalend is voor arbeidstevredenheid, zelfs gedifferentieerd naar generatie. Het gaat vaak om ontwikkelingsmogelijkheden (carrière), salaris (perspectief), inhoud van het werk (geen gebruik van competenties), werksfeer en werkdruk (werk-privébalans). De vereniging gaat aan de slag met een advies voor leidinggevende griffiers en werkgeverscommissies. Hoe 'tackel' je ongewenste leegloop?

3. Uitstroom: Maak van mobiliteit een kans in plaats van een blokkade

Waarom? De 'gouden kooi' van het griffierschap, in termen van eindverantwoordelijkheid, regelvrijheid en primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, maakt dat veel ervaren professionals vast (blijven) zitten. En dat terwijl er met de competenties van (commissie)griffiers waardevolle carrièrekansen buiten het vak zijn.

Aanbevelingen:

- **Carrièrecoaching en loopbaanadvies**

  Al meerdere malen is in opdracht van de VvG door externe bureaus aan griffiers de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan loopbaantrainingen. We gaan daarmee door, ontwikkelen deze verder én geven er vooral meer bekendheid aan[2]. De VvG blijft, in overleg met externe bureaus, actieve ondersteuning bieden aan griffiers die een vervolgstap overwegen, bijvoorbeeld richting directeur, gemeentesecretaris, burgemeester of andere (bestuurlijke) functies.

[2] Mede naar aanleiding van onderzoek 'Loopt de baan al?' van Noud van der Meer in opdracht van de VvG (2019-2020)

- **Tijdelijke detachering en job rotation**

  We zetten in op tijdelijke detachering en jobrotation, waarbij we nadrukkelijk ook kijken naar uitwisseling met functies als directeur, gemeentesecretaris en andere bestuurlijke functies. Zo vergroten we wederzijds begrip, versterken we de bestuurskracht en maken we het griffiersvak aantrekkelijker en dynamischer. Werken in andere (overheids-)organisaties kan nieuwe inzichten geven en de opening bieden voor de stap 'naar buiten'. Tegelijkertijd levert het bij gemeenteraden, werkgeverscommissies, bestuurlijke driehoeken en collega's, bijvoorbeeld op het gebied van continuïteit, vragen en daarmee weerstand op.

- **Succesverhalen uitlichten**

  Zoals ook bij *instroom* gaan we op verschillende manieren, aan de hand van bijvoorbeeld 'exitgesprekken', inspirerende verhalen van griffiers (en medewerkers van de griffie) delen die gekozen hebben voor een vervolg van hun carrière buiten het griffierschap. Daarbij besteden we natuurlijk aandacht aan de competenties van griffiers in relatie tot hun nieuwe werkomgeving. De communicatie richt zich op medewerkers bij griffies én potentiële sectoren, maatschappelijke organisaties of wellicht zelfs het bedrijfsleven.

- **Exit-strategie ontwikkelen**

  We gaan samen met recruiters en bereidwillige beroeps- en bedrijfsverenigingen, waaronder de VNG en VGS, uitwerken wat noodzakelijk is om de bekendheid van de griffiefunctie(s) te vergroten. Op die manier kunnen we er voor zorgen dat griffiers en medewerkers van de griffie in de toekomst soepel over kunnen stappen naar andere functies. Concreet brengen we in kaart welke competenties en kwaliteiten zij te bieden hebben (lobbytraject), waar mogelijk ontwikkelbehoefte ligt (bijspijkeren), en welke aspecten van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden belemmerend of juist ondersteunend werken. Een overlap met het genoemde onder *instroom / promotie en profilering* is hierbij mogelijk.

4. En daarnaast: Ontwikkel een langetermijnstrategie op basis van scenario's

Waarom? De vereniging kan voor griffiers en werkgeverscommissies het verschil maken door zich niet alleen te richten op de korte termijn acties, maar ook op een lange termijn perspectief. Dat is niet eenvoudig, want er zijn veel factoren om rekening mee te houden, veel zaken laten zich lastig voorspellen, voor velen is het een ver-van-mijn-bed-show en misschien wel het belangrijkste: de huidige problemen zijn belangrijker.

Aanbevelingen:

- **Arbeidsmarktstrategie voor griffie(r)s**

  Het A&O-fonds gemeenten heeft samen met De Ruijter Strategie scenario's ontwikkeld om na te denken over de (gemeentelijke) arbeidsmarkt in de toekomst[3]. Samen met het A&O-fonds en/of De Ruijter Strategie gaan we op basis van dit voorwerk bouwen aan de arbeidsmarkt voor griffie(r)s van morgen, zodat werkgeverscommissie niet onbedoeld in moeilijke omstandigheden terechtkomen. Welke strategische keuzes nu zijn effectief om over zeg een jaar of tien sterk te staan op de arbeidsmarkt?

[3] Zie ook: Toekomst van de arbeidsmarkt | A&O fonds Gemeenten