

Functieprofiel
Raadsgriffier gemeente Oosterhout

21 mei 2015

Dit functieprofiel is opgesteld op basis van informatie die is verkregen uit gesprekken met de fractievoorzitters (of hun fractiegenoten) en de medewerkers van de griffie. Ook schriftelijke informatie uit het Coalitieakkoord 2014-2018, het rapport Raadstevredenheidsonderzoek (Integron, september 2013) en de notulen van de vergadering over dit onderzoek van 29 oktober 2013 werd hier bij betrokken.

Organisatie

De gemeente Oosterhout heeft sinds de introductie van de dualisering in de lokale politiek in 2002 op het eerste jaar jaar na gewerkt met dezelfde raadsgriffier. Deze constatering heeft betekenis omdat deze (i.c. de huidige, nu afscheid nemende) raadsgriffier daarmee een nadrukkelijke stempel heeft kunnen drukken op de vormgeving van de gewijzigde verhoudingen tussen college van b&w en gemeenteraad. Kort samengevat heeft de huidige griffier de verantwoordelijkheden van gemeenteraad resp. college van b&w geaccentueerd en daarmee de grenzen van “wie gaat waarover” duidelijk gemaakt.

Er is sinds de invoering van de dualisering ontegenzeggelijk veel gebeurd. Niet alleen zijn gemeenteraad, college van b&w en ambtelijke organisatie gewend geraakt aan hun nieuwe rol (ook ten opzichte van elkaar), ook de maatschappelijke omstandigheden zijn veranderd. Met het laatste wordt met name bedoeld op de introductie van het begrip ‘verbindend bestuur’. Dit concept behelst het streven om als gemeente vaker de dialoog met organisaties en inwoners op te zoeken. Intern betekent het dat college van b&w en gemeenteraad meer op zoek gaan naar een “raadsbrede” aanpak. Dit concept neigt naar een minder scherpe scheidslijn tussen de rol van de gemeenteraad en die van het college van b&w. Anders gezegd: de verantwoordelijkheden van gemeenteraad en college blijven weliswaar gescheiden, dat neemt niet weg dat op inhoud meer samenwerking wordt gezocht, ongeacht politieke achtergrond. Deze visie heeft betekenis voor de eisen die worden gesteld aan een raadsgriffier; hierover meer onder ‘Resultaatverwachtingen’.

De raadsgriffier staat aan het hoofd van de griffie. De griffie bestaat naast de raadsgriffier uit een plaatsvervangend griffier (36u), een secretaresse (24u, maar voor 1 fte begroot) en een senior communicatieadviseur (vacant). Op dit moment wordt de griffie bovendien nog ondersteund door een administratieve medewerker (2 dagen p/w, tijdelijk tot 1-7-2016). De raadsgriffier legt verantwoording af aan de gemeenteraad. Voor de uitvoering van de werkgeversrol is een werkgeverscommissie samengesteld, die bestaat uit twee vertegenwoordigers van de coalitiepartijen en twee van de oppositiepartijen.

Functie-inhoud

Er zijn vier resultaatgebieden te onderscheiden:

Advisering van de gemeenteraad

- ✓ Adviseert de gemeenteraad en haar individuele raadsleden gevraagd en ongevraagd op strategisch niveau en op basis van de wettelijke kaders en het Reglement van Orde.
- ✓ Adviseert en ondersteunt de gemeenteraad procesmatig en logistiek over inhoud en toepassing van de raadsinstrumenten in het kader van de volksvertegenwoordigende, kaderstellende en controlerende taak.

- ✓ Stimuleert, volgt en evalueert complexe en strategische bestuurlijke ontwikkelingen en vertaalt deze in initiatieven en voorstellen.
- ✓ Signaleert en vertaalt (maatschappelijke) trends en ontwikkelingen naar het eigen werkkterrein en domein van de gemeenteraad.

Ontwikkeling van de raadsfunctie en ondersteuning daarin van raadsleden

- ✓ Doet voorstellen over verdere verbetering van de professionele facilitering en invulling van de rol van de raad(sleden).
- ✓ Ondersteunt, bevordert en bewaakt de kwaliteit van het politieke besluitvormingsproces en doet verbetervoorstellen.
- ✓ Doet pro-actief vernieuwingsvoorstellen ter versterking van de taakvervulling van de gemeenteraad, bijv. op het gebied van burgerparticipatie, inzet van nieuwe media, regionale samenwerking etc.

Netwerken

- ✓ Vertegenwoordigt de belangen van de raad in overlegsituaties, zoals griffierskring, driehoeksoverleg (met burgemeester en gemeentesecretaris), fractievoorzittersoverleg en agenda commissie.
- ✓ Ontwikkelt en onderhoudt een relatienetwerk met de ambtelijke organisatie en met externe partijen.
- ✓ Is eindverantwoordelijk voor de communicatie van raadsbesluiten.

Management van de griffie

- ✓ Geeft leiding aan de griffiemedewerkers en stimuleert op actieve wijze hun professionele ontwikkeling.

Resultaatverwachtingen

De raadsgriffier is primair de eerste adviseur van de gemeenteraad en de individuele raadsleden. Onafhankelijkheid is een kernkwaliteit: zowel in de voorbereiding van beleidsinhoudelijke onderwerpen als op het gebied van vernieuwingsvoorstellen bedient de raadsgriffier alle raadsfracties en houdt daarbij rekening met mogelijk onderling afwijkende verwachtingen. Hiervóór werd het concept van 'verbindend bestuur' over de samenwerking tussen gemeenteraad en college van b&w aangehaald. Niet alle raadsfracties denken precies hetzelfde over hoe gemeenteraad en college zich tot elkaar moeten verhouden. Dit is inherent aan een politieke omgeving. Op dit punt mag dus van de raadsgriffier goede consultatie en communicatie worden verwacht. Dit geldt ook voor de wijze waarop het overleg met burgemeester en gemeentesecretaris (en in het verlengde daarvan: de ambtelijke organisatie) idealiter vorm en inhoud wordt gegeven. Aan het bestaande (informele) initiatief om te onderzoeken hoe informeren, opiniëren en besluiten in en door de raad op een betere manier vorm kan krijgen kan door de raadsgriffier een impuls worden gegeven.

In de vertrouwelijke en onafhankelijke positie die de raadsgriffier bekleedt, adviseert de raadsgriffier over alle aspecten, dus van strategisch tot operationeel (uitvoerend) niveau. En van beleidsinhoud tot organisatorische aspecten.

Adviseren, coachen en ondersteunen zijn kernbegrippen.

Ondanks het feit dat binnen de griffie ondersteunende capaciteit beschikbaar is, voert de raadsgriffier soms ook praktische werkzaamheden uit. Het maken van goede werkafspraken en een heldere taakverdeling met de griffiemedewerkers is noodzakelijk.

Het succes van de raadsgriffier wordt feitelijk bepaald door de vraag of de richting van de inspanningen goed is (doet de griffier de juiste dingen?), of de inzet en motivatie passend zijn en of de kwaliteit van de inspanningen voldoende is.

Richting van de inspanningen

De raadsgriffier vervult een centrale rol in de ondersteuning van het functioneren van de gemeenteraad. Dat betekent dat de raadsgriffier enerzijds een herkenbare eigen visie moet hebben op het functioneren van de raad. Anderzijds moet de raadsgriffier in het maken van keuzes en het kiezen van prioriteiten nadrukkelijk voeling houden met alle raadsfracties en individuele raadsleden. De raadsgriffier is van en voor iedereen.

Na een periode van positiebepaling na de introductie van dualisering, breekt op dit moment feitelijk opnieuw zo'n fase aan. Nu is een combinatie van factoren de aanleiding. Een redelijk nieuw college van b&w (2014) en een gemeenteraad met veel nieuwe gezichten en nieuwe inzichten, een veranderde visie van de overheid op participatie en zelforganisatie door burgers en de nog steeds groeiende beschikbaarheid en transparantie van informatie. De raadsgriffier moet betekenis geven aan deze ontwikkelingen en daarover pro-actief adviseren en raadsleden coachen.

Om daartoe in staat te zijn en voldoende 'gevoed' te worden investeert de raadsgriffier in een in- en extern netwerk: zowel in de ambtelijke organisatie als in de regio.

Als manager van de griffie geeft de raadsgriffier inhoud aan teamvorming en individuele ontwikkeling van medewerkers. Deze rol lijkt weliswaar bescheiden, maar is cruciaal om een gemotiveerd, effectief en professioneel team te behouden.

Inzet en motivatie

De raadsgriffier wordt in de eerste plaats gemotiveerd door de politiek-bestuurlijke setting waarin wordt gewerkt en het feit dat die nooit voorspelbaar is. Tegenstrijdige belangen kunnen voortdurend een rol spelen. Maar ook minder uitgesproken, impliciete bewegingen maken onderdeel uit van het werk. Dienstbaarheid (overigens zonder onderdanig te zijn) moet een aantrekkelijke attitude zijn: jezelf weg kunnen cijferen of anderen laten scoren is een motivator in plaats van een ergernis. Bij de rol van adviseur en ondersteuner hoort het kunnen accepteren dat andere keuzes worden gemaakt. Dit is een realiteit die motiveert om optimaal voorbereid te zijn.

De nadruk die ligt op de adviserende, coachende en ondersteunende rol neemt niet weg dat ook het leiding geven aan de griffiemedewerkers een belangrijke motivator is. Het verwaarlozen van die rol is niet acceptabel maar het moge duidelijk zijn dat de functie geen loopbaanstap is voor iemand met louter een managementambitie.

De functie is geen "eind"functie: ambitie, nieuwsgierigheid en ontwikkelingsdrang worden verwacht.

Kwaliteit

De vraag of de geleverde kwaliteit voldoende is, wordt in belangrijke mate bepaald door de beoordeling door raadsleden of de raadsgriffier toegankelijk en onafhankelijk is en als vertrouwenspersoon wordt beschouwd. Het vermogen om een werkrelatie op te bouwen met uiteenlopende karakters vraagt ervaring en sterke competenties. Luisteren, standvastig zijn zonder eigenwijs of inflexibel te worden, duidelijk zijn zonder dat het "lijntje" breekt. Het lijken tegenstrijdige kwalificaties maar ze zijn essentieel om in deze rol kwalitatief goed werk te leveren.

Een open communicatie in de werkgeverscommissie waarin over en weer het geven van feedback mogelijk is, is een belangrijk forum om op de juiste 'golflengte' te blijven over wederzijdse verwachtingen over de kwaliteit van het werk.

Functie-eisen

Formele eisen

- ✓ Academisch denk - en werkniveau. Kennis en opleiding op juridisch gebied en/of in bestuurswetenschappen is beslist een pré.
- ✓ Aantoonbare affiniteit met het functioneren van politieke organen in het publieke domein.
- ✓ Generalistische kennis van (het functioneren van) gemeentelijke overheidsorganisaties.
- ✓ Managementervaring.

Persoonlijkheidseisen

- ✓ Bestuurs sensitiviteit (politiek invoelingsvermogen)
Kan zich inleven in de situatie van de ander en heeft het vermogen om daarop op passende wijze te reageren. Is in staat om dit inlevingsvermogen in het specifieke krachtenveld raad-burgemeester-college-ambtelijke organisatie toe te passen.
Goed functioneren blijkt uit:
 - probeert door het stellen van vragen de ander beter te begrijpen;
 - houdt bij het omgaan met anderen rekening met de situatie waarin personen zitten;
 - toont gedrag dat getuigt van het onderkennen van gevoelens van anderen.
- ✓ Overtuigingskracht
Kan invloed uitoefenen op het standpunt van anderen door overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact.
Goed functioneren blijkt uit:
 - is in staat draagvlak te creëren voor plannen;
 - kan door overreden en overtuigen weerstanden opheffen;
 - kan tegengestelde belangen overbruggen;
 - reageert adequaat op negatieve reacties.
- ✓ Dienstbaarheid
Heeft door er een hoge prioriteit aan te geven inzicht in wensen en behoeften van "klanten" en handelt hiernaar.
Goed functioneren blijkt uit:
 - herkent behoeften en belangen van de ander;

- levert maatwerk aan de ander, met diens belang als uitgangspunt;
 - neemt klachten van de ander serieus en zoekt naar oplossingen;
 - onderzoekt actief de wensen van de ander;
 - maakt duidelijke afspraken met de ander over te leveren prestaties. Houdt zich vervolgens aan afspraken.
- ✓ Visie / Conceptueel vermogen
Een situatie of probleem doorgronden door het grote geheel te overzien en delen hiervan met elkaar in verband te brengen. Het ontdekken van patronen of verbanden tussen situaties die niet meteen voor de hand liggen. Vormt zich een beeld van de toekomstige ontwikkelingen door afstand te nemen van de dagelijkse praktijk en zich te concentreren op hoofdlijnen en langetermijnbeleid.
Goed functioneren blijkt uit:
- ziet essentiële overeenkomsten tussen huidige situaties en situaties uit het verleden;
 - ontwikkelt nieuwe concepten;
 - vereenvoudigt complexe zaken.
 - signaleert trends en ontwikkelingen op lange termijn;
 - kan zich los maken van de dagelijkse praktijk en komt met nieuwe inzichten.
- ✓ Samenwerkingsvermogen
Levert samen met anderen een bijdrage aan het gemeenschappelijk resultaat, ook wanneer geen direct eigen functioneel belang aanwezig is.
Goed functioneren blijkt uit:
- maakt conflicten bespreekbaar en werkt aan een oplossing;
 - werkt op coöperatieve wijze samen met anderen;
 - stelt groepsbelang boven eigen belang.
- ✓ Coachend
Ontwikkelt en stimuleert de deskundigheid en vaardigheid van zowel raadsleden als griffiemedewerkers door middel van coaching en ontwikkeling.
Goed functioneren blijkt uit:
- laat waardering blijken over capaciteiten en mogelijkheden van de ander;
 - stimuleert een professionele ontwikkeling;
 - faciliteert zo mogelijk de ontwikkeling van de ander;
 - stelt met griffiemedewerkers ontwikkelplannen op.

Overige aspecten

Aan de functie is een salaris verbonden op het niveau van maximaal schaal 15 CAR UWO (max. € 6.805 bruto per maand). Vervulling van deze fulltime functie in bijv. 4 x 9 uur is mogelijk. Uitstekende bereikbaarheid, ook regelmatig in de avonduren, is vereist.