

Werkgeversfunctie van de raad

Onderzoek onder werkgeverscommissies



Nederlandse Vereniging
voor Raadsleden

Ter inleiding

De gemeenteraad is de formele werkgever van de griffier. Dat betekent dat de raad verantwoordelijk is voor de benoeming, schorsing en het ontslag van de griffier en daarnaast de taken en het strategisch profiel van de griffie vaststelt.

In 2017 liet de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden een landelijk onderzoek uitvoeren onder alle raadsleden naar de werkgeversfunctie van de raad en de kennis hierover. Het huidige onderzoek bouwt voort op dat onderzoek uit 2017, maar richt zich dit keer specifiek op de werkgeverscommissies. Doel is om vast te stellen hoe de invulling van de werkgeversrol door de raad in de afgelopen acht jaar is veranderd.

Voor dit onderzoek zijn 282 respondenten via hun griffiers benaderd. Zij dragen allen verantwoordelijkheid voor het werkgeverschap van de raad richting de griffier, al dan niet via een werkgeverscommissie.

Naast een aantal vragen die voor het eerst gesteld zijn, worden er in dit rapport vergelijkingen gemaakt met vragen die in beide onderzoeken zijn opgenomen. In sommige gevallen zijn de vragen net iets anders gesteld, of is er sprake van de antwoordopties die in 2017 nog niet aan bod kwamen. In beide gevallen is het de doelstelling om zichtbaar te maken welke ontwikkelingen en verschillen zich in de loop van de tijd hebben voorgedaan, en is waar mogelijk en wetenschappelijk verantwoord, toch een vergelijkend perspectief toegepast.

De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden heeft in de periode 2022–2026 sterk ingezet op scholing voor de werkgeversfunctie. Daarbij is onder meer aandacht besteed aan het belang van een griffieplan, het aanmerken van de werkgeverscommissie als zware commissie en het gebruik van het strategisch profiel van de griffier. Deze publicatie laat zien dat deze scholing zijn vruchten afwerpt: op al deze punten is vooruitgang zichtbaar in zowel resultaten als bewustwording.

Publicatiedatum: donderdag 18 december 2025donderdag 18 december 2025

Aanbevelingen en observaties

De resultaten van het onderzoek laten zien dat de werkgeversfunctie van de gemeenteraad de afgelopen jaren duidelijk is versterkt en geprofessionaliseerd. Werkgeverscommissies functioneren in de meeste gemeenten goed, met een groeiend besef van hun rol en verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd zijn er nog wel enkele aanbevelingen voor de werkgeverscommissies.

De werkgeversfunctie van de gemeenteraad is in 2025 duidelijk volwassener en beter georganiseerd dan in 2017. Werkgeverscommissies spelen een steeds centralere rol in de borging van goed werkgeverschap richting de griffier en de griffie. Zo is de werkgeversfunctie in de meeste gemeenten (89%) belegd bij een werkgeverscommissie, doorgaans bestaande uit drie tot vijf leden (84%). Daarmee sluit de praktijk steeds beter aan bij de richtlijnen van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en daarmee ook bij die van de 'Modelverordening werkgeverscommissie' van de VNG. Ook de betrokkenheid is toegenomen: raadsleden nemen vaker deel aan bijeenkomsten van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en de Vereniging van Griffiers, en er wordt meer gediscussieerd over de taken van de griffier.

De kennis binnen werkgeverscommissies wordt door bijna 80% van de werkgevercommissieleden zelf als voldoende ervaren, maar de betrokkenen zelf zien ook ruimte voor verbetering.

De volgende stap ligt in verdere professionalisering, kennisdeling en strategische verankering, zodat iedere raad beschikt over een werkgeverscommissie die effectief, deskundig en met gezag haar rol kan vervullen.

Versterk kennis en ondersteuning

De meerderheid van de werkgeverscommissies geeft aan voldoende kennis te hebben over goed werkgeverschap. Maar daarnaast wordt gebrek aan kennis en ervaring nog regelmatig genoemd als obstakel. Aanbevolen is:

- Blijvend te investeren in trainingen en kennisuitwisseling via bijvoorbeeld de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en de Vereniging van Griffiers;
- Vaker gebruik te maken van ondersteuning vanuit HRM/P&O of externe deskundigen, aangezien dit nu slechts in een zeer beperkt aantal gemeenten gebeurt

Maak gebruik van het strategisch profiel voor de griffier

38% van de gemeenten heeft bij de herziening van het functieprofiel van de griffier gekozen voor het strategisch profiel dat door de landelijke verenigingen wordt aanbevolen. Het verdient aanbeveling dit profiel breed toe te passen bij (her)inrichting van de functie en instructie van de griffier.

Stimuleer reflectie en dialoog over de rol van de griffier

De stijging van gemeenten die regelmatig het gesprek voeren over de taken en ambities van de griffier is een positieve ontwikkeling. Het verdient aanbeveling om deze dialoog structureel te hebben, bijvoorbeeld bij de start van een nieuwe raadsperiode. Dit helpt om verwachtingen te verduidelijken en de samenwerking tussen raad, griffie en werkgeverscommissie te versterken.

Veranker het griffieplan en koppel dit aan budget

Het merendeel van de gemeenten beschikt over een griffieplan (85,5%), en driekwart ervaart dit als waardevol. Toch heeft slechts 65% een daaraan gekoppeld budget. Het is aan te bevelen om het griffieplan structureel te voorzien van financiële middelen, zodat uitvoering en professionalisering ook daadwerkelijk kunnen plaatsvinden.

Waardeer en erken de werkgeverscommissie als serieuze raadscommissie

Ruim de helft van de respondenten vindt dat de werkgeverscommissie mag worden beschouwd als een zware commissie waarvoor een extra vergoeding redelijk is. Deze uitkomst bevestigt dat het werk aanzienlijke verantwoordelijkheid en tijdsbelasting met zich meebrengt.

Continuïteit en opvolging

Hoewel veel leden nieuw zijn in de werkgeverscommissie, is er ook een stabiele kern van ervaren leden. Het is belangrijk om kennisoverdracht en continuïteit te borgen, bijvoorbeeld door overdrachtsdocumenten, instructies en gesprekken bij wisselingen na verkiezingen.

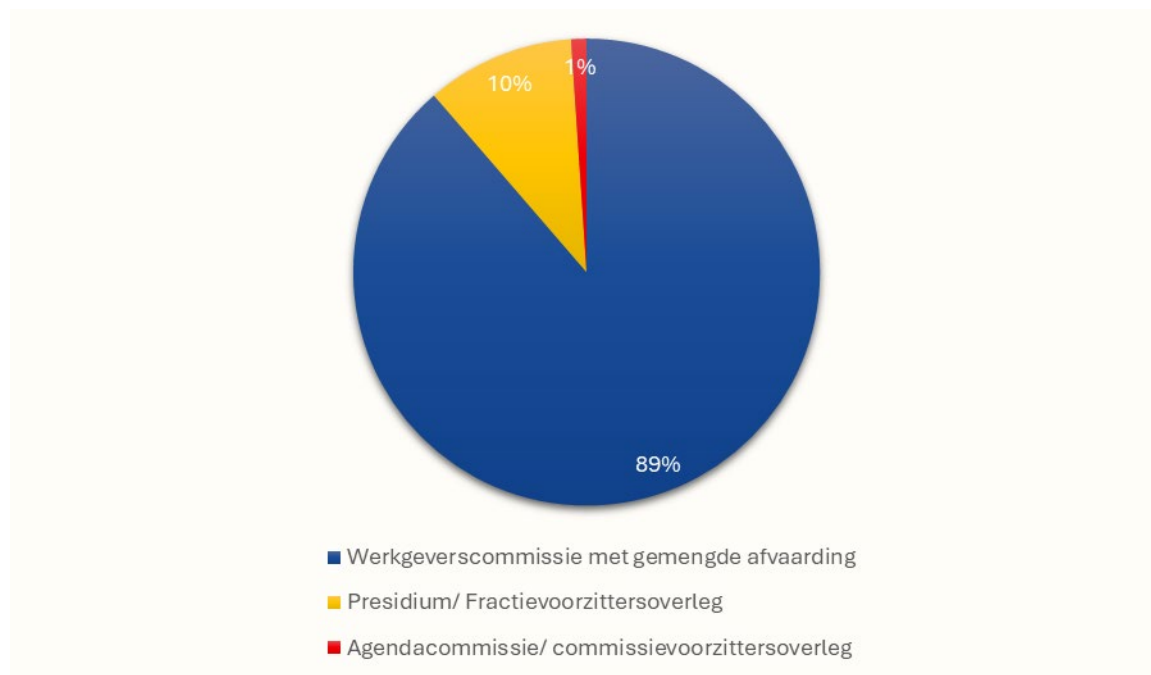
Inhoud

Aanbevelingen en observaties	3
Versterk kennis en ondersteuning	3
Maak gebruik van het strategisch profiel voor de griffier	3
Stimuleer reflectie en dialoog over de rol van de griffier.....	3
Veranker het griffieplan en koppel dit aan budget.....	4
Waardeer en erken de werkgeverscommissie als serieuze raadscommissie	4
Continuïteit en opvolging.....	4
Inhoud	5
Deel 1: Samenstelling van de werkgeverscommissie	7
Vraag 1: Waar is de werkgeversfunctie belegd?	7
Vraag 2: Uit hoeveel raadsleden bestaat de werkgeverscommissie?	8
Vraag 3: Hoeveel termijnen bent u al lid van de werkgeverscommissie?	9
Vraag 4: Is er bij de samenstelling van de werkgeverscommissie in uw gemeente gekeken naar specifieke competenties van de leden?	10
Vraag 5: Naar welke specifieke competenties is er gekeken?	11
Vraag 6: Heeft uw werkgeverscommissie voldoende kennis over goed werkgeverschap en wat dit vraagt van de werkgeverscommissie als werkgever?	12
Vraag 7: Moet de werkgeverscommissie worden geduid als een zware commissie waar in uw ogen een extra vergoeding voor de extra uren redelijk is?	13
Deel 2: Adviseurs van de werkgeverscommissie	14
Vraag 8: De werkgeverscommissie bestaat uit raadsleden. Zijn er daarnaast adviseurs die deelnemen aan bijeenkomsten van deze commissie?	14
Vraag 9: Wie is als lid van de werkgeverscommissie uw belangrijkste bron van informatie?	15
Vraag 10: Welke rol heeft de burgemeester bij het functioneren van de werkgeverscommissie?	16
Vraag 11: In welke mate bent u tevreden of ontevreden met de ondersteuning door de personeelsadviseur van uw gemeente?	17
Deel 3: Werkgeverschap	18
Vraag 12: Worden er functionerings- of beoordelingsgesprekken met de griffier gevoerd?	18

Vraag 13: Vindt u het een goede zaak dat alle aspecten van het werkgeverschap van de griffier een taak van de raad zijn?	19
Vraag 14: Welke situatie is van toepassing op uw gemeenteraad?	20
Deel 4: Relatie tot de raad	21
Vraag 15: Hoe vaak stelt u de rest van de raad op de hoogte van de bezigheden van de werkgeverscommissie?	21
Vraag 16: Op welke manier informeert de werkgeverscommissie de raad over zijn werkzaamheden?	22
Vraag 17: Is er in deze bestuursperiode een gesprek georganiseerd over de taken van de griffie?	23
Vraag 18: Is er in uw gemeente discussie of het takenpakket van de griffier nog past bij de ambities van de raad?	24
Vraag 19: Wat geeft de werkgeverscommissie mee in de overdracht aan de nieuwe raad?	25
Deel 5: Het griffieplan, het functieprofiel en de griffiersinstructie	26
Vraag 20: Is er een griffieplan, waar de afspraken over de taken van de griffie in vastliggen?	26
Vraag 21: Helpt het griffieplan bij het sturen van de griffie?	26
Vraag 22: Is er een eigenstandig budget voor de raad/griffie om uitvoering te geven aan het griffieplan?	27
Vraag 23: Is er in deze periode een aanpassing geweest van het functieprofiel en de instructie voor de griffier? Is er gekozen voor een strategisch profiel zoals geadviseerd door de VNG, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en de Vereniging voor Griffiers?	28
Deel 6: Reflectie op het werkgeverschap	29
Vraag 24: Waar bent u het meest trots op dat in de afgelopen vier jaar in de werkgeverscommissie is bereikt?	29
Vraag 25: Ervaarde u obstakels tijdens het lidmaatschap van de werkgeverscommissie?	30
Vraag 26: Als u raadslid blijft, stelt u zich dan weer kandidaat voor de werkgeverscommissie?	31
Vraag 27: Heeft u de afgelopen periode bijeenkomsten bezocht van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden/Vereniging van Griffiers over de werkgeversfunctie van de raad?	32

Deel 1: Samenstelling van de werkgeverscommissie

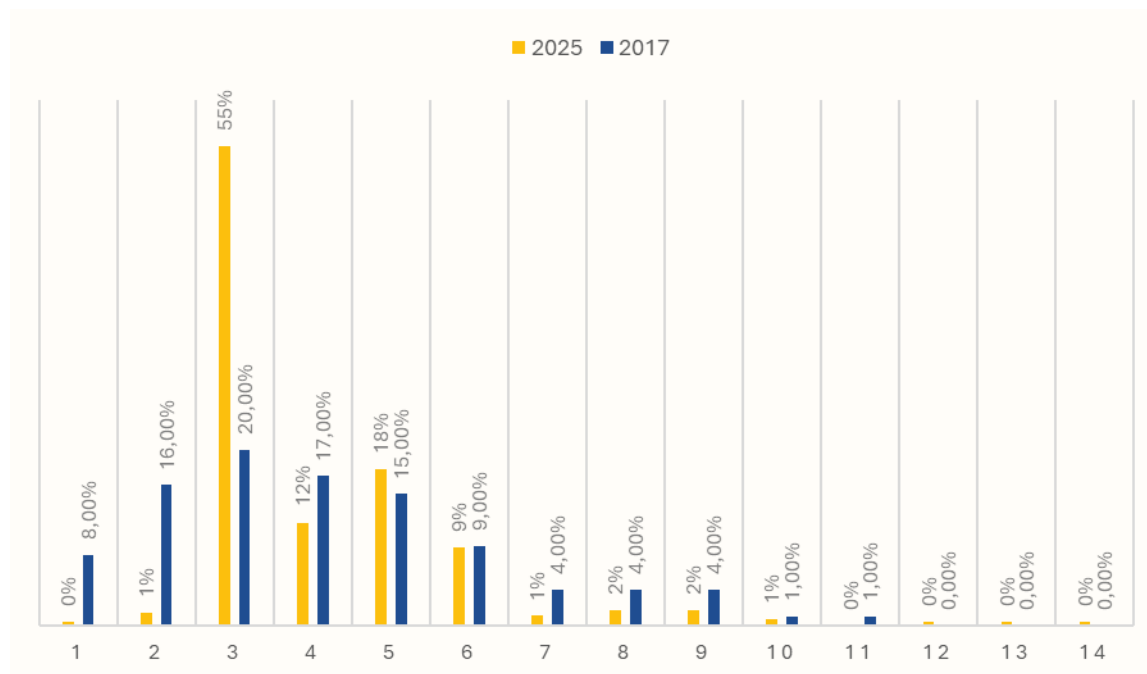
Vraag 1: Waar is de werkgeversfunctie belegd?



N=282

Bij 89% van de respondenten is de werkgeversfunctie belegd in een werkgeverscommissie. Bij 10% ligt deze verantwoordelijkheid bij het presidium of fractieoverleg, en 1% (N=3) geeft aan dat dit plaatsvindt binnen de agendacommissie of het commissievoorzittersoverleg.

Vraag 2: Uit hoeveel raadsleden bestaat de werkgeverscommissie?



2025 N= 282

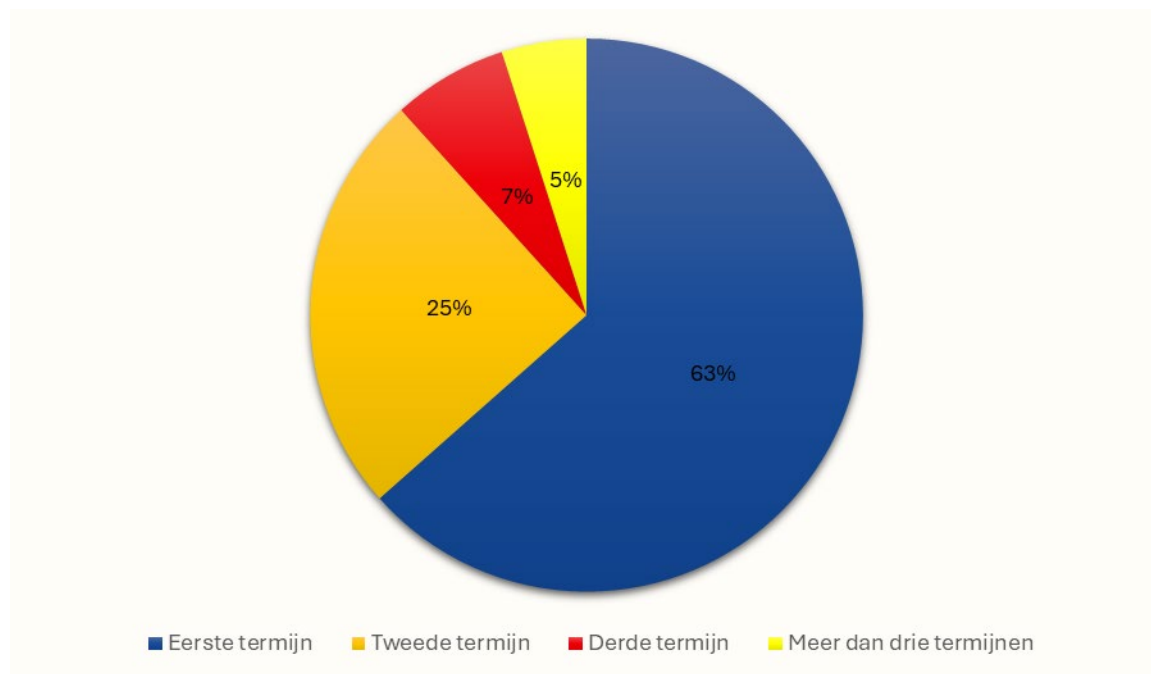
2017 N= 1046

Uit de resultaten blijkt dat de samenstelling van de werkgeverscommissie in gemeentelijke raden de afgelopen jaren aanzienlijk is veranderd. Waar in 2017 ongeveer 52 procent van de gemeenten aangaf dat de werkgeverscommissie uit drie tot vijf raadsleden bestond, is dit aandeel in 2025 gestegen naar 84 procent: een toename van 32 procentpunten.

Vooraf commissies met drie leden zijn sterk vertegenwoordigd, dit is dan in overeenstemming met wat aanbevolen is in de 'Modelverordening werkgeverscommissie' van de VNG. In 2025 geeft 55 procent van de respondenten aan dat de commissie uit drie leden bestaat, terwijl dit in 2017 nog maar 20 procent was.

Daarnaast zijn er ook enkele uitzonderingen te zien. Zo geeft 1 procent aan 10 leden te hebben, en 2 procent respectievelijk 8 en 9 leden. In 2017 had nog 1 procent 16 leden, maar dat is nu niet meer het geval. In de gevallen met 8, 9 of 10 leden ligt het werkgeverschap in enkele gevallen bij de werkgeverscommissie; in de overige gevallen is dit belegd bij het presidium.

Vraag 3: Hoeveel termijnen bent u al lid van de werkgeverscommissie?



N=282

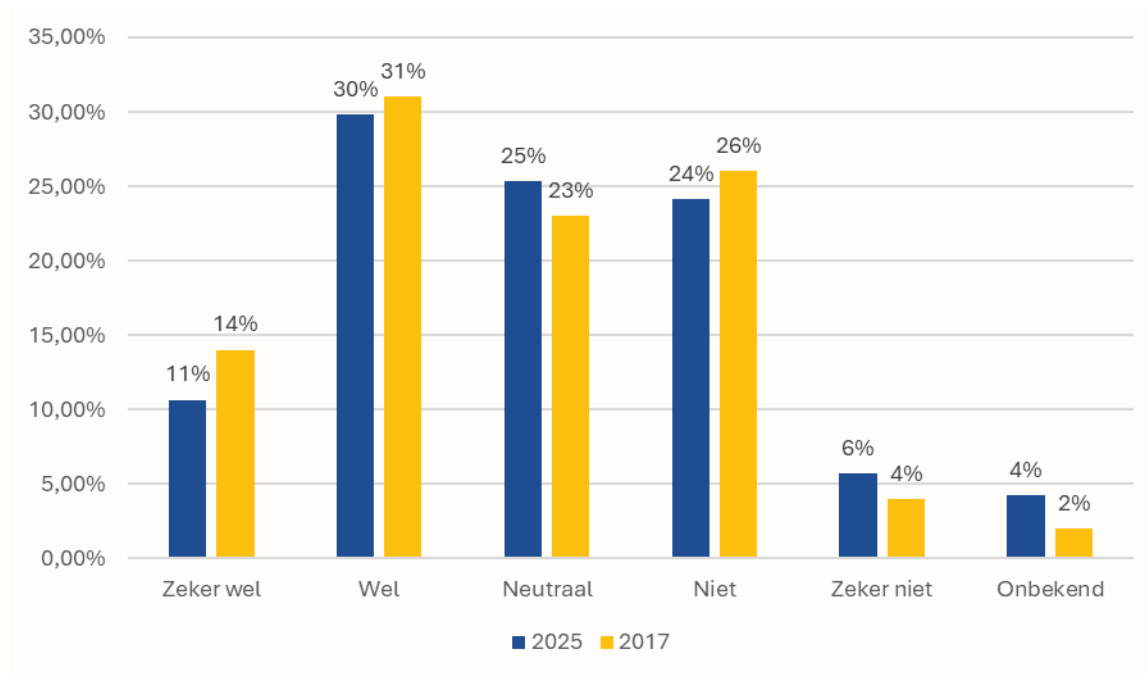
Bijna twee derde van de leden van de werkgeverscommissie (63%) heeft hun eerste termijn in de werkgeverscommissie vervuld. Een kwart (25%) geeft aan dat ze bezig zijn aan hun tweede termijn. Slechts een klein deel (11%) geeft aan in hun drie of meer termijnen zitting te nemen.

Dit betekent dat meer dan zes op de tien leden relatief nieuw is in hun rol binnen de werkgeverscommissie.

Tegelijkertijd laat het zien dat er nog wel een kern van ervaren leden (ongeveer 35%) aanwezig is, die kennis en continuïteit binnen de commissie kunnen waarborgen.

Deze grafiek gaat niet over het aantal termijnen dat iemand in de gemeenteraad zit, maar geeft uitsluitend het aantal termijnen in de werkgeverscommissie weer.

Vraag 4: Is er bij de samenstelling van de werkgeverscommissie in uw gemeente gekeken naar specifieke competenties van de leden?



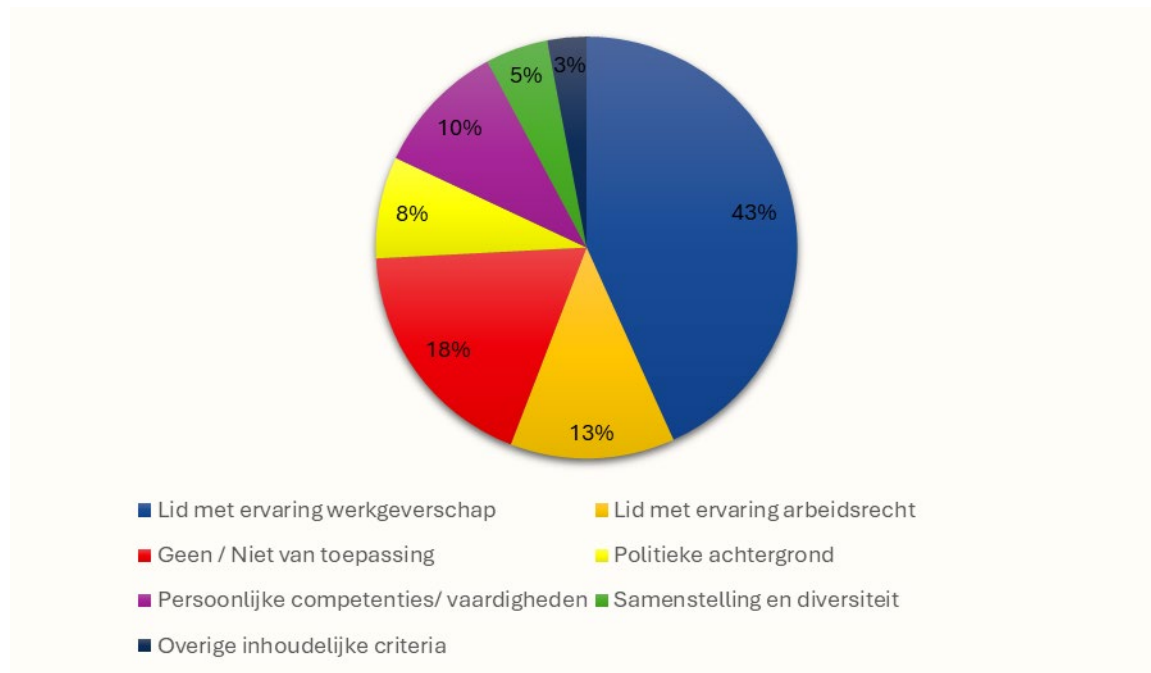
2017: N=344

2025: N=283

In vergelijking met 2017 is er weinig veranderd. In 2025 geeft 41% van de respondenten aan dat bij de samenstelling van de werkgeverscommissie rekening wordt gehouden met specifieke competenties, tegenover 45% in 2017. De overige antwoorden laten een vergelijkbaar beeld zien: de groep die neutraal is of (zeker) niet naar competenties kijkt, is vrijwel gelijk gebleven, en slechts een klein deel weet het niet.

Al met al lijkt de aandacht voor specifieke competenties bij de samenstelling van de werkgeverscommissie de afgelopen jaren stabiel, maar beperkt te zijn gebleven.

Vraag 5: Naar welke specifieke competenties is er gekeken?



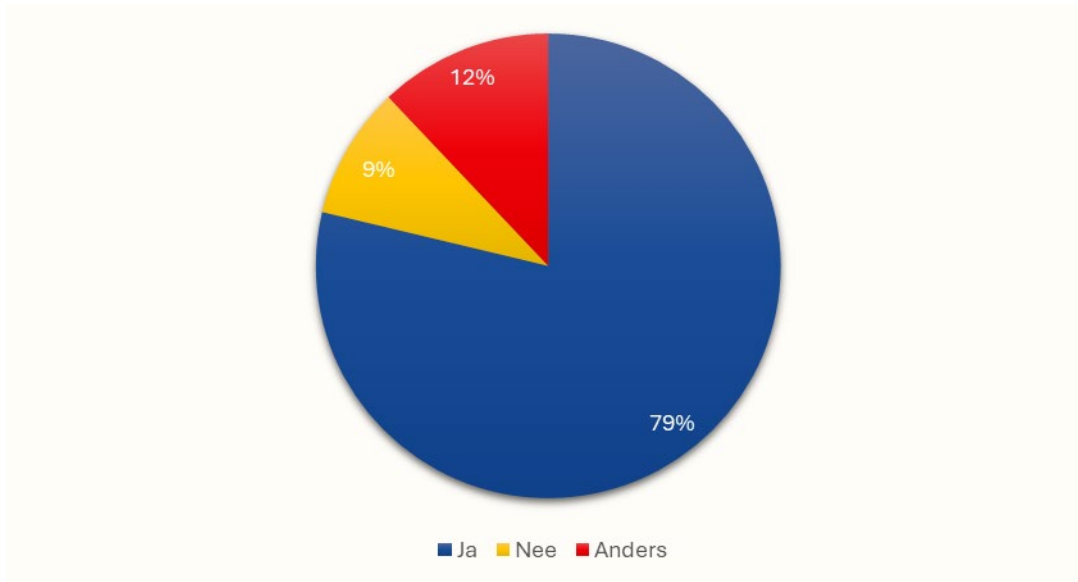
N=282; meerdere antwoorden mogelijk.

In 2025 blijkt dat gemeenten vooral waarde hechten aan ervaring met werkgeverschap: 43% van de respondenten noemt dit als belangrijke competentie. Daarnaast kijkt 13% naar ervaring met arbeidsrecht, en 15% noemt een combinatie van beide. Daarmee vormen kennis en ervaring op het gebied van werkgeverschap en arbeidsrecht de belangrijkste selectiecriteria.

Persoonlijke competenties of vaardigheden (10%) en diversiteit binnen de commissie (8%) krijgen minder aandacht. Slechts 5% noemt andere inhoudelijke criteria, en 18% geeft aan dat er helemaal niet specifiek naar competenties is gekeken.

De resultaten wijzen erop dat gemeenten bij de samenstelling van de werkgeverscommissie vooral nadruk leggen op inhoudelijke deskundigheid, en in mindere mate op persoonlijke of samenstellingsaspecten.

Vraag 6: Heeft uw werkgeverscommissie voldoende kennis over goed werkgeverschap en wat dit vraagt van de werkgeverscommissie als werkgever?



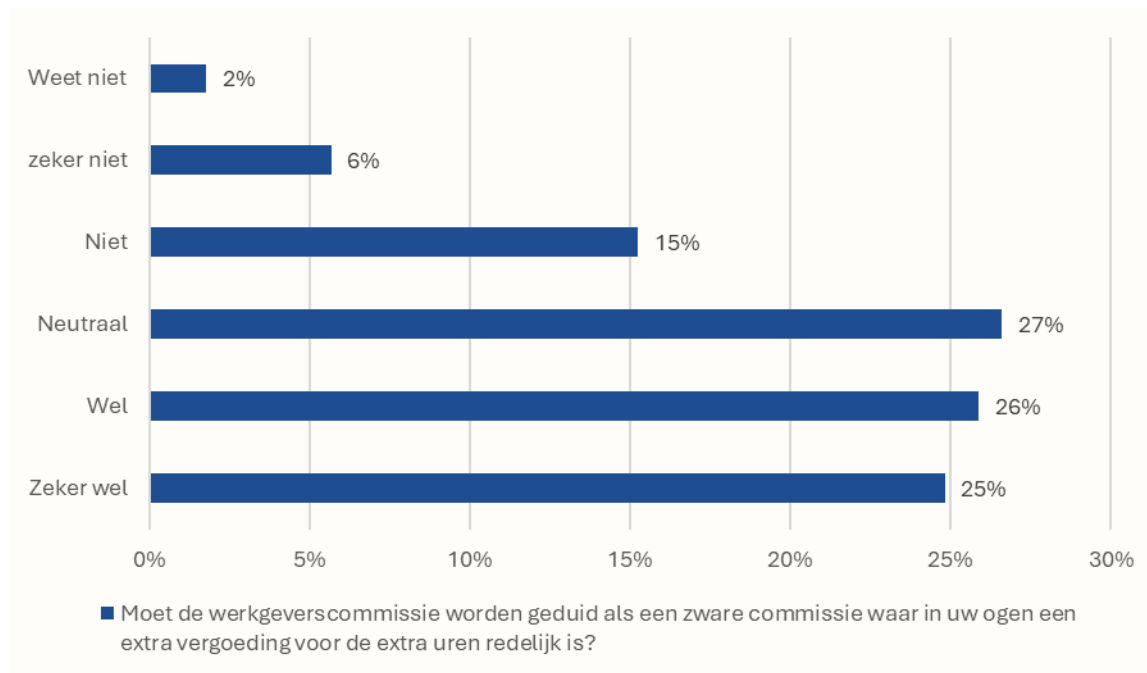
N=282

Een grote meerderheid van de respondenten heeft vertrouwen in de kennis van de werkgeverscommissie over goed werkgeverschap en de verantwoordelijkheden die daarbij horen. 79% vindt dat de commissie hierover voldoende kennis heeft, tegenover 9% die dit niet vindt.

Een kleinere groep (12%) geeft een genuanceerder beeld: zij noemen bijvoorbeeld dat de kennis "gemengd" is, dat het "beter kan", of dat de vraag lastig met ja of nee te beantwoorden is.

Over het algemeen lijken de werkgeverscommissies volgens de respondenten goed toegerust om hun rol richting de griffier en de griffie uit te voeren. Tegelijkertijd wijst de groep met meer kritische antwoorden erop dat verdere versterking van kennis en bewustzijn rond goed werkgeverschap in sommige gemeenten wenselijk is. De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden heeft de afgelopen periode sterk ingezet op scholing rondom de werkgeversfunctie en zal dit de komende tijd blijven doen.

Vraag 7: Moet de werkgeverscommissie worden geduid als een zware commissie waar in uw ogen een extra vergoeding voor de extra uren redelijk is?



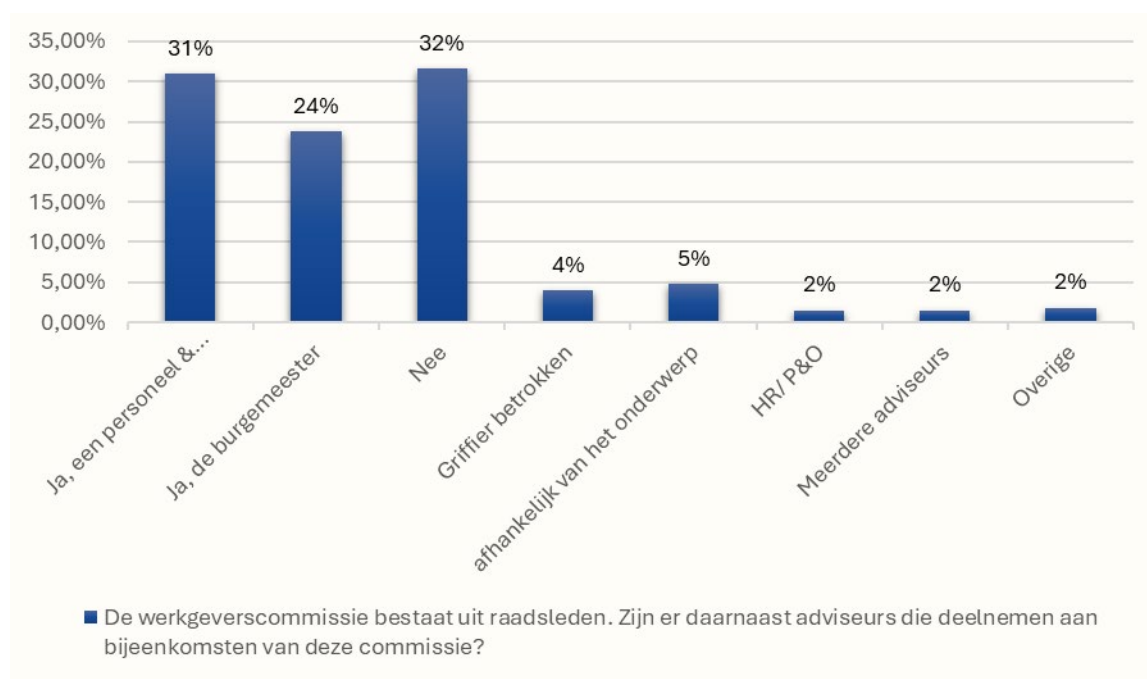
N=282

Meer dan de helft van de respondenten (51%) is van mening dat de werkgeverscommissie kan worden gekwalificeerd als een zware commissie waarvoor een aanvullende vergoeding redelijk is. Van deze groep antwoordt 25% "zeker wel" en 26% "wel". Daartegenover staat dat 21% het hiermee (zeker) niet eens is, terwijl 27% een neutrale positie inneemt. Slechts 2% weet het niet.

Deze resultaten wijzen op een substantieel draagvlak voor het erkennen van de werkgeverscommissie als een veeleisende commissie. Tegelijkertijd laat de spreiding zien dat er geen volledige consensus bestaat, mogelijk door verschillen in feitelijke werkbelasting per gemeente, afhankelijk van de omvang van de griffie en de lokale bestuurlijke context. De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden heeft in 2024 gepleit voor het aanmerken van de werkgeverscommissie als zware commissie, dit ligt in lijn met de wens van de helft van de respondenten.

Deel 2: Adviseurs van de werkgeverscommissie

Vraag 8: De werkgeverscommissie bestaat uit raadsleden. Zijn er daarnaast adviseurs die deelnemen aan bijeenkomsten van deze commissie?



N=282

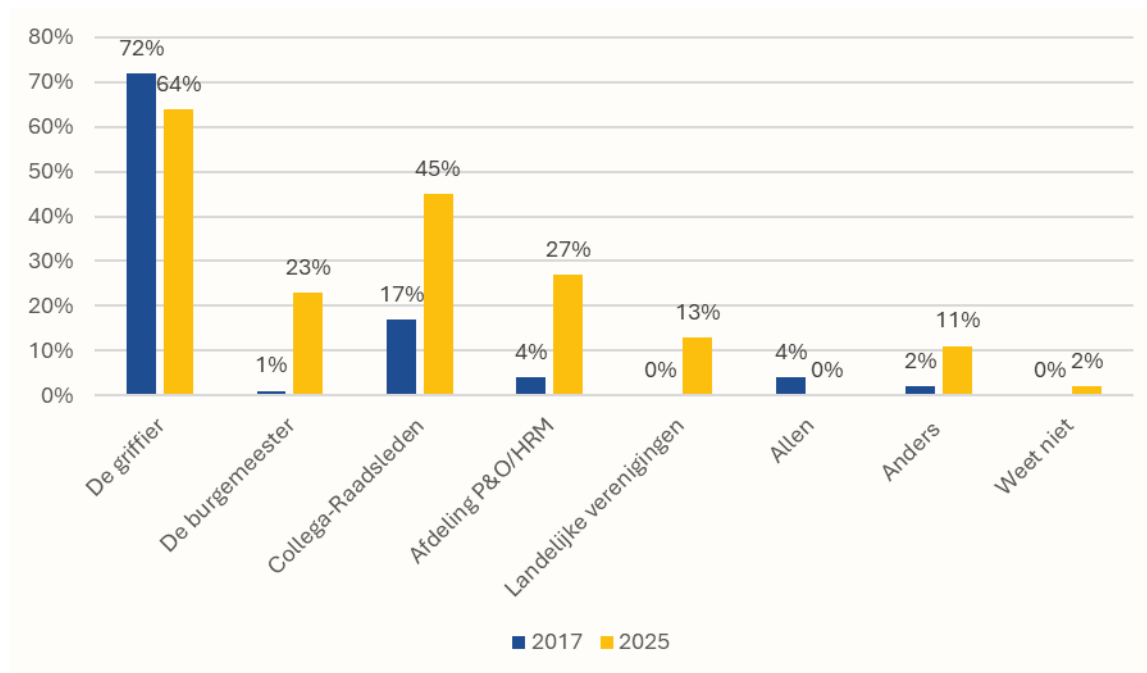
Uit antwoorden op de vraag of er gebruik wordt gemaakt van adviseurs tijdens vergaderingen van de werkgeverscommissie, blijkt dat er grote verschillen bestaan in de manier waarop werkgeverscommissies hier mee omgaan.

Ongeveer één derde van de respondenten (32%) geeft aan helemaal geen gebruik te maken van adviseurs. Daartegenover staat 31% die wél gebruik maakt van een adviseur uit de eigen organisatie. Bijna een kwart (24%) betreft de burgemeester bij de bijeenkomsten. Slechts een klein deel (ongeveer 2%) geeft aan iemand van HR of P&O te laten aansluiten.

Vijf procent van de respondenten geeft aan dat het afhankelijk van het onderwerp is wie er wordt uitgenodigd,

De resultaten laten zien dat er geen eenduidige werkwijze bestaat: een meerderheid van de werkgeverscommissies kiest voor een strikt interne aanpak met alleen raadsleden, terwijl anderen meer ondersteuning of expertise inroepen vanuit organisatie, waaronder de burgemeester.

Vraag 9: Wie is als lid van de werkgeverscommissie uw belangrijkste bron van informatie?



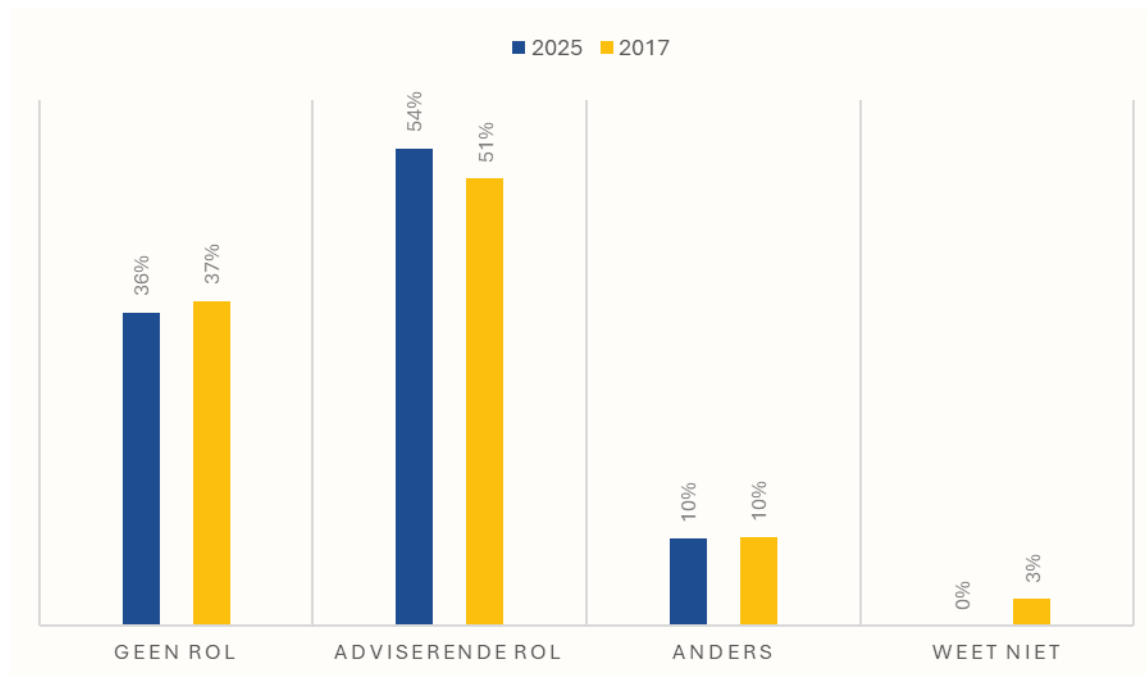
N=282

Het is belangrijk om voorzichtig te zijn bij het trekken van directe conclusies uit deze vergelijking. De vraagstelling en de antwoordopties zijn in 2025 iets anders geformuleerd dan in 2017, waardoor de resultaten niet één op één met elkaar te vergelijken zijn. Zo kon in 2017 meer dan één antwoord gegeven worden; terwijl in 2025 dat niet het geval was. Bij 0% betekent het dat die optie er in dat jaar niet tussen zat

In de vergelijking tussen 2017 en 2025 is er een duidelijke verschuiving zichtbaar in de manier waarop leden van de werkgeverscommissie hun informatie verkrijgen. Waar in 2017 door de respondenten nog verschillende bronnen werden genoemd, blijkt uit de meest recente cijfers dat de griffier inmiddels veruit de belangrijkste informatiebron is. In 2025 geeft 72% van de leden aan de griffier als voornaamste bron te zien, tegenover 64% in 2017. Daarmee is de positie van de griffier als centrale spil in de informatievoorziening toegenomen.

Opvallender is dat andere informatiebronnen sterk aan betekenis hebben verloren. De burgemeester, die in 2017 voor 22% van de respondenten nog een belangrijke bron was, wordt in 2025 door slechts 1% genoemd. Ook collega-raadsleden (van 45% naar 17%) en de afdeling P&O/HRM (van 27% naar 4%) worden aanzienlijk minder vaak genoemd.

Vraag 10: Welke rol heeft de burgemeester bij het functioneren van de werkgeverscommissie?

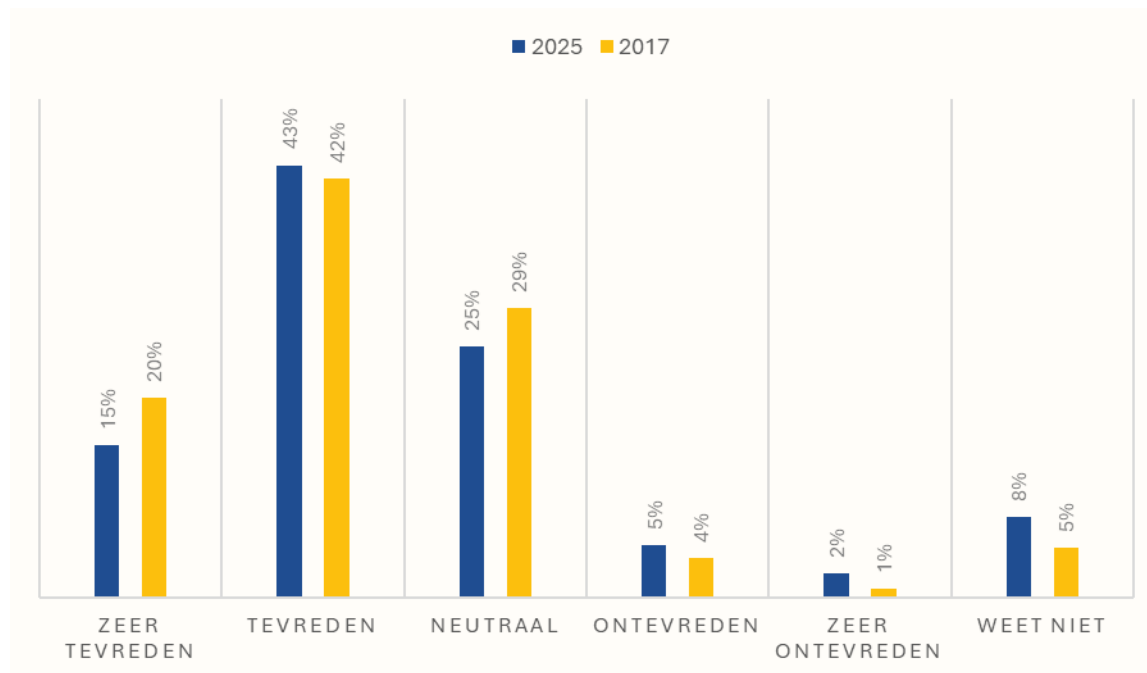


2017: N=344

2025: N=283

De rol die de burgemeester vervult bij het functioneren van de werkgeverscommissie is in vergelijking met 2017 nauwelijks veranderd. Het aandeel respondenten dat aangeeft dat de burgemeester geen rol heeft, is vrijwel gelijk gebleven (36% in 2025 tegenover 37% in 2017). De adviserende rol van de burgemeester is licht toegenomen: van 51% in 2017 naar 54% in 2025.

Vraag 11: In welke mate bent u tevreden of ontevreden met de ondersteuning door de personeelsadviseur van uw gemeente?



2017: N= 344

2025: N=282

De tevredenheid over de ondersteuning door de personeelsadviseur is tussen 2017 en 2025 grotendeels stabiel gebleven. In beide jaren beoordeelt de meerderheid van de respondenten deze ondersteuning positief. In 2025 is 59% van de respondenten tevreden of zeer tevreden (waarvan 16% zeer tevreden en 43% tevreden), tegenover 62% in 2017. Deze lichte daling wijst op een vrijwel gelijkblijvend beeld, zonder wezenlijke verandering in de waardering.

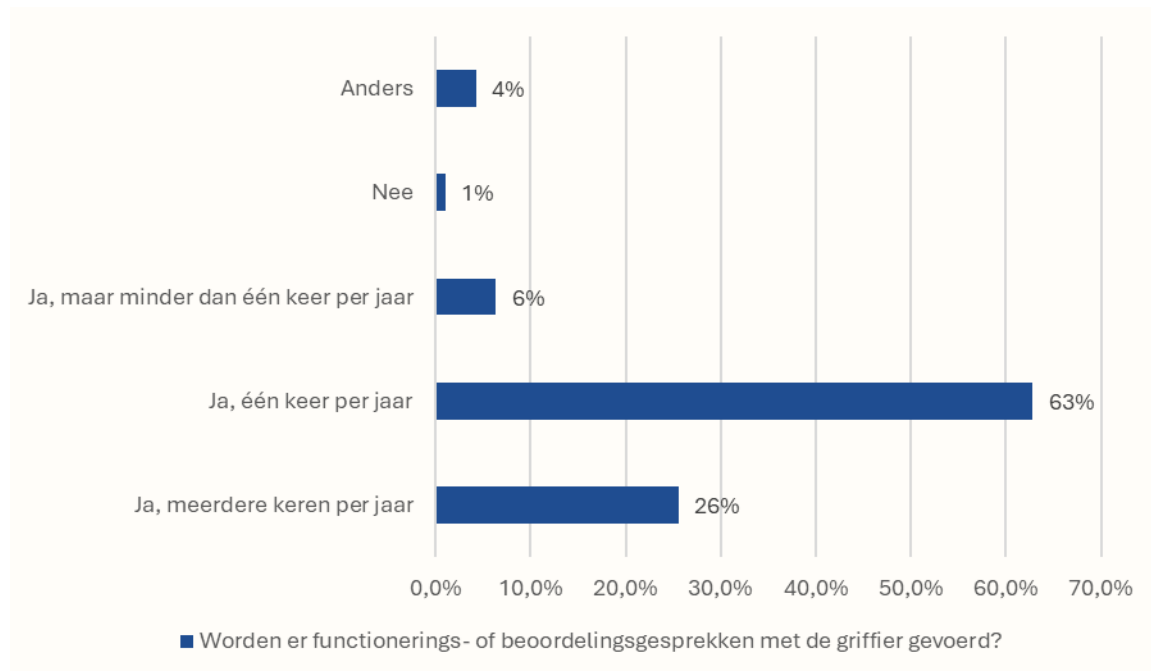
Ongeveer 25% van de respondenten geeft een neutraal oordeel (tegenover 29% in 2017). Het aandeel ontevredenen is iets gestegen, van 5% in 2017 naar 8% in 2025. Daarnaast weet 8% van de respondenten niet goed hoe tevreden zij zijn, wat mogelijk duidt op beperkt contact of zichtbaarheid van de personeelsadviseur binnen sommige gemeenten.

De cijfers laten zien dat de basis van tevredenheid stevig is, maar dat er ruimte blijft om de ondersteuning verder te versterken, met name door de kwaliteit en zichtbaarheid van de personeelsadviseur te vergroten, zodat meer leden zich 'zeer tevreden' kunnen uitspreken.

Kortom: er is ten opzichte van 2017 nauwelijks verandering, maar de resultaten wijzen wel op kansen om de samenwerking en ondersteuning op dit vlak verder te verbeteren.

Deel 3: Werkgeverschap

Vraag 12: Worden er functionerings- of beoordelingsgesprekken met de griffier gevoerd?

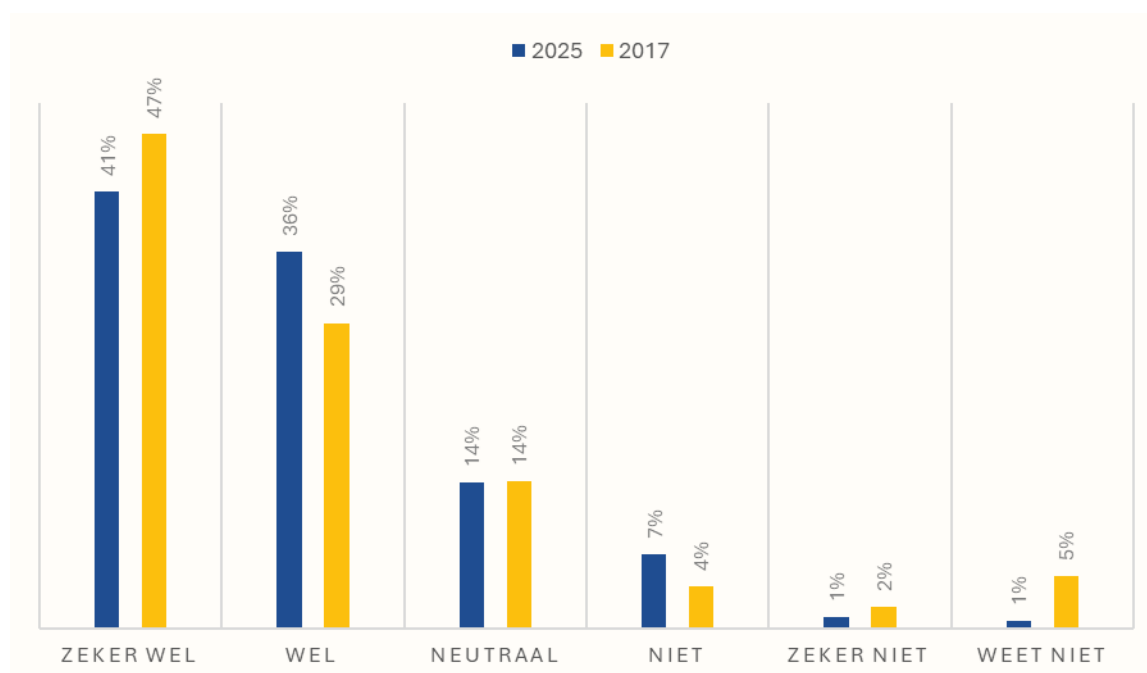


N = 282

Bijna alle gemeenten (95%) voeren functionerings- of beoordelingsgesprekken met de griffier. Van deze gemeenten doet 6% dit minder dan één keer per jaar, 63% jaarlijks en 26% meerdere keren per jaar. Vier procent kiest voor 'anders', wat kan duiden op een andere invulling of frequentie van het gesprek.

De resultaten laten zien dat dergelijke gesprekken inmiddels standaardpraktijk zijn binnen gemeenten. De jaarlijkse cyclus die de meeste gemeenten volgen, draagt bij aan goed werkgeverschap en structurele aandacht voor de ontwikkeling en beoordeling van de griffier.

Vraag 13: Vindt u het een goede zaak dat alle aspecten van het werkgeverschap van de griffier een taak van de raad zijn?



2025: N= 282

2017: N= 716

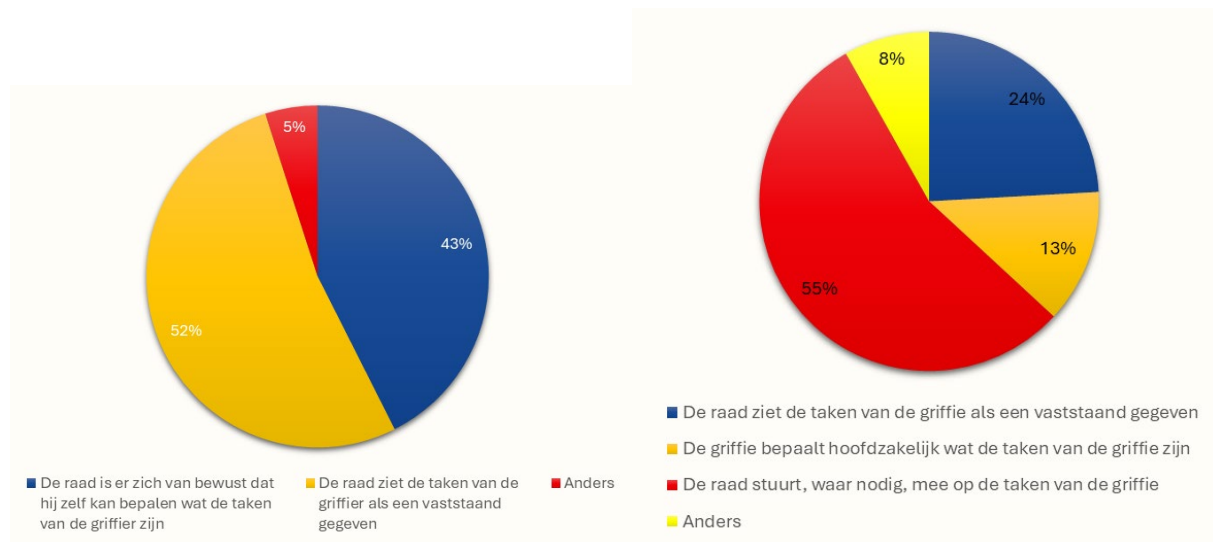
In 2025 geeft, net als in 2017, een grote meerderheid van de respondenten aan dat het een goede zaak is dat alle aspecten van het werkgeverschap van de griffier onder verantwoordelijkheid van de gemeenteraad vallen. In totaal is 76% het hiermee (zeker) eens, waarvan 47% "zeker wel" en 29% "wel". Dit duidt op een stabiel en breed draagvlak ten opzichte van 2017.

De categorieën 'niet' (4%) en 'zeker niet' (2%) blijven, net als in 2017, beperkt, hetgeen suggereert dat er weinig weerstand bestaat tegen deze verantwoordelijkheid van de raad. Het aandeel 'weet niet' is licht afgenomen van 5% in 2017 naar 3% in 2025, wat lijkt samen te hangen met een toename in het aandeel respondenten dat een neutrale of licht positieve positie inneemt.

Noot: In 2017 was de vraag anders geformuleerd, namelijk: Vindt u het een goede zaak dat het werkgeverschap van de griffie een taak is van de gemeenteraad?

Vraag 14: Welke situatie is van toepassing op uw gemeenteraad?

Links is de grafiek van 2017 en rechts die van 2025.



2025: N=282

2017: N= 705

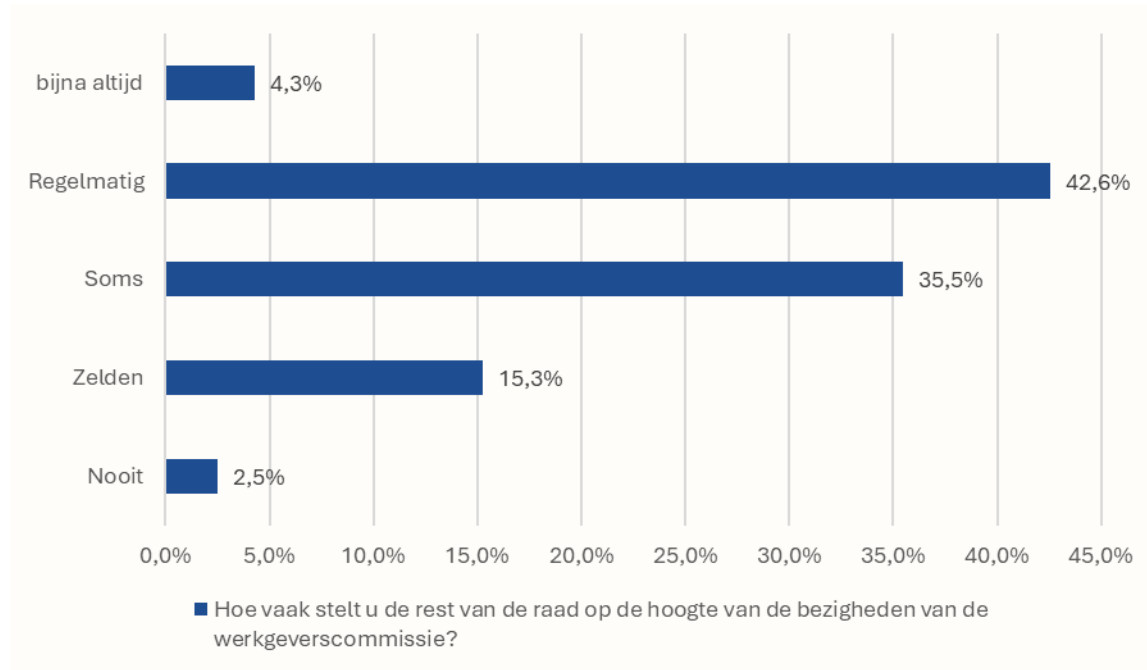
De vraagstelling in 2025 verschilde van die in 2017, zowel qua formulering als qua antwoordopties. Eén antwoordoptie bleef echter gelijk: "De raad ziet de taken van de griffier als een vaststaand gegeven." Waar deze optie in 2017 door 52% als meest toepasselijk werd beschouwd, bedraagt dit in 2025 nog slechts 24%.

Deze daling kan deels worden verklaard door de grotere variatie in antwoordopties in 2025, maar duidt waarschijnlijk ook op een groeiend bewustzijn binnen raden en werkgeverscommissies van de rol en taakontwikkeling van de griffier. In 2025 geeft 55% aan dat de raad waar nodig sturing geeft aan de taken van de griffier, wat suggereert dat deze opvatting voor veel respondenten het meest herkenbaar is.

De 'anders'-antwoorden (8%) zijn divers en vallen uiteen in vier typen: samenwerking en sturing door de werkgeverscommissie, gebruik van strategische/planningsdocumenten (jaarplan, griffieplan), de raad als richtinggevend orgaan en de ontwikkeling van de positie van de griffier.

Deel 4: Relatie tot de raad

Vraag 15: Hoe vaak stelt u de rest van de raad op de hoogte van de bezigheden van de werkgeverscommissie?



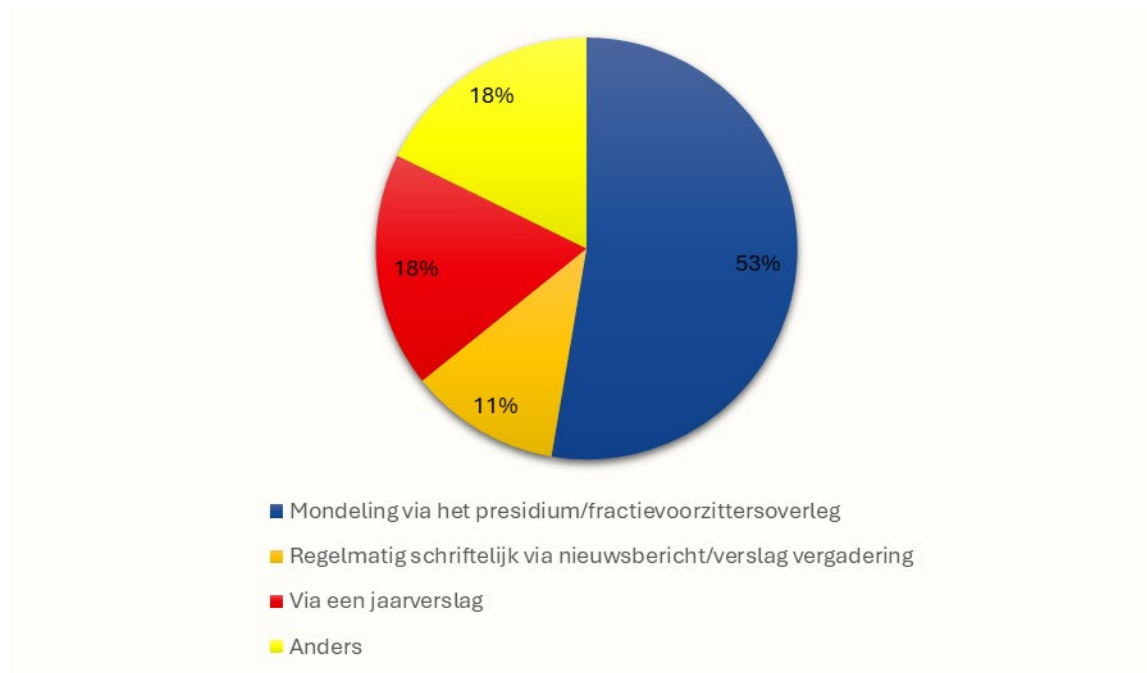
N=282

De resultaten laten zien dat de meerderheid van de werkgeverscommissies de gemeenteraad met enige regelmaat informeert over de eigen werkzaamheden. Van de respondenten geeft 43% aan de raad regelmatig te informeren, terwijl 4% dit vrijwel altijd doet. Daarnaast rapporteert 36% dat terugkoppeling soms plaatsvindt, 15% dat dit zelden gebeurt en 3% dat er nooit sprake is van informatievoorziening richting de raad.

Deze bevindingen wijzen erop dat in de meeste gemeenten in enige vorm terugkoppeling plaatsvindt, maar dat de frequentie en wijze van informeren sterk variëren. In een beperkte groep gemeenten wordt de raad nauwelijks of in het geheel niet geïnformeerd over de werkzaamheden van de werkgeverscommissie, hetgeen risico's met zich mee kan brengen voor transparantie en betrokkenheid.

Tegelijkertijd is het relevant te benadrukken dat het niet verplicht, en in sommige gevallen ook niet wenselijk, is om de raad actief te informeren over alle aspecten van het werk van de werkgeverscommissie. Omdat het werkgeverschap van de raad mede betrekking heeft op vertrouwelijke onderwerpen (zoals het functioneren van de griffier en de griffie) moet zorgvuldig worden afgewogen wie, op welk moment en over welke onderwerpen wordt geïnformeerd.

Vraag 16: Op welke manier informeert de werkgeverscommissie de raad over zijn werkzaamheden?



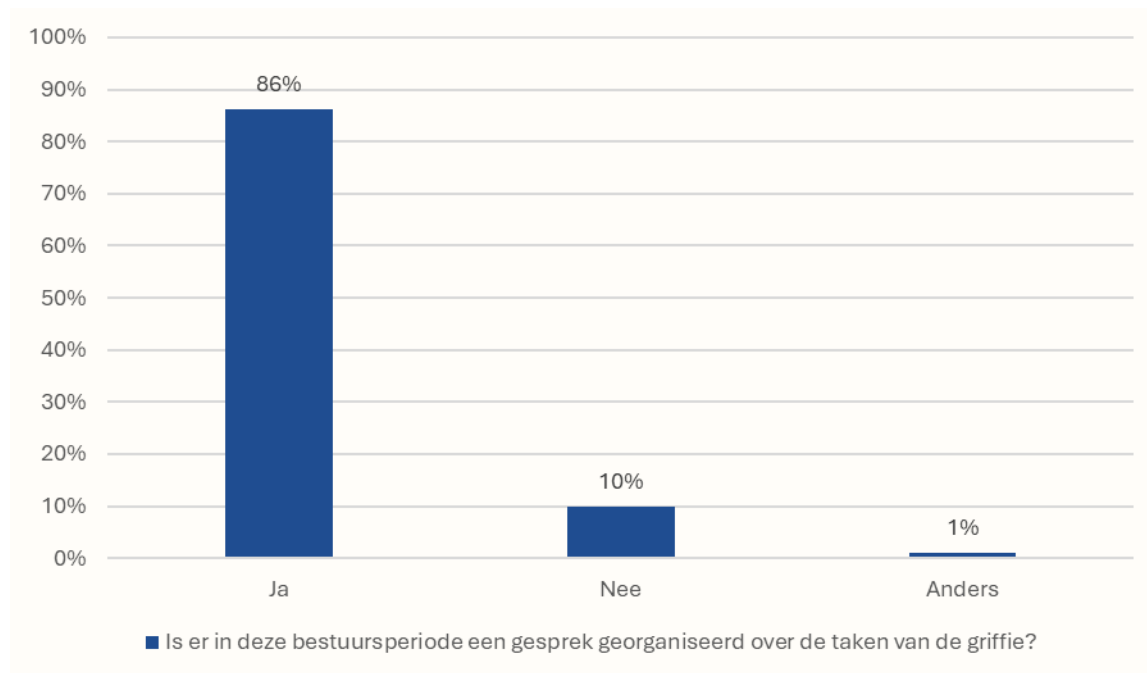
N=282

De resultaten laten zien dat werkgeverscommissies de gemeenteraad op uiteenlopende manieren informeren over hun werkzaamheden. De meest gebruikte vorm van terugkoppeling is de mondelinge informatievoorziening via het presidium of het fractievoorzittersoverleg, hetgeen door 53% van de respondenten wordt gerapporteerd. Daarnaast maakt 18% gebruik van een jaarverslag en informeert 11% de raad regelmatig schriftelijk, bijvoorbeeld via nieuwsberichten of vergaderverslagen. Nog eens 18% maakt gebruik van andere vormen van terugkoppeling.

De categorie 'anders' omvat zeer diverse werkwijzen, variërend van ad hoc-informatie op verzoek van raadsleden tot het delen van informatie via fractievoorzitters of het incidenteel bespreken van thema's zonder vaste structuur.

Deze bevindingen bevestigen het beeld dat de informatievoorziening richting de raad grotendeels mondeling en informeel plaatsvindt, vaak binnen besloten overlegvormen. Dit sluit aan bij de vertrouwelijke aard van het werk van de werkgeverscommissie, die zich bezighoudt met personele en organisatorische aangelegenheden.

Vraag 17: Is er in deze bestuursperiode een gesprek georganiseerd over de taken van de griffie?



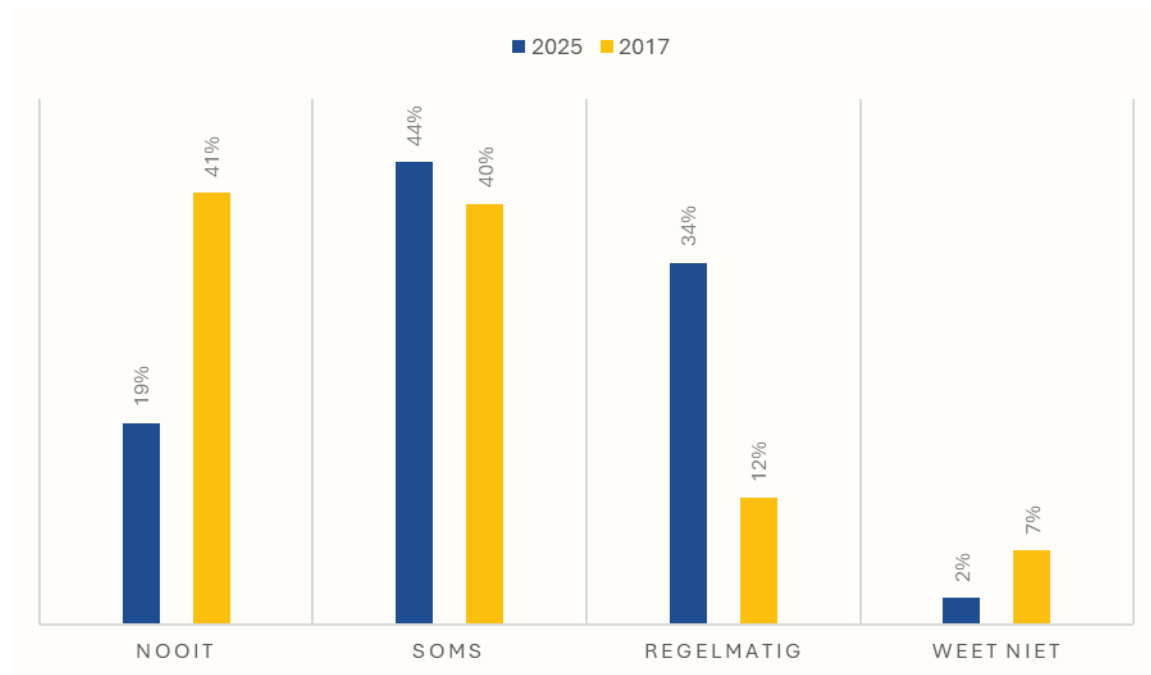
N=282

In 2025 geeft 86% van de respondenten aan dat in deze bestuursperiode een gesprek is georganiseerd over de taken van de griffie. Slechts 10% rapporteert dat een dergelijk gesprek niet heeft plaatsgevonden, terwijl 1% een alternatief antwoord geeft, zoals "weet niet".

Dat in bijna negen op de tien gemeenten een dergelijk gesprek heeft plaatsgevonden, kan worden gezien als een indicatie van toenemend bewustzijn en toenemende afstemming over de taakverdeling tussen raad, griffier en werkgeverscommissie. Voor gemeenten waar dit nog niet is gebeurd, blijft het wenselijk om alsnog een dergelijk gesprek te organiseren om verwachtingen en verantwoordelijkheden te verhelderen.

De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden pleit al langer, door middel van scholing en bewustwording, voor het bespreken van de taken van de griffie. Dit heeft nu dus aantoonbaar effect

Vraag 18: Is er in uw gemeente discussie of het takenpakket van de griffier nog past bij de ambities van de raad?



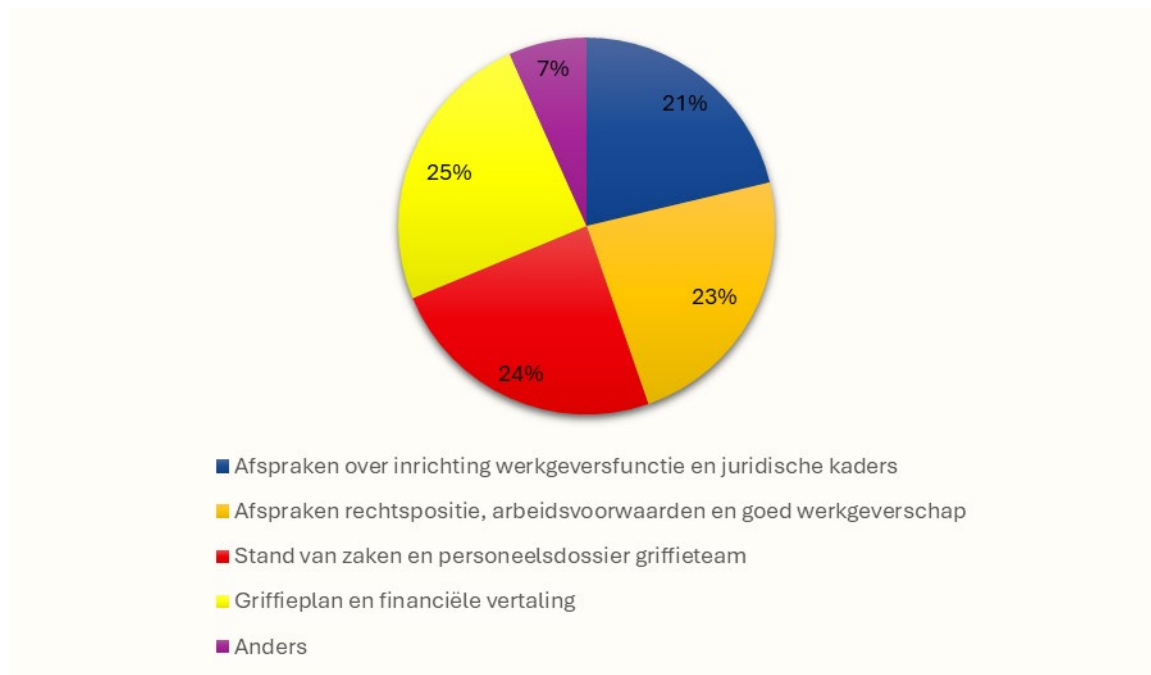
2025: N=282

2017: N=710

De resultaten laten een duidelijke verandering zien in de mate waarin gemeenten bespreken of het takenpakket van de griffier nog aansluit bij de ambities van de raad. In 2017 gaf 41% aan dat hierover nooit discussie werd gevoerd; in 2025 is dit percentage gedaald naar 19%.

Tegelijkertijd is het aandeel dat aangeeft dat dit onderwerp regelmatig wordt besproken, gestegen van 12% naar 34%. Het aandeel dat dit soms bespreekt blijft eveneens hoog (44% in 2025 tegenover 40% in 2017). Deze ontwikkeling wijst erop dat gemeenten steeds actiever reflecteren op de rol en taakinhoud van de griffier in relatie tot de veranderende ambities van de raad.

Vraag 19: Wat geeft de werkgeverscommissie mee in de overdracht aan de nieuwe raad?



N=282

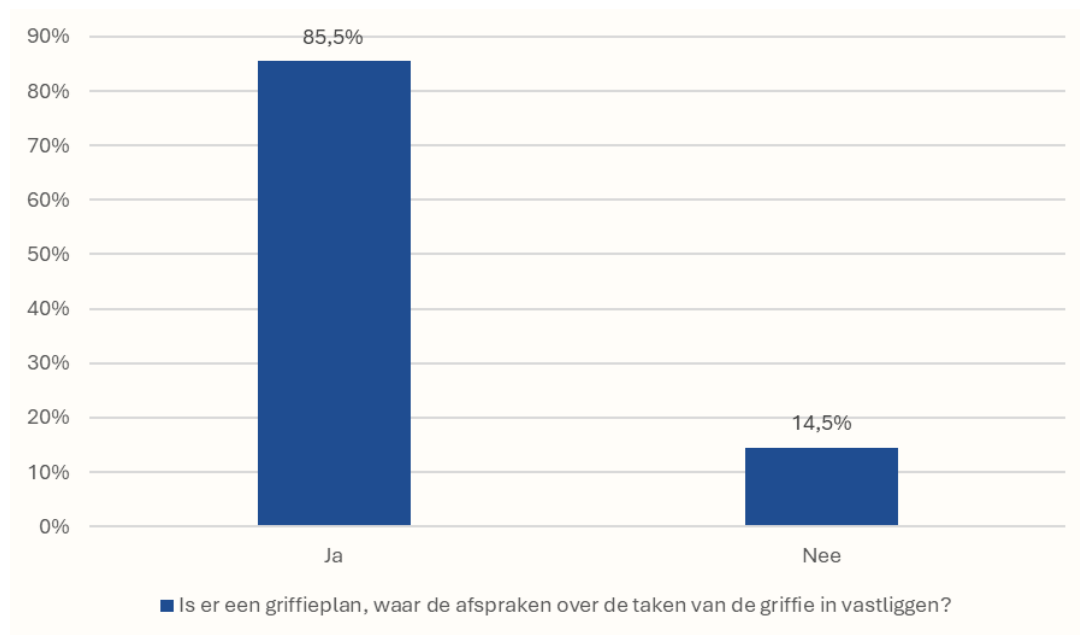
De werkgeverscommissie draagt in de overdracht aan de nieuwe raad een breed spectrum aan informatie over. De verschillende categorieën liggen qua frequentie dicht bij elkaar (circa 20–25%), wat duidt op een evenwichtige aandacht voor diverse aspecten van het werkgeverschap.

Praktische en organisatorische onderwerpen worden iets vaker genoemd, zoals het griffieplan en de financiële uitwerking daarvan (25%) en het personeelsdossier van het griffieteam (24%). Ook juridische en formele thema's worden veelvuldig overgedragen, waaronder afspraken over rechtspositie en arbeidsvoorwaarden (23%) en de inrichting van de werkgeversfunctie en juridische kaders (21%).

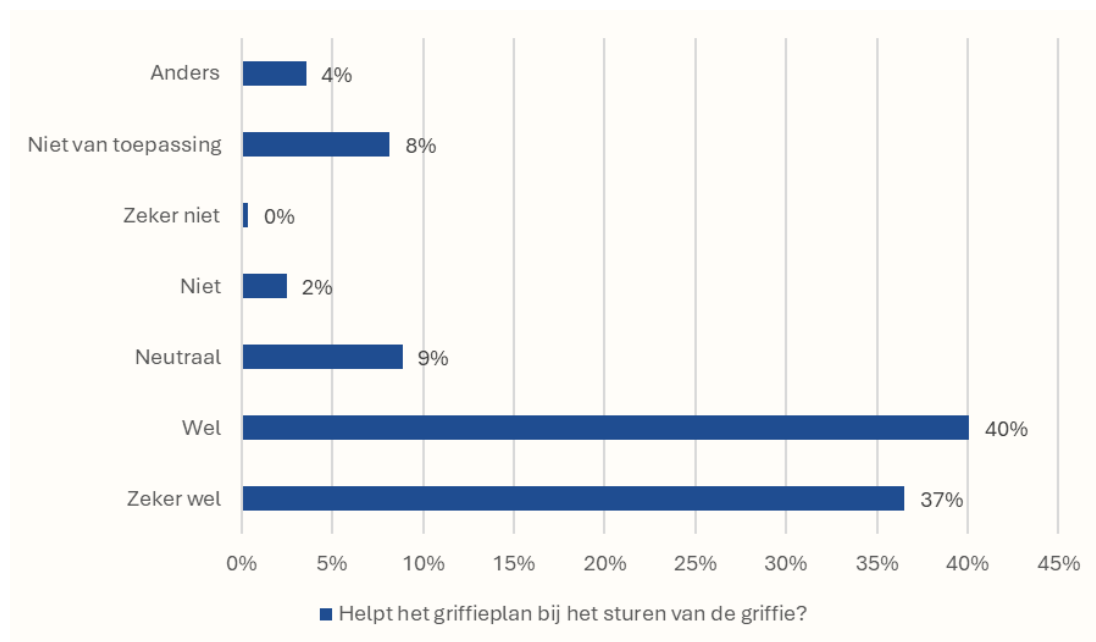
De gegevens wijzen erop dat werkgeverscommissies breed en systematisch informatie overdragen, waarbij zowel operationele, personele als juridische dimensies van het werkgeverschap aan bod komen.

Deel 5: Het griffieplan, het functieprofiel en de griffiersinstructie

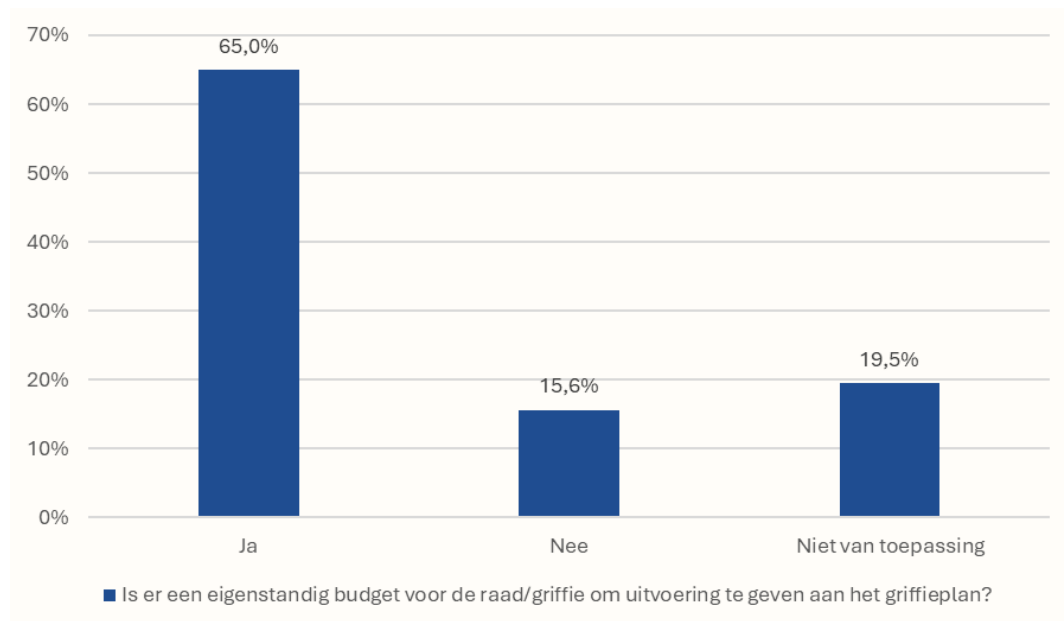
Vraag 20: Is er een griffieplan, waar de afspraken over de taken van de griffie in vastliggen?



Vraag 21: Helpt het griffieplan bij het sturen van de griffie?



Vraag 22: Is er een eigenstandig budget voor de raad/griffie om uitvoering te geven aan het griffieplan?



N=282

Een overgrote meerderheid van de gemeenten (85,5%) beschikt over een griffieplan waarin afspraken over taken en werkprocessen van de griffie zijn vastgelegd. Van deze groep geeft 76,6% aan dat het plan een nuttig instrument is voor de sturing van de griffie. Hieruit kan worden afgeleid dat het gebruik van een griffieplan zowel breed geïmplementeerd als inhoudelijk gewaardeerd wordt.

Daarnaast beschikt 65% van alle gemeenten over een budget om uitvoering te geven aan het griffieplan. Dit betekent dat binnen de groep met een griffieplan slechts 20% geen specifiek uitvoeringsbudget heeft. De combinatie van planvorming en financiële ondersteuning duidt op een sterke institutionele verankering van de griffieorganisatie. Het verdient daarom aanbeveling om niet alleen een griffieplan op te stellen, maar tevens structureel budget vrij te maken voor de uitvoering ervan.

Vraag 23: Is er in deze periode een aanpassing geweest van het functieprofiel en de instructie voor de griffier? Is er gekozen voor een strategisch profiel zoals geadviseerd door de VNG, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en de Vereniging voor Griffiers?



N=282

Ongeveer 38% van de respondenten geeft aan dat het functieprofiel van de griffier is aangepast op basis van het strategisch profiel zoals aanbevolen door de VNG, de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en de Vereniging voor Griffiers. Daarnaast heeft 19% het functieprofiel aangepast zonder dit profiel expliciet te hanteren. Nog eens 15% heeft uitsluitend de instructie voor de griffier aangepast, terwijl 28% aangeeft dat de vraag niet van toepassing is.

Deze spreiding laat zien dat gemeenten in uiteenlopende mate aandacht hebben besteed aan het herzien van het functieprofiel. Dat slechts 38% het strategisch profiel heeft overgenomen, suggereert dat dit profiel in veel gemeenten nog niet structureel is geïmplementeerd. Het gebruik ervan is aan te bevelen, omdat dit profiel beter aansluit bij de strategische positie van de griffier binnen het lokaal bestuur.

Deel 6: Reflectie op het werkgeverschap

Vraag 24: Waar bent u het meest trots op dat in de afgelopen vier jaar in de werkgeverscommissie is bereikt?



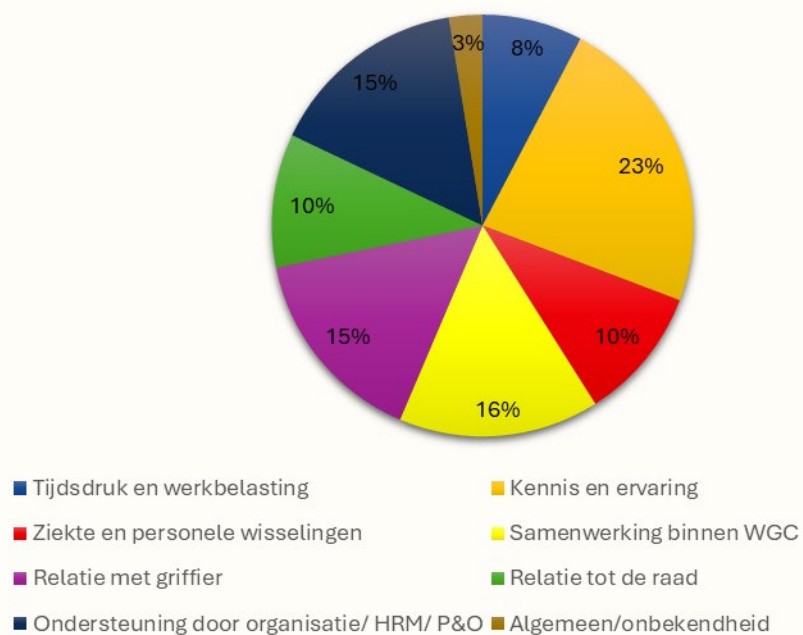
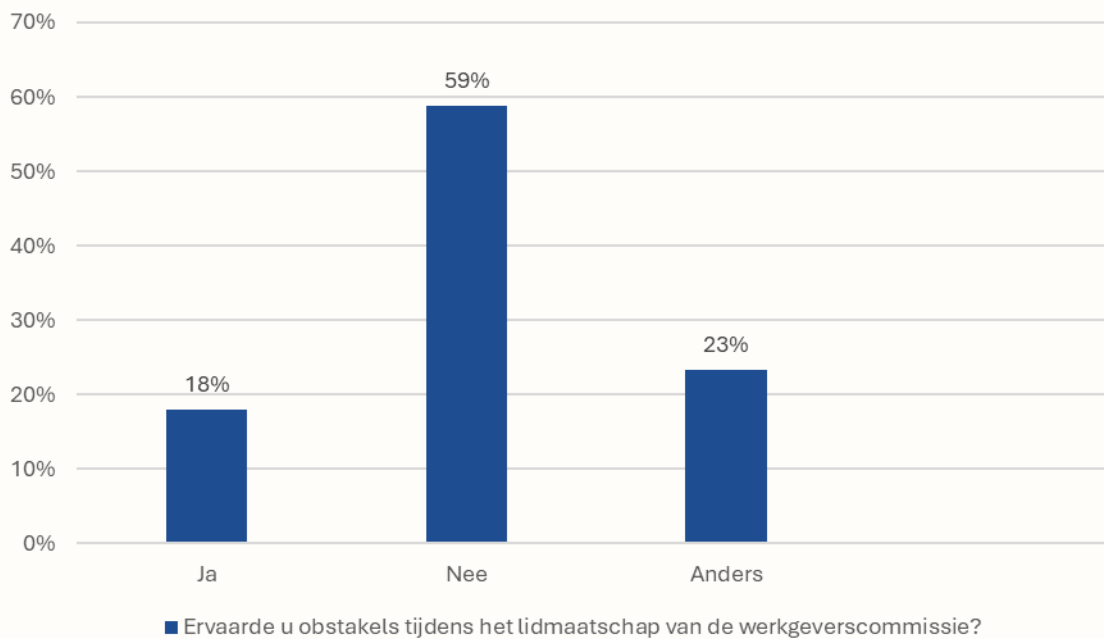
N=282

Respondenten geven aan vooral trots te zijn op de uitbreiding en versterking van de griffie (19%), de professionalisering en strategische ontwikkeling (19%) en het realiseren van concrete resultaten en plannen (17%). Ook wordt de succesvolle werving en aanstelling van een griffier genoemd (16%).

Daarnaast worden stabiliteit en rust binnen de griffie (13%) en een goede werkgeversrol en samenwerking (10%) genoemd. Slechts 6% geeft aan vooral kritische noten of teleurstelling te ervaren.

Deze uitkomsten schetsen een overwegend positief beeld van het functioneren van werkgeverscommissies in de afgelopen bestuursperiode, waarbij versterking, professionalisering en continuïteit centraal staan.

Vraag 25: Ervaarde u obstakels tijdens het lidmaatschap van de werkgeverscommissie?

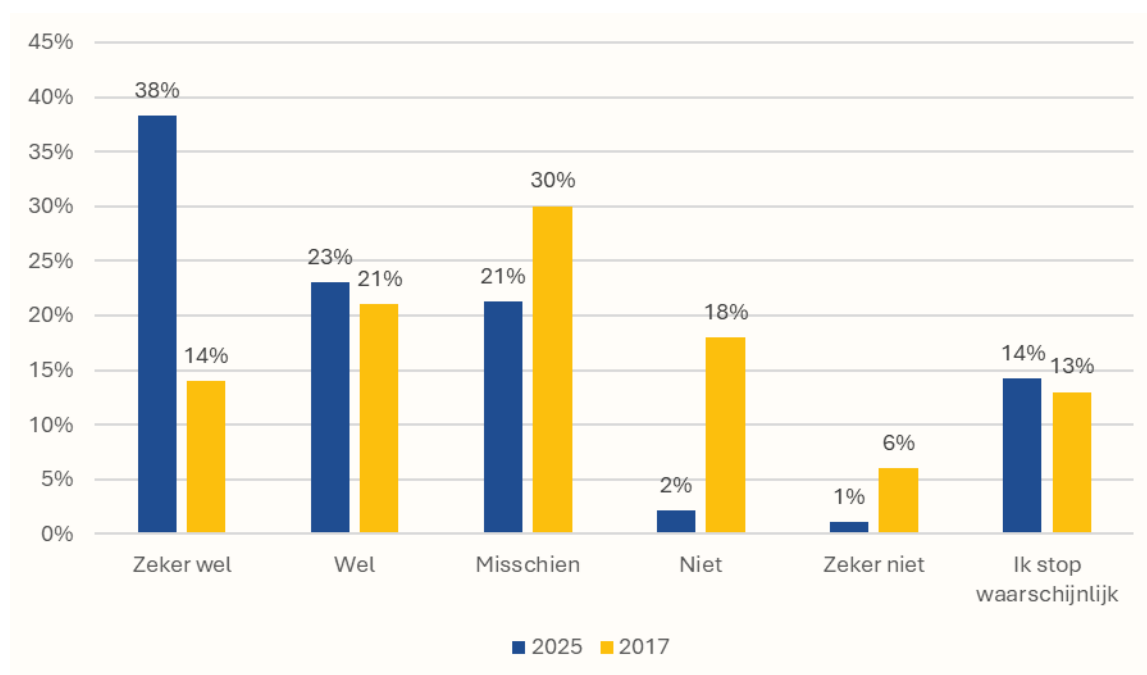


De meeste respondenten (59%) geven aan geen obstakels te ervaren in hun rol binnen de werkgeverscommissie. Ongeveer 18% ervaart wel belemmeringen en 23% geeft een ander of genuanceerd antwoord.

Van de groep die wél obstakels ervaart, wordt het ontbreken van voldoende kennis en ervaring het vaakst genoemd (23%). Daarnaast zijn tijdgebrek en werkbelasting (16%) belangrijke knelpunten, net als samenwerking binnen de werkgeverscommissie (16%) en de relatie met de griffier (15%). Andere, minder vaak genoemde obstakels zijn onvoldoende organisatorische of P&O-ondersteuning (10%), de relatie met de raad (8%) en incidentele personele factoren zoals ziekte (3%).

Hoewel de aard van de obstakels varieert, blijkt dat slechts een beperkt deel van alle respondenten structurele belemmeringen ervaart. De genoemde knelpunten wijzen vooral op potentiële ontwikkelpunten voor verdere professionalisering.

Vraag 26: Als u raadslid blijft, stelt u zich dan weer kandidaat voor de werkgeverscommissie?

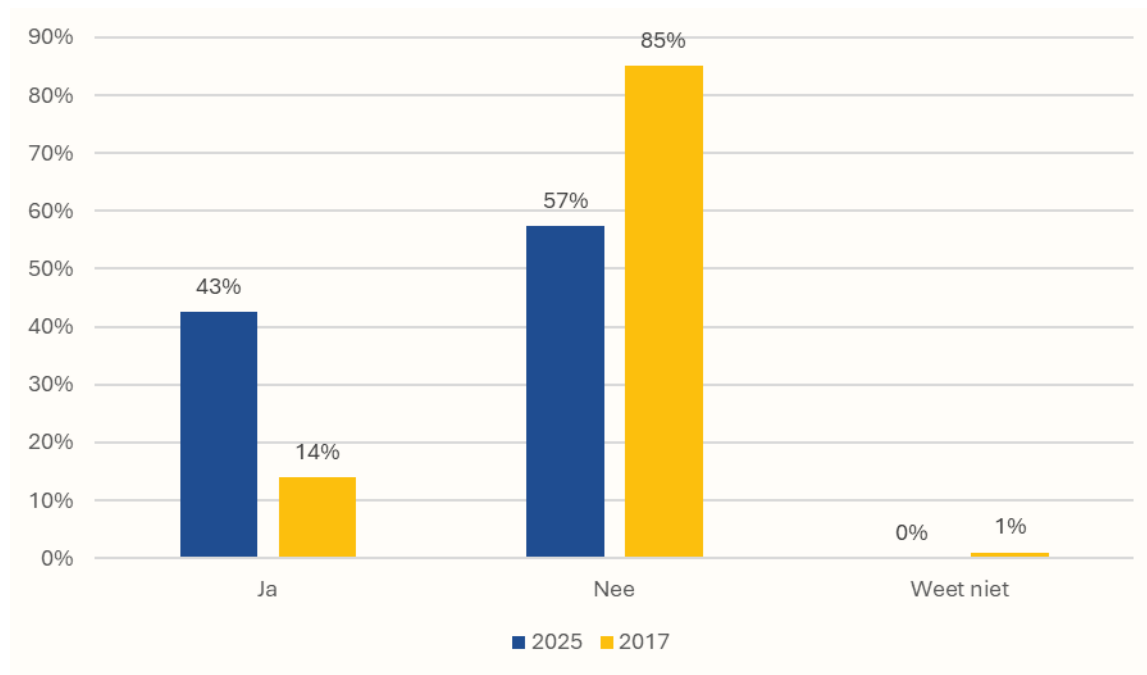


In 2025 is 60% van de respondenten bereid zich opnieuw kandidaat te stellen voor de werkgeverscommissie, waarvan 38% "zeker wel" en 23% "wel". Dit is een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2017, toen dit aandeel 35% bedroeg.

Het aandeel twijfelaars is gedaald van 30% in 2017 naar 21% in 2025. Slechts 3% geeft aan niet of zeker niet verder te willen. Daarnaast geeft 14% aan waarschijnlijk te stoppen als raadslid, wat deze keuze losmaakt van het functioneren van de werkgeverscommissie.

Deze ontwikkeling duidt op een groeiende tevredenheid en betrokkenheid bij het werk binnen de commissie. Mogelijke verklaringen zijn verbeterde professionaliteit, betere ondersteuning en helderdere taakomschrijvingen.

Vraag 27: Heeft u de afgelopen periode bijeenkomsten bezocht van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden/Vereniging van Griffiers over de werkgeversfunctie van de raad?



In 2025 heeft 43% van de respondenten een bijeenkomst bezocht van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden of de Vereniging van Griffiers over de werkgeversfunctie van de raad. In 2017 was dit slechts 14%. Het aandeel dat geen bijeenkomsten heeft bezocht, is in dezelfde periode gedaald van 85% naar 57%. De categorie 'weet niet' speelt praktisch geen rol.

Deze sterke stijging wijst op toenemende professionalisering en betrokkenheid van raadsleden bij de werkgeversfunctie. Het groeiende aantal deelnemers aan kennis- en uitwisselingsbijeenkomsten draagt bij aan een beter begrip van de rol van de raad als werkgever en een verdere ontwikkeling van de werkgeverscommissie.

