

Hoofdrapportage
Medewerkersonderzoek gemeente Twenterand 2024

Datum: 24-07-2024

Onderzoeksperiode:
21 mei t/m 18 juni 2024

BusinessWise inspiring people B.V.

Bezoek/post: Stationsplein 13A
3818 LE Amersfoort

Telefoon: +31 (0)30 6913321

Mail: info@business-wise.nl
Web: www.business-wise.nl

© Copyright

Het auteursrecht op dit rapport en andere in het kader van dit onderzoek opgestelde stukken berust bij BusinessWise, tenzij anders overeengekomen. De opdrachtgever is gerechtigd de hier bedoelde schriftelijke bescheiden te vermenigvuldigen, echter uitsluitend voor intern gebruik, binnen de eigen organisatie.

Inhoud

1. Het onderzoek voor de gemeente Twenterand 4

    Aanleiding voor het onderzoek 4

    Onderzoeksperiode 4

    Respons 4

2. Methode van onderzoek 6

    Score-systematiek 6

    Employee Net Promoter Score (eNPS) 7

3. Samenvatting 8

    Over het werken bij de gemeente Twenterand 8

    Over veiligheid en Integriteit 8

4. Conclusies 10

    Ten aanzien van het werken bij de gemeente Twenterand 10

    Ten aanzien van veiligheid en integriteit 10

5. Aanbevelingen 11

    Eerste orde vraagstukken 11

    Hogere orde vraagstukken 12

6. Bespreking van de resultaten 13

7. Onderzoeksresultaten 22

    Resultaten per thema 23

    Resultaten naar team / groep 28

1. Het onderzoek voor de gemeente Twenterand

In samenwerking met BusinessWise is in 2024 een medewerkersonderzoek uitgevoerd. Deze rapportage toont de resultaten van het onderzoek voor de meting in 2024.

Aanleiding voor het onderzoek

BusinessWise is in april 2023 door de Ondernemingsraad benaderd met de vraag om een themaonderzoek uit te voeren naar veiligheid en integriteit.

In samenspraak met de Ondernemingsraad is besloten om in het onderzoek zowel stil te staan bij de vraag hoe het is om bij de gemeente Twenterand te werken als bij de onderwerpen veiligheid en integriteit.

Ter voorbereiding op de inhoud van het onderzoek is gesproken met enkele groepen medewerkers, met de wethouders, met de burgemeester, met de gemeentesecretaris en met enkele raadsleden.

Naar aanleiding van de gesprekken is in samenwerking met de Ondernemingsraad een vragenlijst opgesteld. Vervolgens is deze voorgelegd aan de gemeentesecretaris en is goedkeuring verleend ten aanzien van de opgenomen onderwerpen en vragen.

Onderzoeksperiode

Alle medewerkers hebben een uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan het medewerkersonderzoek. Eén week, twee en drie weken na de start van het onderzoek is een herinnering gestuurd. De respondenten hebben van 21 mei tot en met 8 juni de gelegenheid gekregen om de vragenlijst in te vullen.

Respons

Van de 269 medewerkers van de gemeente Twenterand hebben 214 medewerkers deelgenomen aan het onderzoek. Daarmee komt de respons op 79,6%. De respons per team / groep wordt op de volgende pagina weergegeven.

Team / groep	# ingevuld	# medewerkers	% respons
Leidinggevenden (rol als teamleider of opzichter)	14	14	100,0%
Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie*	6	8	75,0%
Raadsleden	8	23	34,8%
Team Beleid Sociaal	19	22	86,4%
Team Bestuurs- en Organisatieondersteuning	11	14	78,6%
Team Burgerzaken*	5	13	38,5%
Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	14	14	100,0%
Team Intern Advies en Kaders	12	12	100,0%
Team Interne Bedrijfsvoering	8	11	72,7%
Team IT en I-Advies	11	12	91,7%
Team Jeugd en Onderwijs	12	15	80,0%
Team Omgevingsbeleid	14	19	73,7%
Team Ondersteuning Sociaal	7	7	100,0%
Team Realisatie Openbare Ruimte	12	14	85,7%
Team Servicepunt	10	10	100,0%
Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	12	13	92,3%
Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	19	22	86,4%
Team Werk en Inkomen	8	14	57,1%
Team WMO en Procesmanagement	12	12	100,0%

**De resultaten worden i.v.m. een respons lager dan 7 in deze rapportage niet als afzonderlijke groep maar samengevoegd weergegeven.*

2. Methode van onderzoek

Score-systematiek

De vragenlijst bevat verschillende vraagtypen: a) één aanbevelingsvraag, b) gesloten en c) open vragen. Vrijwel alle vragen zijn positief geformuleerd en geven de gewenste of meest ideale (werk)situatie weer. Denk hierbij bijvoorbeeld aan 'Ik heb plezier in het werk dat ik doe'.

De meeste vragen hebben een antwoordschaal van 'zeer mee eens' tot en met 'zeer mee oneens'. Elke antwoordmogelijkheid krijgt een weging. De wegingen per antwoord worden vermenigvuldigd met het aantal gegeven antwoorden (zie het *voorbeeld* hieronder).

Antwoordmogelijkheid	Weging	Aantal gegeven antwoorden	Score
Zeer mee eens	1000	58	58000
Mee eens	667	90	60030
Mee oneens	333	20	6660
Zeer mee oneens	0	15	0
	Totaal:	183	124690
	Score:	124690 gedeeld door 183 =	681,4

Voor de scores geldt:

- Hoe hoger de score, des te groter is het percentage antwoorden 'zeer mee eens' en 'mee eens'.
- Hoe lager de score, des te groter is het percentage antwoorden 'mee oneens' en 'zeer mee oneens'.

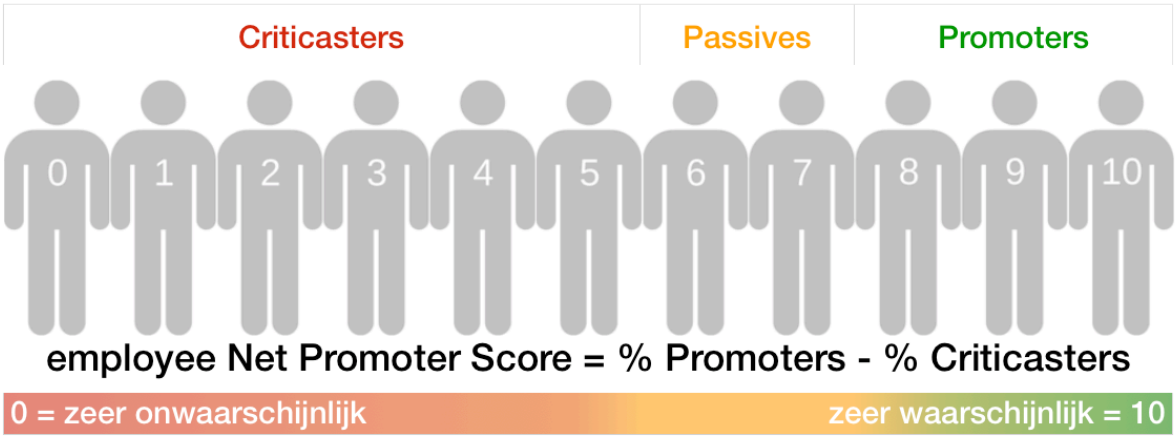
Het overzicht hieronder laat de relatie zien tussen de score en het (gemiddelde) percentage respondenten dat het oneens of zeer mee oneens is met de vraag. Daarnaast staat vermeld welke actie hierbij het beste ondernomen kan worden.

Score		% (zeer) mee oneens	Benodigde actie
> 630	🟢	Minder dan 20%	Vasthouden
530-630	🟠	20-30%	Evalueren
< 530	🔴	Meer dan 30%	Nader onderzoeken en/of actie ondernemen

Employee Net Promoter Score (eNPS)

De vragenlijst bevat ook een zogeheten aanbevelingsvraag. Deze vraag wordt gebruikt om de intentie tot aanbevelen vast te stellen. Deze intentie wordt gemeten met de volgende vraag: ‘Hoe waarschijnlijk is het dat jij jouw organisatie aan iemand anders aan zou bevelen als organisatie om voor te werken?’.

De gehanteerde antwoordschaal kent 11 opties: 0 (zeer onwaarschijnlijk) tot en met 10 (zeer waarschijnlijk). Op basis van het gegeven antwoord wordt iedere respondent ingedeeld in één van drie groepen: ‘promoters’ (8-10), ‘passives’ (6-7) en ‘criticasters’ (0-5).



De employee Net Promoter Score wordt berekend door van het percentage ‘promoters’ het percentage ‘criticasters’ af te trekken. Wat overblijft, is de employee Net Promoter Score score. Deze kan positief zijn (er zijn meer promoters dan criticasters). Maar ook negatief: er zijn minder promoters dan criticasters.

De employee Net Promoter Score hangt nauw samen met het vertrouwen dat medewerkers hebben in de organisatie. Ook hangt de employee Net Promoter Score nauw samen met de trots op de organisatie en de mate waarin medewerkers loyaal zijn.

3. Samenvatting

Over het werken bij de gemeente Twenterand

Veel in het dagelijkse werk gaat medewerkers goed af. Zij zijn bereid om zich extra in te zetten als dat nodig is, hebben plezier in hun werk, ervaren voldoende afwisseling in hun werk en worden door hun leidinggevende vrijgelaten in de manier waarop zij hun werk doen.

Ook het werken in de teams gaat hen goed af. Wel is er behoefte aan duidelijkere afspraken in het team, kunnen afspraken beter nagekomen worden en mag er volgens een aantal respondenten vaker werkoverleg plaatsvinden. Deze resultaten zijn overigens in lijn met wat we binnen andere gemeenten zien.

Hetzelfde geldt voor het samenwerken. Binnen het team lukt dat heel goed. En tussen teams mag, net als bij andere gemeenten, de samenwerking verbeterd worden. Er is daarnaast behoefte aan meer duidelijkheid over wie er benaderd kan worden binnen andere teams als dat nodig is.

Een cursus of opleiding volgen, nieuwe dingen leren in je werk lukt ook goed binnen de gemeente Twenterand.

Respondenten willen wel graag vaker horen wat zij in hun werk anders of beter kunnen doen.

De verstandhouding met de leidinggevende is zonder meer goed te noemen. Respondenten voelen zich voldoende veilig om zich kritisch te uiten naar hun leidinggevende als dat nodig is. En voor diegenen die in hun werk politiek advies uitbrengen, voelt bijna iedereen zich daarnaast gesteund door hun leidinggevende.

Er zijn wensen als het gaat om informeren en communiceren. Voor een aanzienlijk deel van de respondenten geldt dat er meer bijeenkomsten en overlegmomenten mogen komen om vragen te stellen over wat er speelt binnen de organisatie. De communicatie wordt door een zeer grote groep als onvoldoende open en onvoldoende duidelijke ervaren.

Ook geeft een grote groep respondenten aan dat het onvoldoende duidelijk is wat het team dit jaar wil bereiken. Een zeer groot deel van hen geeft aan dat onvoldoende wordt stilgestaan bij de vraag in hoeverre teamplannen gehaald zijn.

Een grote groep respondenten geeft aan dat mandaten, rollen en verantwoordelijkheden, die nodig zijn om het eigen werk goed te kunnen uitvoeren, (nog) niet bij de juiste mensen belegd zijn.

Over veiligheid en Integriteit

Bij het werken met derden (inwoners, publiek, winkeliers etc.) en met externe partijen / functionarissen (aannemers, de provincie, functionarissen van organisaties en instellingen waarmee samenwerkt wordt) wordt, voelen respondenten zich veilig.

Als respondenten zouden merken dat externe partijen / functionarissen zich niet aan de integriteitsregels van de gemeente Twenterand houden, voelt een relatief groot deel van hen zich niet vrij om dit bij iemand van het college aan de orde te stellen (29%).

Ook voelt het voor een aanzienlijk deel van de respondenten onveilig om zich kritisch te uiten naar de burgemeester (33%), naar wethouders (42%), naar de directie (25%) en naar raadsleden (57%).

Onder de vaste / regelmatige deelnemers van de portefeuillehoudersoverleggen voelt 23% zich niet veilig om zich kritisch te uiten naar (hun) portefeuillehouder. In mindere mate geldt dat voor het bespreekbaar maken van problemen of aandachtspunten bij andere deelnemers aan het portefeuillehoudersoverleg (11%).

Onder de respondenten die regelmatig contact hebben met raadsleden voelt 40% zich niet veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten bij raadsleden.

Bijna alle respondenten (92%) zijn van mening dat het voor hen duidelijk is wat er binnen de organisatie bedoeld wordt met integriteit en integer handelen. Ook is voor het overgrote deel duidelijk wat er bedoeld wordt met niet-integer gedrag (90%).

Interessant hierbij is de constatering dat 43% van de respondenten niet weet waar binnen de organisatie informatie te vinden is over het beleid ten aanzien van Integriteit en integer handelen.

De opvattingen over wat integriteit is en wat er bedoeld wordt met niet-integer gedrag lijken daarmee vooral te bestaan uit persoonlijke opvattingen. En zijn wellicht niet of slechts ten dele gebaseerd op wat er binnen de organisatie onder verstaan wordt.

Als respondenten sterke vermoedens hebben dat collega's / bestuursleden binnen de organisatie zich niet integer gedragen, dan voelt een aanzienlijke groep zich niet vrij om die vermoedens te uiten bij de burgemeester (61%), bij Anne en Patrick (43%) en met de voorzitter van de gemeenteraad (70%).

En 25% voelt zich niet vrij om die vermoedens met de externe vertrouwenspersoon(en) te bespreken.

Bij de eigen leidinggevende voelen nagenoeg alle respondenten zich wel vrij (95%).

10% van de respondenten geeft aan dat het hen in de afgelopen 24 maanden is overkomen dat een bestuurder hen heeft verzocht om bijvoorbeeld een advies te wijzigen, een taak of opdracht uit te voeren terwijl dat (juridisch) niet juist of conform regelgeving was.

4. Conclusies

Ten aanzien van het werken bij de gemeente Twenterand

Dat wat zich in de directe invloedssfeer van medewerkers bevindt, lukt goed tot redelijk goed. Denk hierbij aan de onderlinge samenwerking, plezier in het werk, de wil om extra werk te verzetten, vrijheid om je werk (binnen de kaders) op jouw manier te doen, werkoverleggen te voeren, met elkaar afspraken te maken, je veilig te voelen om naar collega's vrijuit te spreken over eventuele aandachtspunten en problemen.

Bij een aantal onderwerpen hierboven is er weliswaar nog het nodige te doen maar in de basis lukt er erg veel in het werken bij de gemeente Twenterand.

Duidelijkheid / concretiseringen:
Op een aantal punten lijkt het te ontbreken aan duidelijkheid en concretisering. Denk aan mandaten, rollen en verantwoordelijkheden. Dat geldt ook voor duidelijkheid ten aanzien van de teamplannen. Een groot deel van de respondenten is benieuwd hoe zij hun werk beter of anders zouden kunnen doen en horen dat graag van hun leidinggevende. Wellicht kunnen jullie meer duidelijkheid verschaffen over mogelijkheden om door te groeien naar ander werk en andere werkzaamheden en wat daar voor nodig is.

De interne communicatie kan volgens een aanzienlijke groep respondenten duidelijker en kan aan openheid winnen.

En ook rijst de vraag hoe duidelijk het beleid is van de gemeente Twenterand ten aanzien van integriteit en integer handelen nu blijkt dat 57% van de respondenten weet waar informatie over dit onderwerp te vinden is. 43% weet niet waar deze informatie te vinden is.

Ten aanzien van veiligheid en integriteit

Desgevraagd, geeft een fors deel van de respondenten (62%) aan dat confrontaties of lastige situaties binnen de organisatie meestal uit de weg worden gegaan.

Er leven sterke overtuigingen en oordelen over de veiligheid die ontbreekt om zaken bespreekbaar te maken, aan te kaarten, er kritisch over te zijn. Die veiligheid wordt door deze groep vooral intern, binnen de eigen organisatie gemist. Veiligheid en integriteit zijn volgens nagenoeg alle respondenten geen aandachtspunt in het contact met derden of met externe functionarissen en partijen.

5. Aanbevelingen

We maken hieronder onderscheid tussen verbeteringen die direct in gang gezet kunnen worden (eerste orde vraagstukken) en aandachtspunten waarbij het nodig is om in de opvolging van dit onderzoek te ontrafelen hoe de meningen van de respondenten tot stand zijn gekomen (hogere orde vraagstukken).

Eerste orde vraagstukken

We adviseren de gemeente om waar nodig:

- Per team met medewerkers af te spreken welke frequentie en welke vormen van overleg nodig en gewenst zijn.
- Per team met medewerkers af te spreken met welke frequentie er 1-op-1 overleg gewenst is.
- Per team tot afspraken te komen over de te realiseren teamresultaten.
- Per team tot afspraken te komen over een frequentie waarin de voortgang van de resultaten wordt besproken.
- Te inventariseren welke mandaten, rollen en verantwoordelijkheden kennelijk onduidelijk of nog onvoldoende belegd zijn. En aansluitend hier een vervolg op te organiseren.
- Informatie over het beleid ten aanzien van integriteit en integer handelen eenvoudig opvraagbaar / vindbaar te maken. Bij voorkeur op een aansprekende manier. Bijvoorbeeld met behulp van animaties en infographics om de informatie zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk te maken.
- Op gezette tijden met elkaar het gesprek te voeren over wat binnen de gemeente met integer gedrag bedoeld wordt, hoe de eigen opvattingen over integriteit en integer gedrag zich verhouden tot het beleid dat de gemeente voor ogen heeft.
- Na te gaan of er iets nodig is (en zo ja wat precies) waardoor het voor medewerkers duidelijk wordt wie zij binnen andere teams moeten benaderen als dat nodig is. En het gesprek aangaan over de rol die medewerkers hier zelf in hebben.
- Per team te bezien hoe het gesprek met medewerkers gevoerd kan worden over wat zij beter en/of anders kunnen doen in hun werk.
- Te inventariseren welke verbeteringen mogelijk zijn ten aanzien van de interne communicatie waar het gaat om duidelijkheid en openheid.

Hogere orde vraagstukken

We adviseren de gemeente om in de opvolging van dit onderzoek te ontrafelen hoe de opvattingen, meningen, oordelen een aannames over veiligheid/onveiligheid in het contact met diverse interne stakeholders tot stand zijn gekomen. Dat kan het beste gebeuren aan de hand van de volgende ontrafel-vragen:

- Wat hebben medewerkers meegemaakt wat ervoor zorgt dat zij zich niet (meer) veilig voelen om melding te maken bij het college van niet integer gedrag door externe partijen / functionarissen? Wat gebeurde er precies? Wat werd er door wie gezegd, gemaild en gedaan?
- Zijn er medewerkers die zich in dergelijke situaties wel veilig voel(d)en? En wat werd er toen precies gezegd, gemaild, gedaan? En door wie?
- Welke ervaringen hebben medewerkers in het contact met de burgemeester, de wethouders, de directie en de raadsleden? Wat hebben zij gezien en gehoord wat de terughoudendheid verklaart om zich kritisch te uiten? Zijn er überhaupt momenten geweest waarin er iets heeft plaatsgevonden wat hen ervan weerhoudt om zich kritisch te uiten? In hoeverre spelen ervaringen van anderen en de overlevering daarvan een rol in de beeldvorming, in de meningen en oordelen?
- Wat gebeurt / gebeurde er heel concreet tijdens portefeuillehoudersoverleg wat ertoe heeft geleid dat medewerkers zich niet vrij voelen om zich kritisch te uiten naar hun portefeuillehouder(s)? Wie zei precies wat? En wat werd daarop teruggezegd?
- Wat gebeurt / gebeurde er heel concreet in het contact met raadsleden?
- Wat hebben medewerkers in het algemeen gezien en gehoord wat zij wel of niet als niet integer gedrag karakteriseren? Hoe spreken zij daarover met elkaar, zeggen zij er iets over tegen degenen over wie zij een oordeel hebben? Zijn zij daarvoor geëquipeerd? Wordt het gesprek daar ook in alle openheid over gevoerd?
- Welke overtuigingen en meningen zijn er over de externe vertrouwenspersoon(en) die ervoor zorgen dat medewerkers zich niet vrij voelen om sterke vermoedens over niet integer handelen van collega's / bestuursleden niet te bespreken? Zijn dat ervaringen uit eerste hand? Of zijn het oordelen en opvattingen van anderen die hier een rol in spelen?

6. Bespreking van de resultaten

Hieronder bespreken we de voornaamste resultaten op het hoogste aggregatieniveau. Daar waar we ten aanzien van de resultaten een vergelijking kunnen maken met andere gemeenten, wordt dit bij het betreffende onderwerp vermeld.

Een aantal vragen is niet voorgelegd aan raadsleden. Daar waar dit aan de orde is, wordt dit vermeld achter het betreffende onderwerp.

Onderwerp: Aanbevelen

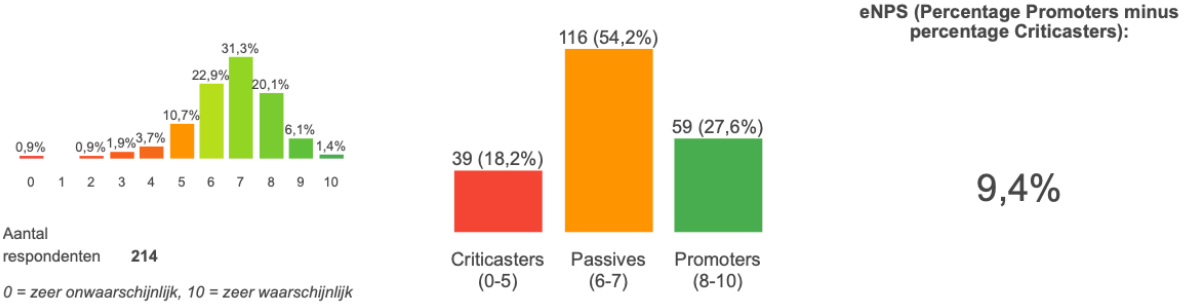
Aan de respondenten is gevraagd hoe waarschijnlijk het is dat zij de organisatie aan iemand aanbevelen als organisatie om voor te werken. Respondenten konden antwoorden op een antwoordschaal van 0 (zeer onwaarschijnlijk) tot en met 10 (zeer waarschijnlijk).

Criticasters (0 t/m 5): Dit zijn medewerkers die over het algemeen niet tevreden zijn en mogelijk zelfs negatief zijn over hun werk of de organisatie. Ze kunnen potentiële problemen signaleren en zijn minder geneigd om de organisatie aan anderen aan te bevelen.

Passives (6 t/m 7): Deze medewerkers zijn niet ontevreden, maar ook niet enthousiast genoeg om de organisatie actief aan te bevelen. Ze zijn over het algemeen tevreden, maar hun loyaliteit kan gemakkelijk door andere factoren worden beïnvloed.

Promotors (8 t/m 10): Dit zijn de enthousiaste en tevreden medewerkers die positief over hun werk en de organisatie zijn. Ze zijn waarschijnlijk de grootste supporters van de organisatie en zullen deze actief aanbevelen aan anderen.

1. Hoe waarschijnlijk is het dat jij jouw organisatie aan iemand anders aan zou bevelen als organisatie om voor te werken?

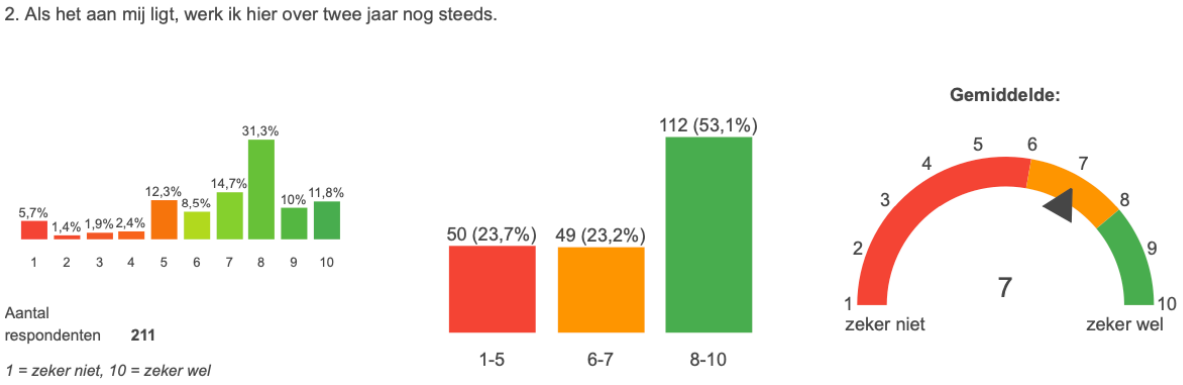


Wat opvalt is de relatief grote groep Passives (42% versus 31% gemiddeld in de collectieve sector). Het percentage Promotors bedraagt 28% (versus gemiddeld 63% in de collectieve sector). De groep Criticasters is opvallend groot (18% versus gemiddeld 6% in de collectieve sector).

Het is gebruikelijk om van het percentage Promotors het percentage Criticasters af te trekken. De uitkomst hiervan wordt de eNPS score genoemd: de employee Net Promotor Score.

In jullie geval bedraagt de eNPS score 9,4%. In de markt (collectieve sector) bedraagt de eNPS score gemiddeld 57%. Een groot verschil dus met jullie eNPS score (de eNPS score voor alle sectoren in Nederland bedraagt gemiddeld 51%).

Onderwerp: Loyaliteit



Hierboven valt op dat maar liefst 24% van de respondenten een 1 t/m 5 heeft geantwoord op een antwoordschaal van 1 (zeker niet) tot en met 10 (zeker wel). Ook de groep die 6 t/m 7 heeft geantwoord is relatief groot (23%). Iets meer dan de helft van de respondenten geeft een 8 t/m 10 als antwoord op deze vraag.

Bovenstaande score is licht lager dan we zien binnen andere gemeenten.

Onderwerp: Over onze organisatie

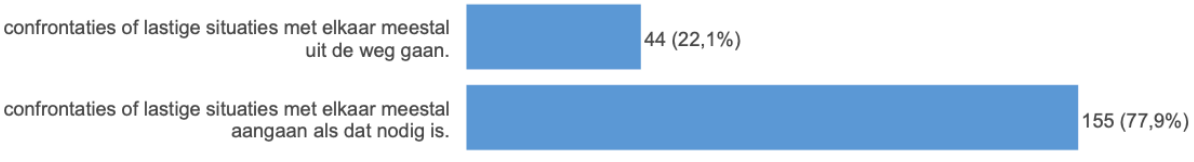
Over onze organisatie	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
3. Ik ben er trots op om voor onze organisatie te werken.	83,6%	16,4%
4. Als het nodig is ben ik bereid om mij extra in te zetten voor onze organisatie.	93,3%	6,7%
	N	Gem
3. Ik ben er trots op om voor onze organisatie te werken.	183	643,2
4. Als het nodig is ben ik bereid om mij extra in te zetten voor onze organisatie.	193	761,8

84% van de respondenten is er trots op om voor jullie organisatie te werken. 16% is dat niet. Hiermee is de trots op de organisatie licht lager dan we over het algemeen in de resultaten van andere gemeenten zien.

Een groot deel van de respondenten is bereid om zich extra in te zetten voor de organisatie als dat nodig is. Slechts 7% is dat niet. Dit is, vergeleken met andere gemeenten, een vergelijkbaar beeld.

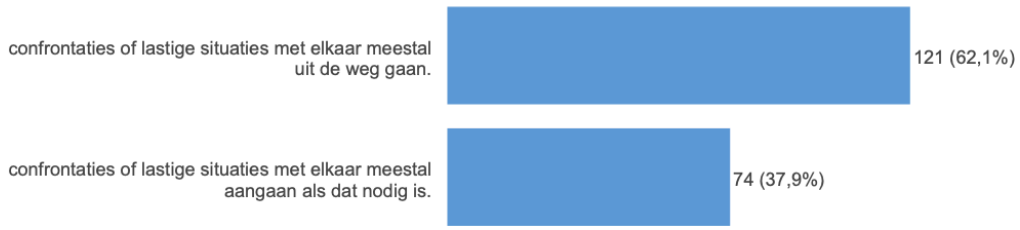
Onderwerp: Confrontaties en lastige situaties

Ik vind dat we binnen ons team …



In de beslotenheid van het eigen team geldt dat confrontaties en lastige situaties meestal worden aangegaan aldus 78%.

Ik vind dat we binnen onze organisatie …



Binnen de organisatie is het beeld bijna omgekeerd. Volgens 62% worden confrontaties en lastige situaties meestal uit de weg gegaan.

Onderwerp: Over mijn werk

Over mijn werk	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
7. Ik heb plezier in het werk dat ik doe.	92,0%	8,0%
8. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk.	92,5%	7,5%
9. Mijn leidinggevende laat mij voldoende vrij in de manier waarop ik mijn werk doe.	97,2%	2,8%
	N	Gem
7. Ik heb plezier in het werk dat ik doe.	199	740,5
8. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk.	199	755,6
9. Mijn leidinggevende laat mij voldoende vrij in de manier waarop ik mijn werk doe.	181	836,2

Bovenstaande resultaten zijn overeenkomstig met wat we bij andere gemeenten zien, met uitzondering van het grote aantal ‘weet niet / n.v.t.’ antwoorden bij vraag 9. Is het mogelijk dat een deel van de respondenten ten tijde van het onderzoek (mei-juni) (nog) geen leidinggevende had of pas kort ervaring had met hun leidinggevende?

Onderwerp: Over mijn team

Over mijn team *Als je teamleider, opzichter, wethouder, burgemeester of raadslid bent, wil je dan bij de onderstaande vragen het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, de raad, het college in gedachten nemen?*	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
10. Ik heb voldoende werkoverleg met collega's.	86,9%	13,1%
11. Binnen mijn team maken we met elkaar duidelijke afspraken.	75,4%	24,6%
12. Binnen mijn team komen we afspraken goed na.	84,7%	15,3%
13. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten met/naar mijn collega's.	89,2%	10,8%
	N	Gem
10. Ik heb voldoende werkoverleg met collega's.	199	690,3
11. Binnen mijn team maken we met elkaar duidelijke afspraken.	191	635,4
12. Binnen mijn team komen we afspraken goed na.	183	675,9
13. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten met/naar mijn collega's.	195	699,3

Ook hier zijn de resultaten naar aanleiding van de vragen binnen dit thema vergelijkbaar met andere gemeenten.

Een deel van de respondenten zou graag meer werkoverleg met elkaar hebben en duidelijkere afspraken met elkaar maken. Dat laatste is een voorwaarde om ervoor te zorgen dat afspraken beter nagekomen worden.

Onderwerp: Samenwerken

Samenwerken *Als je teamleider, opzichter, wethouder, burgemeester of raadslid bent, wil je dan bij vraag 14 het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, de raad, het college in gedachten nemen?*	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
14. We werken goed samen binnen ons team.	87,4%	12,6%
15. We werken goed samen met andere teams binnen onze organisatie.	60,9%	39,1%
16. Het is mij duidelijk wie ik moet benaderen binnen andere teams als dat nodig is.	61,2%	38,8%
	N	Gem
14. We werken goed samen binnen ons team.	190	701,9
15. We werken goed samen met andere teams binnen onze organisatie.	179	536,4
16. Het is mij duidelijk wie ik moet benaderen binnen andere teams als dat nodig is.	188	539,1

Samenwerken binnen het team lukt voor 87% van de respondenten. Anders is het als het gaat om samenwerken met andere teams: 39% geeft aan dat samenwerken met andere teams beter kan. Ook valt op dat het voor 39% niet duidelijk is wie zij moeten benaderen binnen andere teams als dat nodig is. Deze resultaten zijn licht lager vergeleken met andere gemeenten.

Onderwerp: Mijn ontwikkeling (niet voor raadsleden)

Mijn ontwikkeling (niet voor raadsleden)	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
17. Ik krijg de kans om (een) opleiding(en) of cursus(sen) te volgen.	83,6%	16,4%
18. Als ik een opleiding of cursus wil volgen, weet ik bij wie ik daarvoor terecht kan.	93,0%	7,0%
19. Ik leer voldoende nieuwe dingen in mijn werk.	85,3%	14,7%
20. Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende te horen wat ik anders of beter zou kunnen doen, hoe ik beter zou kunnen presteren in mijn werk.	55,1%	44,9%
21. Binnen onze organisatie is het mogelijk om door te groeien naar ander werk / andere werkzaamheden.	69,1%	30,9%
	N	Gem
17. Ik krijg de kans om (een) opleiding(en) of cursus(sen) te volgen.	171	649,3
18. Als ik een opleiding of cursus wil volgen, weet ik bij wie ik daarvoor terecht kan.	185	704,7
19. Ik leer voldoende nieuwe dingen in mijn werk.	190	659,8
20. Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende te horen wat ik anders of beter zou kunnen doen, hoe ik beter zou kunnen presteren in mijn werk.	147	494,4
21. Binnen onze organisatie is het mogelijk om door te groeien naar ander werk / andere werkzaamheden.	139	542,1

Een opleiding volgen, weten bij wie je moet zijn als je een opleiding of cursus wilt volgen en nieuwe dingen leren in je werk lukt goed. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met wat we bij andere gemeenten zien.

Bij vraag 20 en 21 zijn opnieuw veel ‘weet niet / n.v.t.’ antwoorden te zien.

Er lijkt er bij een relatief groot deel (vergeleken met andere gemeenten) van de respondenten een behoefte te bestaan om vaker met de leidinggevende te spreken over hoe zij hun werk beter of anders zouden kunnen doen.

De mogelijkheden om door te groeien naar ander werk / andere werkzaamheden lijken wat minder aan de orde te zijn, vergeleken met andere gemeenten.

Onderwerp: Leiderschap (niet voor raadsleden)

Leiderschap (niet voor raadsleden) *Wil je hieronder bij 'Leidinggevende' diegene in gedachten nemen met wie jij je ontwikkelgesprek / voortgangsgesprek / beoordelingsgesprek voert?*	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
22. Ik heb een goede verstandhouding met mijn leidinggevende.	96,3%	3,7%
23. Ik word door mijn leidinggevende voldoende betrokken bij veranderingen of besluiten die mij ook aangaan.	84,0%	16,0%
24. Ik heb voldoende vaak een 1-op-1 overleg met mijn leidinggevende.	61,7%	38,3%
25. Ik voel mij voldoende veilig om mij kritisch te uiten naar mijn leidinggevende als ik dat nodig vind.	89,9%	10,1%
28. Ik voel mij door mijn leidinggevende gesteund als ik in mijn werk politiek advies uitbreng.	91,3%	8,7%
	N	Gem
22. Ik heb een goede verstandhouding met mijn leidinggevende.	161	774,5
23. Ik word door mijn leidinggevende voldoende betrokken bij veranderingen of besluiten die mij ook aangaan.	156	679,6
24. Ik heb voldoende vaak een 1-op-1 overleg met mijn leidinggevende.	154	571,5
25. Ik voel mij voldoende veilig om mij kritisch te uiten naar mijn leidinggevende als ik dat nodig vind.	159	708,8
28. Ik voel mij door mijn leidinggevende gesteund als ik in mijn werk politiek advies uitbreng.	69	700,7

Als eerste valt bij dit onderwerp het grote aantal antwoorden 'weet niet / n.v.t.' op.

De verstandhouding met de leidinggevende blijkt goed te zijn. 16% is van mening dat hij/zij meer betrokken zou kunnen worden bij besluiten die hen aangaan. En 38% zou graag vaker een 1-op-1 overleg met zijn / haar leidinggevende voeren.

10% geeft aan dat zij zich onvoldoende veilig voelen om zich kritisch te uiten naar hun leidinggevende als dat nodig is.

Afgezien van het relatief grote aantal antwoorden 'weet niet / n.v.t' zijn de resultaten hierboven vergelijkbaar met die van andere gemeenten.

Onderwerp: Informeren en Communiceren (niet voor raadsleden)

Informeren en communiceren (niet voor raadsleden)	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
29. Er zijn voldoende bijeenkomsten / overlegmomenten waar ik vragen kan stellen over wat er speelt binnen onze organisatie.	75,6%	24,4%
30. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als open.	53,3%	46,7%
31. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als duidelijk.	45,7%	54,3%
	N	Gem
29. Er zijn voldoende bijeenkomsten / overlegmomenten waar ik vragen kan stellen over wat er speelt binnen onze organisatie.	168	591,4
30. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als open.	169	487,2
31. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als duidelijk.	164	455,3

24% van de respondenten is van mening dat er meer bijeenkomsten / overlegmomenten mogen zijn om vragen te stellen over wat er speelt binnen de organisatie.

Het valt op dat slechts 53% van de respondenten de communicatie als open ervaart. En slechts 46% is van mening dat de communicatie binnen de organisatie duidelijk is.

Onderwerp: Resultaten bereiken

Resultaten bereiken (niet voor raadsleden)

Als je teamleider, opzichter, wethouder of burgemeester bent, wil je dan bij de onderstaande vragen het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, het college in gedachten nemen?	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
32. We hebben in ons team duidelijk afgesproken wat we dit jaar met ons team willen bereiken.	58,0%	42,0%
33. Tijdens (werk)overleg staan wij voldoende stil bij de vraag in hoeverre wij onze teamplannen hebben gehaald.	36,9%	63,1%
34. Voor mij is het voldoende duidelijk wat mijn verantwoordelijkheden zijn in mijn functie.	87,3%	12,7%
	N	Gem
32. We hebben in ons team duidelijk afgesproken wat we dit jaar met ons team willen bereiken.	143	529,2
33. Tijdens (werk)overleg staan wij voldoende stil bij de vraag in hoeverre wij onze teamplannen hebben gehaald.	141	427,8
34. Voor mij is het voldoende duidelijk wat mijn verantwoordelijkheden zijn in mijn functie.	181	692,6

Hierboven zijn opnieuw relatief veel ‘weet niet / n.v.t.’ antwoorden te zien.

Kennelijk is bij 58% van de respondenten in het team duidelijk afgesproken welke doelen men dit jaar in het team wil bereiken. Slechts 37% van de respondenten geeft aan dat tijdens werkoverleg of andere momenten stilgestaan wordt bij de vraag in hoeverre de teamplannen gehaald zijn. Gelukkig is voor 87% van de respondenten duidelijk wat hun verantwoordelijkheden zijn.

Vervolgens is gevraagd of mandaten, rollen en verantwoordelijkheden die nodig zijn om het werk goed te kunnen doen, bij de juiste functionarissen belegd zijn. Deze vraag is ook aan raadsleden voorgelegd.

Resultaten bereiken (vervolg)

Om je werk goed te kunnen uitvoeren is het niet alleen nodig dat het voor jou duidelijk is wat jouw verantwoordelijkheden zijn. Ook is het nodig dat jij kan terugvallen op functionarissen die voldoende mandaat hebben om jouw werk en/ of adviezen ‘verder te brengen’.	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
35. Mandaten, rollen en verantwoordelijkheden die nodig zijn om mijn werk goed te kunnen doen, zijn in onze organisatie belegd bij de juiste functionarissen.	54,3%	45,7%
	N	Gem
35. Mandaten, rollen en verantwoordelijkheden die nodig zijn om mijn werk goed te kunnen doen, zijn in onze organisatie belegd bij de juiste functionarissen.	129	491,0

Ook bij deze vraag zijn relatief veel ‘weet niet / n.v.t.’ antwoorden te zien. Slechts 54% is van mening dat mandaten, rollen en verantwoordelijkheden die nodig zijn om het werk goed te kunnen doen, belegd zijn bij de juiste functionarissen. 46% is van mening dat dat niet het geval is.

Onderwerp: Samenwerken met derden en externe partijen (niet voor raadsleden)



Je gaf zojuist aan regelmatig contact te hebben met derden.	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
36a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met derden.	98,5%	1,5%
	N	Gem
36a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met derden.	133	739,6

71% van de respondenten heeft regelmatig contact met derden (inwoners, publiek, winkeliers etc). En van deze 71% voelt 2% zich niet veilig tijdens het werken met derden.



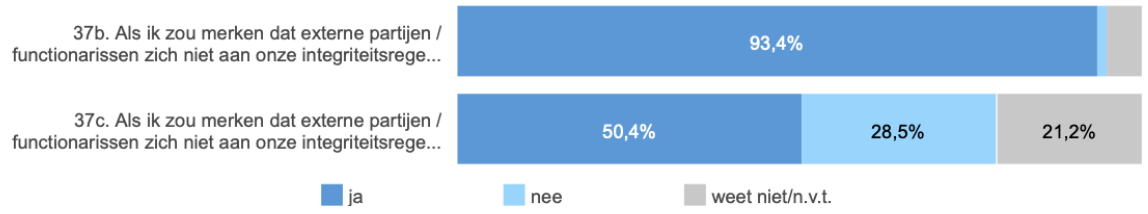
Bijna 72% van de respondenten heeft regelmatig contact met externe partijen / functionarissen (aannemers, de provincie, functionarissen van organisaties en instellingen waarmee samenwerkt wordt).

Je gaf zojuist aan regelmatig te werken met externe partijen/functionarissen.

Neem de afgelopen 24 maanden in gedachten bij het beantwoorden van de onderstaande vragen.	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
37a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met externe partijen / functionarissen.	97,0%	3,0%
	N	Gem
37a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met externe partijen / functionarissen.	135	745,9

Van deze 72% voelt 3% zich niet veilig tijdens het samenwerken met externe partijen / functionarissen.

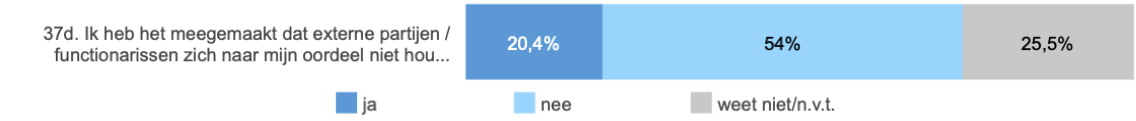
.



	N
37b. Als ik zou merken dat externe partijen / functionarissen zich niet aan onze integriteitsregels houden, voel ik mij vrij om dit bij mijn leidinggevende aan de orde te stellen.	137
37c. Als ik zou merken dat externe partijen / functionarissen zich niet aan onze integriteitsregels houden, voel ik mij vrij om dit bij iemand van het college aan de orde te stellen.	137

93% van de respondenten voelt zich vrij om bij de eigen leidinggevende aan de orde te stellen als externe partijen / functionarissen zich niet aan de integriteitsregels van de gemeente houden. Iets meer dan 5% antwoordt met ‘weet niet / n.v.t.’.

29% van de respondenten voelt zich niet vrij om bij iemand van het college aan de orde te stellen als externe / partijen zich niet aan de integriteitsregels van de gemeente houden. Iets meer dan 21% antwoordt hier met ‘weet niet / n.v.t.’.



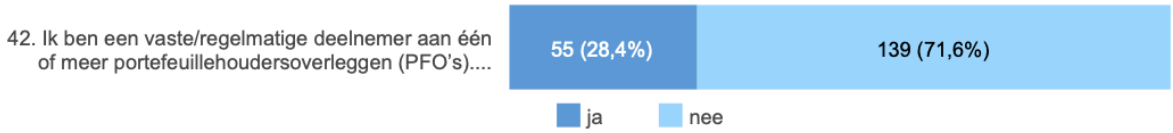
37d. Ik heb het meegemaakt dat externe partijen / functionarissen zich naar mijn oordeel niet houden aan de integriteitsregels die we van hen verwachten.

Ruim 20% van de respondenten heeft het meegemaakt dat externe partijen / functionarissen zich naar hun oordeel niet houden aan de integriteitsregels die van hen verwacht worden. 54% heeft dat niet meegemaakt. En voor 26% is dit kennelijk niet aan de orde.

Onderwerp: Over het contact met het college en raadsleden

Over het contact met het college en raadsleden	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
38. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de burgemeester als ik dat nodig vind.	66,7%	33%
39. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar wethouders als ik dat nodig vind.	58,5%	42%
40. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de directie (Anne en Patrick) als ik dat nodig vind.	75,0%	25%
41. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar raadsleden als ik dat nodig vind.	43,4%	57%
	N	Gem
38. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de burgemeester als ik dat nodig vind.	126	571,5
39. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar wethouders als ik dat nodig vind.	142	537,6
40. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de directie (Anne en Patrick) als ik dat nodig vind.	152	625,1
41. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar raadsleden als ik dat nodig vind.	113	451,3

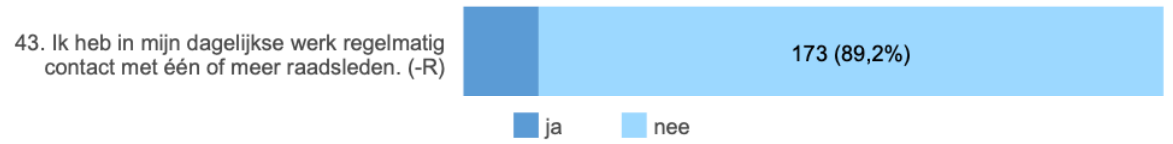
Jezelf kritisch uiten naar de burgemeester, naar wethouders, naar de directie (Anne en Patrick) en naar raadsleden is niet vanzelfsprekend zoals uit de bovenstaande resultaten blijkt.



Je gaf zojuist aan vaste / regelmatige deelnemer te zijn van één of meer portefeuillehoudersoverleggen (PFO's).	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
42a. Ik voel mij tijdens een PFO veilig om mij kritisch te uiten naar (mijn) portefeuillehouder(s) als ik dat nodig vind.	76,9%	23,1%
42b. Ik voel mij tijdens een PFO vrij om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken bij andere deelnemers aan het portefeuillehoudersoverleg.	88,7%	11,3%
	N	Gem
42a. Ik voel mij tijdens een PFO veilig om mij kritisch te uiten naar (mijn) portefeuillehouder(s) als ik dat nodig vind.	52	654,0
42b. Ik voel mij tijdens een PFO vrij om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken bij andere deelnemers aan het portefeuillehoudersoverleg.	53	692,0

Uit de antwoorden hierboven blijkt dat iets meer dan 23% van de deelnemers aan portefeuillehoudersoverleggen zich niet veilig voelt om zich kritisch te uiten naar de portefeuillehouder(s) als dat nodig is.

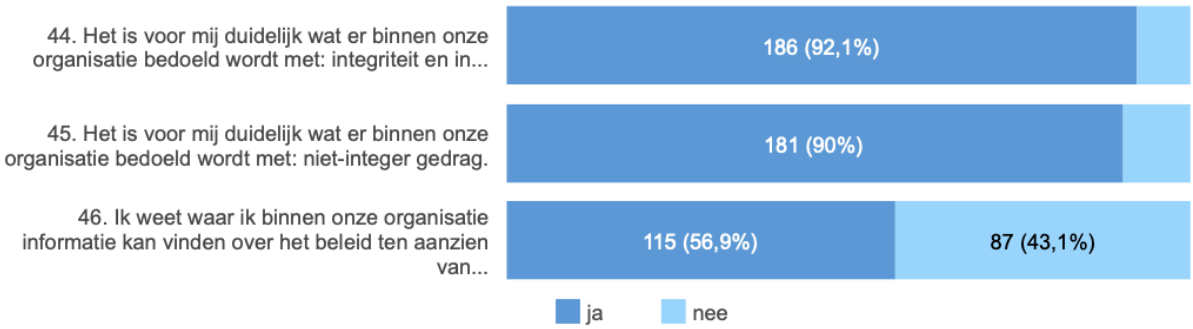
Dat geldt in mindere mate als het gaat om kritisch uiten of aandachtspunten bespreekbaar te maken bij de andere deelnemers aan het portefeuillehoudersoverleg.



Je gaf zojuist aan regelmatig contact te hebben met één of meer raadsleden.	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
43a. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten bij raadsleden.	60,0%	40,0%
	N	Gem
43a. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten bij raadsleden.	20	566,7

Voor 40% van de respondenten die aangeven in het dagelijks werk regelmatig contact te hebben met één of meer raadsleden geldt dat zij zich niet veilig voelen om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten bij raadsleden.

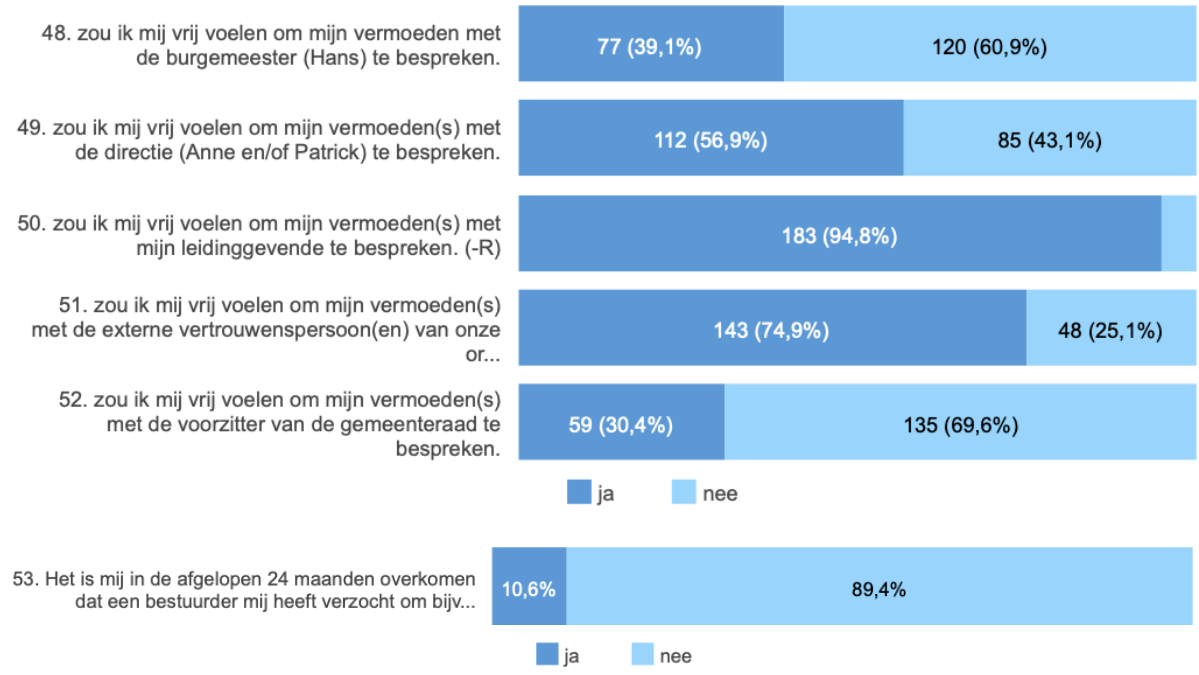
Onderwerp: Over integriteit



Voor het overgrote deel van de respondenten is het kennelijk duidelijk wat er binnen de organisatie bedoeld wordt met integriteit en integer handelen. Hetzelfde geldt voor niet-integer gedrag.

Opvallend is dat iets meer dan de helft van de respondenten weet waar zij binnen de organisatie informatie kunnen vinden over het beleid ten aanzien van integriteit en integer handelen. 43% weet dat niet.

Vervolgens zijn de volgende vragen gesteld:
Als ik sterke vermoedens heb dat collega's / bestuursleden van onze organisatie zich niet integer gedragen, dan:



Kennelijk heeft bijna 11% van de respondenten in de afgelopen 24 maanden het verzoek gekregen om bijvoorbeeld een advies te wijzigen, een taak of opdracht uit te voeren terwijl dat (juridisch) niet juist of conform regelgeving was.

7. Onderzoeksresultaten

Resultaten per thema

Op de volgende pagina's worden de resultaten per thema weergegeven. Voor dit overzicht geldt het volgende:

- Eerst worden per thema, per vraag de percentages '(zeer) mee eens' en '(zeer) mee oneens' getoond. Hier zijn de 'zeer mee eens' en 'mee eens' antwoorden samengevoegd. Hetzelfde is gedaan met de 'mee oneens' en 'zeer mee oneens' antwoorden.
- Onder de percentages '(zeer) mee eens' en '(zeer) mee oneens' wordt per vraag met 'N' het aantal respondenten weergegeven dat de betreffende vraag heeft beantwoord met '(zeer) mee eens' of '(zeer) mee oneens'.
- Daarna wordt per vraag de gemiddelde score (Gem) getoond.
- De antwoorden in de categorie 'weet niet/n.v.t.' zijn in deze rapportage weggelaten zodat er een duidelijk 'mee eens' versus 'mee oneens' beeld ontstaat. In eventuele grafische rapportages zijn de antwoorden 'weet niet/n.v.t.' wel opgenomen. Hierdoor kan het aantal respondenten (N) in een grafische rapportage groter zijn.

Resultaten naar teams / groepen

Volgend op de resultaten per thema worden de resultaten getoond, uitgesplitst naar de verschillende teams / groepen. Voor dit overzicht geldt het volgende:

- Als een score hoger dan of gelijk is aan 630, wordt de score groen weergegeven.
- Als een score lager is dan 530, wordt de score rood weergegeven.
- Als een score lager is dan 630 maar hoger dan of gelijk aan 530 is de score niet gekleurd.

Om anonimiteit te waarborgen, rapporteren wij alleen over groepen respondenten groter dan of gelijk aan zeven.

Tussen haakjes

(-R): deze vraag is niet aan raadsleden voorgelegd.
(-B&W): deze vraag is niet aan de groep Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie voorgelegd.

Resultaten per thema

	Gemeente Twenterand 2024

Als er een vraagnummer ontbreekt, betreft het een open vraag. De antwoorden op open vragen zijn opgenomen in een separaat document.

Aanbevelen

1. Hoe waarschijnlijk is het dat jij jouw organisatie aan iemand anders aan zou bevelen als organisatie om voor te werken?	N	Perc.
Criticasters (0-5)	39	*18,2%*
Passives (6-7)	116	*54,2%*
Promoters (8-10)	59	*27,6%*
	N	**eNPS**
eNPS (% Promotors minus % Criticasters):	**214**	**9,4%**

0 = zeer onwaarschijnlijk, 10 = zeer waarschijnlijk

2. Als het aan mij ligt, werk ik hier over twee jaar nog steeds.	N	Perc.
1-5	50	*23,7%*
6-7	49	*23,2%*
8-10	112	*53,1%*
	N	**Gem**
2. Als het aan mij ligt, werk ik hier over twee jaar nog steeds.	**211**	**7,0**

1 = zeker niet, 10 = zeker wel

Over onze organisatie	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
3. Ik ben er trots op om voor onze organisatie te werken.	83,6%	16,4%
4. Als het nodig is ben ik bereid om mij extra in te zetten voor onze organisatie.	93,3%	6,7%
	N	**Gem**
3. Ik ben er trots op om voor onze organisatie te werken.	183	643,2
4. Als het nodig is ben ik bereid om mij extra in te zetten voor onze organisatie.	193	761,8

5. Ik vind dat we binnen ons team …	N	Perc.
confrontaties of lastige situaties met elkaar meestal uit de weg gaan.	44	*22,1%*
confrontaties of lastige situaties met elkaar meestal aangaan als dat nodig is.	155	*77,9%*

6. Ik vind dat we binnen onze organisatie …	N	Perc.
confrontaties of lastige situaties met elkaar meestal uit de weg gaan.	121	*62,1%*
confrontaties of lastige situaties met elkaar meestal aangaan als dat nodig is.	74	*37,9%*

Over mijn werk	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
7. Ik heb plezier in het werk dat ik doe.	92,0%	8,0%
8. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk.	92,5%	7,5%
9. Mijn leidinggevende laat mij voldoende vrij in de manier waarop ik mijn werk doe.	97,2%	2,8%
	N	**Gem**
7. Ik heb plezier in het werk dat ik doe.	199	740,5
8. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk.	199	755,6
9. Mijn leidinggevende laat mij voldoende vrij in de manier waarop ik mijn werk doe.	181	836,2

Resultaten per thema

Over mijn team

Als je teamleider, opzichter, wethouder, burgemeester of raadslid bent, wil je dan bij de onderstaande vragen het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, de raad, het college in gedachten nemen?	Gemeente Twenterand 2024 (zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
10. Ik heb voldoende werkoverleg met collega's.	86,9%	13,1%
11. Binnen mijn team maken we met elkaar duidelijke afspraken.	75,4%	24,6%
12. Binnen mijn team komen we afspraken goed na.	84,7%	15,3%
13. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten met/naar mijn collega's.	89,2%	10,8%
	N	Gem
10. Ik heb voldoende werkoverleg met collega's.	199	690,3
11. Binnen mijn team maken we met elkaar duidelijke afspraken.	191	635,4
12. Binnen mijn team komen we afspraken goed na.	183	675,9
13. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten met/naar mijn collega's.	195	699,3

Samenwerken

Als je teamleider, opzichter, wethouder, burgemeester of raadslid bent, wil je dan bij vraag 14 het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, de raad, het college in gedachten nemen?	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
14. We werken goed samen binnen ons team.	87,4%	12,6%
15. We werken goed samen met andere teams binnen onze organisatie.	60,9%	39,1%
16. Het is mij duidelijk wie ik moet benaderen binnen andere teams als dat nodig is.	61,2%	38,8%
	N	Gem
14. We werken goed samen binnen ons team.	190	701,9
15. We werken goed samen met andere teams binnen onze organisatie.	179	536,4
16. Het is mij duidelijk wie ik moet benaderen binnen andere teams als dat nodig is.	188	539,1

Mijn ontwikkeling (niet voor raadsleden)

	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
17. Ik krijg de kans om (een) opleiding(en) of cursus(sen) te volgen.	83,6%	16,4%
18. Als ik een opleiding of cursus wil volgen, weet ik bij wie ik daarvoor terecht kan.	93,0%	7,0%
19. Ik leer voldoende nieuwe dingen in mijn werk.	85,3%	14,7%
20. Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende te horen wat ik anders of beter zou kunnen doen, hoe ik beter zou kunnen presteren in mijn werk.	55,1%	44,9%
21. Binnen onze organisatie is het mogelijk om door te groeien naar ander werk / andere werkzaamheden.	69,1%	30,9%
	N	Gem
17. Ik krijg de kans om (een) opleiding(en) of cursus(sen) te volgen.	171	649,3
18. Als ik een opleiding of cursus wil volgen, weet ik bij wie ik daarvoor terecht kan.	185	704,7
19. Ik leer voldoende nieuwe dingen in mijn werk.	190	659,8
20. Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende te horen wat ik anders of beter zou kunnen doen, hoe ik beter zou kunnen presteren in mijn werk.	147	494,4
21. Binnen onze organisatie is het mogelijk om door te groeien naar ander werk / andere werkzaamheden.	139	542,1

Leiderschap (niet voor raadsleden)

Wil je hieronder bij 'Leidinggevende' diegene in gedachten nemen met wie jij je ontwikkelgesprek / voortgangsgesprek / beoordelingsgesprek voert?	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
22. Ik heb een goede verstandhouding met mijn leidinggevende.	96,3%	3,7%
23. Ik word door mijn leidinggevende voldoende betrokken bij veranderingen of besluiten die mij ook aangaan.	84,0%	16,0%
24. Ik heb voldoende vaak een 1-op-1 overleg met mijn leidinggevende.	61,7%	38,3%
25. Ik voel mij voldoende veilig om mij kritisch te uiten naar mijn leidinggevende als ik dat nodig vind.	89,9%	10,1%
28. Ik voel mij door mijn leidinggevende gesteund als ik in mijn werk politiek advies uitbreng.	91,3%	8,7%
	N	Gem
22. Ik heb een goede verstandhouding met mijn leidinggevende.	161	774,5
23. Ik word door mijn leidinggevende voldoende betrokken bij veranderingen of besluiten die mij ook aangaan.	156	679,6
24. Ik heb voldoende vaak een 1-op-1 overleg met mijn leidinggevende.	154	571,5
25. Ik voel mij voldoende veilig om mij kritisch te uiten naar mijn leidinggevende als ik dat nodig vind.	159	708,8
28. Ik voel mij door mijn leidinggevende gesteund als ik in mijn werk politiek advies uitbreng.	69	700,7

Resultaten per thema

	Gemeente Twenterand 2024

Informeren en communiceren (niet voor raadsleden)

	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
29. Er zijn voldoende bijeenkomsten / overlegmomenten waar ik vragen kan stellen over wat er speelt binnen onze organisatie.	75,6%	24,4%
30. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als open.	53,3%	46,7%
31. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als duidelijk.	45,7%	54,3%
	N	Gem
29. Er zijn voldoende bijeenkomsten / overlegmomenten waar ik vragen kan stellen over wat er speelt binnen onze organisatie.	168	591,4
30. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als open.	169	487,2
31. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als duidelijk.	164	455,3

Resultaten bereiken (niet voor raadsleden)

Als je teamleider, opzichter, wethouder of burgemeester bent, wil je dan bij de onderstaande vragen het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, het college in gedachten nemen?	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
32. We hebben in ons team duidelijk afgesproken wat we dit jaar met ons team willen bereiken.	58,0%	42,0%
33. Tijdens (werk)overleg staan wij voldoende stil bij de vraag in hoeverre wij onze teamplannen hebben gehaald.	36,9%	63,1%
34. Voor mij is het voldoende duidelijk wat mijn verantwoordelijkheden zijn in mijn functie.	87,3%	12,7%
	N	Gem
32. We hebben in ons team duidelijk afgesproken wat we dit jaar met ons team willen bereiken.	143	529,2
33. Tijdens (werk)overleg staan wij voldoende stil bij de vraag in hoeverre wij onze teamplannen hebben gehaald.	141	427,8
34. Voor mij is het voldoende duidelijk wat mijn verantwoordelijkheden zijn in mijn functie.	181	692,6

Resultaten bereiken (vervolg)

Om je werk goed te kunnen uitvoeren is het niet alleen nodig dat het voor jou duidelijk is wat jouw verantwoordelijkheden zijn. Ook is het nodig dat jij kan terugvallen op functionarissen die voldoende mandaat hebben om jouw werk en/ of adviezen 'verder te brengen'.	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
35. Mandaten, rollen en verantwoordelijkheden die nodig zijn om mijn werk goed te kunnen doen, zijn in onze organisatie belegd bij de juiste functionarissen.	54,3%	45,7%
	N	Gem
35. Mandaten, rollen en verantwoordelijkheden die nodig zijn om mijn werk goed te kunnen doen, zijn in onze organisatie belegd bij de juiste functionarissen.	129	491,0

Samenwerken met derden en externe partijen/functionarissen (niet voor raadsleden)

Met derden bedoelen we hieronder inwoners, publiek, winkeliers etc. Neem de afgelopen 24 maanden in gedachten bij het beantwoorden van de onderstaande vraag.

Neem de afgelopen 24 maanden in gedachten bij het beantwoorden van de onderstaande vraag.

36. In mijn werk heb ik regelmatig contact met derden.	N	Perc.
ja	137	*71,0%*
nee	56	*29,0%*

Je gaf zojuist aan regelmatig contact te hebben met derden.	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
36a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met derden.	98,5%	1,5%
	N	Gem
36a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met derden.	133	739,6

Met externe partijen/functionarissen hieronder bedoelen we onder bijvoorbeeld: aannemers, de provincie, functionarissen van organisaties en instellingen waar we mee samenwerken et cetera.

37. Ik werk regelmatig samen met externe partijen/functionarissen.	N	Perc.
ja	138	*71,9%*
nee	54	*28,1%*

Resultaten per thema

Samenwerken met derden en externe partijen/functionarissen (vervolg, niet voor raadsleden)

Je gaf zojuist aan regelmatig te werken met externe partijen/functionarissen.

Neem de afgelopen 24 maanden in gedachten bij het beantwoorden van de onderstaande vragen.	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
37a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met externe partijen / functionarissen.	97,0%	3,0%

	N	Gem
37a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met externe partijen / functionarissen.	135	745,9

37b. Als ik zou merken dat externe partijen / functionarissen zich niet aan onze integriteitsregels houden, voel ik mij vrij om dit bij mijn leidinggevende aan de orde te stellen.	N	Perc.
ja	128	*93,4%*
nee	2	*1,5%*
weet niet/n.v.t.	7	*5,1%*

37c. Als ik zou merken dat externe partijen / functionarissen zich niet aan onze integriteitsregels houden, voel ik mij vrij om dit bij iemand van het college aan de orde te stellen.	N	Perc.
ja	69	*50,4%*
nee	39	*28,5%*
weet niet/n.v.t.	29	*21,2%*

37d. Ik heb het meegemaakt dat externe partijen / functionarissen zich naar mijn oordeel niet houden aan de integriteitsregels die we van hen verwachten.	N	Perc.
ja	28	*20,4%*
nee	74	*54,0%*
weet niet/n.v.t.	35	*25,5%*

Over het contact met het college en raadsleden

	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
38. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de burgemeester als ik dat nodig vind.	66,7%	33%
39. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar wethouders als ik dat nodig vind.	58,5%	42%
40. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de directie (Anne en Patrick) als ik dat nodig vind.	75,0%	25%
41. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar raadsleden als ik dat nodig vind.	43,4%	57%

	N	Gem
38. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de burgemeester als ik dat nodig vind.	126	571,5
39. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar wethouders als ik dat nodig vind.	142	537,6
40. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de directie (Anne en Patrick) als ik dat nodig vind.	152	625,1
41. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar raadsleden als ik dat nodig vind.	113	451,3

Over het contact met het college en raadsleden (vervolg, niet voor raadsleden)

42. Ik ben een vaste/regelmatige deelnemer aan één of meer portefeuillehoudersoverleggen (PFO's). (-R)	N	Perc.
ja	55	*28,4%*
nee	139	*71,6%*

Je gaf zojuist aan vaste / regelmatige deelnemer te zijn van één of meer portefeuillehoudersoverleggen (PFO's).	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
42a. Ik voel mij tijdens een PFO veilig om mij kritisch te uiten naar (mijn) portefeuillehouder(s) als ik dat nodig vind.	76,9%	23,1%
42b. Ik voel mij tijdens een PFO vrij om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken bij andere deelnemers aan het portefeuillehoudersoverleg.	88,7%	11,3%

	N	Gem
42a. Ik voel mij tijdens een PFO veilig om mij kritisch te uiten naar (mijn) portefeuillehouder(s) als ik dat nodig vind.	52	654,0
42b. Ik voel mij tijdens een PFO vrij om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken bij andere deelnemers aan het portefeuillehoudersoverleg.	53	692,0

43. Ik heb in mijn dagelijkse werk regelmatig contact met één of meer raadsleden. (-R)	N	Perc.
ja	21	*10,8%*
nee	173	*89,2%*

Resultaten per thema

	Gemeente Twenterand 2024

Over het contact met het college en raadsleden (vervolg, niet voor raadsleden)

Je gaf zojuist aan regelmatig contact te hebben met één of meer raadsleden.	(zeer) mee eens	(zeer) mee oneens
43a. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten bij raadsleden.	60,0%	40,0%

	N	Gem
43a. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten bij raadsleden.	20	566,7

Over integriteit

44. Het is voor mij duidelijk wat er binnen onze organisatie bedoeld wordt met: integriteit en integer handelen.	N	Perc.
ja	186	*92,1%*
nee	16	*7,9%*

45. Het is voor mij duidelijk wat er binnen onze organisatie bedoeld wordt met: niet-integer gedrag.	N	Perc.
ja	181	*90,0%*
nee	20	*10,0%*

46. Ik weet waar ik binnen onze organisatie informatie kan vinden over het beleid ten aanzien van Integriteit en integer handelen.	N	Perc.
ja	115	*56,9%*
nee	87	*43,1%*

Als ik sterke vermoedens heb dat collega's / bestuursleden van onze organisatie zich niet integer gedragen, dan:

48. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden met de burgemeester (Hans) te bespreken.	N	Perc.
ja	77	*39,1%*
nee	120	*60,9%*

49. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden(s) met de directie (Anne en/of Patrick) te bespreken.	N	Perc.
ja	112	*56,9%*
nee	85	*43,1%*

50. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden(s) met mijn leidinggevende te bespreken. (-R)	N	Perc.
ja	183	*94,8%*
nee	10	*5,2%*

51. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden(s) met de externe vertrouwenspersoon(en) van onze organisatie (VP Twente) te bespreken. (-R)	N	Perc.
ja	143	*74,9%*
nee	48	*25,1%*

52. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden(s) met de voorzitter van de gemeenteraad te bespreken.	N	Perc.
ja	59	*30,4%*
nee	135	*69,6%*

53. Het is mij in de afgelopen 24 maanden overkomen dat een bestuurder mij heeft verzocht om bijvoorbeeld een advies te wijzigen, een taak of opdracht uit te voeren terwijl dat (juridisch) niet juist of conform regelgeving was. (-R/B&W)	N	Perc.
ja	20	*10,6%*
nee	168	*89,4%*

Resultaten naar team / groep

	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
Als er een vraagnummer ontbreekt, betreft het een open vraag. De antwoorden op open vragen zijn opgenomen in een separaat document.																			
Aanbevelen																			
1. Hoe waarschijnlijk is het dat jij jouw organisatie aan iemand anders aan zou bevelen als organisatie om voor te werken?	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
Criticasters (0-5)	*18,2%*	*14,3%*	*27,3%*	*25,0%*	*5,3%*	*9,1%*	*14,3%*	*8,3%*	*12,5%*	*27,3%*	*16,7%*	*42,9%*	*0,0%*	*50,0%*	*10,0%*	*33,3%*	*10,5%*	*12,5%*	*8,3%*
Passives (6-7)	*54,2%*	*57,1%*	*45,5%*	*62,5%*	*63,2%*	*36,4%*	*35,7%*	*58,3%*	*62,5%*	*63,6%*	*50,0%*	*57,1%*	*42,9%*	*41,7%*	*20,0%*	*41,7%*	*78,9%*	*75,0%*	*66,7%*
Promoters (8-10)	*27,6%*	*28,6%*	*27,3%*	*12,5%*	*31,6%*	*54,5%*	*50,0%*	*33,3%*	*25,0%*	*9,1%*	*33,3%*	*0,0%*	*57,1%*	*8,3%*	*70,0%*	*25,0%*	*10,5%*	*12,5%*	*25,0%*
eNPS (% Promotors minus % Criticasters):	**9,4%**	**14,3%**	**0,0%**	**-12,5%**	**26,3%**	**45,4%**	**35,7%**	**25,0%**	**12,5%**	**-18,2%**	**16,6%**	**-42,9%**	**57,1%**	**-41,7%**	**60,0%**	**-8,3%**	**0,0%**	**0,0%**	**16,7%**
0 = zeer onwaarschijnlijk, 10 = zeer waarschijnlijk																			
2. Als het aan mij ligt, werk ik hier over twee jaar nog steeds.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
1-5	*23,7%*	*42,9%*	*27,3%*	*28,6%*	*26,3%*	*18,2%*	*14,3%*	*16,7%*	*0,0%*	*18,2%*	*25,0%*	*42,9%*	*0,0%*	*50,0%*	*10,0%*	*41,7%*	*15,8%*	*0,0%*	*20,0%*
6-7	*23,2%*	*35,7%*	*9,1%*	*14,3%*	*26,3%*	*9,1%*	*14,3%*	*33,3%*	*12,5%*	*27,3%*	*8,3%*	*42,9%*	*14,3%*	*25,0%*	*20,0%*	*16,7%*	*26,3%*	*37,5%*	*30,0%*
8-10	*53,1%*	*21,4%*	*63,6%*	*57,1%*	*47,4%*	*72,7%*	*71,4%*	*50,0%*	*87,5%*	*54,5%*	*66,7%*	*14,3%*	*85,7%*	*25,0%*	*70,0%*	*41,7%*	*57,9%*	*62,5%*	*50,0%*
	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
2. Als het aan mij ligt, werk ik hier over twee jaar nog steeds.	**7,0**	**5,6**	**7,1**	**7,0**	**6,5**	**7,7**	**7,4**	**6,8**	**8,5**	**7,4**	**7,3**	**5,9**	**9,0**	**4,8**	**8,3**	**6,3**	**7,5**	**7,9**	**6,8**
1 = zeker niet, 10 = zeker wel																			
Over onze organisatie	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
3. Ik ben er trots op om voor onze organisatie te werken.	643,2	718,2	636,5	583,5	666,9	700,1	692,5	633,6	667,0	667,0	533,4	538,6	714,4	545,5	800,2	625,1	629,9	619,1	555,7
4. Als het nodig is ben ik bereid om mij extra in te zetten voor onze organisatie.	761,8	820,7	833,4	833,5	725,7	815,0	795,1	805,7	875,1	741,0	633,5	769,4	809,7	636,5	866,8	694,7	708,5	857,3	633,5
5. Ik vind dat we binnen ons team …	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
confrontaties of lastige situaties met elkaar meestal uit de weg gaan.	*22,1%*	*15,4%*	*18,2%*	*28,6%*	*38,9%*	*0,0%*	*14,3%*	*16,7%*	*28,6%*	*22,2%*	*9,1%*	*33,3%*	*42,9%*	*45,5%*	*20,0%*	*25,0%*	*17,6%*	*12,5%*	*10,0%*
confrontaties of lastige situaties met elkaar meestal aangaan als dat nodig is.	*77,9%*	*84,6%*	*81,8%*	*71,4%*	*61,1%*	*100,0%*	*85,7%*	*83,3%*	*71,4%*	*77,8%*	*90,9%*	*66,7%*	*57,1%*	*54,5%*	*80,0%*	*75,0%*	*82,4%*	*87,5%*	*90,0%*
6. Ik vind dat we binnen onze organisatie …	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
confrontaties of lastige situaties met elkaar meestal uit de weg gaan.	*62,1%*	*38,5%*	*45,5%*	*71,4%*	*77,8%*	*75,0%*	*64,3%*	*66,7%*	*75,0%*	*55,6%*	*63,6%*	*91,7%*	*33,3%*	*72,7%*	*30,0%*	*66,7%*	*58,8%*	*25,0%*	*87,5%*
confrontaties of lastige situaties met elkaar meestal aangaan als dat nodig is.	*37,9%*	*61,5%*	*54,5%*	*28,6%*	*22,2%*	*25,0%*	*35,7%*	*33,3%*	*25,0%*	*44,4%*	*36,4%*	*8,3%*	*66,7%*	*27,3%*	*70,0%*	*33,3%*	*41,2%*	*75,0%*	*12,5%*
Over mijn werk	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
7. Ik heb plezier in het werk dat ik doe.	740,5	692,5	757,7	666,8	741,0	889,0	666,9	818,4	833,5	740,9	697,2	666,8	809,7	575,8	833,5	694,7	833,5	666,9	766,9
8. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk.	755,6	743,6	878,9	733,6	796,5	889,0	718,2	778,0	750,3	778,0	697,2	692,5	762,1	500,1	866,8	777,9	796,4	750,3	700,2
9. Mijn leidinggevende laat mij voldoende vrij in de manier waarop ik mijn werk doe.	836,2	820,7	889,0	500,0	784,5	904,9	809,6	800,2	916,8	814,9	818,4	923,2	904,9	805,8	800,1	875,1	842,2	667,0	933,4

Resultaten naar team / groep

Over mijn team

Als je teamleider, opzichter, wethouder, burgemeester of raadslid bent, wil je dan bij de onderstaande vragen het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, de raad, het college in gedachten nemen?

	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
10. Ik heb voldoende werkoverleg met collega's.	690,3	589,8	727,5	555,7	778,0	777,9	643,0	722,4	791,9	592,7	757,8	666,8	667,0	606,2	733,5	697,2	666,9	666,9	733,6
11. Binnen mijn team maken we met elkaar duidelijke afspraken.	635,4	615,5	666,8	722,3	611,2	750,3	666,9	606,2	762,1	592,6	757,7	555,5	619,1	454,6	766,9	566,7	627,6	541,9	666,8
12. Binnen mijn team komen we afspraken goed na.	675,9	638,9	636,5	722,3	740,9	791,9	697,3	733,5	762,1	500,1	757,7	666,8	778,0	575,9	733,6	600,2	625,2	625,1	633,5
13. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten met/naar mijn collega's.	699,3	692,5	697,2	666,8	627,6	733,6	738,3	778,0	791,9	629,8	733,6	666,8	666,9	666,8	703,9	666,9	685,4	708,5	766,8

Samenwerken

Als je teamleider, opzichter, wethouder, burgemeester of raadslid bent, wil je dan bij vraag 14 het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, de raad, het college in gedachten nemen?

	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
14. We werken goed samen binnen ons team.	701,9	694,6	733,4	722,3	764,9	800,2	692,5	666,8	809,7	555,7	757,8	639,0	833,5	515,2	766,9	636,5	759,5	583,5	700,3
15. We werken goed samen met andere teams binnen onze organisatie.	536,4	484,9	555,7	555,7	462,9	703,9	500,0	541,8	708,5	629,8	629,8	472,2	667,0	399,9	592,8	466,8	541,8	541,8	433,3
16. Het is mij duidelijk wie ik moet benaderen binnen andere teams als dat nodig is.	539,1	513,0	600,0	533,4	352,8	458,4	595,3	555,7	571,6	518,7	733,5	527,8	523,7	400,0	592,8	575,9	588,4	583,4	555,7

Mijn ontwikkeling (niet voor raadsleden)

	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
17. Ik krijg de kans om (een) opleiding(en) of cursus(sen) te volgen.	649,3	666,9	600,1	-	729,4	666,8	500,2	636,5	625,3	555,7	766,9	727,5	714,6	697,2	666,9	778,0	578,0	583,6	518,4
18. Als ik een opleiding of cursus wil volgen, weet ik bij wie ik daarvoor terecht kan.	704,7	692,6	727,4	-	685,4	714,6	697,3	805,7	667,0	704,0	757,8	718,1	714,6	727,5	700,2	629,8	686,5	625,3	700,3
19. Ik leer voldoende nieuwe dingen in mijn werk.	659,8	641,2	633,5	-	778,0	666,8	611,3	694,6	666,8	629,9	666,8	718,2	619,3	444,4	741,0	722,5	685,4	583,6	600,1
20. Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende te horen wat ik anders of beter zou kunnen doen, hoe ik beter zou kunnen presteren in mijn werk.	494,4	566,7	625,3	-	416,6	667,0	545,5	222,3	466,8	541,8	666,9	361,0	667,0	363,5	700,3	142,7	488,9	249,8	592,8
21. Binnen onze organisatie is het mogelijk om door te groeien naar ander werk / andere werkzaamheden.	542,1	666,9	583,6	-	622,4	600,2	697,2	428,7	571,6	500,2	428,6	606,4	583,5	291,6	571,6	555,7	571,6	500,0	208,1

Leiderschap (niet voor raadsleden)

Wil je hieronder bij 'Leidinggevende' diegene in gedachten nemen met wie jij je ontwikkelgesprek / voortgangsgesprek / beoordelingsgesprek voert?

	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
22. Ik heb een goede verstandhouding met mijn leidinggevende.	774,5	769,5	815,0	-	805,8	778,0	738,4	667,0	791,9	741,0	818,4	846,3	857,3	666,8	833,5	619,1	729,4	533,6	966,7
23. Ik word door mijn leidinggevende voldoende betrokken bij veranderingen of besluiten die mij ook aangaan.	679,6	583,4	852,0	-	538,5	722,5	690,7	667,0	833,5	625,1	788,1	727,5	667,0	545,5	800,2	444,5	666,8	533,6	833,5
24. Ik heb voldoende vaak een 1-op-1 overleg met mijn leidinggevende.	571,5	666,8	708,5	-	452,3	833,5	527,8	667,0	809,6	555,6	788,0	461,5	666,9	416,7	555,6	285,6	520,9	333,2	800,1
25. Ik voel mij voldoende veilig om mij kritisch te uiten naar mijn leidinggevende als ik dat nodig vind.	708,8	639,1	750,3	-	757,7	778,0	743,8	444,7	809,7	741,0	818,4	692,5	714,6	638,9	666,9	619,3	666,9	500,2	900,1
28. Ik voel mij door mijn leidinggevende gesteund als ik in mijn werk politiek advies uitbreng.	700,7	666,9	667,0	-	733,6	667,0	555,7	333,0	-	667,0	762,1	733,5	1000,0	500,3	-	733,4	766,9	-	667,0

Resultaten naar team / groep

	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
Informeren en communiceren (niet voor raadsleden)	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
29. Er zijn voldoende bijeenkomsten / overlegmomenten waar ik vragen kan stellen over wat er speelt binnen onze organisatie.	591,4	639,2	666,9	-	647,2	667,0	461,6	545,5	708,5	666,8	633,6	444,5	667,0	484,9	583,5	636,5	611,3	667,0	481,6
30. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als open.	487,2	538,5	466,7	-	458,4	619,3	500,0	444,4	523,9	555,8	476,0	388,8	611,3	433,4	555,8	484,7	490,2	500,0	333,3
31. De communicatie binnen onze organisatie ervaar ik als duidelijk.	455,3	487,2	444,3	-	500,1	428,6	444,4	416,6	428,4	416,6	500,0	358,9	555,7	296,2	592,8	500,0	476,3	523,9	416,6
Resultaten bereiken (niet voor raadsleden)																			
Als je teamleider, opzichter, wethouder of burgemeester bent, wil je dan bij de onderstaande vragen het betreffende team van collega-teamleiders, opzichters, het college in gedachten nemen?	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
32. We hebben in ons team duidelijk afgesproken wat we dit jaar met ons team willen bereiken.	529,2	515,2	583,5	-	645,9	667,0	484,9	259,1	666,8	583,4	700,2	433,3	778,0	466,6	571,6	433,3	484,8	333,2	629,9
33. Tijdens (werk)overleg staan wij voldoende stil bij de vraag in hoeverre wij onze teamplannen hebben gehaald.	427,8	399,9	500,0	-	479,3	-	433,2	259,1	499,8	458,4	555,7	399,8	667,0	416,6	500,1	266,5	410,1	266,4	458,3
34. Voor mij is het voldoende duidelijk wat mijn verantwoordelijkheden zijn in mijn functie.	692,6	583,3	733,6	-	647,2	714,4	718,2	766,9	762,0	583,4	733,5	666,9	778,0	757,7	800,2	555,5	686,5	667,0	733,6
Resultaten bereiken (vervolg)																			
Om je werk goed te kunnen uitvoeren is het niet alleen nodig dat het voor jou duidelijk is wat jouw verantwoordelijkheden zijn. Ook is het nodig dat jij kan terugvallen op functionarissen die voldoende mandaat hebben om jouw werk en/ of adviezen 'verder te brengen'.	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
35. Mandaten, rollen en verantwoordelijkheden die nodig zijn om mijn werk goed te kunnen doen, zijn in onze organisatie belegd bij de juiste functionarissen.	491,0	444,3	571,7	399,8	555,7	555,7	541,8	444,6	500,0	333,0	571,6	366,5	667,0	333,3	667,0	370,2	555,8	500,0	583,6
Samenwerken met derden en externe partijen/functionarissen (niet voor raadsleden)																			
Met derden bedoelen we hieronder inwoners, publiek, winkeliers etc. Neem de afgelopen 24 maanden in gedachten bij het beantwoorden van de onderstaande vraag.																			
Neem de afgelopen 24 maanden in gedachten bij het beantwoorden van de onderstaande vraag.																			
36. In mijn werk heb ik regelmatig contact met derden.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*71,0%*	*61,5%*	*90,9%*	*0,0%*	*82,4%*	*62,5%*	*21,4%*	*50,0%*	*62,5%*	*22,2%*	*100,0%*	*84,6%*	*57,1%*	*83,3%*	*100,0%*	*41,7%*	*83,3%*	*100,0%*	*100,0%*
nee	*29,0%*	*38,5%*	*9,1%*	*0,0%*	*17,6%*	*37,5%*	*78,6%*	*50,0%*	*37,5%*	*77,8%*	*0,0%*	*15,4%*	*42,9%*	*16,7%*	*0,0%*	*58,3%*	*16,7%*	*0,0%*	*0,0%*
Je gaf zojuist aan regelmatig contact te hebben met derden.	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
36a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met derden.	739,6	667,0	704,0	-	762,1	667,0	667,0	833,5	733,6	667,0	697,3	878,9	667,0	741,0	666,9	800,2	738,3	714,6	800,2
Met externe partijen/functionarissen hieronder bedoelen we onder bijvoorbeeld: aannemers, de provincie, functionarissen van organisaties en instellingen waar we mee samenwerken et cetera.																			
37. Ik werk regelmatig samen met externe partijen/functionarissen.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*71,9%*	*69,2%*	*63,6%*	*0,0%*	*88,2%*	*71,4%*	*42,9%*	*75,0%*	*12,5%*	*55,6%*	*90,9%*	*84,6%*	*28,6%*	*91,7%*	*20,0%*	*100,0%*	*88,9%*	*87,5%*	*100,0%*
nee	*28,1%*	*30,8%*	*36,4%*	*0,0%*	*11,8%*	*28,6%*	*57,1%*	*25,0%*	*87,5%*	*44,4%*	*9,1%*	*15,4%*	*71,4%*	*8,3%*	*80,0%*	*0,0%*	*11,1%*	*12,5%*	*0,0%*

Resultaten naar team / groep

Samenwerken met derden en externe partijen/functionarissen (vervolg, niet voor raadsleden)

Je gaf zojuist aan regelmatig te werken met externe partijen/functionarissen.

Neem de afgelopen 24 maanden in gedachten bij het beantwoorden van de onderstaande vragen.	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
37a. Ik voel mij veilig tijdens het werken met externe partijen / functionarissen.	3,0%	629,9	667,0	-	711,3	667,0	722,5	852,0	1000,0	667,0	700,3	878,9	500,0	778,0	667,0	750,3	800,2	667,0	833,5
37b. Als ik zou merken dat externe partijen / functionarissen zich niet aan onze integriteitsregels houden, voel ik mij vrij om dit bij mijn leidinggevende aan de orde te stellen.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*93,4%*	*88,9%*	*85,7%*	*0,0%*	*100,0%*	*80,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*80,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*80,0%*	*100,0%*	*83,3%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*
nee	*1,5%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*10,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*10,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
weet niet/n.v.t.	*5,1%*	*11,1%*	*14,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*20,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*10,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*10,0%*	*0,0%*	*16,7%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
37c. Als ik zou merken dat externe partijen / functionarissen zich niet aan onze integriteitsregels houden, voel ik mij vrij om dit bij iemand van het college aan de orde te stellen.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*50,4%*	*33,3%*	*42,9%*	*0,0%*	*46,7%*	*60,0%*	*33,3%*	*66,7%*	*100,0%*	*80,0%*	*30,0%*	*81,8%*	*0,0%*	*30,0%*	*50,0%*	*66,7%*	*68,8%*	*28,6%*	*30,0%*
nee	*28,5%*	*22,2%*	*28,6%*	*0,0%*	*40,0%*	*20,0%*	*33,3%*	*11,1%*	*0,0%*	*0,0%*	*40,0%*	*18,2%*	*50,0%*	*40,0%*	*0,0%*	*25,0%*	*31,3%*	*42,9%*	*30,0%*
weet niet/n.v.t.	*21,2%*	*44,4%*	*28,6%*	*0,0%*	*13,3%*	*20,0%*	*33,3%*	*22,2%*	*0,0%*	*20,0%*	*30,0%*	*0,0%*	*50,0%*	*30,0%*	*50,0%*	*8,3%*	*0,0%*	*28,6%*	*40,0%*
37d. Ik heb het meegemaakt dat externe partijen / functionarissen zich naar mijn oordeel niet houden aan de integriteitsregels die we van hen verwachten.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*20,4%*	*44,4%*	*42,9%*	*0,0%*	*40,0%*	*20,0%*	*16,7%*	*11,1%*	*0,0%*	*0,0%*	*30,0%*	*18,2%*	*0,0%*	*0,0%*	*50,0%*	*33,3%*	*6,3%*	*14,3%*	*0,0%*
nee	*54,0%*	*11,1%*	*14,3%*	*0,0%*	*53,3%*	*80,0%*	*50,0%*	*88,9%*	*0,0%*	*80,0%*	*50,0%*	*72,7%*	*50,0%*	*80,0%*	*0,0%*	*33,3%*	*68,8%*	*57,1%*	*40,0%*
weet niet/n.v.t.	*25,5%*	*44,4%*	*42,9%*	*0,0%*	*6,7%*	*0,0%*	*33,3%*	*0,0%*	*100,0%*	*20,0%*	*20,0%*	*9,1%*	*50,0%*	*20,0%*	*50,0%*	*33,3%*	*25,0%*	*28,6%*	*60,0%*
Over het contact met het college en raadsleden	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
38. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de burgemeester als ik dat nodig vind.	571,5	629,9	762,1	625,3	638,9	571,4	500,0	555,7	500,0	533,4	333,3	778,0	667,0	571,6	667,0	666,8	500,0	333,0	277,8
39. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar wethouders als ik dat nodig vind.	537,6	533,5	388,8	666,9	555,5	571,4	533,2	600,2	333,0	466,8	407,3	718,2	778,0	458,4	667,0	636,5	452,3	388,7	375,1
40. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar de directie (Anne en Patrick) als ik dat nodig vind.	625,1	697,3	714,4	666,9	770,9	708,5	583,4	636,5	583,3	619,3	208,3	694,6	778,0	583,5	666,8	766,9	555,6	523,9	333,3
41. Ik voel mij veilig om mij kritisch te uiten naar raadsleden als ik dat nodig vind.	451,3	428,6	333,3	611,3	357,0	466,6	500,0	444,4	333,0	444,7	291,5	697,1	667,0	476,3	667,0	555,6	433,2	333,0	222,2

Resultaten naar team / groep

	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
Over het contact met het college en raadsleden (vervolg, niet voor raadsleden)																			
42. Ik ben een vaste/regelmatige deelnemer aan één of meer portefeuillehoudersoverleggen (PFO's). (-R)	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*28,4%*	*46,2%*	*27,3%*	*0,0%*	*88,2%*	*11,1%*	*7,1%*	*41,7%*	*0,0%*	*0,0%*	*9,1%*	*69,2%*	*0,0%*	*9,1%*	*0,0%*	*58,3%*	*31,6%*	*0,0%*	*0,0%*
nee	*71,6%*	*53,8%*	*72,7%*	*0,0%*	*11,8%*	*88,9%*	*92,9%*	*58,3%*	*100,0%*	*100,0%*	*90,9%*	*30,8%*	*100,0%*	*90,9%*	*100,0%*	*41,7%*	*68,4%*	*100,0%*	*100,0%*
Je gaf zojuist aan vaste / regelmatige deelnemer te zijn van één of meer portefeuillehoudersoverleggen (PFO's).	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
42a. Ik voel mij tijdens een PFO veilig om mij kritisch te uiten naar (mijn) portefeuillehouder(s) als ik dat nodig vind.	654,0	533,4	333,0	-	600,1	1000,0	667,0	600,2	-	-	1000,0	815,0	-	333,0	-	619,1	722,5	-	-
42b. Ik voel mij tijdens een PFO vrij om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken bij andere deelnemers aan het portefeuillehoudersoverleg.	692,0	667,0	667,0	-	622,3	1000,0	667,0	667,0	-	-	1000,0	815,0	-	667,0	-	619,1	722,5	-	-
43. Ik heb in mijn dagelijkse werk regelmatig contact met één of meer raadsleden. (-R)	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*10,8%*	*15,4%*	*45,5%*	*0,0%*	*35,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*8,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*38,5%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*8,3%*	*5,3%*	*0,0%*	*0,0%*
nee	*89,2%*	*84,6%*	*54,5%*	*0,0%*	*64,7%*	*100,0%*	*100,0%*	*91,7%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*61,5%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*91,7%*	*94,7%*	*100,0%*	*100,0%*
Je gaf zojuist aan regelmatig contact te hebben met één of meer raadsleden.	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem	Gem
43a. Ik voel mij veilig om vrijuit te spreken over eventuele problemen of aandachtspunten bij raadsleden.	566,7	500,0	416,8	-	333,2	-	-	667,0	-	-	-	866,8	-	-	-	1000,0	667,0	-	-
Over integriteit																			
44. Het is voor mij duidelijk wat er binnen onze organisatie bedoeld wordt met: integriteit en integer handelen.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*92,1%*	*76,9%*	*100,0%*	*75,0%*	*88,2%*	*100,0%*	*92,9%*	*91,7%*	*100,0%*	*100,0%*	*72,7%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*83,3%*	*100,0%*	*87,5%*	*90,0%*
nee	*7,9%*	*23,1%*	*0,0%*	*25,0%*	*11,8%*	*0,0%*	*7,1%*	*8,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*27,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*16,7%*	*0,0%*	*12,5%*	*10,0%*
45. Het is voor mij duidelijk wat er binnen onze organisatie bedoeld wordt met: niet-integer gedrag.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*90,0%*	*76,9%*	*100,0%*	*75,0%*	*88,2%*	*100,0%*	*92,9%*	*91,7%*	*87,5%*	*100,0%*	*72,7%*	*92,3%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*83,3%*	*88,9%*	*75,0%*	*100,0%*
nee	*10,0%*	*23,1%*	*0,0%*	*25,0%*	*11,8%*	*0,0%*	*7,1%*	*8,3%*	*12,5%*	*0,0%*	*27,3%*	*7,7%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*16,7%*	*11,1%*	*25,0%*	*0,0%*
46. Ik weet waar ik binnen onze organisatie informatie kan vinden over het beleid ten aanzien van Integriteit en integer handelen.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*56,9%*	*76,9%*	*90,9%*	*50,0%*	*52,9%*	*66,7%*	*35,7%*	*75,0%*	*62,5%*	*44,4%*	*90,9%*	*61,5%*	*57,1%*	*36,4%*	*50,0%*	*58,3%*	*36,8%*	*50,0%*	*40,0%*
nee	*43,1%*	*23,1%*	*9,1%*	*50,0%*	*47,1%*	*33,3%*	*64,3%*	*25,0%*	*37,5%*	*55,6%*	*9,1%*	*38,5%*	*42,9%*	*63,6%*	*50,0%*	*41,7%*	*63,2%*	*50,0%*	*60,0%*
Als ik sterke vermoedens heb dat collega's / bestuursleden van onze organisatie zich niet integer gedragen, dan:																			
48. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden met de burgemeester (Hans) te bespreken.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.	Perc.
ja	*39,1%*	*61,5%*	*36,4%*	*71,4%*	*47,1%*	*62,5%*	*35,7%*	*41,7%*	*28,6%*	*50,0%*	*18,2%*	*58,3%*	*14,3%*	*18,2%*	*10,0%*	*50,0%*	*42,1%*	*12,5%*	*30,0%*
nee	*60,9%*	*38,5%*	*63,6%*	*28,6%*	*52,9%*	*37,5%*	*64,3%*	*58,3%*	*71,4%*	*50,0%*	*81,8%*	*41,7%*	*85,7%*	*81,8%*	*90,0%*	*50,0%*	*57,9%*	*87,5%*	*70,0%*

Resultaten naar team / groep

	Gemeente Twenterand 2024	Leidinggevenden (teamleiders en opzichters)	Gemeentesecretaris, wethouders, burgemeester en Griffie administratie + Team Burgerzaken	Raadsleden	Team Beleid Sociaal	Team Bestuurs- en Organisatie-ondersteuning	Team Functioneel Beheer en Informatievoorziening	Team Intern Advies en Kaders	Team Interne Bedrijfsvoering	Team IT en I-Advies	Team Jeugd en Onderwijs	Team Omgevingsbeleid	Team Ondersteuning Sociaal	Team Realisatie Openbare Ruimte	Team Servicepunt	Team Strategie en Bestuursadvies + Team Vastgoed en Grondzaken	Team Toezicht, Handhaving en Veiligheid + Team Vergunningen en Omgevingsinitiatieven	Team Werk en Inkomen	Team WMO en Procesmanagement
Over integriteit (vervolg)																			
49. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden(s) met de directie (Anne en/of Patrick) te bespreken.	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**
ja	*56,9%*	*84,6%*	*54,5%*	*71,4%*	*76,5%*	*87,5%*	*64,3%*	*66,7%*	*42,9%*	*87,5%*	*9,1%*	*75,0%*	*28,6%*	*27,3%*	*40,0%*	*83,3%*	*42,1%*	*25,0%*	*40,0%*
nee	*43,1%*	*15,4%*	*45,5%*	*28,6%*	*23,5%*	*12,5%*	*35,7%*	*33,3%*	*57,1%*	*12,5%*	*90,9%*	*25,0%*	*71,4%*	*72,7%*	*60,0%*	*16,7%*	*57,9%*	*75,0%*	*60,0%*
50. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden(s) met mijn leidinggevende te bespreken. (-R)	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**
ja	*94,8%*	*100,0%*	*80,0%*	-	*100,0%*	*77,8%*	*100,0%*	*91,7%*	*100,0%*	*88,9%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*	*90,0%*	*100,0%*	*94,7%*	*75,0%*	*100,0%*
nee	*5,2%*	*0,0%*	*20,0%*	-	*0,0%*	*22,2%*	*0,0%*	*8,3%*	*0,0%*	*11,1%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*10,0%*	*0,0%*	*5,3%*	*25,0%*	*0,0%*
51. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden(s) met de externe vertrouwenspersoon(en) van onze organisatie (VP Twente) te bespreken. (-R)	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**
ja	*74,9%*	*61,5%*	*63,6%*	-	*82,4%*	*62,5%*	*85,7%*	*83,3%*	*57,1%*	*100,0%*	*90,9%*	*92,3%*	*57,1%*	*63,6%*	*60,0%*	*58,3%*	*84,2%*	*75,0%*	*70,0%*
nee	*25,1%*	*38,5%*	*36,4%*	-	*17,6%*	*37,5%*	*14,3%*	*16,7%*	*42,9%*	*0,0%*	*9,1%*	*7,7%*	*42,9%*	*36,4%*	*40,0%*	*41,7%*	*15,8%*	*25,0%*	*30,0%*
52. zou ik mij vrij voelen om mijn vermoeden(s) met de voorzitter van de gemeenteraad te bespreken.	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**
ja	*30,4%*	*33,3%*	*40,0%*	*71,4%*	*23,5%*	*62,5%*	*35,7%*	*33,3%*	*14,3%*	*42,9%*	*9,1%*	*50,0%*	*14,3%*	*18,2%*	*0,0%*	*33,3%*	*36,8%*	*12,5%*	*20,0%*
nee	*69,6%*	*66,7%*	*60,0%*	*28,6%*	*76,5%*	*37,5%*	*64,3%*	*66,7%*	*85,7%*	*57,1%*	*90,9%*	*50,0%*	*85,7%*	*81,8%*	*100,0%*	*66,7%*	*63,2%*	*87,5%*	*80,0%*
53. Het is mij in de afgelopen 24 maanden overkomen dat een bestuurder mij heeft verzocht om bijvoorbeeld een advies te wijzigen, een taak of opdracht uit te voeren terwijl dat (juridisch) niet juist of conform regelgeving was. (-R/B&W)	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**	**Perc.**
ja	*10,6%*	*23,1%*	*~~N~~*	-	*29,4%*	*0,0%*	*0,0%*	*16,7%*	*0,0%*	*22,2%*	*0,0%*	*7,7%*	*0,0%*	*9,1%*	*0,0%*	*8,3%*	*21,1%*	*0,0%*	*10,0%*
nee	*89,4%*	*76,9%*	*~~N~~*	-	*70,6%*	*100,0%*	*100,0%*	*83,3%*	*100,0%*	*77,8%*	*100,0%*	*92,3%*	*100,0%*	*90,9%*	*100,0%*	*91,7%*	*78,9%*	*100,0%*	*90,0%*

~~N~~ = respons < 7