

Onderwerp

Vaststellen Werkgeversverordening 2021

Informatie

Datum	22 september 2021	Overleg gepleegd met:
Behandelaar	Carin Bodewes	☐ Financieel adviseur:
Zaaknummer	2350590	☐ Personeelsconsulent:
Portefeuillehouder	Burgemeester Damsma	☒ Medewerker bestuur en juridische zaken: Jelle de Muinck
Besluitvormend orgaan	Gemeenteraad	☐ Communicatieadviseur:
		☐ Inkoopadviseur:
		☐ Team:
		☐ Naam medewerker:
		☒ Inspraak/adviesorgaan: Advies gevraagd bij de OR

Aanleiding/voorgeschiedenis

De aanleiding voor deze herziening is dat er wettelijke wijzigingen zijn die deze verandering noodzakelijk maken en de regelgeving in Midden-Drenthe aan . Tevens zijn de wensen voor een werkgeverscommissie met een beperktere omvang opgenomen.

Ook zijn de verschillende onderdelen (werkgeverscommissie, organisatie verordening griffie en instructie griffier) samengevoegd tot één verordening.

Bij het opstellen van deze verordening is gebruik gemaakt van de Handreiking van de Vereniging van griffiers; 'Gesprekken voor een goed samenspel tussen de griffier en de werkgeverscommissie' uit december 2020.

Voorstel

Toelichting voorstel

Wettelijk kader

In verordening waar dit voorstel over gaat zijn drie onderdelen opgenomen:

- De verordening werkgeverscommissie (107 e.v. Gemeentewet)
- De organisatieverordening griffie (artikel 107e Gemeentewet)
- De instructie griffier (Artikel 107a Gemeentewet)

Alle drie de onderdelen vinden hun wettelijke basis in de Gemeentewet.

De huidige verordeningen komen uit 2012 en daarom was een update hiervan noodzakelijk.

De werkgeverscommissie is in de voorbereiding betrokken bij deze herziening.

Sinds 2002 is de gemeenteraad zelf verantwoordelijk voor de eigen ambtelijke ondersteuning. In artikel 107 lid 1 van de gemeentewet staat dat de raad de griffier aanwijst.

De gemeenteraad is daarmee werkgever geworden. Voor raadsleden best een lastige combinatie gezien de politieke insteek van hun raadslidmaatschap. Een werkgever draagt rechtspositionele



verantwoordelijkheden (zoals bezoldiging, ziekte en verlof), maar heeft ook verantwoordelijkheid voor het welzijn en de ontwikkeling van zijn personeel.

De Gemeentewet biedt hiermee ruimte voor een lokale invulling van de rol van de griffie. Een griffie moet passen bij de ambities van de raad en zijn leden en deze ondersteunen. Het is daarmee belangrijk om regelmatig als raad en griffier het gesprek te voeren over de invulling van de ondersteuning en het samenspel.

De wijziging in de omvang van de werkgeverscommissie is een van de belangrijke veranderingen. Doel is om in een kleinere samenstelling (drie personen) het werkgeverschap voor de griffie te gaan invullen. Wel zijn er duidelijke terugkoppel momenten naar alle fractievoorzitters opgenomen in de verordening. Het werkplan van de griffie is daar een voorbeeld van. Door de kleinere samenstelling kan er gemakkelijker worden overlegd met de griffier en het griffiepersoneel in beslotenheid, wat het samenspel en tijdelijke overleg bevordert. Voor de overige raadsleden vormen de leden van de werkgeverscommissie ook een duidelijk aanspreekpunt.

Invoering WNRA

Door de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (hierna: WNRA) vervalt de arbeidsvoorwaardenregeling CAR/RLA en komen ambtenaren in dienst van de gemeente onder het toepassingsbereik van de Cao gemeenten. Als gevolg hiervan berusten de werkgeversbevoegdheden die de raad in 2015 bij delegatiebesluit heeft overgedragen aan de werkgeverscommissie op een niet meer bestaande juridische grondslag. In dit voorstel wordt dit hersteld. Ook wordt in de nieuwe verordening aandacht besteed aan de totstandkoming van lokale arbeidsvoorwaarden.

Om de bevoegdheidsverdeling (na de komst van de Wnra) goed te regelen zijn de volgende besluiten opgenomen om de werkgeverrol te organiseren:

1. Instellingsbesluit van de werkgeverscommissie en het benoemen van de leden van de werkgeverscommissie voor de lopende raadsperiode;
2. Vaststellen van de verordening Werkgeverscommissie;
3. De raad neemt op basis van deze verordening een delegatiebesluit ten aanzien van het delegeren van de bevoegdheid tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomsten van de griffier en de overige medewerkers van de griffie aan de werkgeverscommissie;
4. De werkgeverscommissie verleent mandaat aan de griffier tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers van de griffie, niet zijnde de griffier;
5. De burgemeester verleent de griffier een volmacht geven voor het ondertekenen van de arbeidsovereenkomsten van medewerkers van de griffie, niet zijnde de griffier.
6. De werkgeverscommissie en de burgemeester verlenen mandaten/volmachten aan de griffier verlenen met betrekking tot de overige werkgeverszaken betreffende de medewerkers van de griffie, niet zijnde de griffier.

Al deze punten zijn in de verordening en het mandaatbesluit opgenomen.

Rol werkgever

De gemeenteraad is niet alleen formele werkgever, maar geeft de griffier ook de noodzakelijke ruggensteun om zijn ondersteunende rol te kunnen waarmaken. De ruggensteun van de werkgeverscommissie en de gemeenteraad heeft de griffier nodig om in zijn of haar positie te kunnen functioneren. Het is belangrijk dat de werkgeverscommissie en de gemeenteraad oog hebben voor deze steun en het belang van het gezag van de griffier.

Hoewel de werkgeversrol vanuit praktisch oogpunt in deze verordening wordt neergelegd bij een

kleine groep, blijft de werkgeverstaak één die de hele raad aangaat. Bij de selectie van de leden moet daarom ook rekening gehouden worden met het belang van de hele raad en de verschillende fracties, maar ook met het belang van de griffier. Door balans te creëren in de leden (oppositie/ coalitie, fractievoorzitter, lid, etc.) wordt de raad goed vertegenwoordigd en is de werkgeverscommissie geen orgaan waar politiek een hoofdrol speelt.

De Vereniging van Griffiers heeft een profielschets opgesteld voor leden van de werkgeverscommissie. Belangrijke punten daarin zijn:

- Feeling heeft met modern werkgeverschap;
- Zo mogelijk ervaring op het terrein van P&O, HRM of leiding geven;
- Oog heeft voor de politiek gevoelige positie waarin de griffier opereert;
- Zich inzet voor het belang van de raad als geheel;
- Gezag en invloed heeft ten opzichte van de ambtelijke organisatie en de burgemeester, zodat hij de griffier voldoende steun kan bieden.
- In staat is te communiceren met de raad over de gewenste koers. Dit wil zeggen: helder krijgen welke kant de raad op wil en welke ondersteuning hij daarbij verlangt.
- Over voldoende tijd beschikt voor informeel én periodiek overleg.

Aan de fractievoorzitters (momenteel leden van de werkgeverscommissie) wordt gevraagd voor de resterende maanden van deze raadsperiode drie kandidaten voor te dragen zodat die bij de vaststelling van de verordening door de raad kunnen worden benoemd.

Alternatieven

Zoals uit bovenstaande blijkt dient er als gevolg van wettelijk wijzigingen gezorgd te worden voor een goede grondslag.

Randvoorwaarden

Door de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren wijzigt de juridische grondslag van een aantal bevoegdheden.

De wijze van vaststelling van arbeidsvoorwaarden wijzigt en daarmee ook de rol van de werkgeverscommissie.

Voor het totaalbeeld is gekozen geen wijzigingsverordening in te dienen, maar een integrale nieuwe verordening die alle noodzakelijke wijzigingen bevat. Dit betekent dat de oude verordeningen moeten worden ingetrokken.

Het is wenselijk dat de (lokale) arbeidsvoorwaarden van ambtenaren werkzaam voor de griffie gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden die voor de overige ambtenaren van de gemeente gelden.

Het is niet efficiënt om voor de weinige medewerkers van de griffie een apart overleg over lokale arbeidsvoorwaarden te voeren.

Door de gekozen formulering 'de functionaris die dit overleg namens de ambtelijke organisatie voert' verschuift deze bevoegdheid automatisch mee, in het geval dat ooit de onderhandelingen met het Georganiseerd Overleg en de vakbonden aan iemand anders opgedragen worden dan hoeft op dat moment niet opnieuw een raadsbesluit genomen te worden.

Hiermee wordt een deel van de werkgeverstaken van de raad overgedragen aan het college. Dit kan als onwenselijk worden gezien vanwege het feit dat de raad werkgever is van de griffie. Het betreft hier de lokale arbeidsvoorwaarden, waarvan in de praktijk is gebleken dat het voor de griffie niet

nodige is af te wijken van de namens de gemeente met het Georganiseerd Overleg onderhandelde lokale arbeidsvoorwaarden. Daar waar dit tot onredelijke situaties voor de griffie leidt heeft de werkgeverscommissie de bevoegdheid hiervan af te wijken.

Specifiek is artikel 15 van de deze verordening voor besproken en formeel om advies voorgelegd aan de Ondernemingsraad. Dat is gebeurd via de bestuurder van de ambtelijke organisatie. De OR heeft positief geadviseerd zoals uit bijlage 2 bij dit voorstel blijkt.

Risico's

Er zijn geen risico's verbonden aan dit voorstel.

Financiële gevolgen

Er zijn geen financiële gevolgen verbonden aan dit voorstel.

Personele gevolgen

Deze verordeningen bestendigen de huidige gang van zaken en actualiseren deze en hebben daarom geen personele gevolgen.

Duurzaamheid

Dit voorstel heeft geen relatie met duurzaamheid.

Publicatieniveau

Openbaar.

Overig

Voor de bemensing van de werkgeverscommissie moet de raad een besluit nemen.

Daar kunnen alleen raadsleden zitting hebben.

Op grond van deze verordening gaat het om drie raadsleden voor de resterende maanden van deze raadsperiode.

Gevraagd wordt om met een voordracht te komen die als besispunt opgenomen kan worden bij de besluitvorming in de raad, zodat de werkgeverscommissie dan formeel is benoemd.

Vervolgprocedure/communicatie

Bijlagen

- Verordening werkgeverscommissie 2021
- Bijlage 1 Volmachtbesluit, vast te stellen door de burgemeester.
- Bijlage 2 Brief advies OR d.d. 9 september met betrekking tot artikel 15