



FUNCTIEWAARDERINGSSYSTEMEN VOOR DE GRIFFIER

Het landschap van functiewaarderingssystemen voor de griffier
in kaart gebracht.

Levi Barten

Ter inleiding:

Sinds de dualisering in 2002 is de gemeenteraad formeel de werkgever van de griffier. Deze rol omvat onder andere de aanstelling, beoordeling, functiewaarderingen en inschaling. In de praktijk bestaat er echter onduidelijkheid over de invulling hiervan. Gemeenteraden hanteren uiteenlopende werkwijzen bij de functiewaardering en inschaling van griffiers, wat leidt tot verschillen in beloning en positie

De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden wil inzicht krijgen in de omvang en aard van deze situatie. Ze zijn met name geïnteresseerd in hoe het speelveld van functiewaarderingssystemen er uit ziet op dit moment. Dit komt voort uit de eis vanuit het LOGA om tot één functiewaarderingssysteem te komen voor de gehele gemeentelijke sector. Hoeveel gemeenteraden hanteren er voor de griffier op dit moment een ander functiewaarderingssysteem en komen daardoor in de problemen?

Het landelijke advies is dat alle medewerkers binnen een gemeente onder het HR21-systeem vallen. Dit advies is afkomstig uit het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA), waar vakbonden en de VNG aan deelnemen. In de praktijk is dit voor griffiers vaak niet het geval.

Voor dit onderzoek is er een enquête uitgezet onder alle griffiers van Nederlands. Hier is in grote getalen antwoord op gegeven en dat resulteert in de volgende observaties en aanbevelingen.

Observaties & aanbevelingen

Uit de beschrijving van de werkgeversfunctie van de raad, de juridische positie van de griffier en de resultaten van de enquête kan worden geconcludeerd dat de huidige situatie omtrent functiewaarderingssystemen van de griffier sterk versnipperd is. Hoewel de Gemeentewet zegt dat de gemeenteraad formeel werkgever is van de griffier, heeft de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) deze constructie ingewikkelder gemaakt.

Sinds 2020 valt de griffier onder de cao Gemeenten en wordt de arbeidsovereenkomst gesloten met de rechtspersoon gemeente. Hierdoor ontstaat een situatie waarin de griffier, in juridische zin, met twee werkgevers te maken heeft: de gemeenteraad op grond van de Gemeentewet en de gemeentelijke organisatie op basis van de Wnra.

Deze dubbele positie werkt door in de wijze waarop functiewaardering wordt vormgegeven. De enquête laat zien dat er op dit moment geen uniform systeem wordt toegepast voor de functie van griffier. Slechts 49% van de griffiers werkt met HR21, terwijl dit systeem binnen de rest van de gemeentelijke sector op 69% zit. De overige 51% werkt met een ander systeem, of valt geheel buiten een functiewaarderingssysteem. Daarnaast geeft 36% van de respondenten aan dat het systeem voor de griffier afwijkt van dat van de ambtelijke organisatie als geheel. Dit betekent dat, wanneer de eis om tot één

functiewaarderingsysteem te komen wordt doorgezet, 36% van de griffiers en werkgeverscommissies voor een uitdaging komen te staan.

Dat veel raden een afwijkend systeem toepassen, blijkt nauw samen te hangen met het ontbreken van een passend functieprofiel voor de griffier binnen HR21. Eerdere profielen sloten onvoldoende aan bij de functie en leidden structureel tot een te lage inschaling.

Hoewel er een generiek profiel voor de griffier is ontwikkeld, laat de enquête zien dat dit profiel in de praktijk vaak niet rechtstreeks kan worden toegepast. 51% van de respondenten geeft aan gebruik te maken van het generieke profiel. Dit generieke profiel wordt dan via een eigen, lokaal profiel aangemaakt. Slechts 23% van de respondenten geeft aan gebruik te maken van een profiel zoals beschreven in het functiewaarderingsysteem.

Samengevat laat de huidige situatie zien dat de combinatie van juridische onduidelijkheden, onvoldoende passende profielen en lokale keuzes heeft geleid tot een versnipperd landschap. Hierdoor ontstaat een situatie waarin het realiseren van één functiewaarderingsysteem voor de gehele gemeentelijke sector in de praktijk niet vanzelfsprekend is.

Er zijn een aantal duidelijke conclusies te formuleren uit de enquête:

1. De werkgeversrol is juridisch duidelijk, maar praktisch complex

De raad is formeel werkgever van de griffier, maar door de invoering van de Wnra loopt de arbeidsovereenkomst via de gemeente en de cao Gemeenten. Dat zorgt voor spanning: de raad is verantwoordelijk, maar de instrumenten (cao, HR-beleid, functiewaardering) zijn ingericht op de ambtelijke organisatie.

2. Functiewaardering van de griffier is versnipperd

Nog geen helft van de griffiers valt onder HR21. Een aanzienlijk deel werkt met een ander systeem of zelfs helemaal buiten een functiewaarderingsysteem. In 36 procent van de gemeenten wijkt de functiewaardering van de griffier af van die van de rest van de organisatie.

3. Griffiemedewerkers zitten vaker dan de griffier zelf op hetzelfde Functiewaarderingsysteem als de rest van de ambtelijke organisatie

Griffiemedewerkers vallen vaker dan de griffier onder hetzelfde functiewaarderingsysteem als de rest van de ambtelijke organisatie. Dit wordt ondersteund door het feit dat voor de griffiemedewerkers (40 procent t.o.v. 23 procent) vaker gebruik wordt gemaakt van een standaard profiel als voor de griffier. In beiden gevallen is het een laag percentage.

4. Afwijkingen zijn meestal bewuste keuzes en geen toevalligheden

In de meeste gevallen is niet gekozen voor een ander systeem omdat het 'zo gegroeid is', maar omdat men het bestaande systeem niet passend vindt voor de griffie. Afwijkingen zijn dus meestal het resultaat van een bewuste afweging van de werkgeverscommissie.

5. Initiatief ligt vooral bij de raad (werkgeverscommissie) en griffier

Het initiatief om af te wijken komt vooral van de werkgeverscommissie en de griffier zelf. HR speelt hierbij een beperkte rol. Functiewaardering van de griffie blijkt daarmee vooral een vraagstuk van de werkgeverscommissie.

6. Gebrek aan passende functieprofielen is een kernprobleem

Voor zowel de griffier als de griffiemedewerkers ontbreken vaak passende profielen binnen functiewaarderingssystemen. Dat verklaart waarom veel gemeenten eigen profielen maken en waarom systemen als HR21 als onvoldoende passend worden ervaren.

Inhoudsopgave

Achtergrondinformatie.....	5
Werkgeversfunctie van de raad	5
Werkgeversfunctie in de gemeentewet.....	5
Werkgeversfunctie in Wnra	5
Botsing van de wetten/werkgeversfunctie.....	5
Enquête onder de griffiers functiewaarderingsysteem	6
Deel 1: Gebruik functiewaarderingsystemen.....	7
Vraag 1: Welk functiewaarderingsysteem wordt in uw gemeente toegepast voor uw functie als griffier?	7
Vraag 2: Welk functiewaarderingsysteem wordt gebruikt voor de andere griffiemedewerkers?.....	8
Deel 2: Afwijkende systemen	9
Vraag 3: Vallen de griffier en/of griffiemedewerkers onder hetzelfde functiewaarderingsysteem als de andere ambtenaren binnen de gemeente?	9
Vraag 4: Sinds wanneer bestaat dit verschil in functiewaarderingsystemen?	10
Vraag 5: Wat is volgens u de belangrijkste reden dat voor de griffier en/of griffiemedewerkers een ander functiewaarderingsysteem wordt gebruikt?	11
Vraag 6: Vanuit wie is het initiatief gekomen om een ander functiewaarderingsysteem te gebruiken?	12
Vraag 7: Is de griffier destijds betrokken geweest bij de keuze voor het functiewaarderingsysteem?	13
Deel 3: Functiebeschrijving- en profiel.....	14
Vraag 8: Hoe is gekomen tot de functiebeschrijving van de griffier?.....	14
Vraag 9: Is hierbij gebruik gemaakt van het generieke, strategische profiel voor de griffier? Opgesteld door de VNG, VvG en NVvR.	14
Vraag 10: Hoe is gekomen tot de functieomschrijving van de griffiemedewerkers?....	16
Deel 4: Contacten ondernemingsraad en Lokaal overleg	17
Vraag 11: Wordt er contact onderhouden met de OR betreffende het functiewaarderingsysteem?.....	17
Vraag 12: Lopen deze contacten met de OR en het Lokaal Overleg over het functiewaarderingsysteem volgens verwachting?	18
Bronvermelding	19

Achtergrondinformatie

Werkgeversfunctie van de raad

De gemeenteraad is formeel werkgever van de griffier. Dit betekent dat de gemeenteraad de taakomschrijving van de griffier bepaalt, mandaten verstrekt en besluit over de benoeming, schorsing en ontslag. De raad heeft verantwoordelijkheid voor goed werkgeverschap en voor het goed functioneren van de griffier. Hoe dit precies zit wordt in deze paragraaf verder toegelicht.

Werkgeversfunctie in de gemeentewet

Artikel 107 van de Gemeentewet geeft de raad de bevoegdheid om als werkgever op te treden richting de griffier. Hieruit volgt dat de gemeenteraad formeel de werkgever van de griffier is en daarmee verantwoordelijk voor het aangaan, wijzigen en beëindigen van diens arbeidsovereenkomst. De griffier heeft als taak de raad en de door de raad ingestelde commissies te ondersteunen bij de uitvoering van hun werkzaamheden. De raad kan in een instructie nadere regels vastleggen over de taken en bevoegdheden van de griffier. Daarnaast is de raad bevoegd om regels te stellen over de organisatie van de griffie en om arbeidsovereenkomsten met de overige medewerkers van de griffie aan te gaan, te wijzigen of te beëindigen. Veel wettelijke jargon, maar waar het op neer komt is dat de raad werkgever is van de griffier. (Overheid.nl, 2025)

Werkgeversfunctie in Wnra

Dit komt in botsing met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra), die op 1 januari 2020 in werking is getreden. Die heeft de rechtspositie van ambtenaren grotendeels gelijkgesteld aan die van werknemers in de private sector. Door deze wet werken ambtenaren niet langer op basis van een publiekrechtelijke aanstelling, maar op grond van een arbeidsovereenkomst zoals geregeld in het Burgerlijk Wetboek. (Ambtenarensalaris.nl. z.d. & Overheid.nl, 2025-b)

Met de invoering van de Wnra is de overheid werkgever geworden, zoals elke andere werkgever, met vergelijkbare rechten en plichten als werkgevers in het bedrijfsleven. De wet beoogt een gelijke behandeling van werknemers, meer flexibiliteit in personeelsbeleid en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Uitzonderingen zoals politieambtenaren, militairen en rechters daargelaten

Botsing van de wetten/werkgeversfunctie

Artikel 107 van de Gemeentewet bepaalt dat de gemeenteraad optreedt als werkgever van de griffier. De raad is verantwoordelijk voor het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst van de griffier en kan daarnaast regels stellen over de organisatie van de griffier en de aanstelling van het overige personeel. Daarmee heeft de gemeenteraad een formele werkgeversrol die uniek is binnen het gemeentelijke bestel,

omdat een politiek orgaan rechtstreeks verantwoordelijk is voor personeelsaangelegenheden.

De invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 heeft deze constructie echter complexer gemaakt. De Wnra heeft de rechtspositie van ambtenaren gelijkgesteld aan die van werknemers in de private sector, waardoor ambtenaren niet langer een publiekrechtelijke aanstelling hebben, maar een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen de werknemer en de rechtspersoon gemeente, die volgens het Burgerlijk Wetboek als werkgever optreedt.

Door de spanning tussen de Gemeentewet en de Wnra lijkt de griffier op papier twee werkgevers te hebben: de gemeenteraad volgens de Gemeentewet en de gemeente als organisatie volgens de Wnra. Sinds de invoering van de Wnra valt de griffier ook onder de cao Gemeenten. Deze cao streeft naar één functiewaarderingssysteem voor de gehele gemeentelijke sector. In de praktijk passen die systemen vaak niet goed bij de functie van de griffier; omdat de griffier te laag wordt ingeschaald of omdat de functie van griffier daar helemaal niet inzit. Veel gemeenteraden hebben daarom afgeweken van het standaard functiewaarderingssysteem die in hun gemeenten gehanteerd wordt. Nu de cao verlangt dat alle gemeenten één systeem gebruiken, kan dit problemen opleveren voor raden die eerder een eigen waardering hanteerden.

Enquête onder de griffiers functiewaarderingssysteem

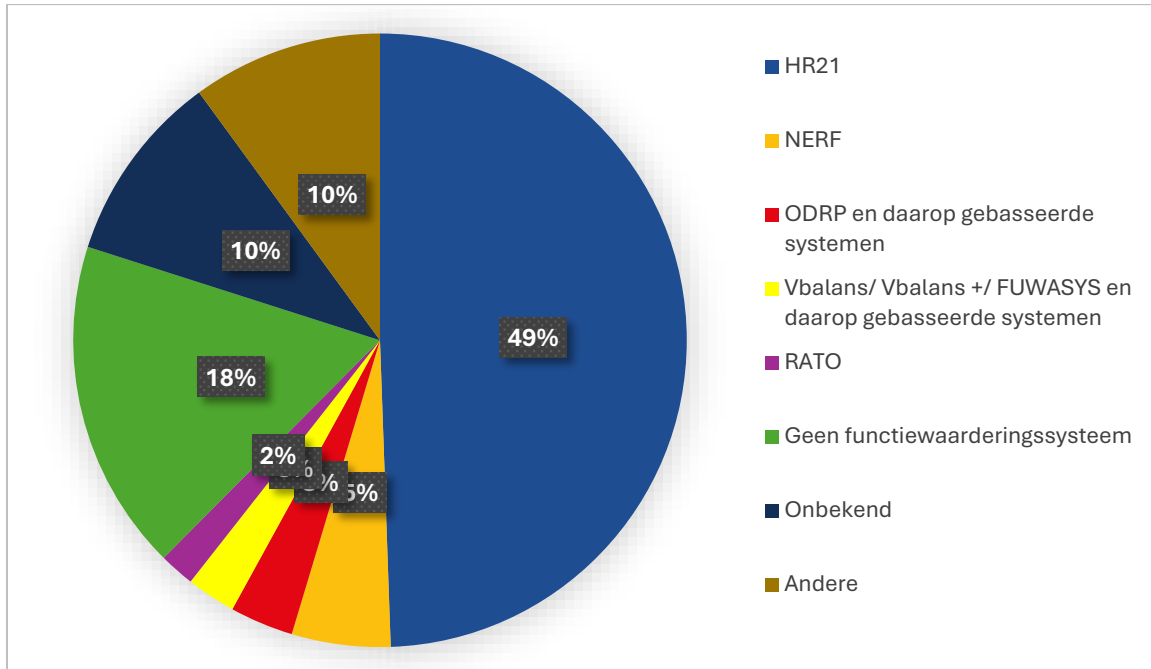
Onder de griffiers van Nederlandse gemeenten is een enquête gehouden om de situatie rondom functiewaarderingssystemen in kaart te brengen. Vragen als: welk functiewaarderingssysteem wordt er gehanteerd voor uw functie als griffier? Wijkt dit af van de rest van de ambtelijke organisatie? En sinds wanneer is er sprake van dit verschil? Deze vragen maken duidelijk hoe omvangrijk de situatie is en of werkgeverscommissies en/of griffiers problemen ervaren wanneer er toegewerkt moet worden naar één uniform functiewaarderingssysteem voor de hele gemeentelijke sector.

Daarnaast zijn vragen gesteld als: hoe is de functiebeschrijving van de griffier tot stand gekomen (op basis van een lokaal profiel of zelf opgesteld)? En wat is volgens u de belangrijkste reden dat voor de griffier en/of griffiemedewerkers een ander functiewaarderingssysteem wordt gebruikt? De antwoorden op deze vragen geven inzicht in de redenen waarom men heeft gekozen voor een afwijkend functiewaarderingssysteem.

Over de betrouwbaarheid van de enquête valt het volgende te zeggen: voor dit onderzoek is de enquête naar alle 342 griffiers in Nederland (gemeentegriffiers) verstuurd; uiteindelijk zijn er 264 reacties ontvangen. Dit is een hoge respons en betekent dat de enquête een foutmarge van ongeveer 3% heeft bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%. (Steekproefcalculator.com, z.d.)

Deel 1: Gebruik functiewaarderingsystemen

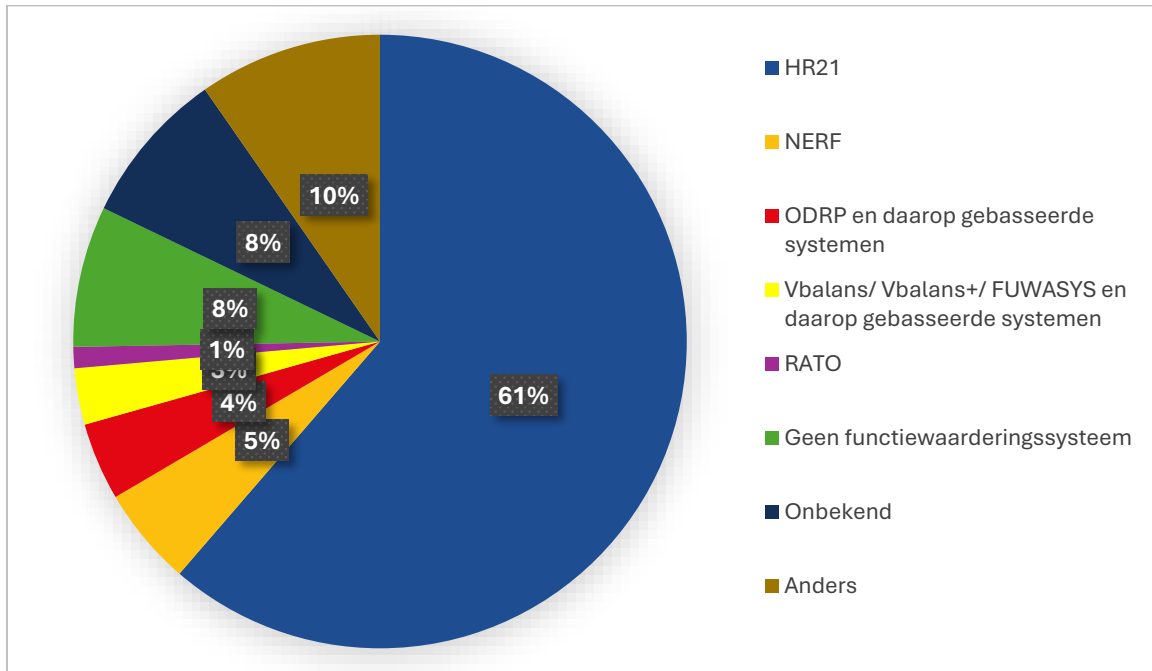
Vraag 1: Welk functiewaarderingssysteem wordt in uw gemeente toegepast voor uw functie als griffier?



N=277

Vraag 1 laat zien welke functiewaarderingssystemen voor de functie van griffier worden toegepast. 49% werkt met HR21, het meest gebruikte functiewaarderingssysteem binnen gemeenten. De overige 51% werkt met een ander systeem of helemaal niet met een systeem. 18% geeft aan volledig buiten een functiewaarderingssysteem te vallen en 10% weet niet welk systeem op hun functie van toepassing is. Ter vergelijking: volgens onderzoek van de VNG werkt ongeveer 69% van alle gemeenten met HR21 (VNG, 2025). Het gebruik van HR21 onder griffiers ligt dus een stuk lager (-20%) en het totale beeld is aanzienlijk meer versnipperd. Opvallend is bovendien dat een deel van de griffiers buiten een functiewaarderingssysteem is geplaatst. Het eerste conflict met komen tot één functiewaarderingssysteem is hier al zichtbaar; de systemen voor de griffier wijken in sommige gevallen af van die van de rest van de gemeentelijke sector.

Vraag 2: Welk functiewaarderingssysteem wordt gebruikt voor de andere griffiemedewerkers?

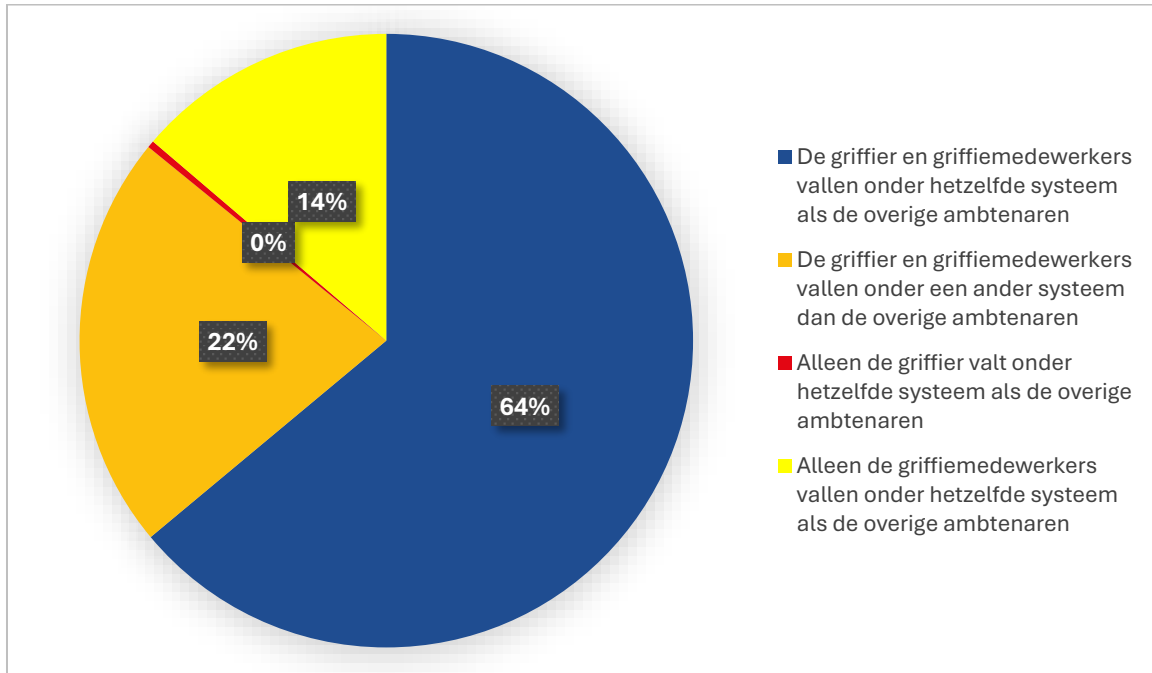


N=277

Waar bij vraag 1 blijkt dat voor de griffier in 49 procent van de gemeenten HR21 wordt toegepast en in 18 procent van de gevallen helemaal géén functiewaarderingssysteem wordt gebruikt, laat vraag 2 zien dat HR21 bij griffiemedewerkers in 61 procent van de gevallen wordt ingezet. Daarnaast is het aandeel waarbij géén functiewaarderingssysteem wordt toegepast bij griffiemedewerkers lager (-10 procent) dan bij de griffier. Dit wijst erop dat griffiemedewerkers vaker worden meegenomen in de reguliere HR-structuren van de gemeentelijke organisatie, terwijl voor de griffier zelf vaker wordt afgeweken of maatwerk wordt toegepast.

Deel 2: Afwijkende systemen

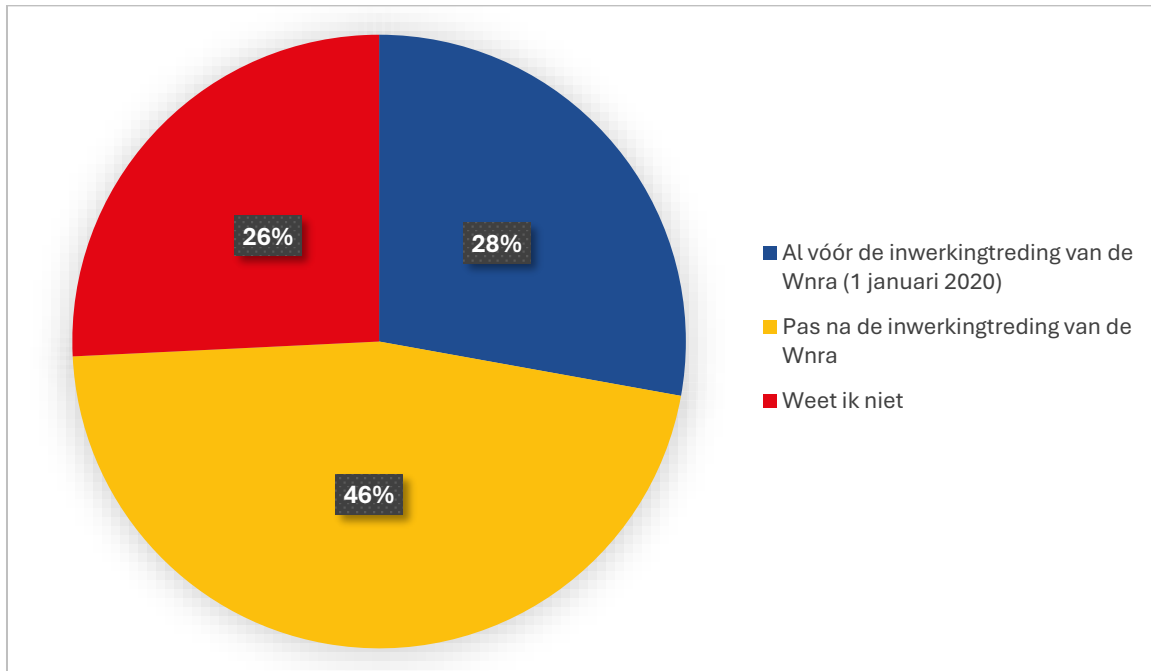
Vraag 3: Vallen de griffier en/of griffiemedewerkers onder hetzelfde functiewaarderingssysteem als de andere ambtenaren binnen de gemeente?



N=277

Bij deel 1 wordt het landschap van de gebruikte functiewaarderingssystemen zichtbaar; Vraag 3 laat zien in hoeverre de griffier op een ander functiewaarderingssysteem zit als de rest van de ambtelijke organisatie. 22% van de respondenten geeft aan dat zowel de griffier als de griffiemedewerkers afwijken van de rest van de ambtenarij. Daarnaast geeft 14% aan dat alleen de griffier afwijkt. In totaal wijkt de griffier in 36% van de gemeenten dus af ten opzichte van de overige ambtelijke functies. Dit betekent dat, wanneer gemeenten zouden moeten toewerken naar één uniform functiewaarderingssysteem, 36% van de werkgeverscommissies voor een uitdaging komt te staan.

Vraag 4: Sinds wanneer bestaat dit verschil in functiewaarderingsystemen?



N=97

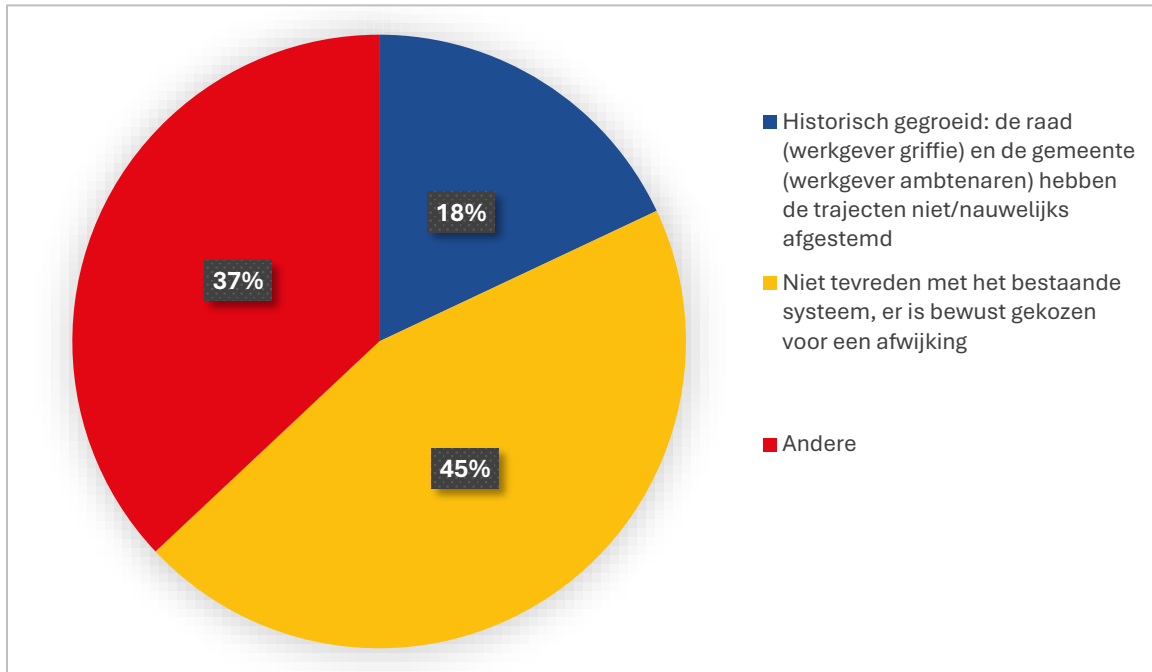
De Wnra, die op 1 januari 2020 in werking is getreden, heeft de rechtspositie van ambtenaren grotendeels gelijkgesteld aan die van werknemers in de private sector. Door deze wet werken ambtenaren niet langer op basis van een publiekrechtelijke aanstelling, maar op grond van een arbeidsovereenkomst zoals geregeld in het Burgerlijk Wetboek.

Met de invoering van de Wnra is de overheid werkgever geworden, zoals elke andere werkgever, met vergelijkbare rechten en plichten als werkgevers in het bedrijfsleven. De wet beoogt een gelijke behandeling van werknemers, meer flexibiliteit in personeelsbeleid en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Uitzonderingen zoals politieambtenaren, militairen en rechters daargelaten. (Ambtenarensalaris.nl. z.d. & Overheid.nl, 2025-b)

Formeel betekent dit dus dat alle werknemers binnen de gemeente onder dezelfde cao vallen, waaronder dus de griffier en haar medewerkers. Vanuit die nieuwe cao kwam de eis tot één universeel functiewaarderingsstelsel voor de hele sector.

Bovenstaande vraag is uitsluitend gesteld aan degenen bij wie het functiewaarderingsstelsel niet overeenkwam met dat van de rest van de ambtelijke organisatie. Van hen gaf 46% aan dat deze afwijking is ontstaan na de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). 28% gaf aan dat dit al vóór de invoering van de Wnra het geval was, en ongeveer een kwart van de respondenten weet niet wanneer de afwijking is ontstaan. Dit lijkt erop te wijzen dat de Wnra voor bijna de helft van de respondenten een belangrijk kantelpunt is geweest.

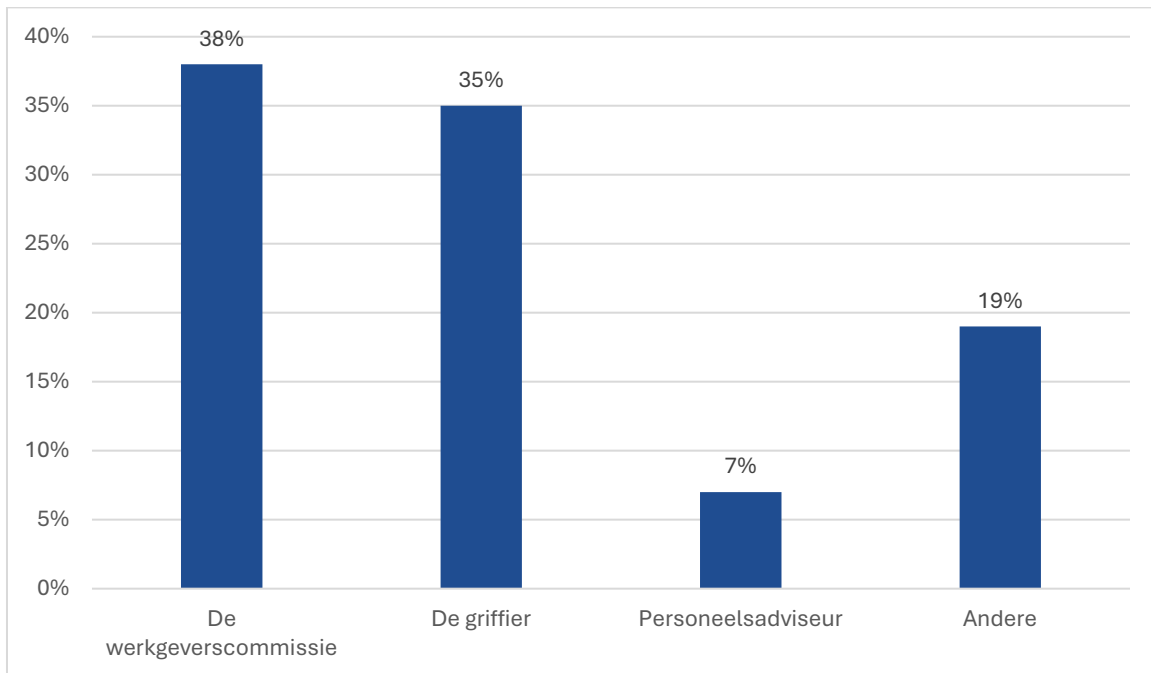
Vraag 5: Wat is volgens u de belangrijkste reden dat voor de griffier en/of griffiemedewerkers een ander functiewaarderingssysteem wordt gebruikt?



N=97

De grafiek laat zien dat gemeenten om verschillende redenen afwijken van het bestaande functiewaarderingssysteem voor de griffie. De grootste groep, 45 procent, geeft aan bewust te hebben gekozen voor een afwijking omdat men niet tevreden is over het huidige systeem en dit onvoldoende passend vindt voor de specifieke positie van de griffie. Daarnaast valt 37 procent van de antwoorden in de categorie 'overig', wat erop wijst dat er een breed scala aan aanvullende, vaak lokaal bepaalde redenen meespeelt. Slechts 18 procent geeft aan dat de huidige situatie historisch is gegroeid, doordat de trajecten van de raad als werkgever van de griffie en de gemeente als werkgever van ambtenaren in de loop der tijd uit elkaar zijn gaan lopen zonder dat daar een expliciete keuze aan ten grondslag lag. Samen laat dit zien dat afwijkingen in de meeste gevallen het resultaat zijn van bewuste afwegingen, en minder vaak van onbedoelde of niet-geëvalueerde ontwikkelingen.

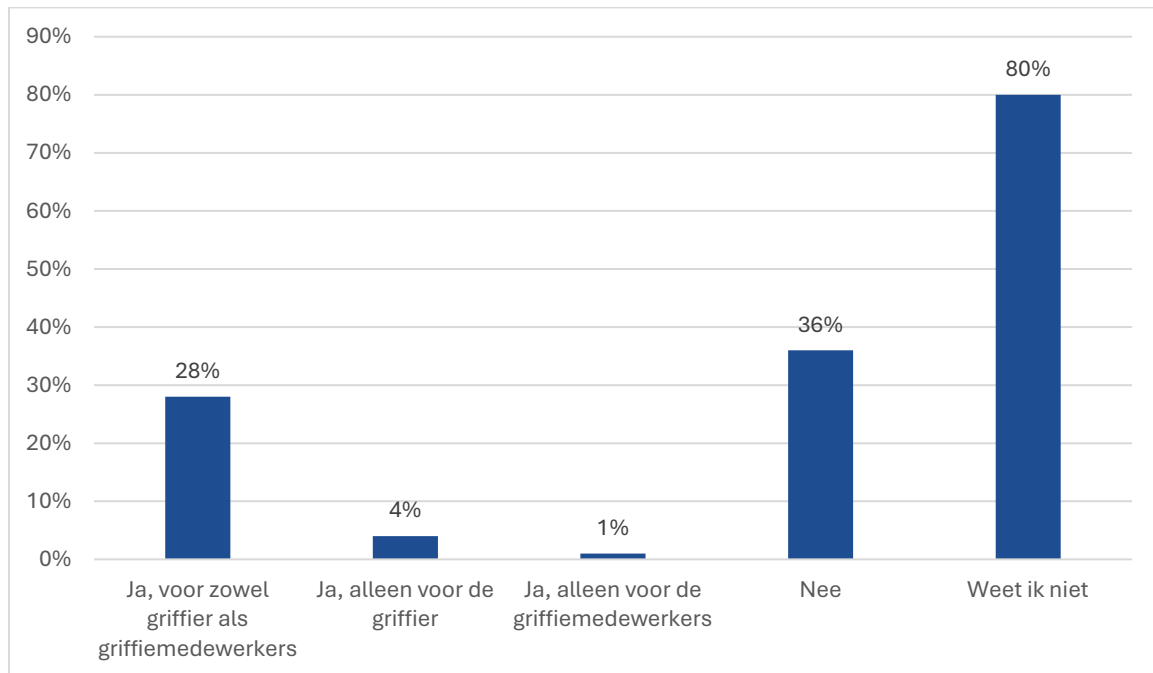
Vraag 6: Vanuit wie is het initiatief gekomen om een ander functiewaarderingsstelsel te gebruiken?



N=97

Deze grafiek laat zien dat het initiatief om een ander functiewaarderingsstelsel te gebruiken in de meeste gevallen voortkomt uit de directe kring rondom de griffie en de raad. In 38 procent van de gevallen is het initiatief genomen door de werkgeverscommissie, wat benadrukt dat deze commissie haar rol als werkgever actief oppakt. Daarnaast blijkt dat in 35 procent van de situaties de griffier zelf het voortouw heeft genomen om het onderwerp te agenderen. Het initiatief komt slechts in beperkte mate van personeelsadviseurs (7 procent), wat aangeeft dat HR hierin doorgaans geen leidende rol speelt. Tot slot geeft 19 procent van de respondenten aan dat het initiatief uit een andere hoek kwam, wat wijst op uiteenlopende aanvullende aanleidingen of lokale omstandigheden. Samen laat dit zien dat veranderingen in functiewaardering vooral worden geïnitieerd vanuit de bestuurlijke en inhoudelijke verantwoordelijkheid van raad en griffie, en minder vanuit de reguliere HR-structuur.

Vraag 7: Is de griffier destijds betrokken geweest bij de keuze voor het functiewaarderingsysteem?

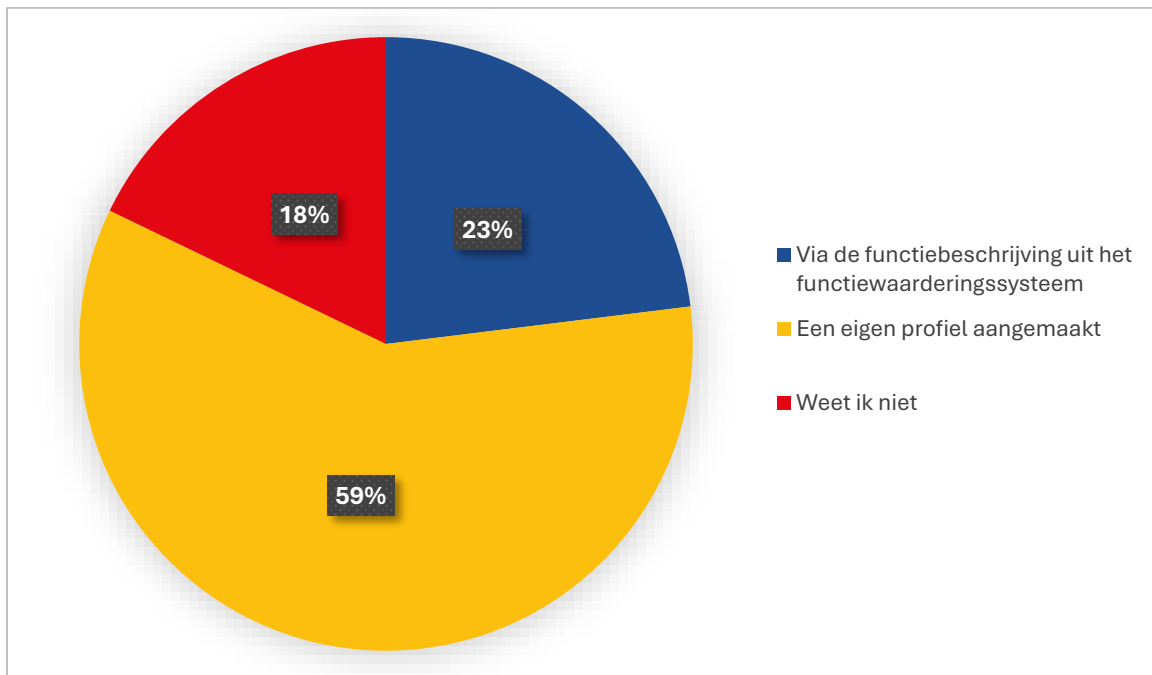


N=265

Deze grafiek laat zien dat de griffier lang niet altijd (zichtbaar) betrokken is geweest bij de keuze voor het functiewaarderingsysteem. Slechts 28 procent geeft aan dat de griffier destijds is betrokken voor zowel de griffier zelf als de griffiemedewerkers. In 4 procent van de gevallen was de griffier alleen betrokken bij de waardering van de eigen functie, en in 1 procent alleen bij die van de griffiemedewerkers. Daartegenover staat dat 36 procent aangeeft dat de griffier niet betrokken is geweest bij de keuze voor het functiewaarderingsysteem. Opvallend is bovendien dat een zeer groot deel van de respondenten, 80 procent, aangeeft het niet te weten.

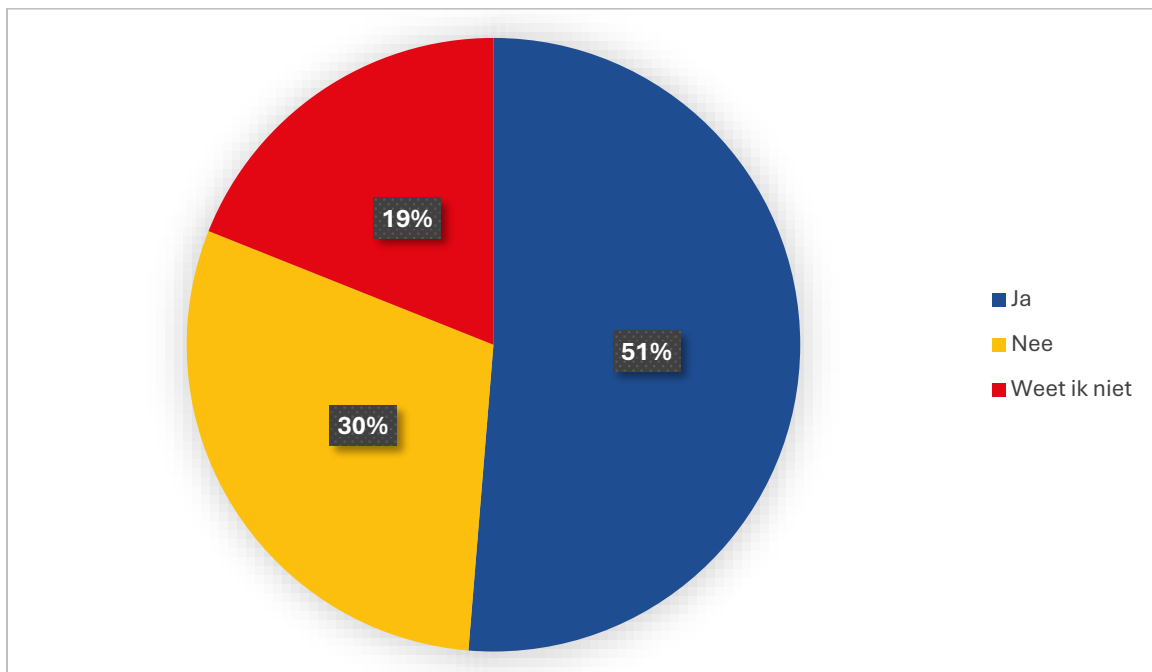
Deel 3: Functiebeschrijving- en profiel

Vraag 8: Hoe is gekomen tot de functiebeschrijving van de griffier?



N=265

Vraag 9: Is hierbij gebruik gemaakt van het generieke, strategische profiel voor de griffier? Opgesteld door de VNG, VvG en NVvR.

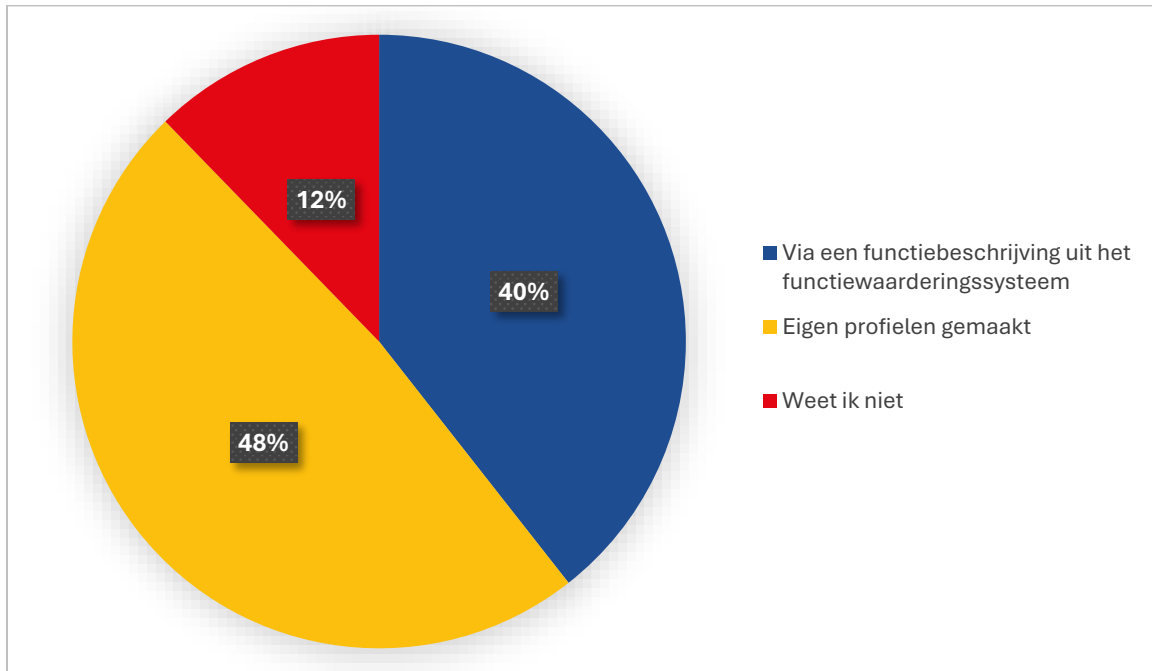


N=265

Vanuit de NVvR, VvG en de VNG is een generiek functieprofiel voor de griffier ontwikkeld, dit zodat het profiel beter bij de hedendaagse functie van de griffier past en zodat de griffier wordt ingeschaald zoals is bedoeld. In zekere mate wordt gebruik gemaakt van dit profiel; 52% geeft aan gebruik te hebben gemaakt van het generieke profiel voor de griffier (zie Figuur 5), daarnaast geeft ook 59% aan gebruik te hebben gemaakt van een 'eigen aangemaakte profiel', slechts 23% gaf aan gebruik te maken van een functiebeschrijving zoals omschreven is het functiewaarderingsstelsel zelf. Die gegevens benadrukken waarom er in sommige gevallen wordt afgeweken van een functiewaarderingsstelsel; er is geen geschikt profiel voor de griffier.

Naast dat de wet- en regelgeving het toelaat; want de raad is verantwoordelijk voor dit soort zaken voor de griffier. Blijkt dat het ontbreken van een duidelijk profiel voor de griffier in de functiewaarderingsstelsels ook een van de redenen is om af te wijken. Vraag 5 liet ook zien dat 45% vanwege onvrede over het stelsel is gaan afwijken van het functiewaarderingsstelsel.

Vraag 10: Hoe is gekomen tot de functieomschrijving van de griffiemedewerkers?

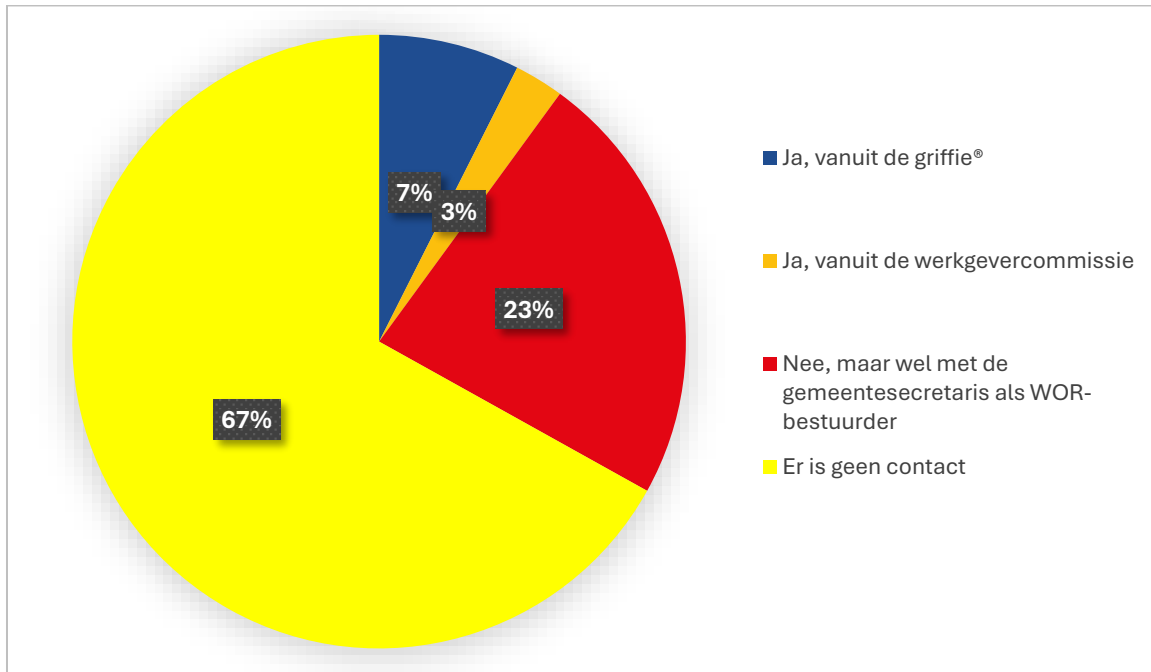


N=265

Hiervoor is in 40 procent van de gevallen gebruikgemaakt van een functiebeschrijving uit het systeem, wat 17 procent meer is dan bij de griffier. Tegelijkertijd is in 48 procent van de gevallen een eigen profiel opgesteld; dit percentage ligt lager dan bij de griffier, maar is nog steeds hoog. Dat wijst erop dat ook voor griffiemedewerkers vaak geen passende of duidelijke profielen beschikbaar zijn binnen het functiewaarderingssysteem. Zowel voor de griffier als voor de griffiemedewerkers geldt daarmee dat zij in de praktijk te maken hebben met het ontbreken van goed aansluitende functieprofielen binnen de gebruikte functiewaarderingssystemen.

Deel 4: Contacten ondernemingsraad en Lokaal overleg

Vraag 11: Wordt er contact onderhouden met de OR betreffende het functiewaarderingssysteem?

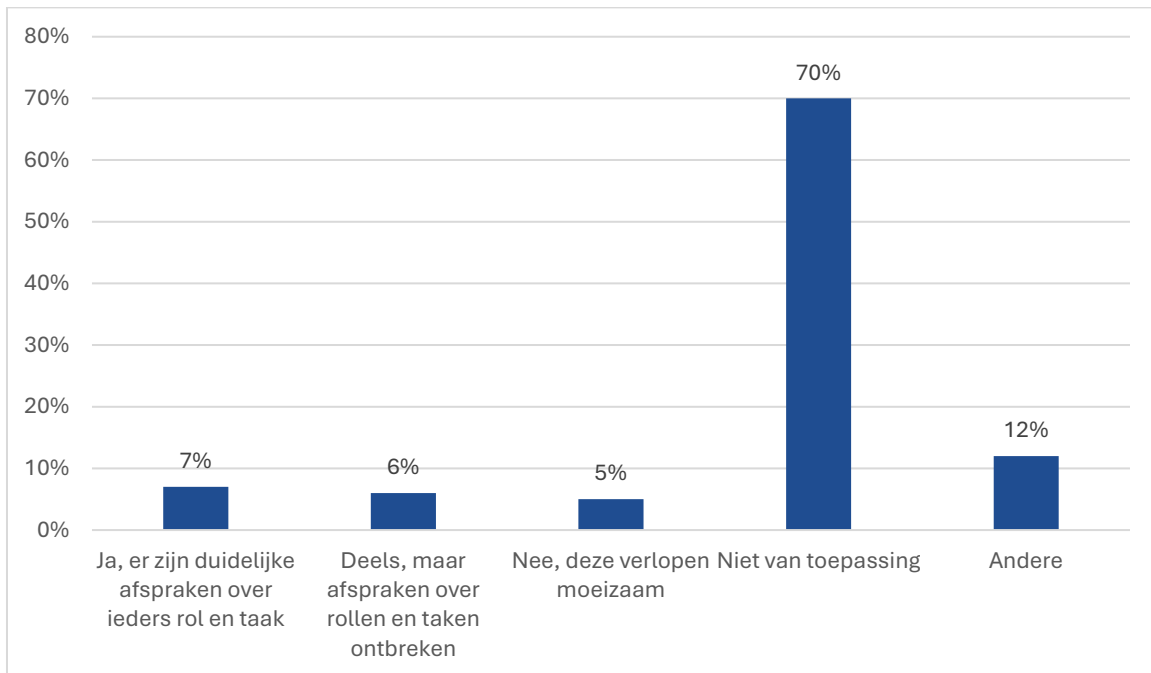


N= 265

Deze grafiek laat zien dat er in de meeste gemeenten geen structureel contact is met de ondernemingsraad (OR) over het functiewaarderingssysteem van de griffie. In maar een beperkt aantal gevallen vindt dit contact plaats vanuit de griffie zelf (7 procent) of vanuit de werkgeverscommissie (3 procent). In 23 procent van de situaties is geen direct contact met de OR over dit onderwerp, maar loopt het overleg via de gemeentesecretaris in diens rol als WOR-bestuurder. De grootste groep, 67 procent, geeft echter aan dat er helemaal geen contact is met de OR over het functiewaarderingssysteem.

Dit beeld maakt duidelijk dat de betrokkenheid van de OR bij functiewaardering van de griffie vaak ontbreekt of indirect is georganiseerd. Dat wijst op onduidelijkheid over verantwoordelijkheden en overlegstructuren en benadrukt het belang van heldere afspraken over wie namens de raad en de griffie het overleg met de OR voert

Vraag 12: Lopen deze contacten met de OR en het Lokaal Overleg over het functiewaarderingssysteem volgens verwachting?



N=265

Deze grafiek laat zien dat de vraag of de contacten met de OR en het lokaal overleg over het functiewaarderingssysteem verlopen zoals verwacht, voor een groot deel van de respondenten feitelijk niet aan de orde is. In 70 procent van de gevallen wordt aangegeven dat dit niet van toepassing is, wat aansluit bij het beeld uit de vorige vraag dat er vaak geen structureel contact bestaat met de OR over dit onderwerp.

Voor de gemeenten waar wel contact is, blijkt het beeld wisselend. Slechts 7 procent geeft aan dat er duidelijke afspraken zijn over ieders rol en taak en dat het overleg verloopt zoals bedoeld. In 6 procent van de gevallen zijn er wel afspraken, maar ontbreken deze deels of zijn rollen en taken niet helder uitgewerkt. Daarnaast ervaart 5 procent dat het overleg moeizaam verloopt. Tot slot noemt 12 procent een andere situatie.

Gezamenlijk laat dit zien dat waar overleg met de OR en het lokaal overleg plaatsvindt, dit lang niet altijd stevig is verankerd in duidelijke afspraken.

Bronvermelding

Ambtenarensalaris.nl. (z.d.). *Wat is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)?*. Geraadpleegd op 17 oktober 2025, van <https://ambtenarensalaris.nl/kennisbank/algemeen/wat-is-wet-normalisering-rechtspositie-ambtenaren/#:~:text=De%20Wet%20normalisering%20rechtspositie%20ambtenaren%20%28Wnra%29%20normaliseert%20de,met%20de%20positie%20van%20werkenden%20in%20het%20bedrijfsleven>

Janine, J. (2025). *Brief aan de leden*. Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden. Geraadpleegd op 17 oktober 2025, van https://vng.nl/sites/default/files/2025-10/lbr_25-045_loga_25_04_ledenbrief_loga_functiewaardering.pdf

Overheid.nl. (2025). *Gemeentewet*. Geraadpleegd op 23 oktober 2025, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005416/2025-02-12>

Overheid.nl. (2025-b). *Wet normalisering rechtspositie abtenaren*. Geraadpleegd op 23 oktober 2025, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0039393/2020-01-01>

Steekproefcalculator.com. (z.d.). Steekproefcalculator. Geraadpleegd op 25 november 2025, van <https://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator/>