

Meer dan een doorgeefluik, de griffier

Gepubliceerd in VNG-magazine d.d. 21 maart 2003

In twee Amsterdamse stadsdelen heb ik gewerkt aan de opzet van een griffie, als interim-griffier en als kwartiermaker, en twee maal ontstond daarbij hetzelfde patroon.

In het begin waren het vooral de oppositiepartijen met wie ik het meeste contact had.

De raadsleden van die partijen belden spontaan, vroegen om informatie en al snel ook om advies.

Raadsleden van coalitiepartijen leken aan hun wethouder genoeg te hebben. De griffier als concurrent van de wethouder, die kant moest het niet op vond ik. Dus na twee maanden voelde ik me gedwongen tot actieve PR bij de coalitiepartijen. De griffier is er ook voor u! Blijkbaar wisten deze raadsleden niet goed wat ze met die nieuwe figuur aanmoesten. Iemand zei het ook openlijk: als de stukken maar duidelijk zijn en op tijd komen, hebben we geen extra informatie of advies nodig.

Kritische blik

Bestuurders bleken evenmin op voorhand enthousiast over de nieuwe functionaris. Hoe voorkomen we dat die een politieke factor wordt?, was de hamvraag in beide stadsdelen. Een griffier die als doorgeefluik van notities dient en eventueel een stuk organisatie op zich neemt was geaccepteerd, maar een griffier met een onafhankelijke mening en een kritische blik? Dat werd gezien als de rol van raadsleden en bestuurders zelf. Voorzichtig en oplettend werd afgewacht hoe de griffie zich zou ontwikkelen.

In beide gevallen was het een mini-crisisje dat tot de doorbraak leidde en meer helderheid schiep over de positie van de griffier. In één geval betrof dat gevoelige informatie over een lopend project, die mij ter kennisname werd toegemaïld door een topambtenaar. Ter kennisname betekende in mijn ogen: voor de raadsleden, dus een samenvatting van die informatie met een kort advies mijnerzijds over mogelijke handelwijzen ging naar de raad. De bestuurder in kwestie raakte lichtelijk in de stress over de eventuele gevolgen daarvan en waar een bestuurder in de stress raakt, ontstaat ambtelijke commotie. De hamvraag die na enkele dagen uit de discussie rolde was: mag een griffier ongevraagd informatie doen toekomen aan raadsleden en ongevraagd adviseren? Jaaaa, riepen de raadsleden van oppositiezijde. Ja, zei ook een coalitiepartij. Nee, meende de andere coalitiepartij. Het werkte zeer verhelderend en uiteindelijk leidde het tot een eensluidende visie. De griffier is niet slechts een doorgeefluik van informatie maar denkt daar ook zelf over na en doet die op een eigen manier aan de raadsleden toekomen. Maar: dat stelt hoge eisen aan de integriteit en politiek-bestuurlijke gevoeligheid van de griffier. De griffier gaat over het proces en niet over de inhoud. Het advies dat ik gegeven had, nl. hoe mogelijkster om te gaan met de gegeven informatie, bevond zich in het grijze gebied daartussenin.

Emoties

De andere mini-crisis betrof het verloop van een raadsvergadering waar een politiek conflict uitbrak en de emoties hoog opliepen. Ik was aanwezig in de rol van kwartiermaker en gaf na afloop een procesanalyse. Mijn inziens zouden een aantal zaken tijdens die raadsvergadering anders verlopen zijn als beter was gewerkt aan de procesvereisten. Tot op dat moment had ik vooral contact gehad met raadsleden uit de oppositie. Ineens was ik een factor geworden voor het bestuur en voor raadsleden uit de coalitiepartijen. Was het wel de bedoeling dat de kwartiermaker zo'n duidelijke mening had over het gebeurde, dat was toch niet de opdracht? En hoe blij moesten ze ermee zijn dat ik die mening ook openlijk ventileerde? Hoewel de situatie totaal verschillend was, waren de antwoorden van de partijen vergelijkbaar met het vorige voorbeeld: een volmondig ja, heel blij, van de oppositiepartijen, een ja van een coalitiepartij en een nee van een coalitiepartij. Maar de uitkomst was dat de griffier zijn plek kreeg als procesverantwoordelijke.

Welke factoren hebben het succes van de nieuwe positie nu uiteindelijk gemaakt?

1. Visie: consequent en onafhankelijk zijn in de duale richting die je voorstaat
2. Beargumenteerd verzet aantekenen tegen elke poging je visie partijdig te noemen
3. Luisteren en communiceren met alle betrokken partijen
4. Een goede vertrouwensband en werkverhouding met de secretaris

Reacties: g.vangeffen@seba.nl