



Workshop 'Griffier en ondersteunende diensten: 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, vaak gedelegeerd aan een werkgeverscommissie, voor de griffieorganisatie, de griffier de hoogste leidinggevende van die griffie.

Deze duale griffiecontext vraagt om specifieke kennis, ondersteuning en advisering. Ook leidt de duale context tot een heroriëntatie op samenwerking met de (duale) bedrijfsvoering expertisegebieden. Want ook binnen de griffieorganisatie is er de wens voor ondersteuning op het gebied van bedrijfsvoering zoals ICT, financiën, inkoop, HR, facilitaire zaken etc*. Welke ondersteuning en advisering wordt er gevraagd? Wat en hoe is dat nu georganiseerd? Hoe kun je binnen de duale context een adviseurschap het beste invullen? Hoe betreft de griffier de raad, de werkgeverscommissie en griffieorganisatie in dit proces? Wat is de relatie met ambtelijke collega's?

In 2023 heeft de Vereniging van Griffiers een workshop aangeboden om de relatie tussen Griffier en het bedrijfsvoering onderdeel HR nader uit te werken. Gezien de enthousiaste reacties op deze workshop is besloten om een vervolg te organiseren voor de overige bedrijfsvoering onderdelen.

Voor wie is deze workshop?

Voor een optimale kennis- en ervaringsoverdracht, dynamiek en diepgaande gesprekken bieden we de griffier de kans om de huidige samenwerking met adviseurs uit het bedrijfsvoering domein te verkennen en te verdiepen.

Elke griffier kan met maximaal 2 adviseurs deelnemen aan deze workshop. De groep kent een maximum van 3 gemeenten. De workshop heeft de duur van één dagdeel.

Hoofddoelstelling

van deze workshop is om 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 organisatieprocessen en op welke onderdelen heeft de griffier behoefte aan ondersteuning en hoe is dat nu geregeld?
3. Wordt de beschikbare expertise op een juiste wijze gezien en ingezet?
4. Hoe ziet de duale samenwerking tussen griffier en adviseur er nu uit en kan deze worden aangescherpt?

* Voorbeelden zijn: controller, informatiemanager, ICT manager of adviseur, salarisadministratie, facilitair manager, teamleider helpdesk, juridisch adviseur, adviseur inkoop/aanbestedingen, hoofd financiën, etc.



Speelveld

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!

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 en is daardoor ook opdrachtgever van ondersteunende diensten. De ondersteuning vanuit de griffie moet immers kwalitatief en kwantitatief voldoende geborgd zijn.

De 3 onderdelen van de workshop:

1. Positionering en rolhygiëne

De vormgeving en invulling van de Griffiers-rol in de praktijk blijkt niet altijd vanzelfsprekend. In dit onderdeel verkennen we de gronden en benodigde randvoorwaarden waarop de duale bedrijfsvoering gebaseerd is.

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. We concretiseren 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, maar met name ten opzichte van de (ambtelijke) adviseurs, de ambtelijke organisatie en gemeentesecretaris.

De deelnemers formuleren vervolgens samen (per werkgever) over welke elementen nog nadere afstemming en/of besluitvorming nodig is om de positionering van de griffier in de eigen gemeente, indien nodig, te verstevigen. We maken een aanzet om de bevoegdheden, verantwoordelijkheden, mandaten en budgetten te benoemen welke nodig zijn om deze samenwerking te behouden dan wel uit te breiden of te verbeteren. Daarbij faciliteren we het gesprek: is dit nu voldoende goed geregeld of zijn daarin nog stappen te ondernemen en zo ja, welke?

Resultaat:

Overzicht van de huidige samenwerkingspositie met de verschillende “betrokken partijen”, de randvoorwaarden voor deze samenwerking en een overzicht van acties welke benodigd zijn om deze samenwerking (positie en rolhygiëne) door te ontwikkelen.

2. De gewenste ondersteuning en advisering

In dit onderdeel wordt ingegaan op de huidige benodigde ondersteuning en de aangeboden diensten. Hoe is de ondersteuning en advisering tot nu toe verlopen? Zijn er verbeterpunten op inhoud of proces af te spreken?

* Voorbeelden zijn: controller, informatiemanager, ICT manager of adviseur, salarisadministratie, facilitair manager, teamleider helpdesk, juridisch adviseur, adviseur inkoop/aanbestedingen, hoofd financiën, etc.



De deelnemers van de ondersteunende diensten bereiden vóór de workshop een overzicht voor waarin staat opgenomen op welke onderdelen ze de griffieorganisatie kunnen ondersteunen en welke zijn “afgenomen”.

Met behulp van een gerichte opdracht worden de beschikbare kwaliteiten besproken en onderzocht welke al dan niet werden gebruikt door de griffieorganisatie alsmede hoe dit in de praktijk verliep.

Resultaat:

Inzicht in de “afgenomen” diensten en hoe dit procesmatig verliep. Een analyse van eventuele knelpunten en of het proces in het licht van de nieuwe kennis anders doorlopen had kunnen worden. En zo ja, waarop en of hier nog nadere actie op nodig is en door wie.

3. Ondersteuning van de duale samenwerking, mogelijkheden

Een verdiepend gesprek, waarbij de adviseurs uitgedaagd worden om de griffier te laten zien op welke vlakken zij allemaal ondersteuning en advisering kunnen bieden. Dit onderdeel eindigt met afspraken over die (extra) mogelijkheden.

Op basis van de resultaten van dit en het vorige onderdeel bespreken we welke expertise benodigd is. Voor zowel de Griffieorganisatie als de raad. Opdrachtgever voor de contractering of inhuur van expertise is de Griffier. We bespreken hoe dat nu geregeld is en wat, op basis van de geformuleerde ambities, benodigd, wenselijk en mogelijk is. Zowel kwalitatief als kwantitatief.

Resultaat:

Helder zicht op opdrachtgever- en opdrachtnemerschap, overzicht van de beschikbare- en gewenste 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.

* Voorbeelden zijn: controller, informatiemanager, ICT manager of adviseur, salarisadministratie, facilitair manager, teamleider helpdesk, juridisch adviseur, adviseur inkoop/aanbestedingen, hoofd financiën, etc.