

## Resultaten enquête en groepsgesprekken loopbaanperspectief griffiers

---

December 2017 | Vereniging van Griffiers en PublicSpirit

*Van de zomer heb je als lid van de Vereniging van Griffiers voor het eerst kunnen horen over het initiatief van de Vereniging om in samenwerking met HR-consultancybureau PublicSpirit loopbaanbeleid te ontwikkelen voor griffiers. Meer hierover lees je in onze informatieaflet. We hebben een enquête uitgezet onder en groepsgesprekken gevoerd met de leden van de Vereniging om beter zicht te krijgen op de ambities en de actuele gedachten ten aanzien van een volgende stap. In dit artikel bespreken we de highlights van de resultaten uit de enquête en de groepsgesprekken.*

### **Griffiers zijn tevreden over hun huidige functie**

Maar liefst 218 leden hebben de enquête ingevuld. We kunnen vaststellen dat het overgrote merendeel tevreden is over zijn/haar huidige functie als griffier. Ook geeft bijna driekwart van de griffiers aan zich voldoende te kunnen ontwikkelen en te worden geïnspireerd in zijn/haar huidige functie.

Jullie zijn het er grotendeels samen over eens dat jullie een rol vervullen als spin in het web in de bestuurlijke en ambtelijke organisatie. Voor een goede uitoefening van de functie zetten jullie al je kerncompetenties in en gebruiken jullie deze gevarieerd en afhankelijk van wat er op dat moment gevraagd wordt. Een enkele griffier geeft echter aan niet alle competenties in te zetten, bijvoorbeeld visie, creativiteit of ontwikkelingsgerichtheid of het gebruik van inhoudelijke en specialistische kennis.

### **Wel is ruim 45% van de griffiers toe aan een nieuwe stap in zijn/haar loopbaan**

Daar is 62% actief mee bezig. Uit de resultaten komt naar voren dat meer dan de helft van de griffiers onvoldoende (groei)mogelijkheden ziet in de huidige functie en ook voor vervolgstappen naar een nieuwe uitdaging zoekt. Bijna de helft denkt er weleens aan om zijn/haar loopbaan voort te zetten buiten het openbaar bestuur. Daarvan denkt 66% aan de publieke sector, 34% aan het bedrijfsleven.

De top drie van functies waar de gedachten van de griffiers het meest naar uitgaan zijn de functies:

- adviseur/consultant (20%)
- bestuurssecretaris (20%)
- bestuurder (16%)

Niet iedereen heeft behoefte aan een volgende stap in de loopbaan, bijvoorbeeld vanwege aankomende pensionering of het missen van de wil/noodzaak om door te stromen.

### **Loopbaanadvies en -perspectief dringend gewenst**

Meer dan 36% van de griffiers denkt dat bij het zetten van de volgende stap begeleiding nodig te hebben in de vorm van loopbaancoaching. 23% denkt een stap te kunnen maken binnen een jaar.

Wat is er nodig om een nieuwe stap in jullie loopbaan te realiseren?

- Er is met name behoefte aan loopbaanadvies en loopbaanperspectief: wat kan ik, wat zijn de mogelijkheden en wat zijn haalbare vervolgstappen, heb ik er zicht op bij welke functies mijn competenties nodig zijn?

Verder wordt vaak genoemd:

- een vacature/uitdaging die voor mij interessant is en bij mij aansluit;
- lef, de durf om de stap te zetten en vertrouwen in mezelf;
- bekendheid met en een verbeterd imago van de functie van griffier, zowel binnen het lokaal bestuur als daarbuiten, om de arbeidsmarktkansen te vergroten;
- netwerk.

### **De werkgeverscommissie heeft een belangrijke rol om griffiers kansen te geven voor hun inzetbaarheid in de toekomst**

Iets meer dan de helft van de griffiers vindt dat zijn/haar loopbaanontwikkeling voldoende besproken wordt met de werkgever. Twee op de drie geven aan dat het gesprek gaat over ontwikkelen en opleiden en vier op de vijf griffiers krijgen ruimte en faciliteiten om hier daadwerkelijk mee aan de slag te gaan.

Wat verwachten griffiers voornamelijk van hun werkgever?

- ruimte voor ontwikkeling;
- het bieden van middelen/faciliteiten; vaak worden opleidingsmogelijkheden specifiek genoemd;
- betrokkenheid/interesse/aandacht;
- klankbord;
- ruimte in geld;
- ruimte in tijd (zowel voor de werkgever als voor de griffier);
- een positieve grondhouding en veiligheid om dit thema ter sprake te brengen;
- een professionele rol.

Iets minder dan de helft van de griffiers heeft aangegeven wat hij/zij mist aan de zijde van zijn/haar werkgever. Hoofdzakelijk gaat het om het met beide handen aanpakken van de werkgeversrol.

- proactiviteit: het tonen van initiatief, interesse, het geven van aandacht, het bieden van ondersteuning, meedenken en het thema loopbaanontwikkeling structureel ter sprake brengen;
- visie hebben op loopbaanbegeleiding;
- visie hebben op het functioneren van de griffier;
- vertrouwen en een goede werkrelatie;
- ruimte in tijd en geld.

### **Griffiers hechten waarde aan het thema loopbaanontwikkeling en de betrokkenheid van de Vereniging**

We hebben veel positieve reacties ontvangen over dit initiatief. Maar liefst 87% van de griffiers vindt het van belang dat de Vereniging een rol opkakt bij loopbaanontwikkeling.

Hieronder volgt de informatie op die wordt meegegeven aan de Vereniging:

- Dit thema is ook van belang voor de professionalisering van het beroepsvak.
- Verstrek informatie aan de werkgeverscommissies over hun rol, loopbaanontwikkeling en de functie van griffier.
- Er is één type griffier.
- Vergroot de bekendheid van de functie om de positie van griffiers op de arbeidsmarkt te verbeteren.
- Bied loopbaanperspectief.
- Bied workshops/trainingen/opleidingen aan.
- Bied concrete handvatten/praktische informatie aan.
- Bied persoonlijk contact aan in de vorm van bijvoorbeeld een vraagbaak, een platform, job rotation of netwerkbijeenkomsten.

**De eerste indrukken uit de groepsgesprekken komen overeen met de resultaten uit de enquête**

In vervolg op de enquête zijn er groepsgesprekken met griffiers gevoerd om dieper in te gaan op de carrièrewensen en het loopbaanperspectief. We zijn in totaal met bijna veertig griffiers de dialoog aangegaan over het thema loopbaan, verspreid over vier bijeenkomsten in de steden Zwolle, Utrecht, Rotterdam en Venlo. Er was sprake van een vertrouwde en open sfeer, herkenning en bewustwording.

Tijdens de bijeenkomsten is het volgende naar voren gekomen:

- Mensen buiten en binnen de organisatie hebben geen juist beeld van de functie en naam van de griffier.
- De kwetsbaarheid van de rol van griffier.
- Loopbaanontwikkeling, zowel binnen als buiten de rolvulling, is bij sommige werkgevers een onderwerp dat niet structureel op de agenda staat en een bedreiging vormt.
- De durf om daadwerkelijk in beweging te komen.
- De Vereniging zou actiever en structureel het belang van aandacht voor loopbaanontwikkeling moeten behartigen. Bijvoorbeeld door het in kaart brengen en het verspreiden van doorstroomprofielen, rolvoorbeelden van griffiers die succesvol naar een andere sector zijn doorgestroomd en het opstellen van een profiel voor een werkgeverscommissie.

We hopen dat de griffiers het als een inspirerende meeting hebben ervaren en gemotiveerd zijn geraakt om weer zelf de regie over de eigen loopbaan te nemen en daarin stappen te zetten.

