

Rapportage
*Profielschets nieuwe
burgemeester*

Gemeente Montferland

Rapportage *Profielschets nieuwe burgemeester*

Gemeente Montferland

Definitief
27-08-2024
Projectnummer: 21691

Auteurs:
Hannemarie Hardeman
Lotte van Dongen
Joyce Berentsen

Movementem BV
T 0575 84 3738
E info@movementem.nl
W www.movementem.nl

Movementem werkt conform de Gedragscode voor Onderzoek & Statistiek van de Nederlandse Marktonderzoek Associatie (MOA) en mag het Fair Data Keurmerk voeren, waarmee wordt aangetoond dat op verantwoorde wijze met data en persoonsgegevens wordt omgaan. Tevens is Movementem aangesloten bij de Europese Vereniging voor Marktonderzoek (ESOMAR) en wordt voldaan aan de Internationale Code voor Markt- en sociaalwetenschappelijk onderzoek. Dit rapport is met grote zorg samengesteld. Desondanks kan het voorkomen dat informatie fout en/of onvolledig is. Movementem is niet aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade die zou kunnen ontstaan door het gebruik van de aangeboden informatie.

1 Inleiding	Pagina 4
1.1 Procesbeschrijving	Pagina 5
1.2 Stakeholderanalyse	Pagina 6
1.3 Onderzoeksopzet	Pagina 7
1.4 Leeswijzer	Pagina 8
2 Kwantitatieve resultaten	Pagina 9
2.1 Samenvatting resultaten	Pagina 25
3 Kwalitatieve resultaten	Pagina 26
4 Integrale conclusie	Pagina 33
5 Bijlagen	Pagina 35
Bijlage I Achtergrondvariabelen	
Bijlage II Onderzoeksverantwoording	



Inleiding

Doel

Gemeente Montferland is op zoek naar een nieuwe burgemeester. In mei 2025 eindigt de benoemingstermijn van waarnemend burgemeester Harry de Vries. Een eerste belangrijke stap is het opstellen van een profielschets. De profielschets zal ruwweg bestaan uit de volgende onderdelen:

- Persoonlijke kwaliteiten
- Werkinhoudelijke kwaliteiten
- Omschrijving van Montferland (DNA)
- Opgaven voor Montferland

Het doel van het onderzoek is om invulling te geven aan deze vier onderdelen van de profielschets met input vanuit de samenleving en stakeholders.

Met een uitgebreide raadpleging van de samenleving wil gemeente Montferland invulling geven aan deze onderdelen. Om de samenleving te betrekken, zijn de volgende stakeholders geïdentificeerd:

- Brandweer/ politie
- Inwoners
- Medewerkers gemeente Montferland
- Directie- en managementteam gemeente Montferland
- College van B&W
- Gemeenteraad

Onderzoeksmethodiek

In het onderzoek is een meerledige onderzoeksmethodiek toegepast, waarbij kwantitatief en kwalitatief onderzoek zijn gecombineerd om alle geïdentificeerde stakeholders te betrekken en de meest waardevolle inzichten te krijgen.

Er zijn kwantitatieve vragenlijsten ingezet om inzicht te krijgen in wat inwoners belangrijke persoonlijke eigenschappen vinden voor de nieuwe burgemeester. Tevens werden medewerkers van gemeente Montferland, het college van B&W en de gemeenteraad gevraagd om deel te nemen aan het kwantitatieve onderzoek middels vragenlijsten. Het doel van de kwantitatieve vragenlijsten was voornamelijk om inzicht te krijgen in de voorkeuren omtrent persoonlijke en werkinhoudelijke kwaliteiten.

Kwalitatieve inzichten van het DT (afdelingshoofden en gemeentesecretaris) van gemeente Montferland, het college van B&W en de gemeenteraad en fractievolgers zijn opgehaald middels 3 sessies. In deze kwalitatieve onderzoeksmethodiek is gekeken naar het DNA van de gemeente Montferland en voor welke opgaven de gemeente de aankomende jaren staat in relatie tot acties voor de burgemeester. Het doel van de kwalitatieve sessies was voornamelijk om invulling te geven aan de omschrijving van Montferland en opgaven voor Montferland.

ONDERZOEKSMETHODIEK



DOEL

Invulling geven aan deze vier onderdelen van de profielschets:

- Persoonlijke kwaliteiten
- Werkinhoudelijke kwaliteiten
- Omschrijving van Montferland
- Opgaven voor Montferland

Stakeholders

De verschillende stakeholders staan hieronder kort beschreven, waarbij is vermeld middels welke onderzoeksmethodiek zij betrokken zijn. In de tabel onderaan de pagina staat per stakeholder aangegeven aan welk onderdeel van de profielschets zijn voornamelijk invulling hebben gegeven.

Brandweer/ politie

De burgemeester is verantwoordelijk voor de openbare orde en veiligheid. De burgemeester heeft daarom het gezag over de politie en de brandweer. De korpschef/ commandant van de brandweer en politie zijn gevraagd de vragenlijst in te vullen.

Inwoners

De burgemeester is het gezicht van de gemeente. Vandaar dat het van belang is dat al onze inwoners de ruimte krijgen aan te geven wat zij verwachten van een burgemeester. Alle inwoners van gemeente Montferland vanaf 16 jaar konden de vragenlijst invullen.

Medewerkers gemeente Montferland

De ambtelijke organisatie werkt direct voor het college waarvan de burgemeester voorzitter is. Medewerkers werken in meerdere en mindere mate direct samen met de burgemeester. Alle medewerkers van de organisatie konden de vragenlijst invullen.

DT gemeente Montferland

Naast de vragenlijst die alle medewerkers van de organisatie in konden vullen, is het directieteam (afdelingshoofden en gemeentesecretaris bevraagd via een kwalitatieve sessie.

College

De burgemeester is de voorzitter van het college. Het is daarom van belang dat de collegeleden de ruimte krijgen om aan te geven wat zij verwachten van een burgemeester. Het college is bevraagd via de vragenlijst en een sessie.

Gemeenteraad

De gemeenteraad is één van de doelgroepen die heel vaak contact heeft met de burgemeester. De burgemeester is de voorzitter van de gemeenteraad. De gemeenteraad is bevraagd met zowel de vragenlijst als een kwalitatieve sessie.

	Persoonlijke kwaliteiten	Werkinhoudelijke kwaliteiten	Omschrijving Montferland	Opgaven Montferland
Brandweer/ politie	X	X		
Inwoners	X			
Medewerkers	X			
Directie- en managementteam	X	X	X (DT)	X (DT)
College van B&W	X	X	X	X
Gemeenteraad	X	X	X	X

In opdracht van gemeente Montferland heeft Moventem een meerledig onderzoek uitgevoerd om input op te halen voor in de profielschets van de nieuwe burgemeester.

Benaderen doelgroep

Kwantitatief onderzoek – vragenlijst

De vragenlijst is uitgezet onder de 976 leden van inwonerpanel Montferland Spreekt. De panelleden hebben de mogelijkheid gehad om de vragenlijst in te vullen tussen 28 juni en 4 augustus 2024. Er is 1 keer een reminder verstuurd, aan iedereen waarvan nog geen ingevulde vragenlijst was ontvangen. Inwoners van de gemeente konden de vragenlijst ook invullen via een open link, die via de kanalen van de gemeente is verspreid.

Naast inwoners zijn ook medewerkers van verschillende domeinen binnen de gemeente benaderd om de vragenlijst invullen, evenals leden van de gemeenteraad/fractievoorgangers, het college, DT-MT, de brandweer en de politie.

Kwalitatief onderzoek – sessies

Er zijn drie kwalitatieve sessies georganiseerd, met het directieteam van de ambtelijke organisatie (domeinmanagers en gemeentesecretaris), het college van B&W en de gemeenteraad. Deze stakeholders zijn per mail uitgenodigd om deel te nemen aan de sessies.

Kwantitatief onderzoek - vragenlijst

In totaal hebben 368 panelleden de vragenlijst volledig ingevuld. Een respons-rate van 38%. Via de open link voor inwoners is de vragenlijst 279 keer ingevuld. 134 medewerkers van de gemeente hebben de vragenlijst ingevuld, 35 gemeenteraadsleden/fractievoorgangers, 3 leden van het college, 12 leden van het DT-MT en 2 medewerkers van de brandweer en politie.

Met het totaal aantal respondenten (833) kunnen met een betrouwbaarheid van 95% en een foutmarge van 3,40% uitspraken worden gedaan over de populatie.

Kwalitatief onderzoek - sessies

Hieronder staat opgesomd hoeveel deelnemers de verschillende kwalitatieve sessies hadden:

- Directieteam: 4 deelnemers
- College (alleen wethouders): 4 deelnemers
- Gemeenteraad en fractievoorgangers: 15 deelnemers

De sessies hebben 1,5 tot 2 uur geduurd en zijn begeleid door een projectleider en gespreksbegeleider van Moventem. Alle sessies vonden plaats in het gemeentehuis.

Opbouw rapportage

In het voorliggende document wordt in het volgende hoofdstuk de kwantitatieve resultaten die zijn verzameld middels de vragenlijst weergegeven via diagrammen en tabellen. Vervolgens volgt een hoofdstuk over de kwalitatieve resultaten die zijn opgehaald tijdens de sessies. Deze resultaten worden gecombineerd in het laatste hoofdstuk, waarbij integraal gekeken wordt naar de vier onderdelen van de profielschets (persoonlijke kwaliteiten, werkinhoudelijke kwaliteiten, omschrijving van Montferland en opgaven voor Montferland).

Weergave kwantitatieve resultaten

Door routes in de vragenlijst, vragen waarbij meerdere antwoorden mogelijk zijn en vragen waarbij antwoord geven optioneel is kan het voorkomen dat het aantal respondenten en/of het aantal antwoorden niet overal gelijk is in deze rapportage. Om deze redenen wordt ter volledigheid bij de resultaten aangegeven hoeveel respondenten ('n') de betreffende vraag hebben beantwoord. Door afrondingsverschillen telt niet alles op tot 100%. Bij sommige vragen konden respondenten meerdere antwoorden geven. Het totale percentage komt dan hoger dan 100% te liggen.

De resultaten zijn weergegeven voor het totaal aantal respondenten en apart voor de verschillende doelgroepen die de vragenlijst hebben ingevuld. Er is onderscheid gemaakt tussen de volgende doelgroepen:

- Inwoners (n=647)
- Medewerkers, hier worden ook leden van het DT-MT toe gerekend (n=146)
- Gemeenteraadsleden/fractievoolgers (n=35)

- Overige respondenten, dit zijn leden van het college, de brandweer en de politie (n=5). Vanwege het lage aantal respondenten zijn de resultaten voor deze groep indicatief.

Weergave kwalitatieve resultaten

In alle drie sessies is dezelfde werkvorm gebruikt, namelijk: individueel opschrijven, delen, toelichten en top 3 kiezen. Tijdens alle sessies zijn tevens dezelfde vragen gesteld. In het hoofdstuk met de kwalitatieve resultaten wordt in het antwoord op de vragen geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende stakeholders, omdat zij gezamenlijk het DNA van Montferland en de opgaven hebben geïdentificeerd.

Bijlagen

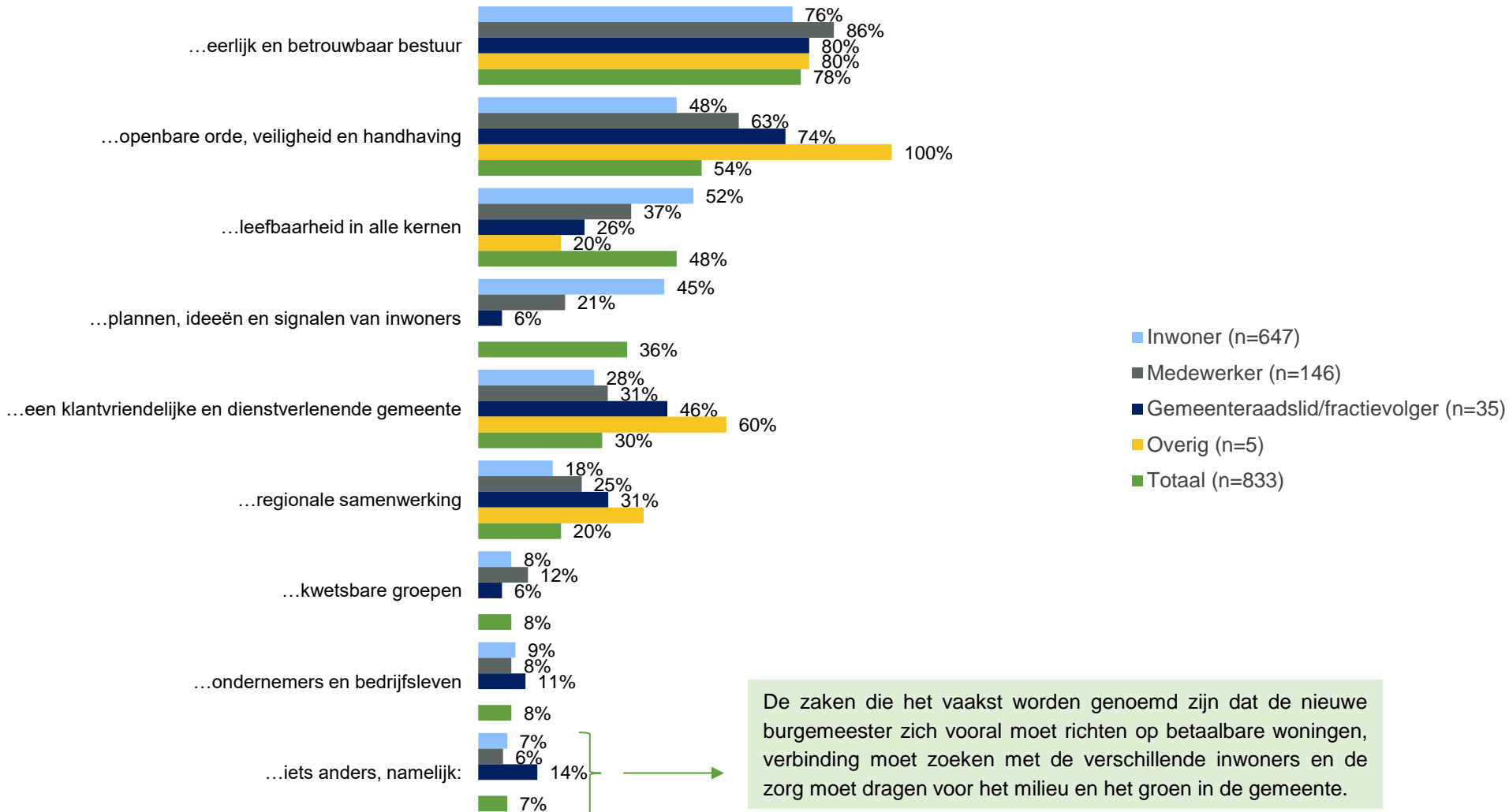
In bijlage 1 van deze rapportage staan de achtergrondgegevens van de respondenten weergegeven. Deze bijlage is aan het einde van deze rapportage te vinden.

In bijlage 2 van deze rapportage wordt nader ingegaan op de betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en representativiteit van de resultaten. Deze bijlage is aan het einde van deze rapportage te vinden.

**Kwantitatieve
resultaten
*Vragenlijst***

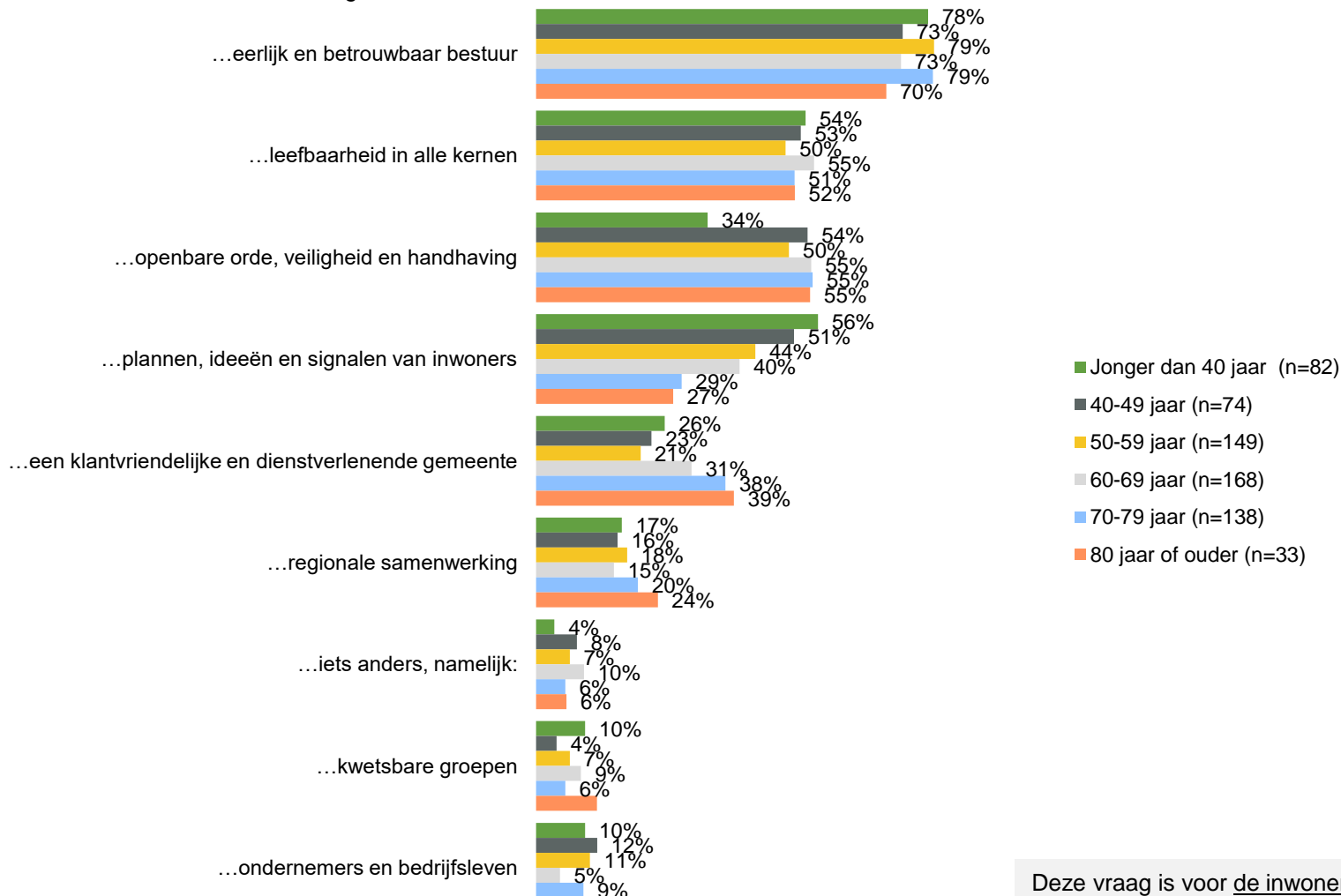
De nieuwe burgemeester van Montferland houdt zich vooral bezig met... (n=833)

U kunt maximaal drie antwoorden geven.



De nieuwe burgemeester van Montferland houdt zich vooral bezig met... (n=647)

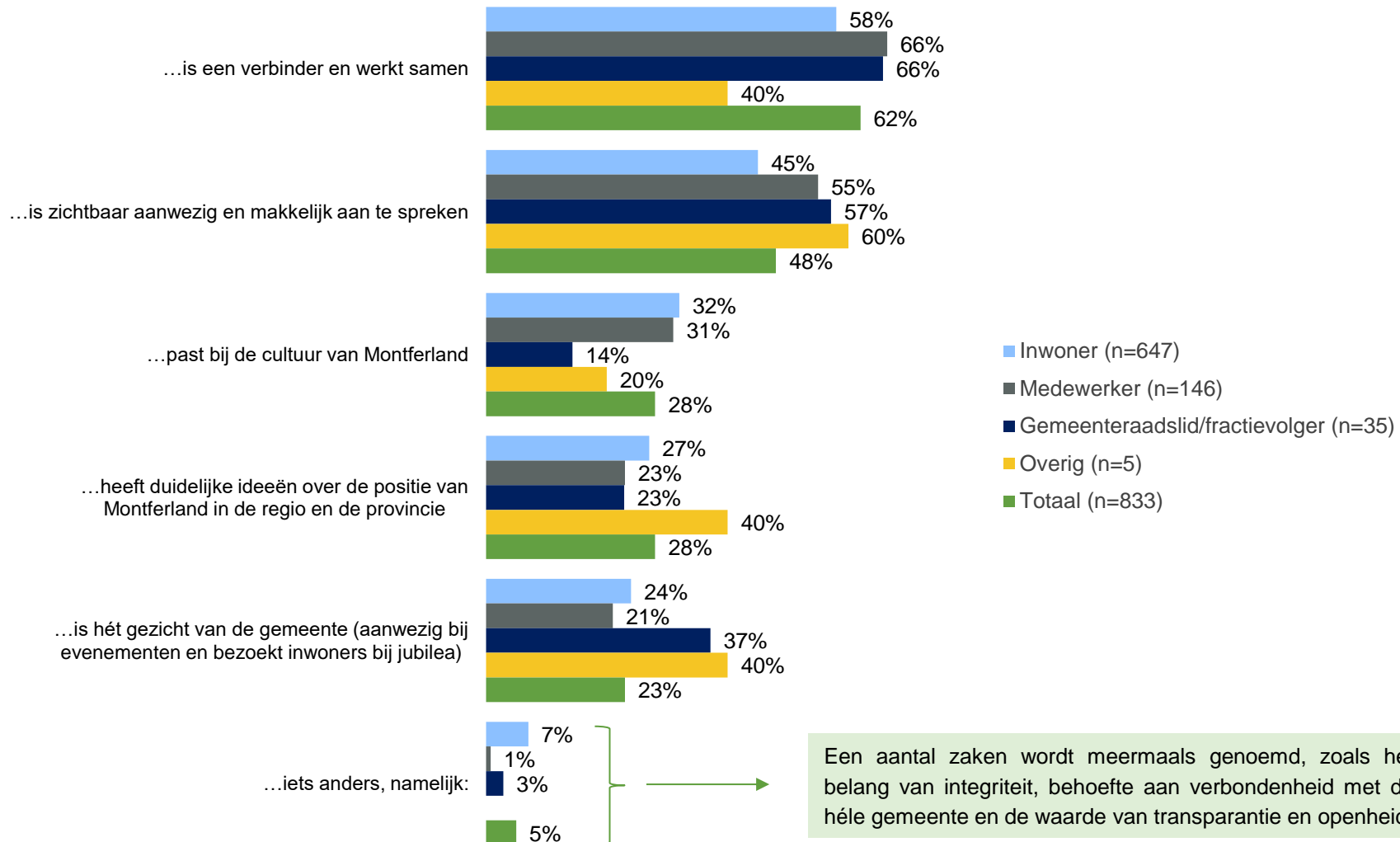
U kunt maximaal drie antwoorden geven.



Deze vraag is voor de inwoners gesplitst op leeftijdscategorie.

De nieuwe burgemeester van Montferland... (n=833)

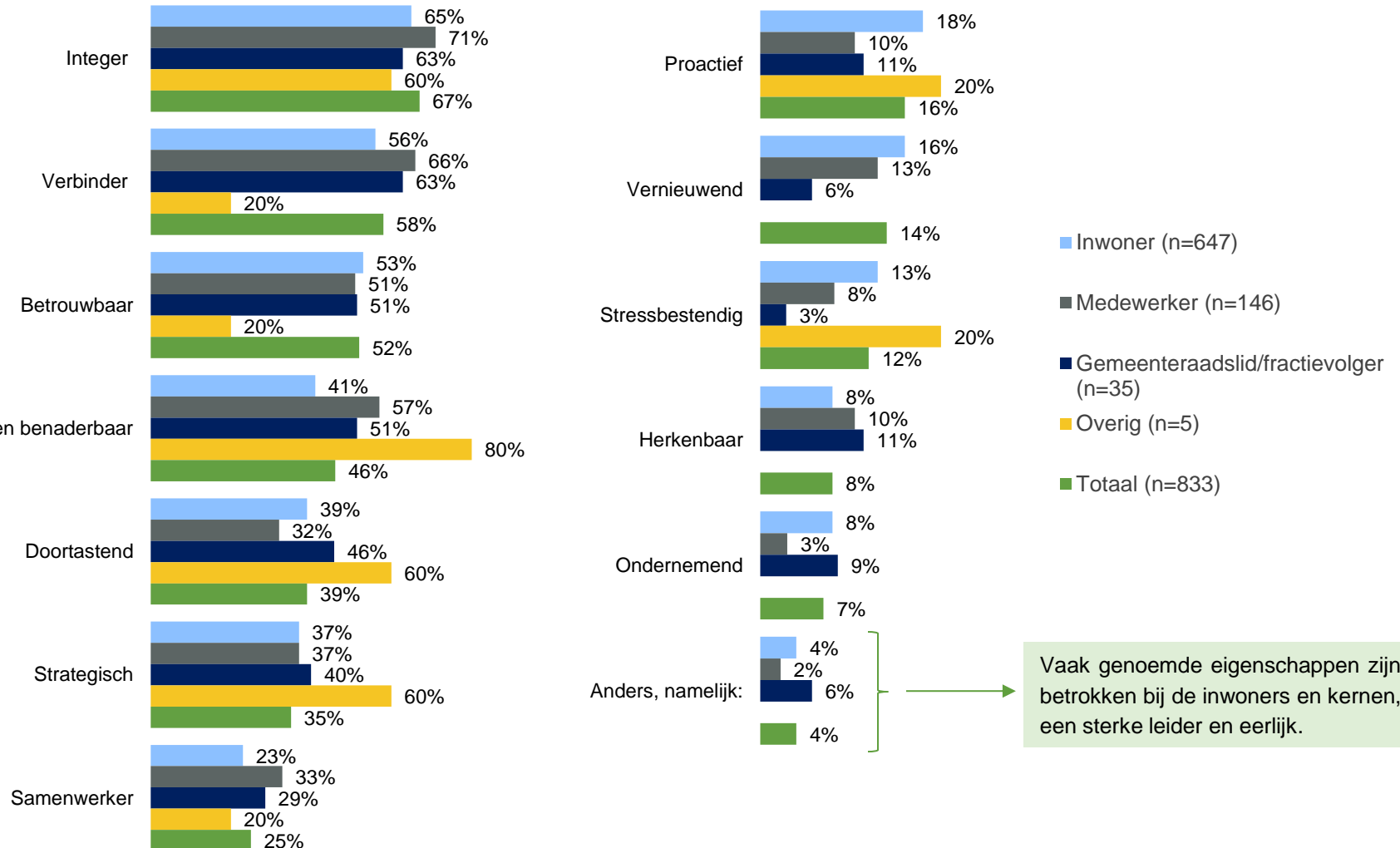
U kunt maximaal twee antwoorden geven.



Het wordt belangrijk gevonden dat de nieuwe burgemeester integer is en een verbinder

Welke eigenschappen vindt u belangrijk voor een nieuwe burgemeester? (n=833)

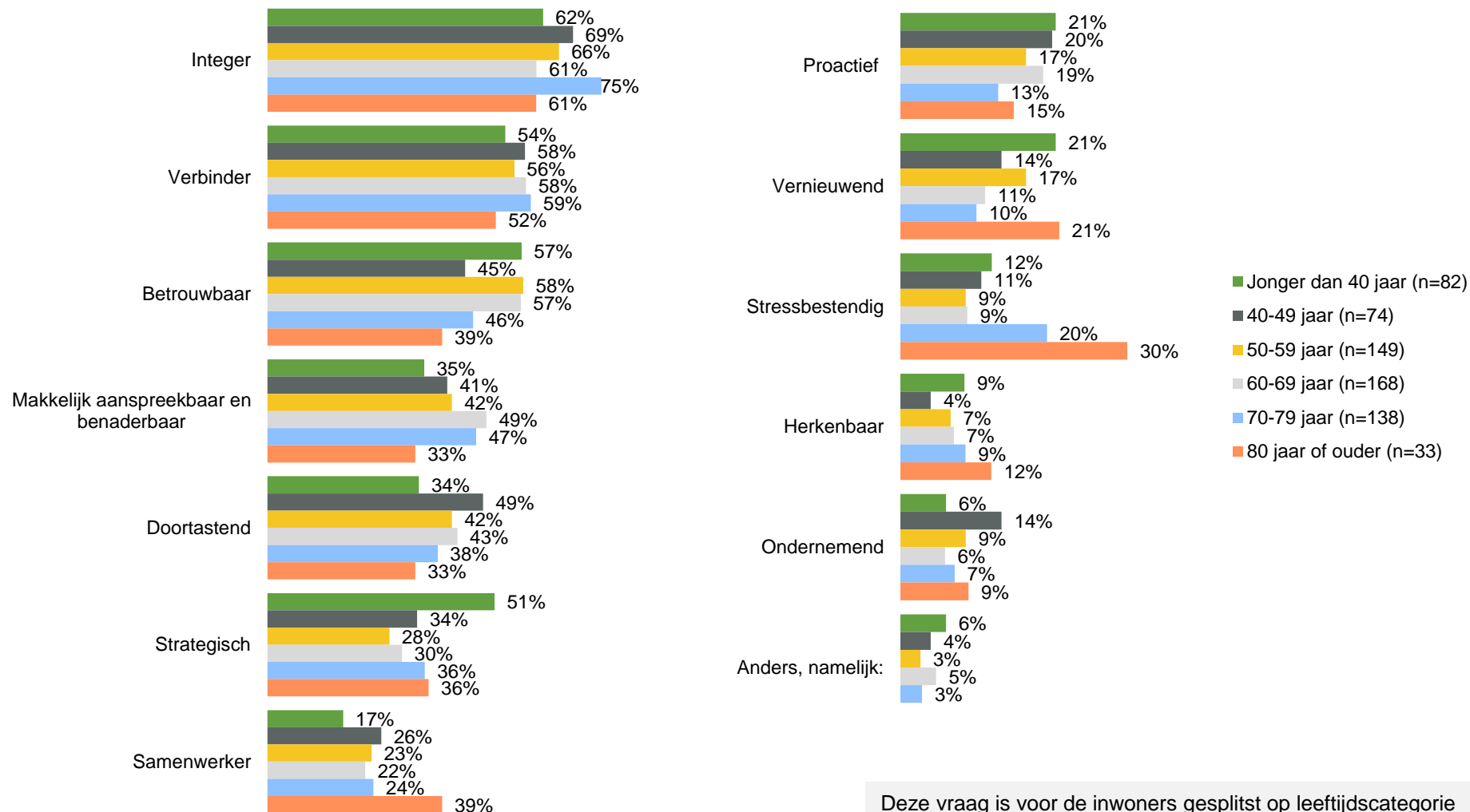
Kies maximaal 4 eigenschappen die u het meest belangrijk vindt.



Vaak genoemde eigenschappen zijn betrokken bij de inwoners en kernen, een sterke leider en eerlijk.

Welke eigenschappen vindt u belangrijk voor een nieuwe burgemeester? (n=647)

Kies maximaal 4 eigenschappen die u het meest belangrijk vindt.



Deze vraag is voor de inwoners gesplitst op leeftijdscategorie

Hoe belangrijk vindt u de volgende eigenschappen?

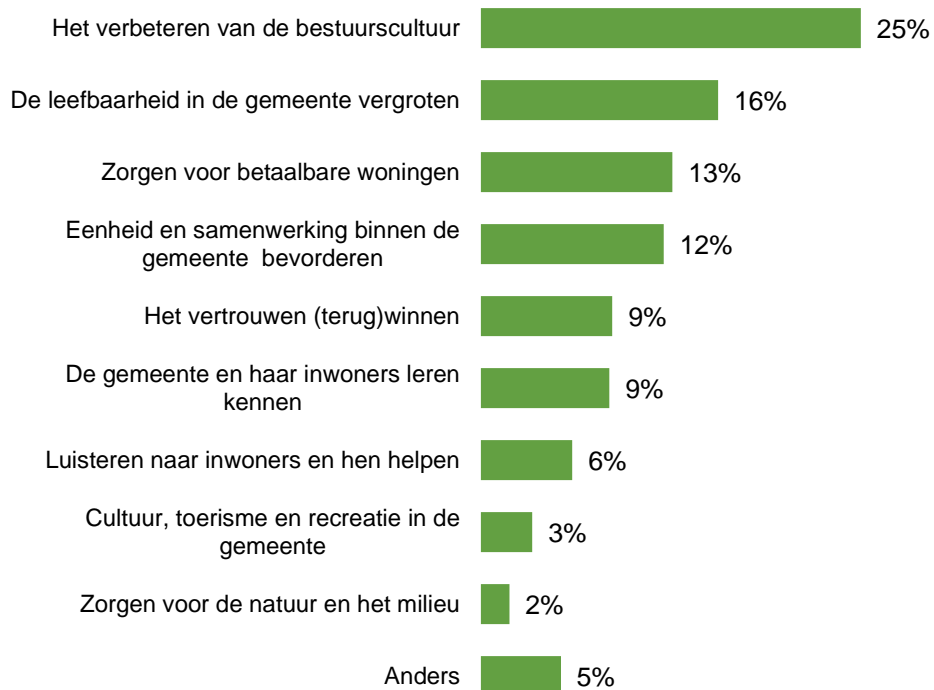
U kunt dit aangeven op een schaal van 1 tot 10. Waarbij 10 heel belangrijk is en 1 heel onbelangrijk.

Eigenschap	Inwoner (n=647)	Medewerker (n=146)	Gemeenteraadslid/ fractievoolger (n=35)	Overig (n=5)	Totaal (n=833)
Integer	9,5	9,7	9,4	9,7	9,5
Betrouwbaar	9,4	9,4	9,3	10	9,4
Antwoord gegeven bij de vorige vraag*	9,3	9	10	-	9,4
Verbinder	8,7	8,7	8,1	8	8,7
Makkelijk aanspreekbaar en benaderbaar	8,6	8,8	8,1	8,5	8,6
Samenwerker	8,6	8,4	7,8	8	8,6
Doortastend	8,6	8,3	8,2	7,3	8,5
Strategisch	8,5	8,5	8,1	8,3	8,5
Vernieuwend	8,6	7,8	7	7	8,4
Stressbestendig	8,2	8,5	8	8	8,4
Proactief	8,2	7,9	8,8	8,8	8,2
Ondernemend	8,1	7,5	9	-	8,1
Herkenbaar	7,9	8,4	8,5	8	8,1

*De meest genoemde antwoorden bij de vorige vraag zijn betrokkenheid bij de inwoners en kernen, een sterke leider en eerlijk.

Waar moet de burgemeester als eerste mee aan de slag gaan?

Inwoner (n=526)



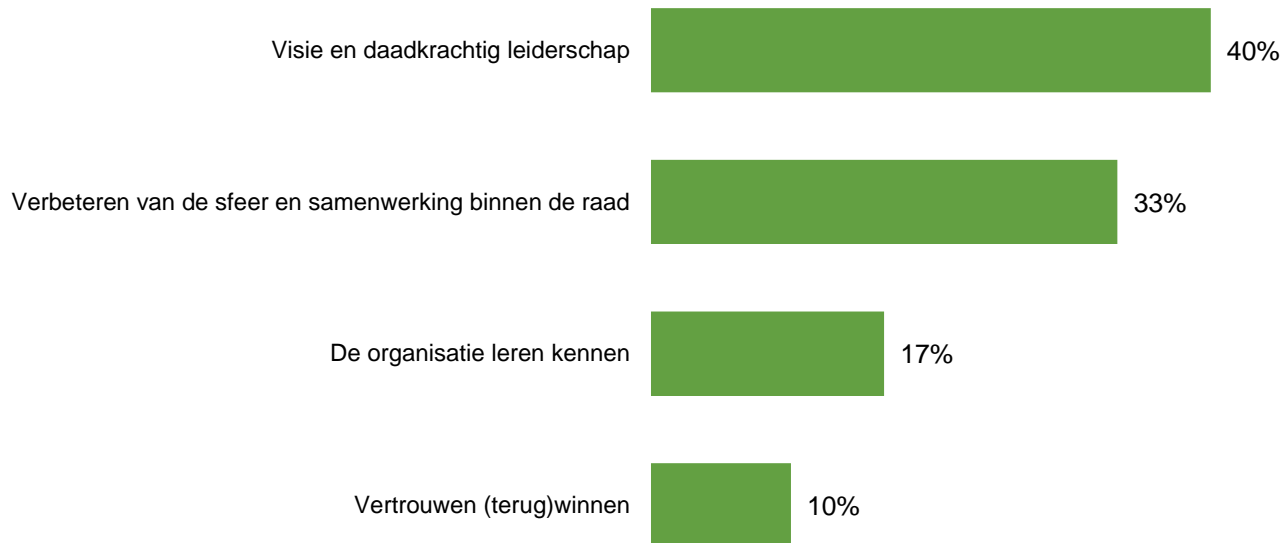
Medewerker (n=69)



De gegeven antwoorden zijn gecategoriseerd. Niet alle respondenten hebben de vraag beantwoord.

Waar moet de burgemeester als eerste mee aan de slag gaan?

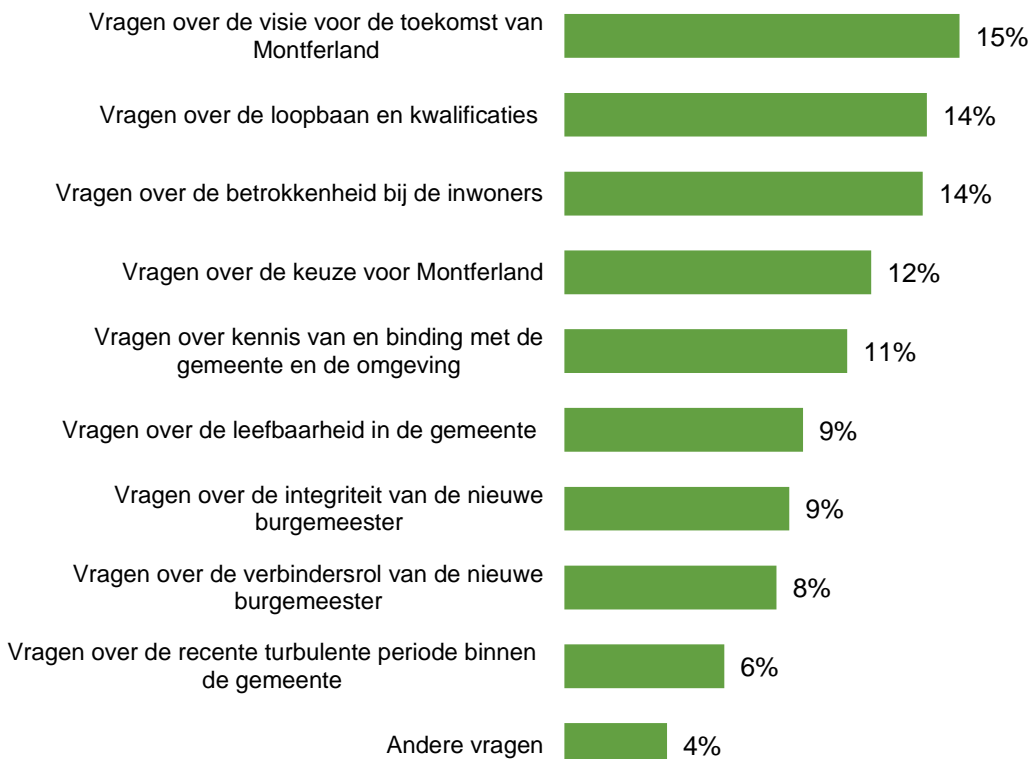
Gemeenteraadslid/fractievolger (n=31)



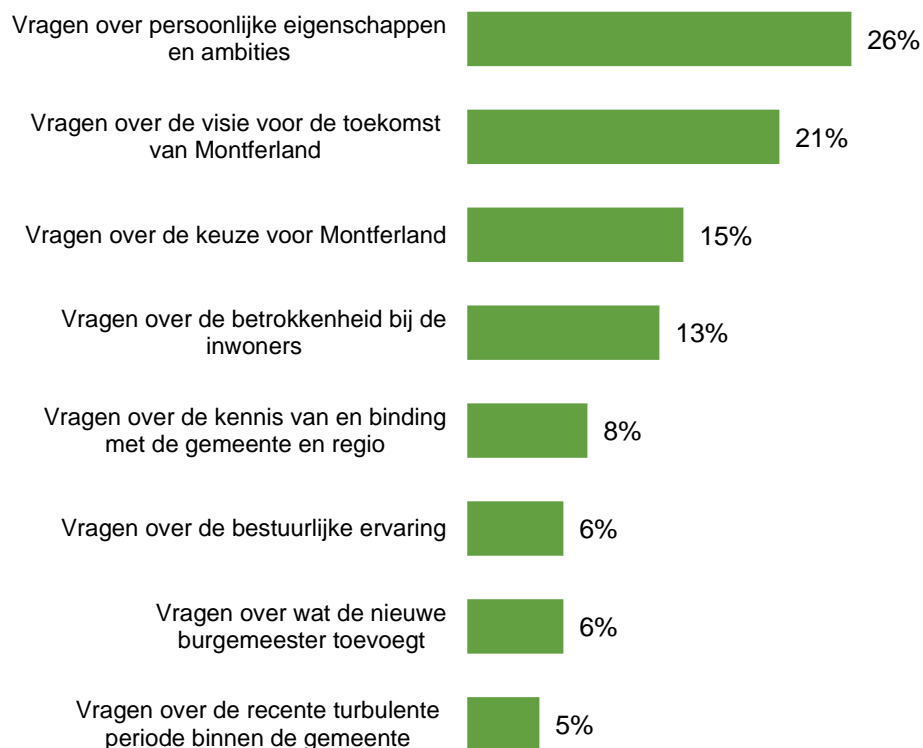
De gegeven antwoorden voor gemeenteraadsliden/fractievolgers zijn gecategoriseerd. Voor overige respondenten is dit niet gedaan vanwege het lage aantal respondenten in deze groep.

Welke vraag moeten wij stellen aan de burgemeesterskandidaten tijdens een sollicitatiegesprek?

Inwoner (n=501)



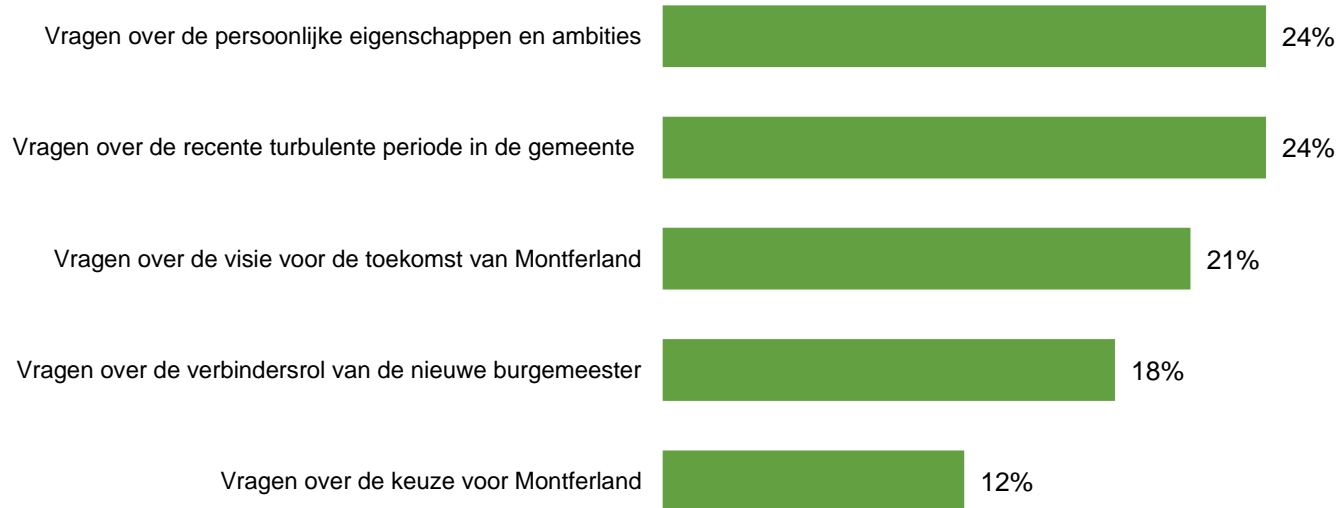
Medewerker (n=77)



De gegeven antwoorden zijn gecategoriseerd. Niet alle respondenten hebben de vraag beantwoord.

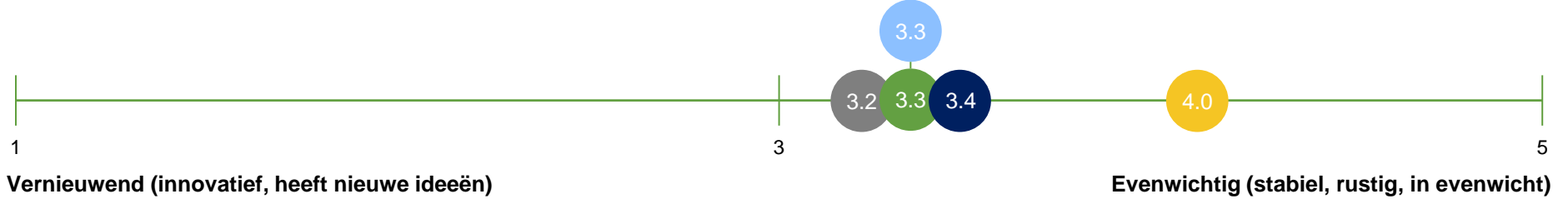
Welke vraag moeten wij stellen aan de burgemeesterskandidaten tijdens een sollicitatiegesprek?

Gemeenteraadslid/fractievoolger (n=33)

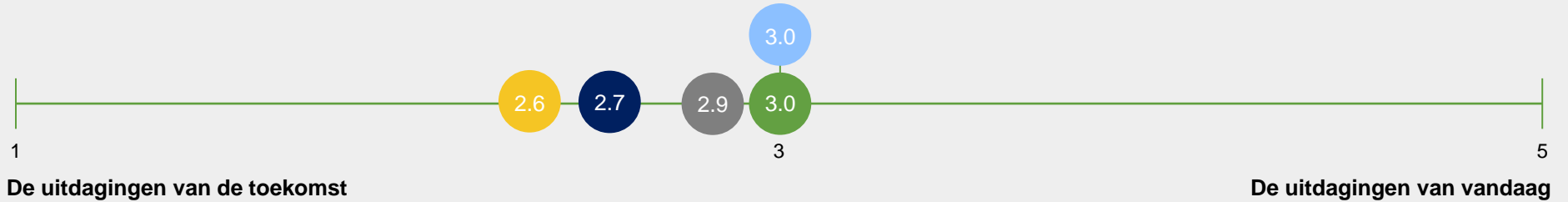


De gegeven antwoorden voor gemeenteraadsliden/fractievoolgers zijn gecategoriseerd. Voor de overige respondenten is dit niet gedaan vanwege het lage aantal respondenten in deze groep.

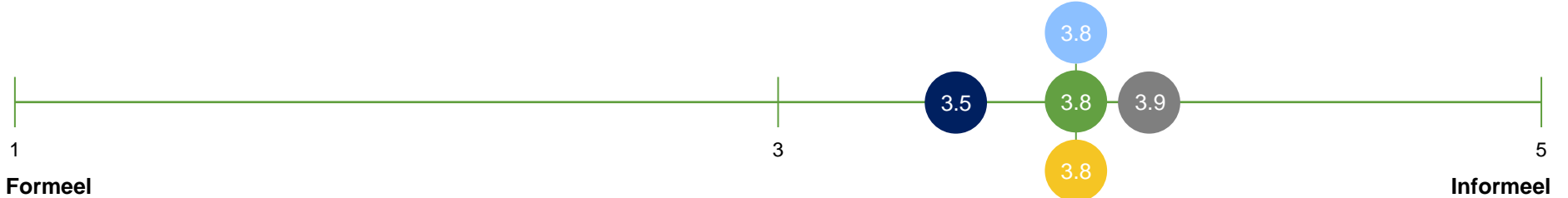
Mijn burgemeester is...



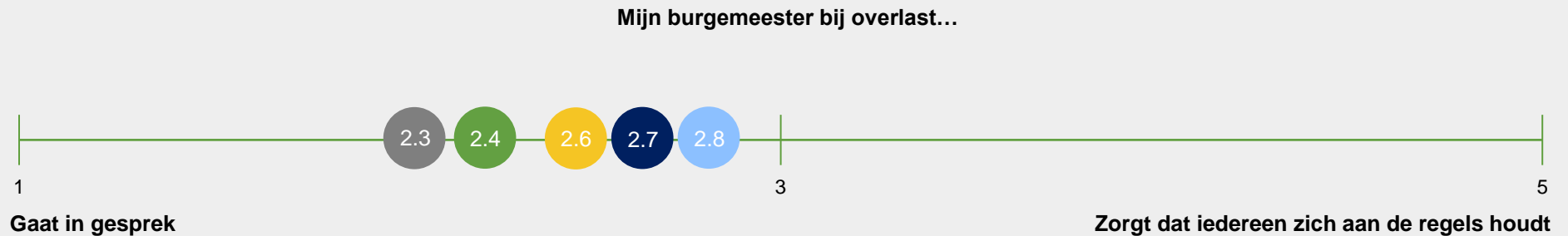
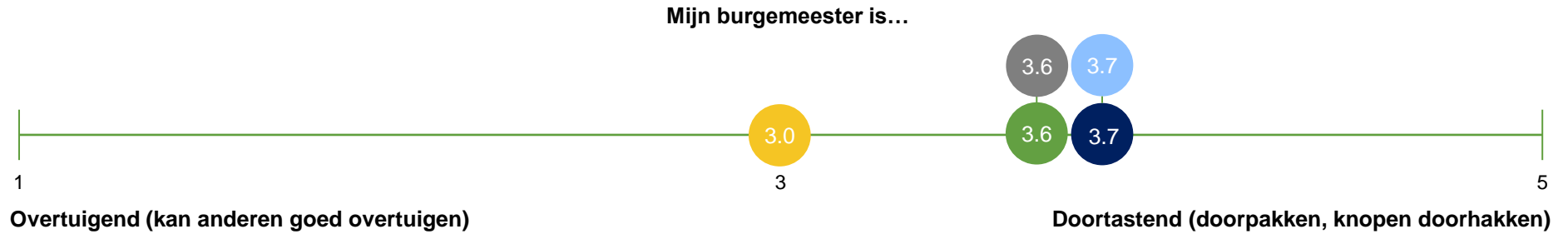
Mijn burgemeester houdt zich bezig met...



De houding van mijn burgemeester is...

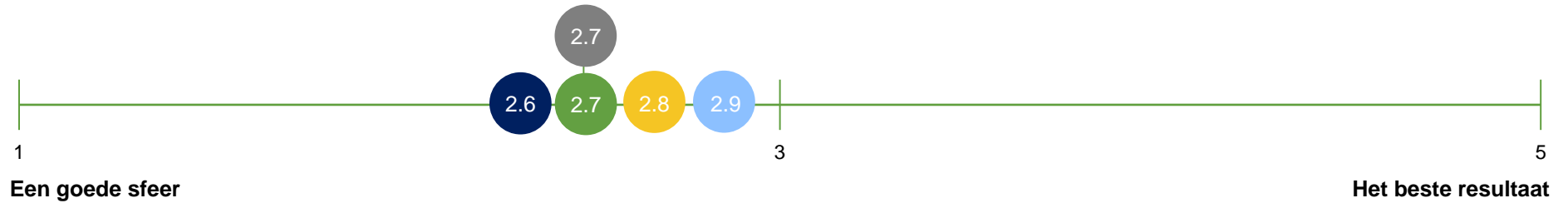


■ Inwoner (n=647)
 ■ Medewerker (n=146)
 ■ Gemeenteraadslid/fractievolger (n=35)
 ■ Overig (n=5)
 ■ Totaal (n=833)

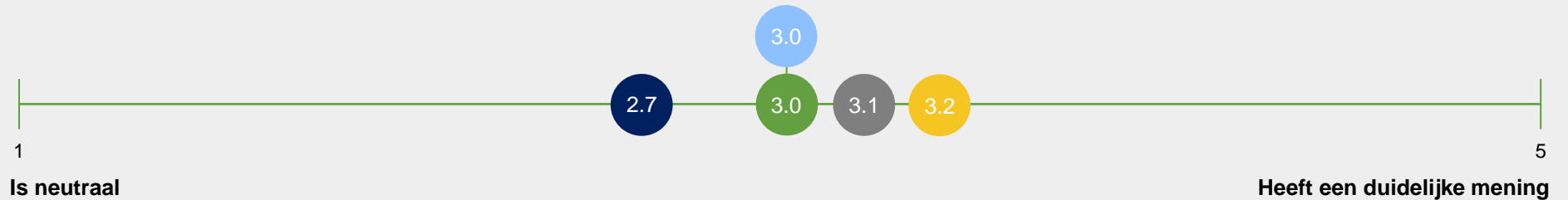


■ Inwoner (n=647) ■ Medewerker (n=146) ■ Gemeenteraadslid/fractievolger (n=35) ■ Overig (n=5) ■ Totaal (n=833)

Mijn burgemeester gaat voor...



Mijn burgemeester...



■ Inwoner (n=647) ■ Medewerker (n=146) ■ Gemeenteraadslid/fractievolger (n=35) ■ Overig (n=5) ■ Totaal (n=833)

Hieronder staan acht bestuursstijlen. Per stijl worden de algemene typering en de eigenschappen genoemd. (n=52)

Verdeel 100 punten over de 8 onderwerpen hieronder. Hoe belangrijker u het onderwerp vindt, hoe meer punten u eraan geeft. U mag een onderwerp ook 100 of 0 punten geven. Zorg ervoor dat alle gegeven punten precies optellen tot 100 punten en dat u 0 invult als u een onderwerp geen punten wil geven.



Deze vraag is alleen gesteld aan leden van de gemeenteraad/fractievolgers, het college, DT-MT, brandweer en politie.

Hieronder staan acht bestuursstijlen. Per stijl worden de algemene typering en de eigenschappen genoemd. (n=52)

Verdeel 100 punten over de 8 onderwerpen hieronder. Hoe belangrijker u het onderwerp vindt, hoe meer punten u eraan geeft. U mag een onderwerp ook 100 of 0 punten geven. Zorg ervoor dat alle gegeven punten precies optellen tot 100 punten en dat u 0 invult als u een onderwerp geen punten wil geven.

Leg uw antwoord uit.

Veel genoemde reacties zijn:

- **Verbinding en samenwerking:** veel antwoorden benadrukken dat de burgemeester een verbinder moet zijn die in staat is om samenwerking te bevorderen, zowel binnen de gemeenteraad als in de gemeente als geheel. De burgemeester moet de politieke actoren kunnen verbinden en zorgen dat er effectief samengewerkt wordt om resultaten te bereiken.
- **Leiderschap en koersbepaling:** er is een sterke nadruk op de rol van de burgemeester als een koersbepaler en leider die stabiliteit en richting kan geven aan de gemeente. De burgemeester moet overzicht houden en de koers uitstippelen.
- **Neutraliteit en onafhankelijkheid:** er wordt genoemd dat de burgemeester boven de partijen moet staan en neutraal moet zijn. Het belang van een onafhankelijke houding, zonder politiek gevoelige portefeuilles, wordt meerdere keren genoemd.

Deze vraag is alleen gesteld aan leden van de gemeenteraad/ fractievolgers, het college, DT-MT, brandweer en politie.

De burgemeester houdt zich bezig met eerlijk bestuur

De nieuwe burgemeester moet zich volgens zowel inwoners, medewerkers als gemeenteraadsleden het meest bezighouden met eerlijk en betrouwbaar bestuur, respectievelijk 76%, 86% en 80%. Bij inwoners staat leefbaarheid in de kernen op de tweede plaats (52%). Bij medewerkers en gemeenteraadsleden staat openbare orde, veiligheid en handhaving op plek twee met respectievelijk 63% en 74%.

De nieuwe burgemeester is een verbinder

De nieuwe burgemeester moet volgens alle groepen respondenten vooral een verbinder zijn die samenwerkt. 62% heeft dit als belangrijk aangemerkt. Daarnaast worden zichtbaarheid en aanspreekbaarheid het belangrijkste gevonden (48%).

Integriteit vinden de respondenten de belangrijkste eigenschap voor de nieuwe burgemeester (67%), gevolgd door verbinden (58%). Ondernemend zijn vinden de respondenten het minst belangrijk: 7% vindt dit één van de belangrijkste eigenschappen.

Wanneer respondenten wordt gevraagd een cijfer te geven voor de verschillende eigenschappen, krijgt integriteit ook het hoogste cijfer (9,5), gevolgd door betrouwbaarheid (9,4).

Herkenbaarheid en ondernemend zijn krijgen het laagste cijfer (beide een 8,1). Voor de eigenschap vernieuwend zijn de verschillen tussen de groepen respondenten het grootst. Inwoners geven deze eigenschap een 8,6, terwijl gemeenteraadsleden een 7,0 geven.

De nieuwe burgemeester werkt aan een goede bestuurscultuur

Inwoners en medewerkers zijn van mening dat de nieuwe burgemeester als eerste moet gaan werken aan het verbeteren van de bestuurscultuur, respectievelijk 25% en 28%. Gemeenteraadsleden vinden dat de nieuwe burgemeester eerst aan de slag moet gaan met daadkrachtig leiderschap, en zijn/haar visie voor de gemeente (40%).

Er moeten verschillende vragen worden gesteld aan de kandidaten

De meningen over wat voor soort vragen er moeten worden gesteld aan de kandidaten lopen uiteen. Inwoners willen graag dat er vragen worden gesteld over de visie van de sollicitant voor Montferland in de toekomst (15%). Medewerkers willen graag dat er gevraagd wordt naar persoonlijke eigenschappen en ambities (26%). Dit geldt ook voor gemeenteraadsleden (24%).

De nieuwe burgemeester is evenwichtig en informeel

Alle respondenten hebben liever dat de nieuwe burgemeester evenwichtig is dan vernieuwend. Alle groepen zijn ook van mening dat de burgemeester informeel moet zijn. De nieuwe burgemeester is doortastend, en gaat liever in gesprek bij overlast. De burgemeester gaat ook iets meer voor een goede sfeer dan dat hij/zij gaat voor het beste resultaat.

De nieuwe burgemeester is naast verbinder ook mentor en netwerker

Als er 100 punten verdeeld moeten worden over 8 verschillende bestuursstijlen krijgt verbinder gemiddeld de meeste punten (20,4), gevolgd door mentor (15,9) en netwerker (14,2). Analyticus krijgt de minste punten (7,7).

**Kwalitatieve
resultaten
*Sessies***

Schrijf de drie steekwoorden op die het gemeente het best beschrijven (IST = nu en SOLL = over 10 jaar)

1. De gemeente (het gebied en de inwoners)

IST: beschrijving van het gebied op dit moment

- Groen en landelijk
- Hechte gemeenschap, sterk verenigingsleven
- Divers, verdeeld

Montferland is een mooie, groene gemeente waar de inwoners hecht zijn en er een sterk verenigingsleven is. Er is echter ook een verdeeldheid tussen de verschillende kernen van de gemeente.

SOLL: meest wenselijke beschrijving van het gebied en de inwoners over 10 jaar

- Groen(er)
- Welvarend
- Vooruitstrevender en diverser

De gemeente is nog steeds groen en landelijk, of nog groener. Ook is de gemeente welvarend in alle opzichten en leefbaar voor alle inwoners. Daarnaast is de gemeente wat progressiever in de toekomst.

2. De ambtelijke organisatie

IST: beschrijving van de ambtelijke organisatie op dit moment

- Deskundig
- Informele sfeer en samenwerking
- Ruimte voor vernieuwing

Er is veel kennis in huis en er is een informele, open sfeer met korte lijnen. Er is wel behoefte aan vernieuwing in de manier van werken.

SOLL: meest wenselijke beschrijving van de ambtelijke organisatie over 10 jaar

- Kundige, flexibele organisatie met een visie
- Inwoner voorop
- Samenwerking

De gemeente is een kundige organisatie met een vastgestelde visie. Ze is

betrokken bij haar inwoners en ondersteunt hen. De onderdelen van de ambtelijke organisatie weten elkaar (nog) beter te vinden.

3. Bestuurlijk (college)

IST: beschrijving van het college op dit moment

- Toegankelijk
- Meer korte termijn- dan lange termijnvisie
- Hardwerkend, maar reactief

Het college wordt beschreven als betrokken, dienstbaar en sturend, maar er mist soms visie. Het is een laagdrempelig, divers team met verschillende mate van ervaring en achtergronden bij elkaar, die elkaar goed aanvullen. Na vele wisselingen is er een heldere toekomstvisie nodig.

SOLL: meest wenselijke beschrijving van het college over 10 jaar

- (pro)Actiever
- Zichtbaar
- Zelfstandig (en inhoudelijk deskundig)

Een strategisch college, dat toekomstgericht is (lange termijn visie). Een modern college is vooruitstrevend, gaat mee in de technologische ontwikkelingen en is collegiaal en betrouwbaar. De collegeleden zijn in positie met een sterke voorzitter in de vorm van de burgemeester.

Schrijf de drie steekwoorden op die het gemeente het best beschrijven (IST = nu en SOLL = over 10 jaar)

4. Politiek (raad)

IST: beschrijving van de raad op dit moment

- Betrokken
- Individueel
- Gedetailleerd i.p.v. kaders

Het is een betrokken groep mensen, die soms meer persoonlijk en vanuit dorpsbelang betrokken is en minder vanuit algemeen belang. De politiek (raad) bestaat uit veel nieuwe en onervaren leden, waardoor er eilandjes ontstaan, het geen geheel is en de samenwerking soms ontbreekt. Zij werken erg gedetailleerd, minder vanuit kaders en hoofdlijnen en zijn soms veeleisend.

SOLL: meest wenselijke beschrijving van de raad over 10 jaar

- Samenwerkend
- Hoofdlijnen
- Divers

Uit de sessies blijkt dat men de raad over 10 jaar het liefst meer ziet samenwerken, op een respectvolle, verantwoordelijke en professionele manier. Vanuit vertrouwen. Het is wenselijk dat er meer op hoofdlijnen wordt gestuurd en dat er een kaderstellende rol wordt aangenomen. Daarbij is diversiteit belangrijk, zodat het een goede afspiegeling is van de samenleving en het maatschappelijke belang voorop staat.

5. Het samenspel binnen de gemeente

IST: beschrijving van de samenwerking binnen de gemeente op dit moment

- Welwillend
- Verbetering is wenselijk
- Informeel en korte lijnen

Men is welwillend in de samenleving, maar er is ruimte voor verbetering. Er is weinig sturing, verantwoordelijkheden en rollen zijn diffuus. Het mag zakelijker en meer samen.

SOLL: meest wenselijke beschrijving van de samenwerking over 10 jaar

- Helder
- Samenwerkend
- Vertrouwen

De samenwerking is helder en concreet, waarin iedereen in vertrouwen een mooie bijdrage levert. De rollen zijn duidelijk, er wordt geluisterd en er is een positieve grondhouding.

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waar de gemeente de komende 10 jaar voor staat?

Bij het bepalen van de belangrijkste uitdagingen waar de gemeente Montferland de komende 10 jaar voor staat, is onderscheid te maken tussen de opgaven binnen domeinen en bestuurlijke uitdagingen.

Opgaven uit de domeinen

Woningbouw komt naar voren als de belangrijkste opgave voor de gemeente Montferland de komende 10 jaar. Ook zorg en vergrijzing zijn belangrijke opgaven, net zoals de opvang van vluchtelingen en de omgevingsvisie met oog op groenbehoud. Andere opgaven die worden genoemd zijn landbouw, gezondheid in de zin van brede welvaart en duurzame energie, daarbij wordt ook genoemd dat dit niet de belangrijkste opgaven zijn.

Bestuurlijke uitdagingen

Er worden zorgen geuit over de financiële gezondheid van de gemeente, waarmee dit een duidelijke bestuurlijke uitdaging is. De financiële zorgen hangen ook samen met het voorzieningenpeil in de gemeente Montferland en deze in stand houden. Een andere bestuurlijke uitdaging is het vertrouwen in het bestuur en deze vergroten. Ook samenwerking binnen de gemeente en regionale samenwerking wordt als een uitdaging gezien, waarbij de gemeente Montferland zich meer mag profileren als een betrouwbare samenwerkingspartner. Tevens wordt er genoemd dat het belangrijk is om helder te krijgen wat we willen als gemeente Montferland en hoe we dat gaan realiseren.

Welke onderwerpen moeten prioriteit krijgen onder de nieuwe burgemeester?

Woningbouw, de opvang van vluchtelingen en ontheemden worden genoemd tijdens de sessies. De deelnemers geven aan dat de onderwerpen met elkaar samenhangen. Door de woningbouw krijg je nieuwe mensen, die moeten integreren.

Ook visievorming wordt veel genoemd. Het ontwikkelen van een lange termijnvisie. Daarnaast vinden de deelnemers het ook belangrijk dat er meer aandacht is voor de realisatie van plannen. Dat er doorgepakt wordt met projecten en dat men doet wat er afgesproken is met elkaar. Samenwerking wordt ook hier veel genoemd in de sessies. En dan zowel de regionale samenwerking, als de samenwerking tussen de raad, de ambtelijke organisatie en het college.

Wat betreft de samenwerking in de regio, Montferland is een grensgemeente. Dus de samenwerking met Duitsland moet volgens de deelnemers meer vorm krijgen onder de nieuwe burgemeester. Net als de samenwerking in de regio Achterhoek, de hele gemeente kan hier een actievere rol in vervullen. 'Zet Montferland op de kaart.'

Welke onderwerpen moeten prioriteit krijgen van de nieuwe burgemeester?

De opvang van vluchtelingen en de huisvesting van Oekraïners, arbeidsmigranten en statushouders wordt genoemd. Voor wat betreft de asielinstream worden twijfels geuit of dit een taak moet zijn van de burgemeester. Het is een zware opgave, het is een grote groep die de gemeente moet opvangen en huisvesten. Omdat het zo belangrijk is, ook politiek, moet het misschien de verantwoordelijkheid zijn van een wethouder. Ook veiligheid en handhaving worden genoemd als taken van de nieuwe burgemeester.

In de sessies wordt duidelijk dat het verbeteren van de bestuurscultuur ook prioriteit moet krijgen van de nieuwe burgemeester. Waaronder het samenspel met de raad; de burgemeester is voorzitter en kan iedereen aanspreken. Ook het effectief voorzitten van de vergaderingen wordt genoemd. Het verbeteren van de bestuurlijk – ambtelijke samenwerking valt hier ook onder. Daarnaast zou de nieuwe burgemeester de aanjager van het college moeten zijn, hij/zij houdt het college scherp.

Vertrouwen uitstralen naar de inwoners, verbinden en burgervader zijn wordt in de sessies genoemd. De wens wordt geuit dat de nieuwe burgemeester een betrouwbare verbinder is; iemand die verbinding zoekt tussen nieuwe en huidige inwoners, maar ook tussen het college en de raad. 'Verbinden moet in het DNA zitten, hij/zij moet met elke doelgroep kunnen schakelen.' Hierbij ligt ook een taak in het herstellen van het vertrouwen volgens een aantal deelnemers.

Voor alle onderwerpen geldt dat de nieuwe burgemeester zichtbaar moet zijn volgens de deelnemers. Zichtbaar voor een ieder, zowel in- als extern en zich duidelijk profileren.

Wat moet de burgemeester als eerste veranderen/ verbeteren?

In de sessies komt naar voren dat men graag ziet dat de nieuwe burgemeester een verbindende rol heeft, zowel tussen raadsleden, tussen inwoners en politiek, tussen raad, college en de ambtelijke organisatie en in de regio. Het verbeteren van de verschillende samenwerkingen, op zowel bestuurlijk en ambtelijk niveau, regionaal niveau als met inwoners wordt genoemd.

Ook wordt genoemd tijdens de sessies dat de nieuwe burgemeester zijn rol moet pakken en natuurlijk gezag moet uitoefenen, zonder autoritair te zijn. Iemand die gericht is om de samenleving te verbeteren, samen met anderen, en daarin strak stuurt op rollen en verantwoordelijkheden. Een verwant punt dat wordt genoemd tijdens de sessies is dat de burgemeester het vertrouwen moet verbeteren en vergroten, zowel het vertrouwen van inwoners in de politiek als het onderling vertrouwen.

Wat moet de burgemeester vooral hetzelfde laten?

Men noemt in de sessies dat de verbondenheid behouden moet worden, de huidige banden met het verenigingsleven wordt genoemd. Ook de toegankelijkheid en benaderbaarheid moet behouden worden. Humor is een belangrijk wapen daarin, en kan ook breder ingezet worden.

Men vindt het belangrijk dat iemand betrokken, invoelend en zichtbaar is en echt tussen de inwoners staat, bijvoorbeeld met het vieren van 60-jarige huwelijken van inwoners. De betrokkenheid en verbondenheid is van toegevoegde waarde, wel in combinatie met natuurlijk gezag en leiderschap.

Aan het eind van de sessies hebben deelnemers een aantal opmerkingen en aanvullingen gegeven. De volgende zijn relevant in het kader van dit onderzoek:

- Iemand die bekend is met het Achterhoekse karakter is wat de deelnemers betreft van toegevoegde waarde. Hij/zij hoeft niet uit de Achterhoek te komen, maar moet wel wat met het dorpse gevoel hebben. Het moet wel matchen met de regio.
- Langetermijn doelstellingen zijn belangrijk en de nieuwe burgemeester zou hier over mee moeten denken en daar anderen in meenemen.
- Iemand die durft en kan inspireren: niet teveel in problemen denken, maar vooral risico durven nemen. Een doener die een stap naar voren zet, niet afremt.
- Iemand die zichtbaar is, wat meer in het land en in de wereld is. Daarin is balans belangrijk; de nieuwe burgemeester moet niet alleen maar naar buiten gericht zijn.
- Iemand die benaderbaar is met warme persoonlijkheid en empathie. Kennis kun je leren, persoonlijkheid heb je.
- Montferland is een gemeente met veel kernen, waar veel gebeurt op cultuurhistorisch vlak, zoals gildes en kermissen. Daar moet een nieuwe burgemeester wel van houden. Bijvoorbeeld met carnaval dient de burgemeester wel aanwezig te zijn tijdens verschillende activiteiten.

Movementem

Onderzoek | Advisering | Procesbegeleiding

**Integrale conclusie
op onderdelen van
profielschets**

De kwantitatieve resultaten die zijn verzameld middels de vragenlijst en de kwalitatieve resultaten die zijn verzameld via de sessies worden in dit hoofdstuk gecombineerd om invulling te geven aan de verschillende onderdelen van de profielschets voor de nieuwe burgemeester. In dit hoofdstuk zijn de antwoorden van de verschillende stakeholders gecombineerd, zodat een integrale conclusie gegeven kan worden per onderdeel van de profielschets.

Persoonlijke kwaliteiten

Uit het onderzoek blijkt dat de persoonlijke kwaliteiten integer, verbinder en betrouwbaar erg belangrijk worden gevonden voor de nieuwe burgemeester. Men vindt dat de nieuwe burgemeester zich bezig moet houden met een eerlijk en betrouwbaar bestuur. Daarbij is het belangrijk dat de nieuwe burgemeester evenwichtig en informeel is, doortastend en echt de verbinding zoekt.

Werkinhoudelijke kwaliteiten

De nieuwe burgemeester heeft werkinhoudelijke eigenschappen nodig die helpen bij het verbeteren van de bestuurscultuur. Uit het onderzoek blijkt dat visie en daadkrachtig leiderschap gewenste eigenschappen zijn voor de nieuwe burgemeester. Men vindt belangrijk dat de nieuwe burgemeester vooral een verbinder is, waarbij kwaliteiten horen als bruggenbouwer, toegankelijk, zorgzaam en begrijpend. Ook mentorschap vindt men belangrijk, waarbij kwaliteiten als behulpzaam, inlevend, betrokken en betrouwbaar horen. Als er wordt gekeken naar bestuursstijlen, komt opnieuw de verbinding en samenwerking duidelijk naar voren. Ook ligt de voorkeur bij een nieuwe burgemeester die een koersbepaler is, een leider die stabiliteit en richting kan geven aan de gemeente.

Omschrijving van Montferland

Uit het onderzoek blijkt dat men Montferland op dit moment omschrijft als een groene, landelijke gemeente met een hechte gemeenschap. In de toekomst is de gemeente nóg groener, welvarender en progressiever. De ambtelijke organisatie is deskundig en werkt informeel met elkaar samen. In de toekomst hoopt men dat dat nog steeds het geval is, en weet men elkaar nog beter te vinden. Het college is toegankelijk, betrokken en hardwerkend, maar soms mist er visie en pro-activiteit. Over 10 jaar is het college meer toekomstgericht, meer zichtbaar en zelfstandiger. Men beschrijft de politiek als betrokken en individueel, met veel nieuwe raadsleden. Het is wenselijk dat de raad over 10 jaar beter samenwerkt en meer op hoofdlijnen acteert. De samenwerking in de gemeente wordt omschreven als welwillend, maar met ruimte voor verbetering op gebied van sturing en verantwoordelijkheden. In de toekomst wenst men dat deze nog concreter is en het vertrouwen is verbeterd.

Opgaven voor Montferland

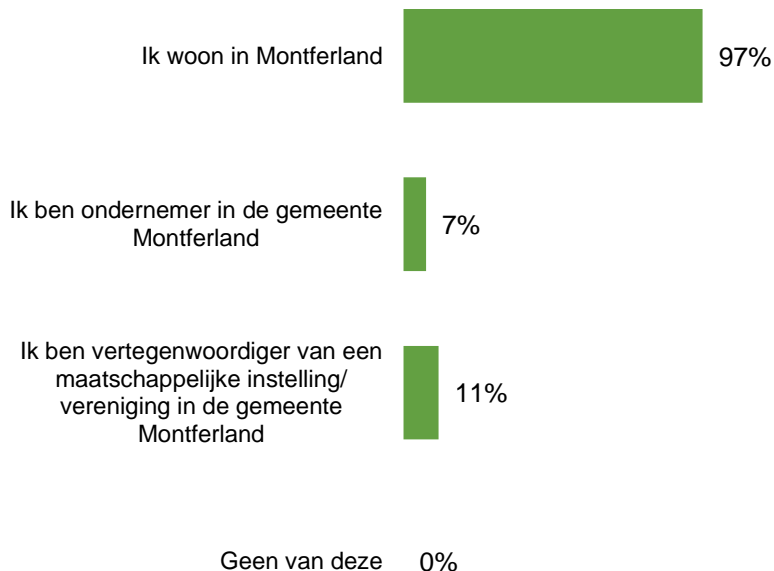
Er is onderscheid te maken tussen de opgaven die voortkomen uit de domeinen en de uitdagingen die bestuurlijk spelen. Binnen de verschillende domeinen van de gemeente zien we dat de woningbouw, opvang van vluchtelingen, statushouders en arbeidsmigranten speelt. Dit zijn de belangrijkste opgaven die naar voren komen uit het onderzoek.

De bestuurlijke uitdagingen liggen rondom de samenwerking op alle gebieden; politiek, college, ambtelijke organisatie, regio en inwoners en daarin een verbindende rol pakken. Ook het vertrouwen in het bestuur mag vergroot worden, waarbij de nieuwe burgemeester een rol mag pakken en natuurlijk gezag kan uitoefenen. Een andere uitdaging is het verbeteren van de bestuurscultuur, waarbij gestuurd dient te worden op verantwoordelijkheden en leiderschap. Het is belangrijk dat dat gecombineerd blijft met verbondenheid en betrokkenheid.

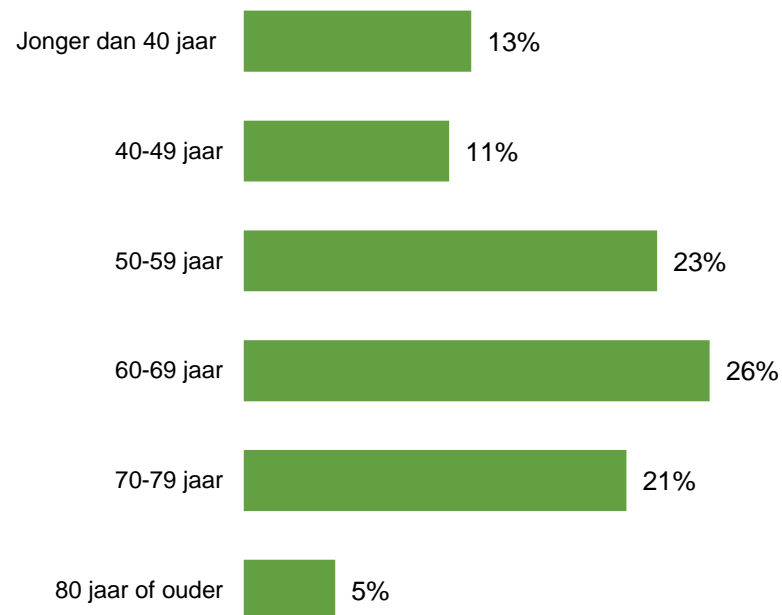
Bijlagen

Wat is op u van toepassing? (n=647)

Meer antwoorden mogelijk.

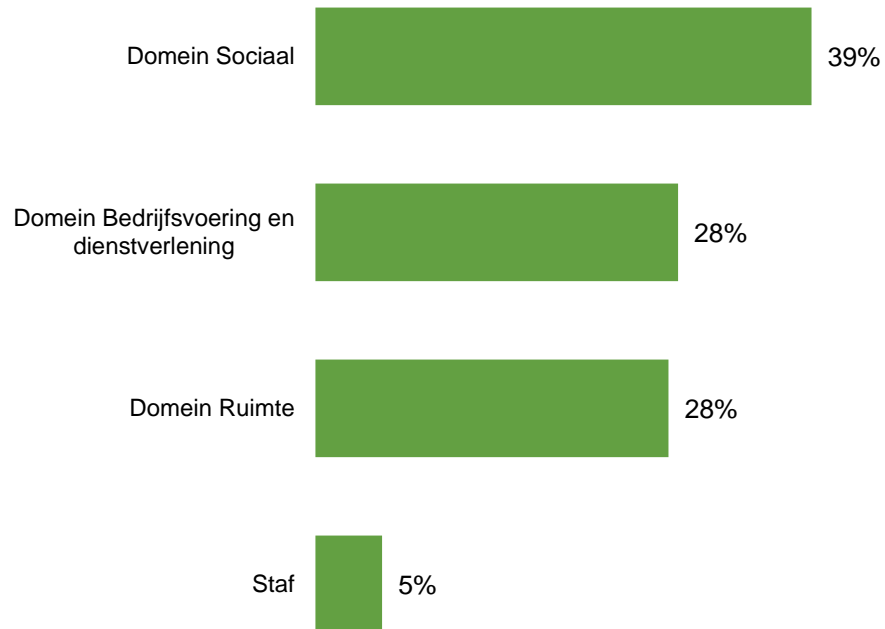


Wat is uw leeftijd? (n=644)

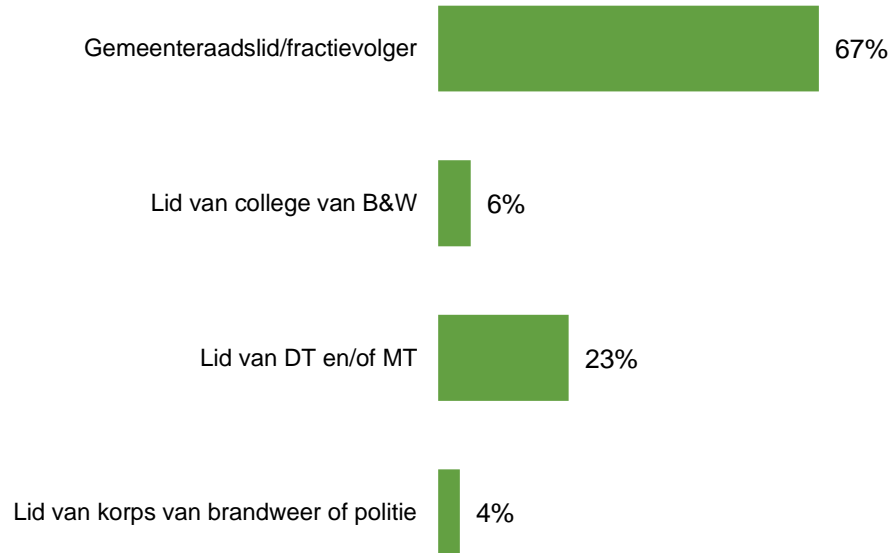


Binnen dit onderzoek zijn de resultaten voor de inwoners gewogen naar leeftijd. Hiermee zijn de resultaten gecorrigeerd om de mogelijke invloed van de niet geheel representatieve steekproef weg te nemen. Op deze pagina staan ongewogen resultaten. De rest van de rapportage bevat gewogen resultaten. Meer informatie over de weging staat in bijlage 2 weergegeven.

Binnen welk domein bent u werkzaam? (n=134)



Wat bent u? (n=52)



Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

Elke steekproef geeft afwijkingen ten opzichte van de werkelijkheid, maar de uitkomsten moeten een zo goed mogelijk beeld geven van de populatie. In kwantitatief onderzoek is het gebruikelijk om te spreken van een statistisch betrouwbaar verschil, als de afwijking zo groot is dat deze niet door toeval wordt veroorzaakt. Het betrouwbaarheidsniveau is gedefinieerd als 1 (100%) minus het significantieniveau. Het is gangbaar uit te gaan van een significantieniveau van 5%. Dan is er sprake van een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Dat wil zeggen dat, als het onderzoek op dezelfde wijze en op hetzelfde moment zou worden herhaald, de uitkomsten in 95% van de gevallen hetzelfde beeld zouden geven.

De nauwkeurigheid (uitgedrukt in foutmarge) geeft het gebied van waarden aan, waarbinnen de werkelijke waarde in de populatie ligt. Een foutmarge van bijvoorbeeld 5%, betekent dat de werkelijke waarde van de totale populatie 5% hoger of lager kan liggen dan de waarde van de steekproef. Concreet: indien een onderzoeksuitkomst van de steekproef aangeeft dat 50% van de respondenten een rapportcijfer 8 geeft voor een bepaald aspect, dan ligt dit percentage in werkelijkheid maximaal 5% boven of 5% onder deze 50%, ofwel tussen de 45% en 55%. Een foutmarge van 5% is gangbaar en algemeen geaccepteerd bij (statistisch) kwantitatief onderzoek.

Met het omvangrijke aantal respondenten dat heeft deelgenomen (833) kunnen met 95% betrouwbaarheid en 3,40% nauwkeurigheid uitspraken worden gedaan op een algemeen niveau. De hoge betrouwbaarheid en nauwkeurigheid maken de data geschikt voor verdere analyses.

Weging

Binnen dit panelonderzoek zijn de resultaten voor inwoners van de gemeente Montferland gewogen naar leeftijd. Hiermee zijn de resultaten gecorrigeerd om de mogelijke invloed van de niet geheel representatieve steekproef weg te nemen. Dit is een gangbare werkwijze in statistisch kwantitatief onderzoek. Personen in ondervertegenwoordigde groepen krijgen een gewicht groter dan 1 en tellen relatief zwaarder mee in het totaalresultaat, personen in groepen met een oververtegenwoordiging krijgen een gewicht kleiner dan 1. De resultaten van de andere drie groepen deelnemers zijn niet gewogen.

Vanwege de ondervertegenwoordiging van respondenten jonger dan 40 jaar, krijgt een respondent uit deze groep bijvoorbeeld weegfactor 2,32 en een respondent tussen de 70 en 79 jaar (die oververtegenwoordigd is) weegfactor 0,63. Weegfactoren mogen niet te groot zijn (een groep in een steekproef met een aandeel van bijvoorbeeld 5%, kan niet worden 'opgeblazen' tot 50%). Doorgaans wordt een maximale weegfactor van 3 en een minimale weegfactor van 0,5 gehanteerd. Indien gewenst kan de tabel met alle gehanteerde weegfactoren opgevraagd worden.

Door de weging zijn de resultaten representatief over leeftijd.