



DE GRIFFIEMONITOR

Een landelijk onderzoek naar formatie, functies, inschaling en tijdsbesteding van griffies in Nederland



Waarom dit onderzoek?

De Griffiemonitor is het trendrapport over ontwikkelingen binnen gemeentelijke griffies. Sinds 2023 publiceert Necker jaarlijks deze monitor: een landelijk onderzoek naar formatie, functies, inschaling en tijdsbesteding van gemeentelijke griffies in Nederland. De jaarlijkse frequentie maakt resultaten door de tijd heen vergelijkbaar en trends binnen griffies inzichtelijk.

Net als in eerdere jaren is uitgevraagd hoeveel fte’s de griffies tot hun beschikking hebben, hoe de griffies geformeerd zijn en waar de ambities liggen. Voor het jaarthema ‘Goed van start met de raad’ is daarnaast onderzocht wat griffies doen om de nieuwe raad na de verkiezingen direct een stevige basis mee te geven.

Alle 342 gemeentelijke griffiers in Nederland zijn uitgenodigd om deel te nemen aan de Griffiemonitor. In totaal hebben 217 griffiers (63%) de vragenlijst ingevuld. De resultaten van de Griffiemonitor kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt om de eigen situatie te vergelijken met die van andere griffies. De monitor biedt waardevolle inzichten, die nuttig kunnen zijn in gesprekken met de werkgeverscommissie en de gemeenteraad.



INHOUDSOPGAVE

1	DE MEEST OPVALLENDE UITKOMSTEN	4
2	INRICHTING GRIFFIES	8
3	TIJDSBESTEDING	12
4	AMBITIES	17
5	JAARTHEMA: GOED VAN START MET DE RAAD	20
6	TOT SLOT	23

1

DE MEEST OPVALLENDE UITKOMSTEN

1

Het aantal kleine griffies neemt af: steeds minder griffies hebben minder dan 3 fte beschikbaar.

2

Griffiers ervaren minder tijdsdruk dan in voorgaande jaren. 40% geeft aan genoeg tijd te hebben, tegenover 28% in 2025.

3

Het verstevigen van de strategische adviesrol is de belangrijkste ambitie van griffiers. De tijdsdruk op dit thema is wel sterk afgenomen.



Wat ons opvalt:



KLEIN IN OMVANG, GROOT IN OPDRACHT

Een gemeenteraad van 15 raadsleden heeft misschien een kleinere griffie nodig dan een raad van 45. Maar heeft die raad ook minder behoefte aan een goed advies, ondersteuning, communicatie, strategische reflectie of verbinding met de samenleving? De cijfers uit de Griffiemonitor zetten aan het denken. Steeds meer griffies groeien in formatie en griffiers ervaren daardoor minder tijdsdruk. Goed nieuws. Maar onder dat gemiddelde schuilt een hardnekkige werkelijkheid: **hoe kleiner de gemeente, hoe groter de kans dat de griffie voortdurend achter de feiten aanloopt.** In gemeenten tot 14.000 inwoners geeft slechts 10% van de griffiers aan voldoende tijd te hebben voor de belangrijkste griffietaken. Dat is opmerkelijk. Want de opdracht van de gemeenteraad wordt niet evenredig kleiner met het aantal inwoners. Ook een kleine raad moet kaders stellen, controleren, volksvertegenwoordiger zijn én zich staande houden in een steeds complexer bestuurlijk speelveld. Misschien moeten we daarom stoppen met de reflex *‘kleine gemeente, kleine griffie’*. De betere vraag is: **wat heeft deze raad nodig om zijn rol als hoogste bestuursorgaan goed te kunnen vervullen?** Een griffie is geen kostenpost naast de raad. Het is de infrastructuur onder de lokale democratie. En infrastructuur zie je pas écht als die ontbreekt.

Marijke van de Plasse



Griffier aan het woord

Positionering van de raad, het startprogramma én de ontwikkeling van kleine griffies zijn in 2026 belangrijke griffiethema's. Drie griffiers delen daarover hun ervaring:

DE RAAD AAN HET STUUR

“In Leiden is het versterken van de positie van de raad een belangrijke rol voor de griffier en de griffie. Zo wordt er breed geïnvesteerd in de nieuwe raad door middel van inwerkprogramma's voor (kandidaat-)raadsleden om een vliegende maar ook een behapbare start te kunnen maken. Een goed functionerende driehoek is cruciaal voor het goed functioneren van de besluitvormingsprocessen en de rol van de raad daarbij. Neem als uitgangspunt dat de raad het hoogste orgaan is. Ga dus niet te veel lobbyen om de positie van de raad te bepleiten, waarmee je impliceert dat dit niet een gegeven is. Doe als griffier en griffie actief mee aan de gesprekken over bestuurlijke besluitvorming en beleidsvorming die de raad raakt. Ik zou andere griffiers dan ook meegeven: bepleit niet je positie, maar pak en benut je positie.”

Gerald van Leiden | Griffier gemeente Leiden

MET DE NIEUWE RAAD AAN DE SLAG

“Het startprogramma in de gemeente Ede is erop gericht dat raadsleden na de verkiezingen goed in positie komen voor hun nieuwe rol. In dit programma bieden we een brede kennismaking met zowel de verschillende beleidsterreinen als met de gemeentelijke organisatie. We kiezen in deze eerste fase van een nieuw gekozen raad bewust voor overzicht en een goede basis, in plaats van direct voor volledige inhoudelijke verdieping. Die verdieping volgt later, namelijk op de momenten waarop onderwerpen daadwerkelijk op de agenda van de raad komen. Uit de evaluatie van vier jaar geleden bleek namelijk dat raadsleden het prettig vinden als informatie gedoseerd wordt aangeboden en aansluit bij de voorstellen die op dat moment bij de raad voorliggen. Als griffier kies ik er daarnaast bewust voor om ook te investeren in de onderlinge samenwerking en relaties binnen de Edese gemeenteraad. Na de verkiezingen hebben we daarom gezamenlijk als burgemeester, gemeentesecretaris en griffier kennism gemaakt met alle fracties. Daarnaast hebben de burgemeester en ik alle nieuwe raadsleden persoonlijk gesproken. Een ander voorbeeld is het diner dat we als griffie na de beëdiging voor de raadsleden hebben georganiseerd. Daarbij waren de tafels bewust zo ingedeeld dat mensen ook in gesprek kwamen met collega-raadsleden die zij misschien minder snel zelf zouden opzoeken. Met praatkaartjes over het politieke ambt brachten we het gesprek op gang. In het begin was dat even wennen, maar al snel ontstonden er mooie, geanimeerde en inhoudelijke gesprekken. Zo verbinden we in Ede vanaf de start inhoudelijke verdieping met investeren in de onderlinge relaties. Juist die combinatie is wat ons betreft een belangrijke basis voor een nieuwe raad die vanaf het begin zijn rol goed kan vervullen.”

Marie-Louise Engelsman | Gemeente Ede

EEN EFFECTIEVE KLEINE GRIFFIE

“Met de Taskforce Kleine Griffies hebben we vorig jaar een gesprek gehad over wat nodig is om ook als kleine gemeente een sterke griffie te hebben. De werkgeverscommissie heeft hierin natuurlijk een belangrijke rol: zij checken regelmatig in of alles lukt en hebben er begrip voor dat we niet alle ballen tegelijk in de lucht kunnen houden. Voor mij is het griffieplan een belangrijk instrument; daarin maak ik samen met de werkgeverscommissie keuzes voor het komende jaar. Als griffie proberen we naast alle lopende zaken ook aandacht te hebben voor onze persoonlijke ontwikkeling. Ik probeer de medewerkers aan te moedigen trainingen te volgen of workshops van de Vereniging van Griffiers te bezoeken. Het is altijd een afweging tussen de schaarse tijd en kennisontwikkeling. Daar probeer ik echt het gesprek over te voeren.”

Lisanne Gijben | Gemeente Opmeer

2 INRICHTING GRIFFIES

Formatie: minder kleine griffies

In eerdere griffiemonitors vormden kleine griffies (1-3 fte) altijd de grootste categorie, hoewel er door de jaren heen wel een afname van kleine griffies te zien was. Die trend heeft zich in 2026 verder voortgezet: 39% van de griffies beschikt over een formatie van 1-3 fte. Het aantal griffies in de categorie “middelgrote griffie” is juist toegenomen: met eveneens 39% van de griffies die over 3-5 fte kan beschikken, is die categorie

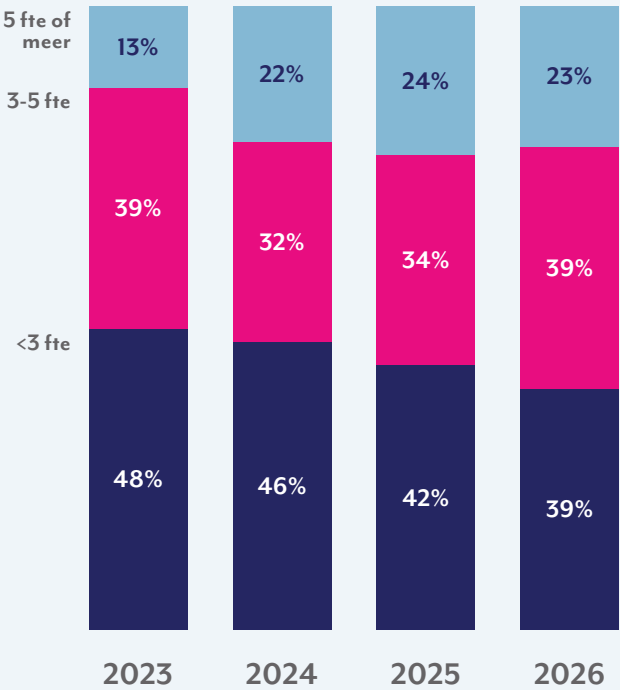
nu even groot als de kleine griffies. De grote griffies blijven (na een groei in 2024) nagenoeg stabiel: vergelijkbaar met vorig jaar heeft een kwart van de griffies meer dan 5 fte tot zijn beschikking. In 2026 heeft opgeteld 62% van de griffies dus een formatie van meer dan 3 fte, waar dat in 2023 bijvoorbeeld nog 52% was.

Gemeentegroottes

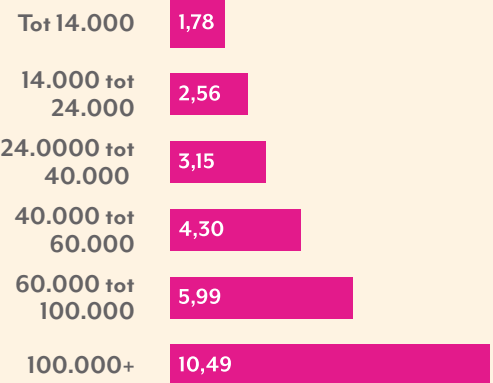
Sommige resultaten worden in de Griffiemonitor uitgesplitst naar aantal inwoners per gemeente. De gemeentegrootte is bepalend voor het aantal raadsleden en dat is een belangrijke variabele voor de grootte van een griffie. Meer inwoners betekent een gemeenteraad met meer raadsleden en dus vaak ook een grotere griffie. Daarnaast kennen grote gemeenten doorgaans meer fracties.

Ten opzichte van 2025 is het aantal fte over de hele linie licht gestegen.

Uit hoeveel fte bestaat uw griffie?



Gemiddeld aantal fte per gemeentegrootte



Nieuwe categorieën gemeentegrootte

Met de categorieën gemeentegrootte sluiten we sinds dit jaar aan bij de indeling die in het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers wordt gehanteerd. Om de resultaten overzichtelijk te presenteren en onze responsnorm te borgen, hebben wij een aantal inwonersklassen samengevoegd, wat heeft geleid tot deze indeling.

Meer verscheidenheid in rollen

Het schema op de volgende pagina laat zien hoe het aantal fte op de griffie verdeeld is over verschillende rollen. Grotere griffies hebben meer ruimte in de formatie om specifieke taken apart te beleggen. Denk bijvoorbeeld aan de adviserende taken, waarvoor grotere griffies in de vorm van raadsadviseurs meer fte beschikbaar hebben. Een ander voorbeeld is het toevoegen van een communicatieadviseur aan de formatie.

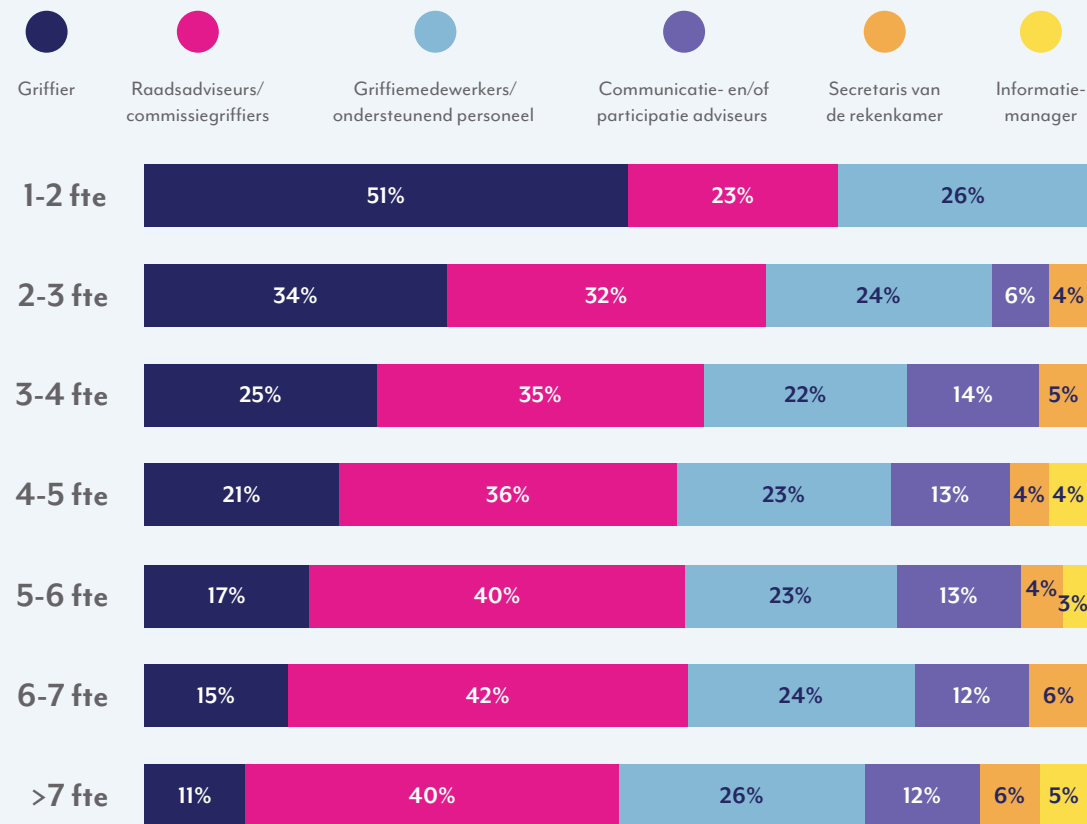
Een categorie die dit jaar voor het eerst is meegenomen in de uitvraag is de ‘informatiemanager’. De informatiemanager

is een nieuwere griffierol met een focus op de werking en optimalisatie van (bestuurlijke) informatiestromen en -systemen. In een tijd waarin AI en datamanagement belangrijker worden, kiezen sommige griffiers ervoor dit binnen de eigen griffieorganisatie expliciet te beleggen en te investeren in deze expertise. Zes van de griffies die de griffiemonitor invulden, hebben een informatiemanager in dienst. Dit zijn grotere griffies (vanaf 4-5 fte). Als griffies een informatiemanager in dienst hebben, hebben zij hier gemiddeld 0,78 fte voor beschikbaar.

Griffiemedewerkers als basis

Opvallend is verder dat bij alle gemeentegroottes ongeveer een kwart van het aantal fte's op een griffie wordt ingevuld door griffiemedewerkers. In de afgelopen griffiemonitors was dit ook al het geval. Hoe groot of klein een gemeente ook is; een groot deel van de bezetting is op een griffie dus altijd gereserveerd voor ondersteunende taken.

Gemiddelde verdeling fte per positie, verdeeld over het totaal aantal fte op de griffie



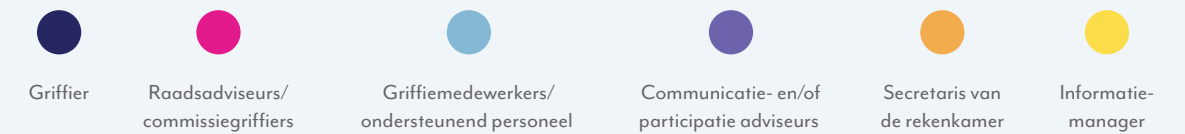
Inschaling

Inschaling op griffies blijft een actueel thema, waar ook de beroepsverenigingen zich nog altijd over buigen. De tabel op de volgende pagina toont per functie uitgesplitst naar gemeentegrootte de laagste schaal, het gemiddelde en de hoogste schaal. Voor de inschaling van griffiers is de gemeentegrootte inderdaad een bepalende factor. Als de gemeente in een hogere inwonersklasse komt, gaan griffiers gemiddeld een schaal omhoog. Ook bij raadsadviseurs/commissiegriffiers en communicatie- en participatieadviseurs stijgt de inschaling mee met de gemeentegrootte. Voor griffiemedewerkers geldt dit niet. Zij zitten gemiddeld in schaal 8 ongeacht de gemeentegrootte.

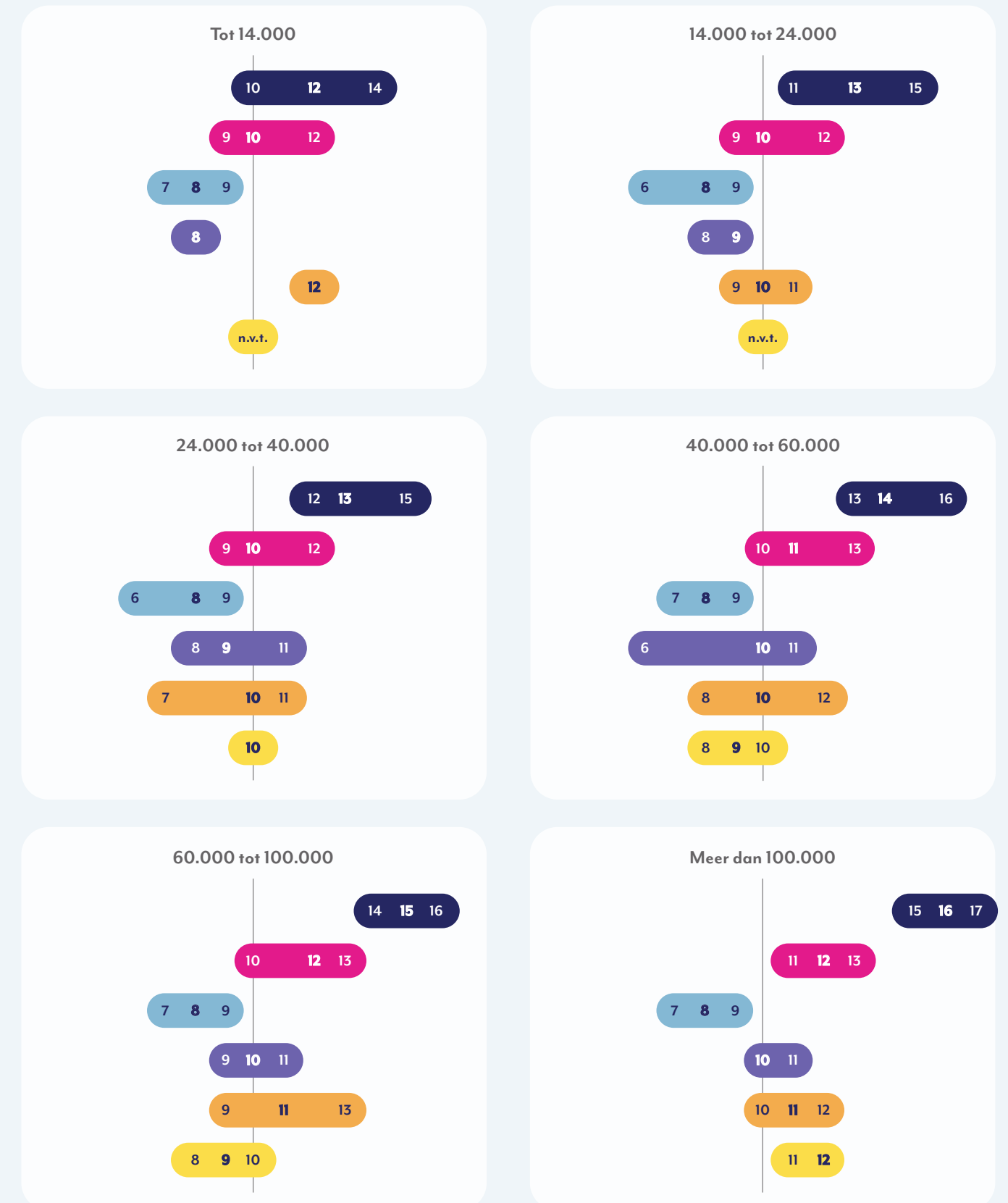
De inschaling per functie is vergelijkbaar met vorig jaar. Net als in 2025 bevindt de hoogst ingeschaalde griffier die heeft deelgenomen zich in schaal 17. De laagste schaal onder de deelnemende griffiers is schaal 10. In 2025 was dit schaal 11.



Kunt u per functie aangeven in welke schaal deze medewerkers zijn ingedeeld?



Let op: de dikgedrukte getallen geven het gemiddelde weer.



3

TIJDSBESTEDING

Tijdsbesteding en ervaren tijdsdruk

Het griffievak is divers en gevarieerd. Griffiers werken in een politiek-bestuurlijke omgeving met complexe vraagstukken, strakke deadlines en veel verschillende actoren. Twee dagen op de griffie zien er dan ook zelden hetzelfde uit, en het is niet verrassend dat dat tot tijdsdruk kan leiden.

In de Griffiemonitor is uitgevraagd in welke mate griffiers voldoende tijd hebben om de zeven belangrijkste griffietaken uit te kunnen voeren:

- 1 (strategische) advisering van de raad
- 2 ondersteuning van de raad
- 3 interne vertegenwoordiging van de raad in de organisatie
- 4 coördineren regionale samenwerking
- 5 doorontwikkeling en professionalisering van de raad
- 6 raadscommunicatie en -participatie
- 7 integraal management van de griffieorganisatie

Meer griffies hebben genoeg tijd

De tijdsdruk op griffies is ten opzichte van eerdere jaren verder afgenomen: 26% van de deelnemende griffiers heeft (te) weinig tijd om de taken op de griffie uit te voeren. In 2025 was dit nog 31%. Tegelijkertijd is het percentage griffiers dat aangeeft (ruim) genoeg tijd te hebben, sterk toegenomen. 40% van de griffiers geeft aan (ruim) genoeg tijd te hebben, tegenover 28% in 2025. Ontwikkelingen in de formatie van griffies, liggen hier mogelijk aan ten grondslag. Verder in dit hoofdstuk gaan we in op de verschillen per gemeentegrootte en fte.

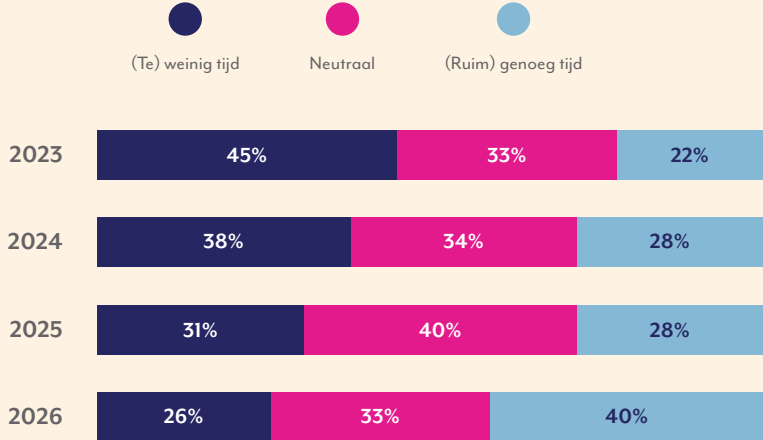
Afname van tijdsdruk per taakgebied

Op bijna alle taakgebieden is afname van tijdsdruk te zien. De enige uitzondering is het taakgebied "ondersteuning van de gemeenteraad": hier geeft juist een iets groter deel dan vorig jaar aan niet voldoende tijd te hebben. De grootste afname in tijdsdruk is te zien bij (strategische) advisering van de gemeenteraad (58% had hier te weinig tijd voor in 2025, tegenover 42% in 2026) en raadscommunicatie (55% in 2025 tegenover 40% in 2026).

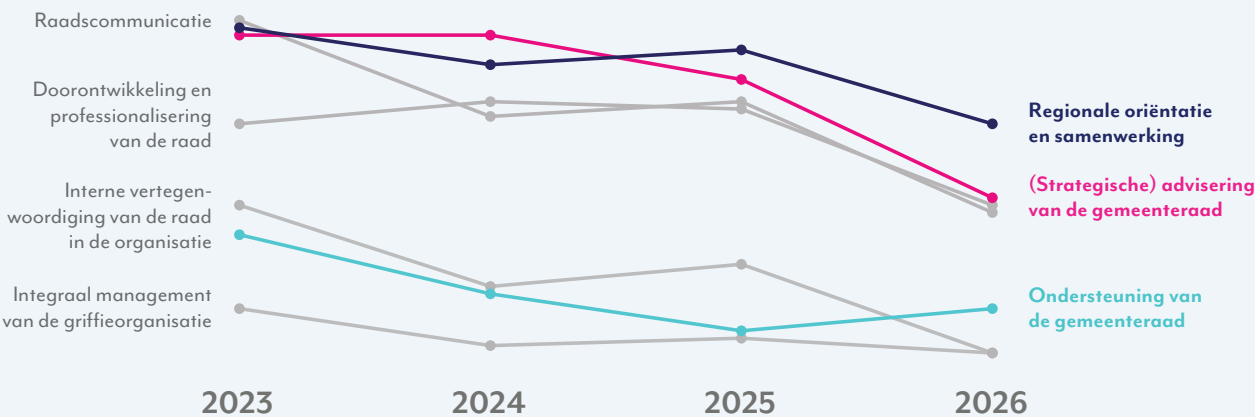
“ Ik zou graag meer tijd vrijmaken voor ongevraagde feedback, bijvoorbeeld op het gekozen raadsinstrument. ”
– een respondent

“ Een griffier heeft altijd tijd te kort, zo lijkt het. Maar er is de afgelopen periode wel meer ruimte gekomen om met strategie aan de slag te gaan. Dat komt ook door uitbreiding van de griffie. ”
– een respondent

Tijdsdruk



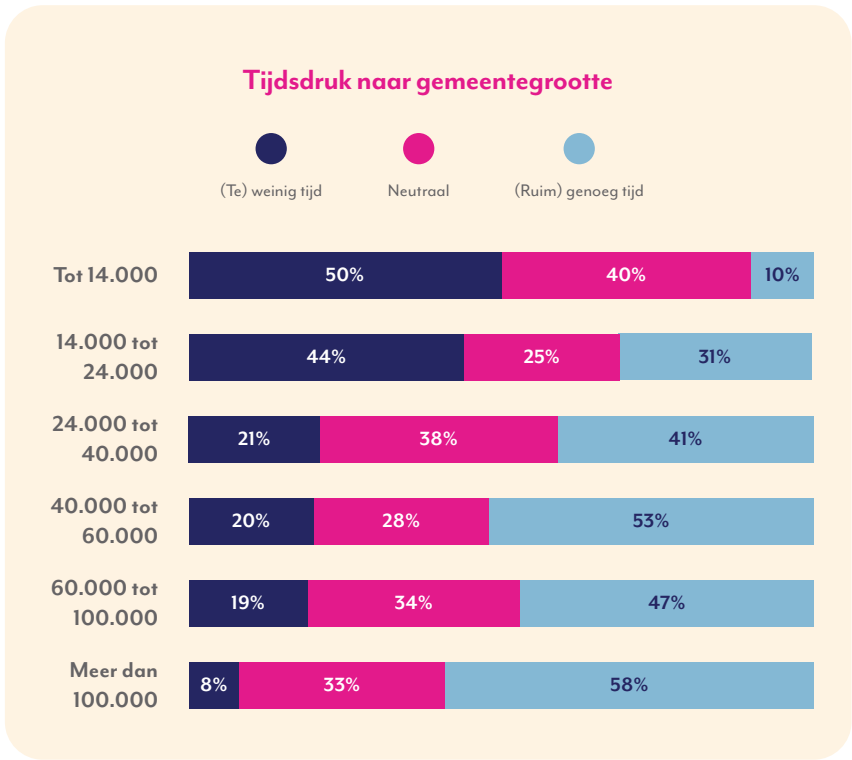
Tijdsdruk naar taakgebied



“ Ik heb een jonge griffie. We hebben met elkaar nog veel te ontwikkelen, maar daar is eigenlijk geen tijd voor. Mijn droom is om in het wekelijkse werkoverleg meer te kunnen doen dan alleen de taakverdeling - en dan weer snel aan het werk omdat de vergaderingen nu eenmaal doorgaan. ”
– een respondent

Tijdsdruk naar gemeentegrootte: griffies van kleine gemeenten vaker te druk

Gemiddeld genomen is de tijdsdruk binnen griffies dus afgenomen. Net als in voorgaande jaren zijn er wel grote verschillen tussen gemeentegrootten. De tijdsdruk bij griffies in kleine gemeenten is nog steeds relatief hoog. Slechts 10% van de griffiers in gemeenten tot 14.000 inwoners geeft aan (ruim) genoeg tijd te hebben voor de zeven belangrijkste griffietaken. Dit komt waarschijnlijk doordat het werk van griffies niet evenredig afneemt naarmate de gemeente kleiner wordt. Het basistakenpakket van griffies is voor alle gemeentegrootten vergelijkbaar. Omdat kleine gemeentes vaak een kleinere griffie hebben, zorgt dit voor meer tijdsdruk. Als de gemeentegrootte toeneemt, neemt de tijdsdruk af: in de 100.000+ gemeenten geeft 58% van de griffiers aan (ruim) genoeg tijd te hebben.



Ik zou graag meer doen om de raad beter in de kaderstellende rol op de lange termijn te krijgen.

– een respondent

De Gemeenschappelijke Regelingen leiden een min of meer zelfstandig bestaan zonder dat de raad er echt op aan het sturen is. Ik zou daar in regionaal verband graag eens over willen nadenken hoe we daar iets aan kunnen doen.

– een respondent

Tijdsdruk per taakgebied – variaties per gemeentegrootte

Om een beter idee te krijgen van de onderwerpen waarbij griffies van verschillende typen gemeenten tijdsdruk ervaren, is de tijdsdruk per taakgebied in de onderstaande grafiek uitgesplitst naar gemeentegrootte. De grafiek toont het aandeel griffiers dat aangeeft onvoldoende tijd te hebben per taakgebied.

Griffiers ervaren gemiddeld weinig tijdsdruk bij de interne vertegenwoordiging van de raad in de organisatie en het integraal management van de griffieorganisatie. Bij regionale oriëntatie en samenwerking wordt de meeste tijdsdruk ervaren. Dit is een taakveld waar griffiers over alle gemeentegrootten aangeven tijdsdruk te ervaren, hoewel griffies van de kleinste gemeenten de meeste tijdsdruk ervaren bij raadscommunicatie. Griffies van kleinere gemeenten ervaren ook bij andere taakgebieden meer tijdsdruk, zoals (strategische) advisering van de gemeenteraad en doorontwikkeling en professionalisering van de raad.

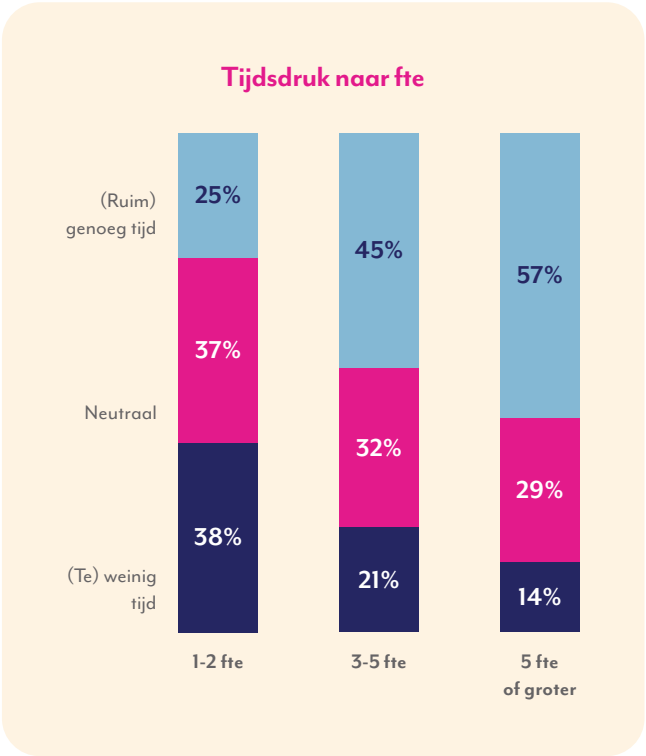
Het aandeel griffiers dat te weinig tijd ervaart, per taakgebied op gemeentegrootte

	Tot 14.000 inwoners	14.000 tot 24.000 inwoners	24.000 tot 40.000 inwoners	40.000 tot 60.000 inwoners	60.000 tot 100.000 inwoners	Meer dan 100.000 inwoners
Regionale oriëntatie en samenwerking	55%	73%	51%	40%	53%	25%
(Strategische) advisering van de gemeenteraad	65%	57%	40%	38%	28%	25%
Doorontwikkeling en professionalisering van de raad	65%	54%	41%	23%	44%	17%
Raadscommunicatie	70%	68%	40%	28%	19%	8%
Ondersteuning van de gemeenteraad	45%	38%	20%	23%	28%	17%
Interne vertegenwoordiging van de raad in de organisatie	40%	32%	13%	25%	13%	8%
Integraal management van de griffieorganisatie	20%	22%	18%	20%	31%	8%

Ik zou graag meer tijd hebben om mijn medewerkers te coachen en te laten doorontwikkelen. Op dit moment doen ze allemaal goed hun werk, maar ik heb geen tijd om eens goed met ze te gaan zitten voor hun ontwikkeling (...)

– een respondent

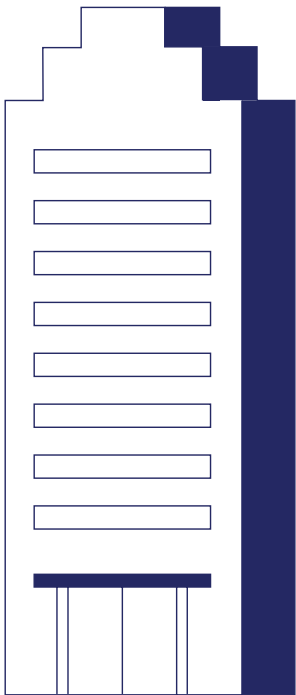
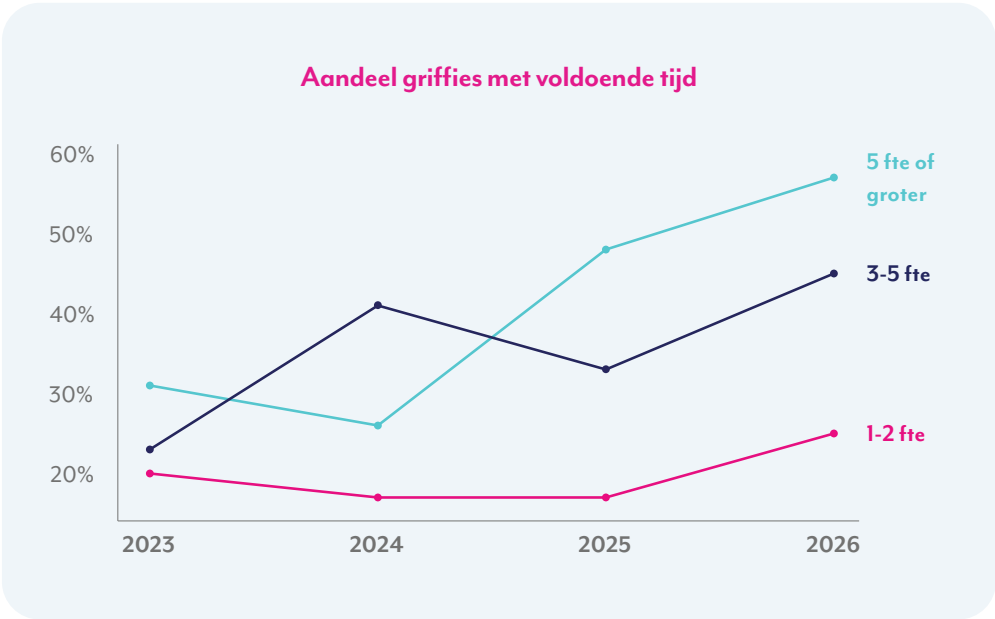
Kleinere gemeenten, kleinere griffies, meer tijdsdruk



Kleinere gemeenten beschikken zoals gezegd vaak over kleinere griffies, en dus is het niet verrassend dat de koppeling tussen aantal fte's en tijdsdruk, eenzelfde beeld laat zien als de koppeling tussen gemeentegrootte en tijdsdruk. 38% van de griffiers met 1-3 fte ervaart (te) weinig tijd, terwijl dit met griffies van 5 fte of groter 14% is.

“ Ik zou tijd willen besteden aan het opstellen van opleggers bij kritische voorstellen, zodat de raad beter zicht heeft op historie, achtergrond en kaders die van belang zijn. ”
– een respondent

Terugkijkend naar eerdere griffiemonitors zien we dat grotere griffies in de afgelopen jaren steeds vaker aangeven (ruim) genoeg tijd te hebben voor de zeven belangrijkste griffietaken. Het is goed denkbaar dat de overkoepelende afname in tijdsdruk samenhangt met de stijging in het gemiddelde aantal fte die we dit jaar ook zien. Ook kleine griffies hebben vaker genoeg tijd dan in eerdere jaren, maar wel beduidend minder vaak dan grotere griffies. Een kwart van de kleine griffies heeft genoeg tijd.



4 AMBITIES

In de Griffiemonitor hebben we griffiers ook bevraagd op hun ambities. De deelnemende griffiers konden maximaal drie taakgebieden uitkiezen waaraan zij meer tijd willen besteden. In de onderstaande figuur worden deze ambities vergeleken met de daadwerkelijke tijdbesteding per taak.

Driekwart van de griffiers zou graag meer tijd besteden aan het (strategisch) adviseren van de gemeenteraad. Op dit moment besteden zij hier ruim een vijfde van hun week aan, omgerekend naar een fulltime werkweek (36 uur) ongeveer 8 uur. Daarnaast is er nog steeds de wens om meer tijd te besteden aan de doorontwikkeling en professionalisering van de gemeenteraad.



Ambitie voor de griffie in de nieuwe bestuursperiode

In maart hebben de gemeenteraadsverkiezingen plaatsgevonden. Aan griffiers is gevraagd wat de belangrijkste ambitie is voor de griffie in de nieuwe bestuursperiode. De antwoorden laten een breed palet aan ambities zien, die zijn terug te voeren op de 3 onderstaande kernambities:

1 Verstevenigen van (strategische) adviesfunctie van de griffie

Een belangrijke ambitie van veel griffiers is het verder verstevenigen van de adviesfunctie van de griffie. In de afgelopen jaren hebben veel griffies ingezet op meer strategische advisering. We zien bij griffiers nu een wens om die strategische advisering verder te professionaliseren, met als doel de raad als hoogste bestuursorgaan beter in positie te brengen bij belangrijke dossiers. Griffiers willen bijdragen aan een professionele gemeenteraad die zijn rol kent, zelf aan het stuur zit en een visie heeft op zijn eigen koers en ontwikkeling.

Het vergroten van kennis en vaardigheden binnen het griffieteam zien griffiers als een voorwaarde om deze ambitie verder waar te maken. Wel zien wij dat de verschillen tussen griffies groot zijn. Waar sommige griffiers een ambitie beschrijven die voortbouwt op de basis die al binnen hun griffie is gelegd, lichten andere griffiers toe dat – bijvoorbeeld door personele wisselingen – de stabiele ondersteuning van de raad onder druk heeft gestaan. Bij deze griffies heeft het vervullen van de basistaken prioriteit.

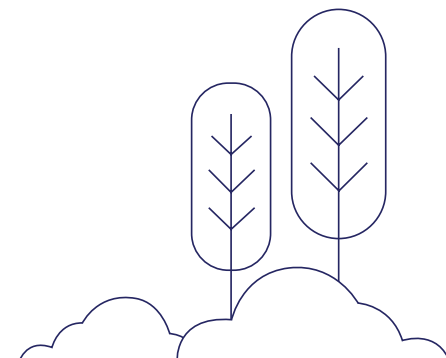
2 Bestuurlijk samenspel

De start van een nieuwe raadsperiode biedt mogelijkheden om aan de slag te gaan met de samenwerking tussen de raad, het college en de ambtelijke organisatie. En waar een prettige formatie vaak zorgt voor een fijne start, kan een stroeve formatie ook tot moeizame samenwerking leiden. De formatie wordt dan ook door een deel van de griffiers genoemd als aanleiding om te werken aan het bestuurlijk samenspel.

Het investeren in een constructieve bestuurscultuur waarbij de raad in positie wordt gebracht, is een duidelijke ambitie van een deel van de griffiers. Het gaat dan om samenwerking en vertrouwen binnen de raad, en tussen raad en college. Het respectvol laten verlopen van het debat en het verbeteren van omgangsvormen worden genoemd als ambities. Hierbij gaat het niet alleen om de gemeenteraad, maar ook om de samenwerking met bijvoorbeeld een ambtelijke organisatie. Griffiers geven aan dat hierin juist in de beginfase van de bestuursperiode geïnvesteerd moet worden.

“ De belangrijkste ambitie is dat het debat en de manier waarop een ieder met elkaar omgaat in de vergaderingen van de raad respectvol verloopt. ”
– een respondent

“ Onze belangrijkste ambitie is dat de raad goed in positie is. Dat betekent dat raadsleden kunnen vertrouwen op een griffie die zorgt voor kwalitatief goede besluitvorming, overzicht en structuur biedt in een steeds complexere omgeving en helpt de verbinding tussen raad en samenleving te versterken. ”
– een respondent



3 Zichtbaarheid naar de samenleving

Tot slot is het verstevenigen van de verbinding tussen raad en inwoners, bedrijven en maatschappelijke partners een ambitie van griffiers. Deze ambitie sluit aan bij de wens die veel raadsleden zelf ook hebben om doorlopend in contact te staan met de samenleving. Griffiers leveren hieraan graag een bijdrage door raadsleden te faciliteren in het onderhouden van contact en meer buiten het gemeentehuis met anderen samen te komen.

“ De raad meer zelf aan het stuur zetten (i.p.v. college) en extern gericht laten opereren naar/ met inwoners, maatschappelijke partners en ondernemers (i.p.v. alleen met ambtelijke organisatie en college). ”
– een respondent

Wat griffiers nodig hebben

Naast de vraag wat de belangrijkste ambitie is voor de griffie, vroegen wij ook wat griffiers nodig hebben om deze ambitie te kunnen waarmaken. In deze antwoorden kwamen twee thema's vaak terug.

1 Betrokkenheid en vertrouwen vanuit de raad en werkgeverscommissie

Draagvlak vanuit de raad en de werkgeverscommissie voor de ingezette weg is voor griffies essentieel om de gewenste stappen te zetten. Door griffiers wordt een goede samenwerking met de werkgeverscommissie dan ook als voorwaarde genoemd. Het gaat daarbij om vertrouwen vanuit de werkgeverscommissie, maar ook om inzet en de wil om mee te denken.

“ De steun en het vertrouwen van de raad om de ingeslagen weg vol te houden, is nodig om de ambities waar te maken. ”
– een respondent

2 Een gelijkwaardige samenwerking in de driehoek

De professionalisering van de ondersteuning van de raad komt ook tot uiting in de driehoek. Een gelijkwaardige driehoek met een gezamenlijk einddoel wordt door griffiers genoemd als voorwaarde om tot resultaten te komen. Vertrouwen in de driehoek met respect voor elkaars rol is daarbij belangrijk.

“ Gelijkwaardigheid in de driehoek is onmisbaar. ”
– een respondent



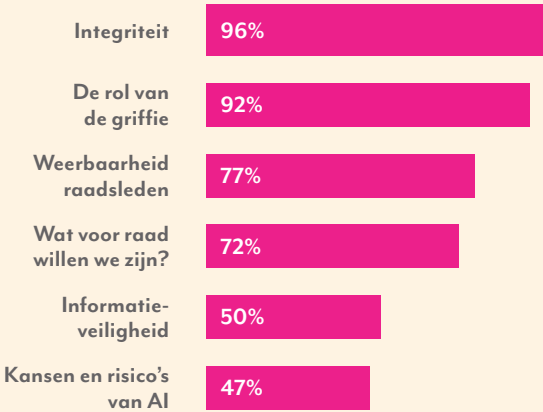
5

JAARTHEMA: GOED VAN START MET DE RAAD

Het jaar 2026 staat voor griffies in het teken van de gemeenteraadsverkiezingen en de start met een nieuwe raad. De start van een raadsperiode biedt een kans om direct een stevige basis voor het raadswerk te leggen. Door een startprogramma samen te stellen, leren raadsleden elkaar kennen en worden zij toegerust op hun rol als raadslid. Een goede start zorgt niet alleen voor inhoudelijke kennis, maar ook voor verbinding binnen de gemeenteraad en positionering van de griffie.

In startprogramma's wordt altijd wel aandacht besteed aan basisthema's zoals rollen & instrumenten, gemeentefinanciën en werkwijzen van de raad. Anno 2026 zijn integriteit, de rol van de griffie en weerbaarheid ook belangrijke onderdelen. Voor nieuwere thema's zoals informatieveiligheid en AI geldt dat in iets mindere mate; die komen voor in ongeveer de helft van de startprogramma's.

Welke van deze thema's zijn in uw gemeente onderdeel van het startprogramma voor de nieuwe raad?



UITGELICHT:

De werkgeverscommissie

De raad is werkgever van de griffie(r). De meeste gemeenteraden delegeren de bevoegdheden van het werkgeverschap naar een werkgeverscommissie. De werkgeverscommissie voert gesprekken met de griffier over de ondersteuning die de griffie aan de raad biedt en de griffier geeft vervolgens leiding aan het griffieteam.

Een prettige samenwerking tussen de werkgeverscommissie en de griffier is cruciaal om de ambities van de griffie waar te kunnen maken. 60% van de griffiers geeft aan dat de werkgeverscommissie betrokken is bij de ontwikkelingen op de griffie. Tegelijkertijd zien we in de toelichting van griffiers dat een prettige samenwerking met de werkgeverscommissie niet vanzelfsprekend is. Voor raadsleden is het vaak een uitdaging het werkgeverschap goed in te vullen.

UITGELICHT:

Het griffieplan

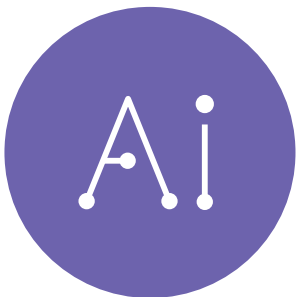
Naast betrokkenheid van de werkgeverscommissie kan ook een griffieplan ondersteunend werken en zelfs richting geven aan de ambities van de griffie. 62% van de deelnemende griffiers stelt jaarlijks een griffieplan op. Griffies met 3 tot 5 fte (67%) en griffies met meer dan 5 fte (63%) doen dit iets vaker dan kleinere griffies (57%).

“ We wilden AI meenemen in het startprogramma, maar dat paste nog niet in de beschikbare tijd t.o.v. andere onderwerpen. We overwegen om er dit najaar gericht op terug te komen.

– een respondent

“ We zijn nog in de ontwikkelfase en testfase. Geen vastgelegde afspraken. Wel zijn er bijeenkomsten over ethiek en techniek geweest. Dat krijgt dit jaar een vervolg, waarin AI ook wordt toegevoegd.

– een respondent



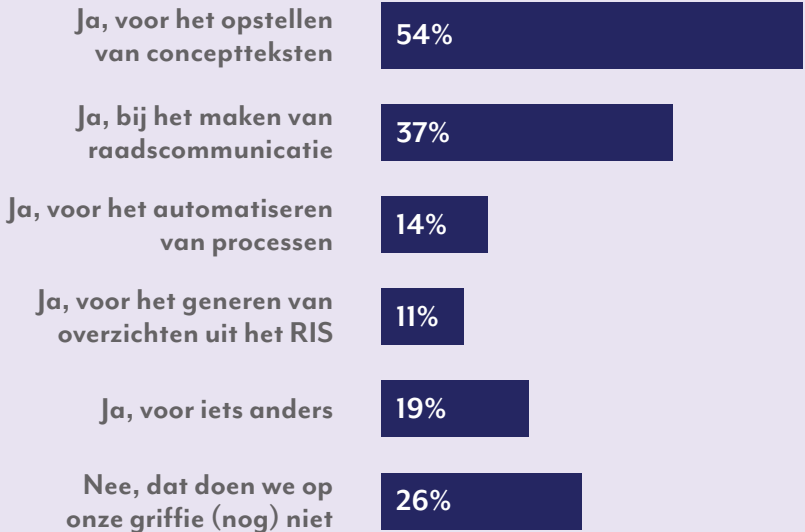
Afspraken over AI

85% van de griffiers geeft aan met de nieuwe raad geen afspraken te hebben gemaakt over het gebruik van AI. Uit de toelichting van respondenten blijkt dat gemeenteraden vaak wel al in een andere vorm aandacht besteden aan dit thema. Er worden bijvoorbeeld wel trainingen of gesprekken georganiseerd, maar die leiden vaak niet tot concrete afspraken. Een deel van de griffiers geeft ook aan dat het maken van afspraken nog niet is gelukt maar wel op de planning staat.

AI op de griffie

Bij gemeenten wordt steeds meer gewerkt met AI. Vaak wordt voor de gehele ambtelijke organisatie vaak een AI-tool ingekocht waarvan ambtenaren gebruik kunnen maken. Binnen griffies wordt ook veelvuldig gebruikgemaakt van de mogelijkheden die AI biedt. Driekwart van de griffies maakt zelf gebruik van AI. Wel geven griffiers aan dat het veelal ad hoc wordt ingezet en er nog geen processen zijn die standaard door AI worden uitgevoerd. Slechts 14% gebruikt AI voor het automatiseren van processen.

Maakt uw griffie gebruik van AI?



“ Ik gebruik AI om mee te denken over argumenten en creatieve denkprocessen voor o.a. communicatie richting de gemeenteraad.

– een respondent

“

UITGELICHT: EEN NIEUWE RAAD, EEN NIEUWE KANS VOOR GOED WERKGEVERSCHAP

Met een nieuwe raadsperiode start ook een nieuwe werkgeverscommissie. In de praktijk blijkt dat veel werkgeverscommissies zoekende zijn in hun rol. Het formele werkgeverschap is vaak wel in beeld, maar de vraag hoe je richting geeft aan de ontwikkeling van de griffie is minder vanzelfsprekend. Dat blijkt ook uit deze griffiemonitor. 60% van de griffiers geeft aan dat de werkgeverscommissie betrokken is bij de ontwikkeling van de griffie, maar actieve en structurele samenwerking is lang niet altijd aan de orde.

De start van een nieuwe werkgeverscommissie is het moment om bewust te investeren in de relatie én in een gedeeld beeld van de opgaven voor de komende jaren. Drie adviezen die daaraan bijdragen:

- **Maak je positie bespreekbaar**

De griffier vervult een bijzondere rol in het politiek-bestuurlijk krachtenveld. Voer daarom tijdig het gesprek over wat jouw positie vraagt en welke ondersteuning je daarbij van je werkgever nodig hebt. Een werkgeverscommissie moet immers niet alleen beoordelen, maar ook kunnen adviseren, ondersteunen en waar nodig rugdekking bieden. Een gezamenlijke training of werksessie aan het begin van de raadsperiode kan daaraan bijdragen en zorgt voor een gedeeld referentiekader.

- **Maak van het griffieplan een gezamenlijke opgave**

Inmiddels stelt 62% van de griffiers jaarlijks een griffieplan op. Bovendien lijkt het griffieplan zich steeds meer te ontwikkelen van een intern werkdocument naar een instrument voor het gesprek over ambities, prioriteiten en ontwikkeling. Een goed griffieplan verbindt de ambities van de raad aan de ontwikkeling van de griffie en maakt inzichtelijk wat daarvoor nodig is. Betrek de werkgeverscommissie daarom vroeg in het proces. Zo ontstaat gedeeld eigenaarschap voor de inhoud van het plan, en wordt het daarnaast een logisch vertrekpunt voor evaluatie-, ontwikkel- en functioneringsgesprekken.

- **Investeer in de relatie, niet alleen in de formele momenten**

Goed werkgeverschap ontstaat niet tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek. Regelmatig contact, wederzijds vertrouwen en ruimte voor een open gesprek zijn minstens zo belangrijk. Hoe beter de werkgeverscommissie zicht heeft op het werk van de griffie en de uitdagingen die daarbij horen, hoe beter zij haar werkgeversrol kan vervullen. Zoek daarbij samen naar een manier van samenwerken die past bij de lokale situatie.

De nieuwe raadsperiode vormt kortom een kans om opnieuw afspraken te maken over verwachtingen en ambities. Een werkgeverscommissie die samen met de griffier richting geeft aan de ontwikkeling van de griffie, versterkt ook de positie en slagkracht van de gemeenteraad.

Aafke Bokma

”

6

TOT SLOT

Meer informatie of een persoonlijke toelichting op dit onderzoek?

Neem contact met ons op via:



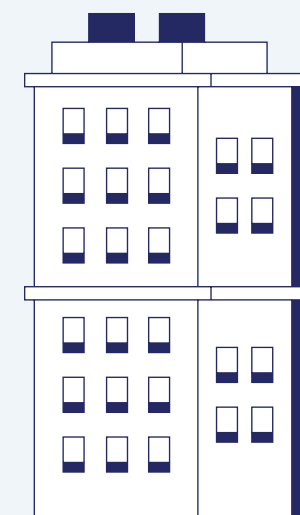
Aafke Bokma
✉ aafke@necker.nl
☎ 06-44 95 55 06



Marijke van de Plasse
✉ marijke@necker.nl
☎ 06-55 80 81 39



Pieter Overeem
✉ pieter@necker.nl
☎ 06-19 18 91 81



Wilt u op de hoogte blijven van trends en ontwikkelingen in griffieland?

Meld u dan aan voor onze nieuwsbrief:
www.necker.nl/blijfopdehoogte

Over Necker

Necker is de partner voor griffievraagstukken. Dankzij ons uitgebreide netwerk van griffiers, interim-griffiers en raadsadviseurs kennen we de ‘stand van griffieland’ en zijn we op de hoogte van ontwikkelingen en goede voorbeelden. Deze kennis en ervaring brengen we in bij onze advisering en ondersteuning aan raden en griffies. Bijvoorbeeld bij werving & selectie van griffiers, advisering over formatie en werkwijzen, het inzetten van interim-professionals op de griffie en het opleiden van (toekomstige) griffiers. Onze inzet is er altijd op gericht om het functioneren van griffie(r)s en hun sleutelrol in de lokale democratie te versterken.



DE GRIFFIEMONITOR

Een landelijk onderzoek naar formatie, functies,
inschaling en tijdsbesteding van griffies in
Nederland



Necker
Lunettenbaan 51
3524 GA Utrecht

☎ 030 233 4131
✉ info@necker.nl