# Concept rapportage over hoe inwoners in kwetsbare en onveilige situaties beter ondersteund kunnen worden

Rapportage voor samenwerkende gemeenten in de Foodvalley

Leo Dijkema en Joost van Rhee, sessie data: 24 en 27 november 2025

# Aanleiding en proces

- Zeven gemeenten hebben het initiatief genomen om met hun belangrijkste samenwerkingspartners te ontdekken wat werkt, wat beter kan en wat nodig is dat lokale teams inwoners in kwetsbare en onveilige situaties – zoals bij huiselijk geweld of kindermishandeling – nog beter te kunnen ondersteunen voor de toekomst.
- Dat is gedaan in een tweetal online synthetron dialogen, door te luisteren naar alle betrokkenen. Hiermee zijn alle perspectieven samengebracht en is het mogelijk om te leren van elkaar.
- Het doel is om beweging te creëren en de aanpak van onveiligheid in afhankelijkheidsrelaties te versterken.

# Deelname en interactie

Er deden in totaal 45 mensen mee.  Samen verstuurden zij 601 berichten. Er vallen hierbij een aantal zaken op:

- Er wordt redelijk op elkaar gereageerd in vergelijking tot de benchmark. 13% van de geschreven berichten was een reactie op wat iemand anders schreef.
- De consensus was iets hoger dan gemiddeld: in totaal werd 19% van de berichten een synthetron*, waar dat gemiddeld 16% is. Dus de thema's die aan de orde kwamen worden herkend.
- Het aantal berichten per persoon wisselde per sessie, de eerste was lager dan gemiddeld, de tweede hoger.

| | Sessie 24 nov 2025 | Sessie 27 nov 2025 | Synthetron Benchmark | | Sessie 24 nov 2025 | Sessie 27 nov 2025 | Synthetron Benchmark |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Aantal actieve deelnemers** [1] | 26 | 19 | | **Totaal aantal synthetrons**[2] | 65 | 51 | |
| **Totaal aantal berichten verstuurd** | 306 | 295 | | **Synthetron percentage** | 21% | 17% | 16% |
| **Berichten per persoon** | 12 | 16 | 14 | | | | |
| **Aantal reacties op berichten** | 39 | 39 | | | | | |
| **% reacties op berichten** | 13% | 13% | 19% | | | | |

Het systeem telt deelnemers die schrijven en/of gestemd hebben op berichten van anderen

Berichten waar minimaal 4 deelnemers en maximaal alle deelnemers het mee (on)eens

*Zie slide 16 voor uitleg van de methode en begrippen als een synthetron en een bipotron

Synthetron

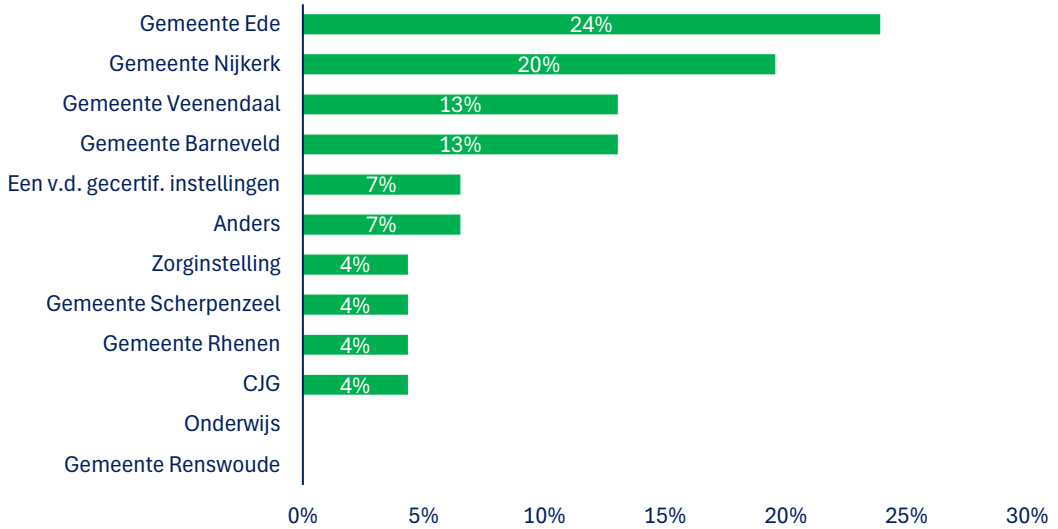
# Deelname

Er deden in totaal 45 medewerkers mee, voornamelijk vanuit gemeenten en deels in direct contact en deels niet met de doelgroep. . Dit is hun achtergrond:

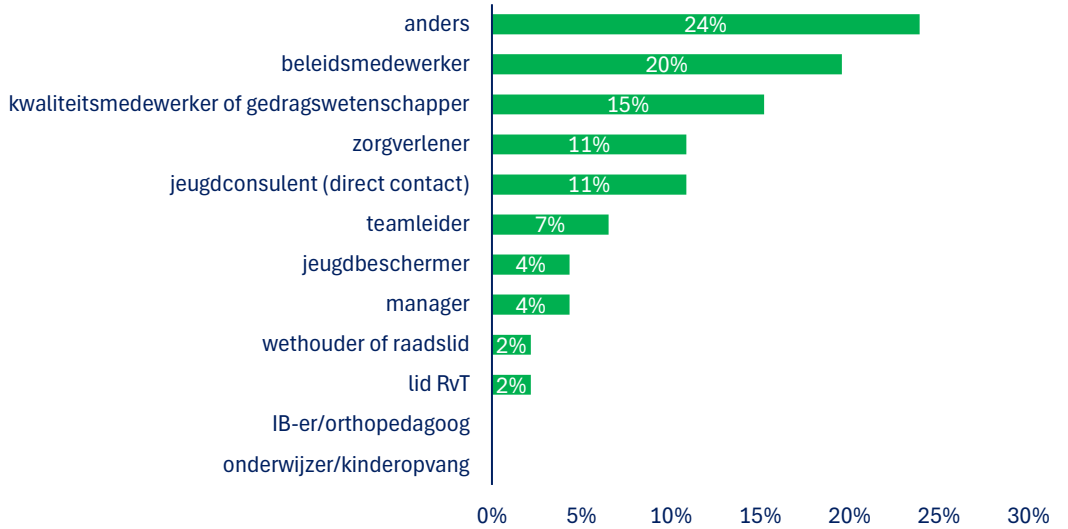
- 78% van de deelnemers werkt voor een gemeente in de regio. Barneveld, Ede en Veenendaal zijn het meest vertegenwoordigd.
- 6 van de 10 deelnemers hadden als functie jeugdconsulent (direct contact), zorgverlener, kwaliteitsmedewerker of gedragswetenschapper of beleidsmedewerker.
- Het werkveld voor jongeren onder de 18 is iets meer vertegenwoordigd dan de groep die ouder is.
- 4 van de 10 hebben direct contact met de doelgroep, 5 van de 10 indirect.

De volgende geeft een overzicht over waar men werkzaam is en welke functies men bekleed.

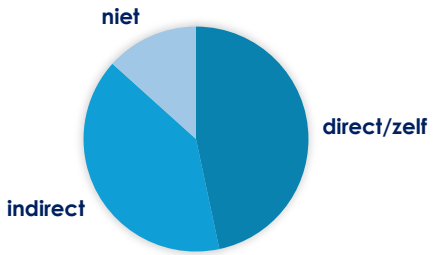
## Waar ben je werkzaam?



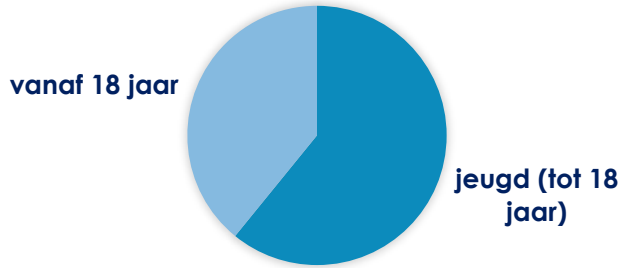

## Welke functie bekleed je?




## HOE HEB JIJ CONTACT MET MENSEN IN ONVEILIGE SITUATIES (N=45)




## WAAR LIGT JOUW FOCUS QUA DOELGROEP?



# Leeswijzer

In de volgende slides wordt steeds samengevat wat uit het onderzoek is gekomen:

- Tekstueel: als er *schuingedrukte tekst* is, is dat een direct citaat uit een van de sessies geschreven door een van de deelnemers.
- De rapportage bevat twee soorten grafieken: uitslagen van pollvragen en grafieken met daarin de verschillende clusters. Deze grafieken met clusters bevatten de opgetelde stemmen voor elk cluster. Daardoor is de schaal groter dan het aantal deelnemers. Door rekening te houden met de lengte van de schaal kunnen clusters worden beoordeeld aan de hand van het relatieve gewicht.

# Uitkomsten per thema

# Persoonlijke motivatie

**De eerste vraag was ook een vraag om even aan het systeem te wennen. De vraag daar was: 'Wat maakt het werken met mensen in onveilige situaties waardevol voor jou?'. Hierop zien we veel idealen, zowel voor families als voor de samenleving, naast ook meer operationele doelen als 'een beter beleid' , 'betere uitvoering' en netwerken gebruiken voor effectievere uitvoering.**

**Opvoedklimaat verbeteren**

- *Om bij te dragen aan het creëren van een veilig opvoedklimaat voor kinderen.*
- *Proberen wat binnen je mogelijkheden ligt om de omgeving voor kinderen zo veilig mogelijk te maken.*

**Geweldcirkel doorbereken**

- *Om de cirkel van geweld te doorbreken.*
- *Het feit dat je probeert om een veilige situatie voor alle partijen probeert te creëren.*

**Een betere wereld maken**

- *Het verschil daadwerkelijk in de praktijk kunnen maken in mensenlevens.*

**Beter beleid maken**

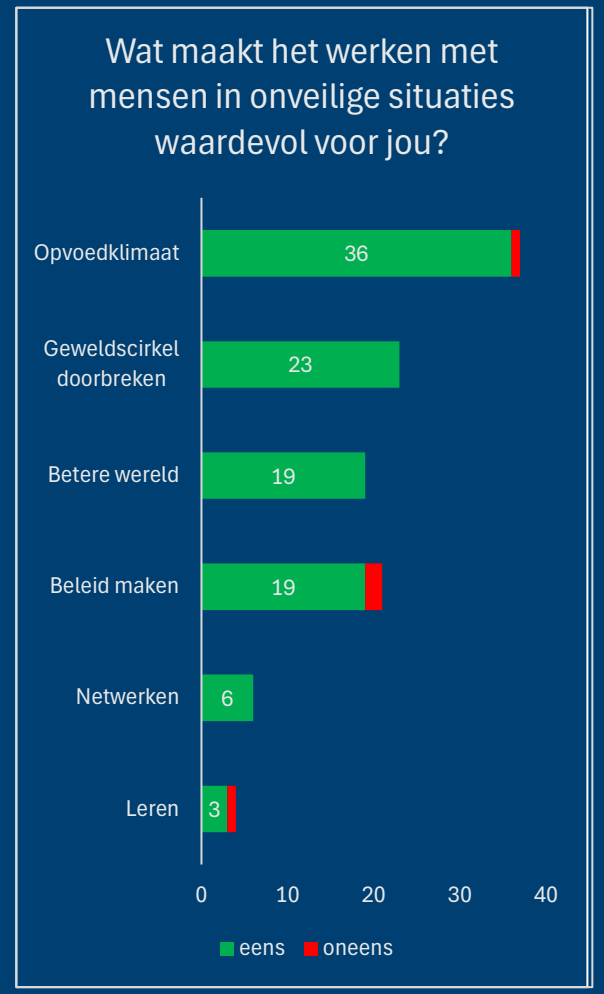
- *Impact maken met een plan op gebied van zorg en veiligheid.*
- *Een bijdrage leveren aan het welzijn van kwetsbare kinderen door het stelsel te verbeteren.*

**Netwerk inzetten voor betere uitvoering**

- *Veiligheid vergroten door afspraken te maken en ook de politie te kunnen betrekken.*

**Leren hoe het beter kan**

- *Leren van wat goed of niet goed (beter kan), beleid ontwikkelen zodat we vanuit de gemeente betere hulp en ondersteuning bieden en sneller.*




Synthetron

# Wat een sterk lokaal team maakt

**Op de vraag wat team tot een sterk lokaal team maakt, zien we dat een sterk team volgens de deelnemers, expertise heeft, goed samenwerkt, doorpakt en ruimte krijgt.**

**Netwerken inzetten**

- *Netwerk inzetten, hoe doen we dat? Echt aan de voorkant. In samenspraak met gezin en netwerk. Binnen en buiten de organisatie.*

**Vertrouwen in elkaar**

- *Vertrouwen in elkaar en elkaars kwaliteiten weten te vinden.*

**Goed samenwerken met elkaar**

- *Elkaar weten te vinden, samenwerken, ieders rol weten en nutten.*
- *Niet over de schutting flikkeren.*

**Expertise hebben**

- *Kennis en expertise over systemisch en methodisch werken naar duurzame veiligheid.*
- *Voldoende tijd en expertise: structureel aandacht voor scholing en opleiding van medewerkers. Maak dit prioriteit, nu vaak willekeurig.*

**Proactief handelen en vasthouden**

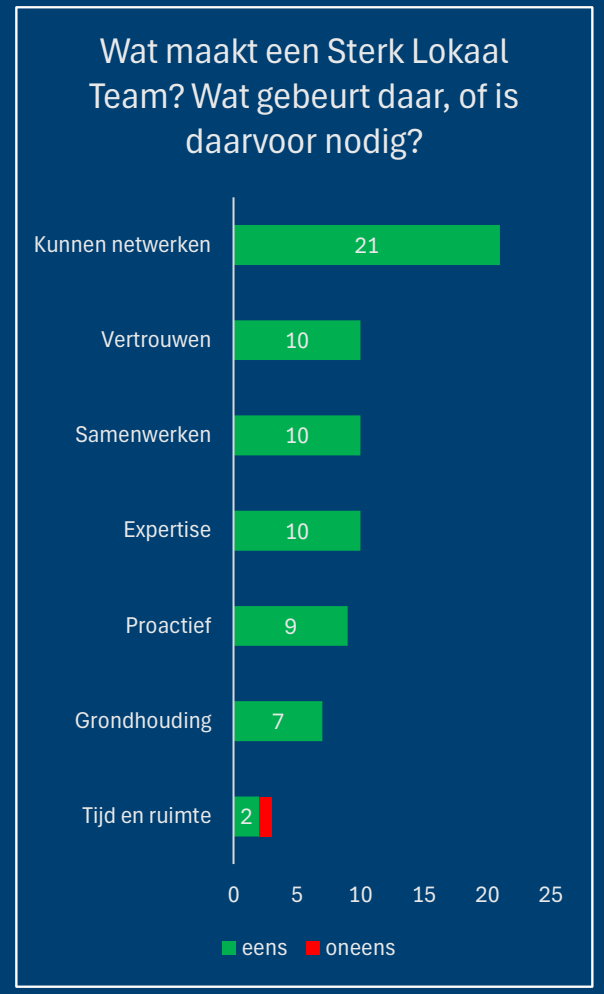
- *Outreachende teams, die concreet in beeld brengen wat er speelt, los kan laten zo nodig en ook vasthoudt en erbij blijft wanneer dit nodig is.*

**Grondhouding: objectief, zonder vooroordelen**

- *Objectief handelen, feitelijk kijken wie wat doet tegen wie met welke impact, zonder (eigen) vooroordelen en aannames.*

**Tijd en ruimte krijgen**

- *Tijd en ruimte om met de verklarende analyse aan de gang te gaan zodat duurzame veiligheid ontstaat.*




Synthetron

# Reden waarom bepaalde cases goed gaan

**Nadat men kort cases heeft uitgelegd waaraan men werkt is gevraagd wat de reden is dat men goede resultaten boekt. Dat gaat heel sterk over samenwerken in netwerken, duidelijkheid over wie de regie heeft, aanpakken en duidelijke afspraken maken.**

**Netwerken**

- *Korte lijnen met ketenpartners, de gemeente en instanties rondom deze casus.*

**Regie pakken en dan doen wat nodig is**

- *Ouders die een jongere wilde opnemen (ouders waren plotseling overleden) en de gemeente heeft ervoor gezorgd dat zij opgevangen kon worden in dit gezin met maatwerk.*

**Rollen afspreken**

- *Goede veiligheidsplan maken, met concrete afspraken, wie gaat wat doen en wanneer, netwerk bij betrekken. Gemeente die monitoort, en goede afspraken maakt.*

**Samenwerken, samen onderzoeken**

- *Niet afdwingen maar samen onderzoeken naar wat er aan de hand is zodat je tot een andere strategie komt.*

**Maatwerk als dat nodig is**

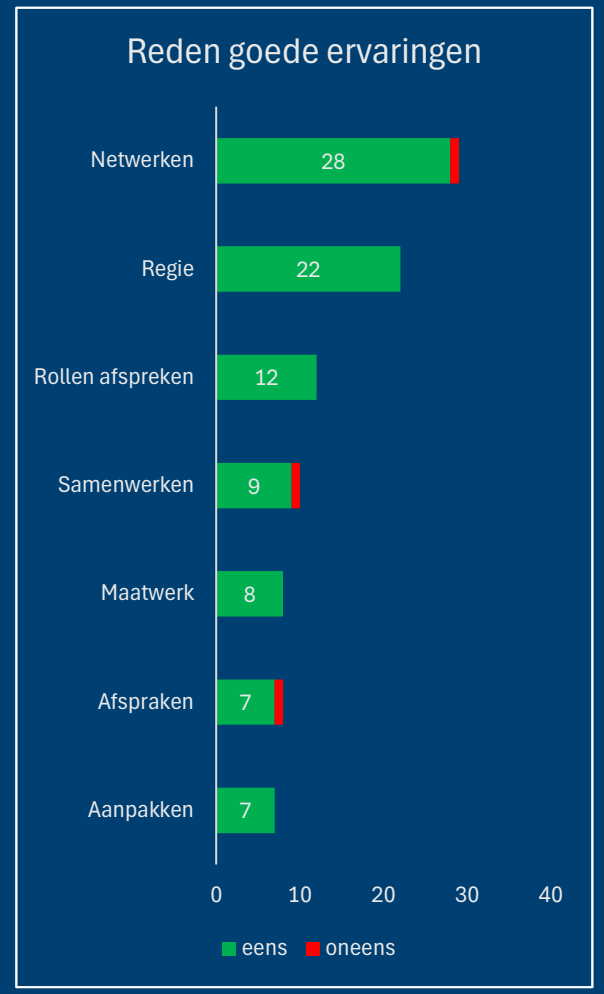
- *Gezin met zorgmijdende ouders met andere cultuur en complexe problematiek. Wat gaat goed; team stabiele begeleiding die maatwerk kan bieden.*

**Afspraken met gezin en de netwerkpartners maken en vastleggen**

- *Casus: complexe echtscheiding en huiselijk geweld: Goed: met ouders en netwerk gezinsplan gemaakt aan de hand van de verklarende analyse, doelen, veiligheidsafspraken & korte lijnen met alle veiligheidspartners erom heen.*

**Aanpakken die passen bij de vraag en de bedoeling**

- *Aansluiten bij de hulpvraag, maatwerk om te zorgen dat het kan gebeuren*
- *Doen wat nodig is betekent dat je naar iedere situatie kijkt vanuit de bedoeling, niet vanuit je eigen taak of kolom.*




Synthetron

# Redenen waarom casussen niet goed zijn gegaan

**Op de vraag waarom bepaalde casussen niet goed gingen en wat dan beter kon beter, noemt men allereerst en vooral de wachtlijsten. Ook hier zien we weer dat het niet altijd duidelijk is wie de regie heeft of kan nemen. Ook de samenwerking loopt niet altijd vlot door opstelling van zorgpartijen of simpel door privacy regels. En niet altijd willen gezinnen meewerken.**

**Wachtlijsten wordt veel genoemd, waardoor de hulpverlening niet of niet goed op gang komt**

- *Wachtlijsten ST, wachtlijsten GGZ en andere organisaties waardoor snelle hulpverlening moeilijk of niet op gang komt.*

**Ontbreken van duidelijke regie en afstemming**

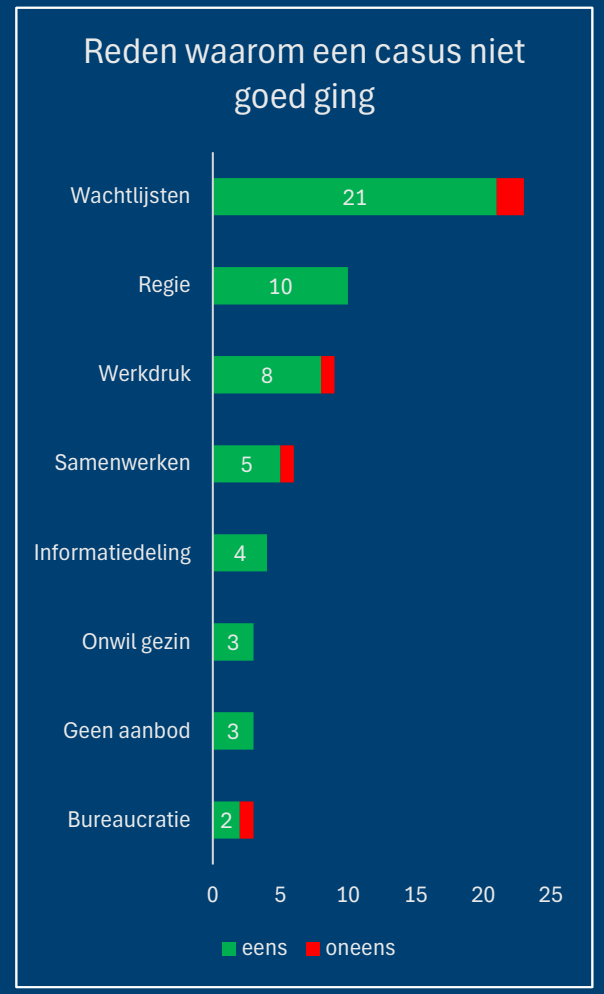
- *Afstemming, geen duidelijke regie, geen duidelijke communicatie tussen betrokken hulpverleners.*

**Hoge werkdruk**

- *Werkdruk is bij iedereen hoog.*

**Samenwerking cruciaal maar niet altijd vlot**

- *Wel wat ingewikkeld bij Intiem terreur, vaak veel weerstand vanuit andere partijen zoals omgangshuis of gezinsvoogden. Dan wordt samenwerken of veiligheid vergroten erg lastig en het slachtoffer extra getraumatiseerd, evenals de kinderen.*
- *Suicide van een jongere. Niet goed: hulp in ggz werd steeds afgehouden, ook door crisisdienst. Niet pluis gevoel van onze hulpverleners werd niet gehoord in andere zorgketen, waardoor de juiste hulp niet tijdig op gang kwam.*




Synthetron

# Redenen waarom casussen niet goed zijn gegaan (2/2)

**Informatiedeling soms lastig (GDPR)**

- *Informatiedeling is voor veel partijen lastig.*

**Onwil van een gezin om mee te werken**

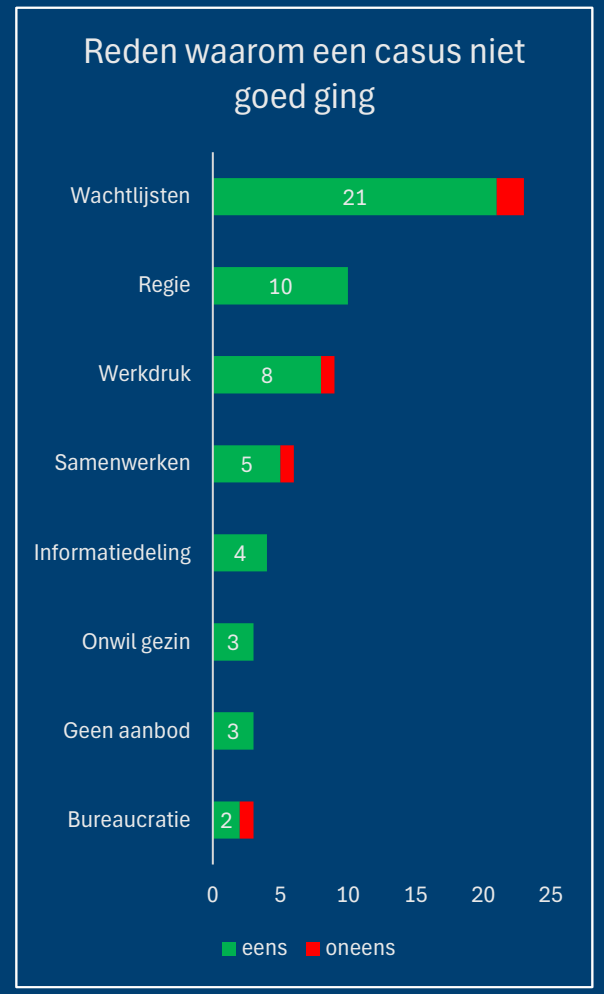
- *Gezin houdt het af / zit in ontkenning.*

**Geen aanbod van bepaalde zorg**

- *Meneer dreigde dakloos te worden wegens verwaarlozing en onveiligheid en kan nergens terecht. Er is vraag naar crisisplekken waar specialistische begeleiding (laagdrempelig/bemoeizorg) wordt geboden, dan zorgt een bepaalde doelgroep voor minder overlast.*

**Bureaucratie**

- *Te veel bureaucratische lijnen, waardoor je niet direct kan doorpakken en veiligheid kan bieden.*




Synthetron

# Wat is goede regie? (verdiepingsvraag) (1/2)

**Op de vraag wat goede regie is (omdat dat hiervoor als punt is waar het soms niet goed loopt) zien we dat het allereerst belangrijk is dat iemand de regie heeft of krijgt. Daarna begint het spel van afstemming, coördinatie, aanspreken en ook flexibel zijn. Het is handig als er vaste aanspreek personen zijn.**

**Het nodig is om een regievoerder, die het probleem overziet en knopen doorhakt**

- *Regievoerder heeft niet alleen overzicht over de client of het gezin maar ook op de hulp die wordt ingezet en uitgevoerd*
- *Ik verwacht dat iemand de eindverantwoordelijkheid heeft voor een proces. Dat wil zeggen iemand die bereid is om knopen door te hakken in belang van veiligheid en ontwikkeling.*

**Goed afstemt wie wat doet**

- *Duidelijke afspraken over wie wat doet en dus over verantwoordelijkheden.*

**Taken duidelijk heeft en ook coördineert**

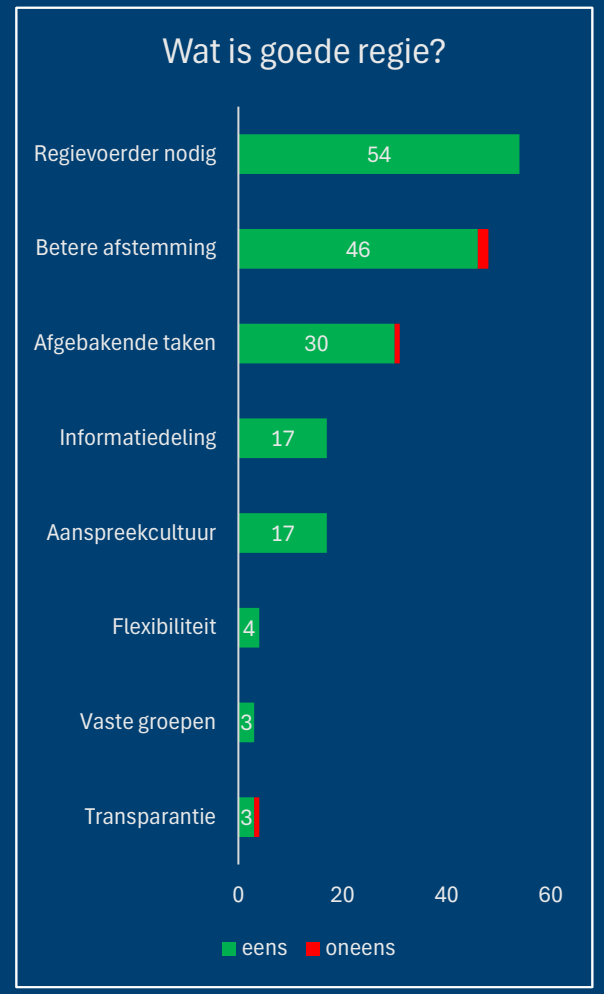
- *1 persoon die een plan maakt op zorg, veiligheid en strafrecht. en dat plan ook coördineert, bijstuurt en bijstelt.*

**Informatie deelt waar en met wie dat nodig is**

- *Heldere en open communicatie, informatiedeling daar waar dit kan, elkaar meenemen in het proces en elkaar bevragen en aanspreken daar waar het niet goed loopt.*

**Elkaar durven aanspreken**

- *Mensen aanspreken op hun verantwoordelijkheden.*



# Wat is goede regie? (verdiepingsvraag) (2/2)

### Flexibel zijn als dat nodig is voor de case

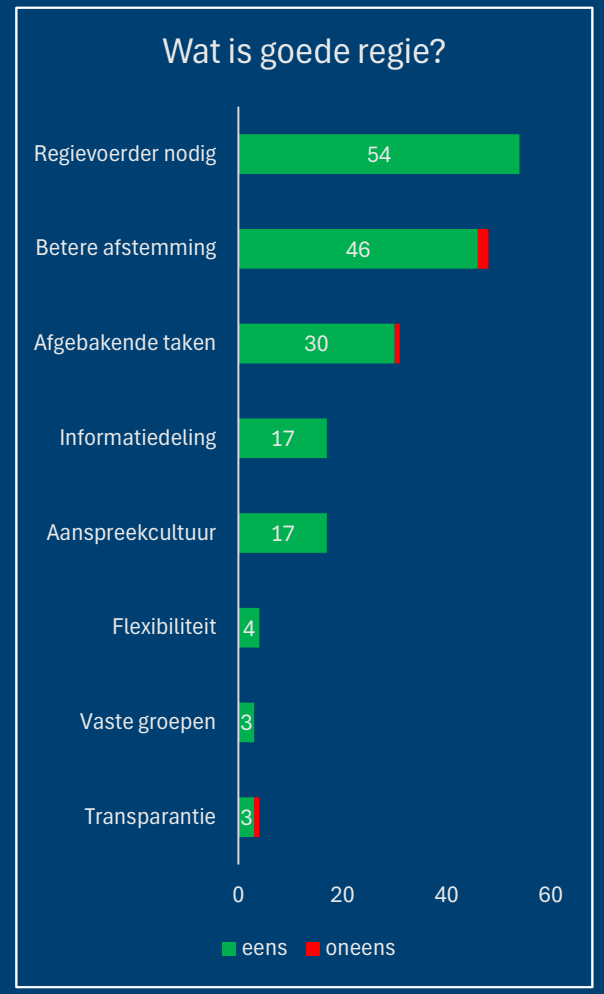
- *ST kan heel erg vasthouden aan een zelf geformuleerde hulpvraag terwijl je in mijn optiek ook daarin wat creatiever / outreachende kan zijn waardoor er wel hulp komt in een gezin.*

### Vaste groepen

- *Waar we vaste samenwerking hebben tussen dezelfde contactpersonen, merk ik echt heel veel respect onderling. Je weet wat je aan elkaar hebt + er komt veel meer actie voor gezin. Dus mijn aanbeveling zou zijn: vaker in vaste groep om gezin heen staan.*

### Transparantie

- *Transparantie over wat iemand wel of niet doet. Verantwoordelijkheid vanuit iedere partij. En soms ook in het grijze gebied regie voeren, ook al zijn er contra-indicaties.*




Synthetron

# Maatwerk

**In de tweede sessie werd het belang van maatwerk benoemd. Op dat onderwerp is verdiept. Want hoe doe je dat en hoe kan je buiten de kaders werken? Belangrijk is vertrouwen bij je netwerkpartners, goed afstemmen wat je doet, lijntjes kort houden en goed snappen wat al dan niet kan en daaromheen oplossingen zoeken.**

**Steun (en dus vertrouwen) is cruciaal en je moet durven…**

- *Vertrouwen vanuit ketenpartners en eigen organisatie, handelingsbekwaam zijn en een portie LEF.*

**Samenwerking en afstemming**

- *Samenwerking en goed contact met zorgaanbieders en/of GI.* En: *goede afstemming en met elkaar in gesprek zijn (multidisciplinair).*

**Korte lijnen, zodat je af kan stemmen**

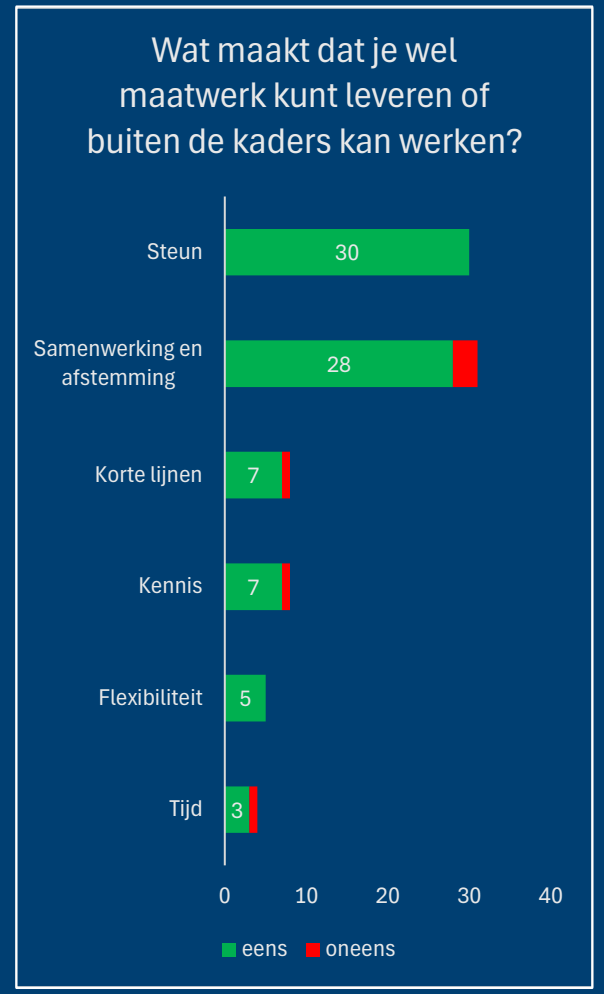
- *Als er korte lijnen zijn met andere hulpverleners of instellingen.*

**Kennis en vaardigheden wat wel en niet kan**

- *Kennis en vaardigheden om te weten wat maatwerk wel/niet inhoudt. Training zodat je vanuit de methode kunt handelen*

**Flexibiliteit zodat je om de regels heen een oplossing op maat kan maken**

- *Bij multi-probleemsituaties zijn er veel belemmeringen vanuit wet- en regelgeving. Als je maatwerk kunt leveren, hoop ik dat je de cruciale basiszaken op orde krijgt, waardoor je met elkaar kunt gaan bouwen aan verbetering. Dat vraagt flexibiliteit in wet-regelgeving, bijvoorbeeld voor een postadres, uitkering, urgentieverklaring maar ook binnen de hulpverlening om te voorkomen dat je van het kast je naar de muur gaat, zonder oplossing.*




Synthetron

# Handelingsverlegenheid

**In de sessie kwam veel handelingsverlegenheid naar voren. Daarom is deelnemers gevraagd of zij tips hebben om de handelingsverlegenheid te verkleinen. Samenwerking en afstemming komen hierin het meeste naar voren. Verder is het belangrijk te beschikken over de juiste kennis, de juiste mate van voorzichtigheid met betrekking tot privacy te hanteren en intervisie toe te passen. Als laatste wordt benoemd dat steun vanuit hogerop ook kan bijdragen aan het verlagen van de handelingsverlegenheid.**

### Samenwerking en afstemming

- *Zorg dat je goed weet waar je deskundigheid kan ophalen.*

### Vermeerderen kennis

- *Over kennis en kunde beschikken, goed weten wat je voor je hebt.*

### Privacyoverwegingen

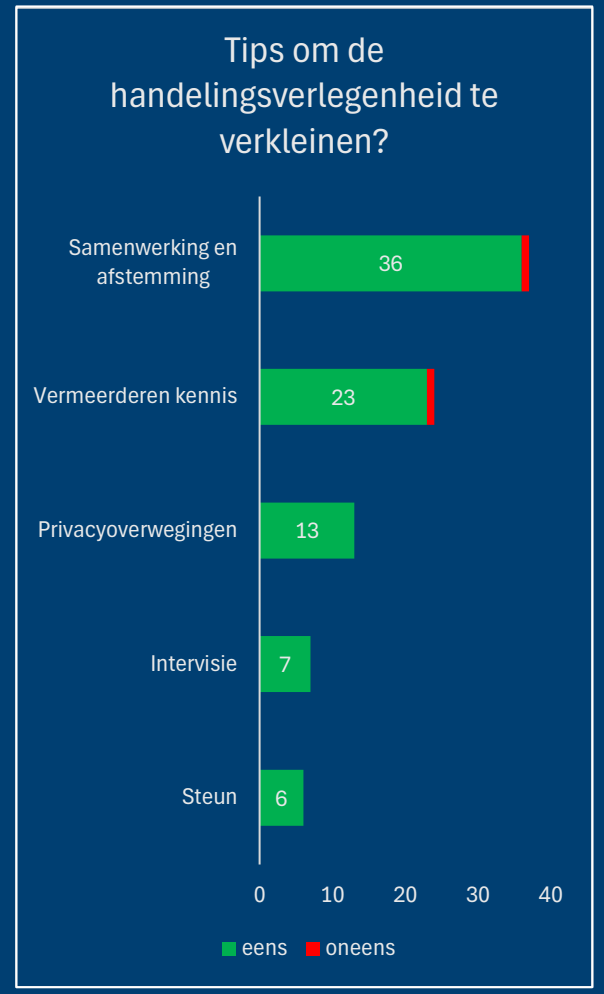
- *Voorkomen dat we ons gaan verschuilen achter privacy, in het kader van (on) veiligheid mag er veel meer gedeeld worden dan vaak wordt gedacht.*

### Intervisie

- *Intervisie.*

### Steun

- *Steun van mangement en bestuur.*



# Wat doe je als er geen hulpvraag is?
## (verdiepingsvraag)

**In de sessie kwam ook naar boven dat er soms geen hulpvraag is, maar wel een onveilige situatie. Waar loop je dan tegen aan in vraaggericht / oplossingsgericht werken rondom onveilige situaties? Hier komen de deelnemers tot de volgende aanpak:**

**Benoem problemen die jij als hulpverlener signaleert**

- Ieder heeft een verantwoordelijkheid en dat kan ook zijn benoemen dat zorg/ondersteuning stagneert

**Waarde bemoeizorg: zonder vraag kun je je ermee bemoeien**

- *Hulpvraag is niet nodig, met bemoeizorg kun je maatwerk leveren en onderzoeken waar het werkelijk over gaat.*

**Transparantie over de situatie naar de betrokkene en het netwerk**

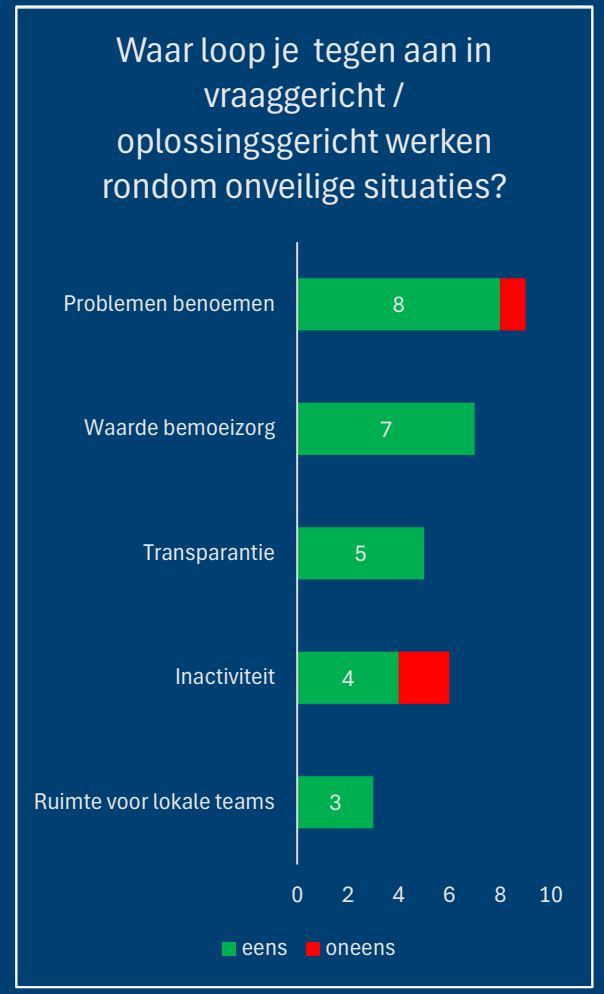
- *Transparant zijn en de mensen meenemen in de zorgen die er zijn/ onveiligheid die er is.*

**Inactiviteit is een gevaar: je moet het aankaarten**

- *Het blijven praten over zorgen i.p.v. de situatie concreet in beeld te krijgen.*

**Ruimte voor lokale teams om door te pakken**

- *Voorstel is om lokale teams voldoende tijd en ruimte te geven om outreachend te werken, ze hier op te trainen (het is een vak, niet voor iedereen weggelegd), want zonder opdracht richten we ons met name op de doelgroep met wie het in verhouding veel beter gaat, en missen we onveilige situaties.*



# Wanneer helpt dit onderzoek jou?

**Bij de laatste vraag stond centraal wanneer dit onderzoek nou van toegevoegde waarde kan zijn. Een groot gedeelte van de groep geeft aan dat dit onderzoek hen helpt wanneer de gebundelde inzichten daadwerkelijk lijden tot concrete acties. Het helpt als deze inzichten zowel bij mensen in leiderschapsfuncties als bij de lokale teams wordt gedeeld en opgevolgd. Daarbij is het van belang dat er blijvend gesprekken zijn tussen de uitvoering, het leiderschapsteam en met inwoners/hulpvragers.**

**Concrete actie**

- *Als er concrete acties uit voorkomen waarin ieder verantwoordelijkheid kan nemen.*
- *Dat het niet in de la wordt gegooid, maar er ook echt wat meegedaan wordt.*
- *Als er concrete aanbevelingen uit naar voren komen die ook opgevolgd worden. Daarbij is het belangrijk dat de acties goed weggezet worden in de tijd. Elke keer een stapje, zorgen voor borging en daarna weer een stapje.*

**Blijvend gesprek**

- *Blijf in gesprek met de uitvoering! Soms lijkt iets op papier de oplossing maar is het in de praktijk niet helpend en/of uitvoerbaar.*
- *Inwoners meenemen in wat vinden hun fijn!*

**Betere samenwerking**

- *Als we hierdoor elkaar makkelijker kunnen vinden en ook van elkaar (van de verschillende gemeenten) kunnen leren, zonder allemaal het wiel zelf proberen uit te vinden.*
- *Als jeugdbescherming en vrijwillige jeugdhulp beter op elkaar aan gaan sluiten.*

# Bijlagen

# Methodologie

| | |
|---|---|
| **Synthetrons** | Synthetrons zijn opmerkingen waar de groep het mee eens of oneens is. Dat ontstaat door stemmen in je eigen minigroep van 5 deelnemers. Als de meerderheid het dan eens is gaan de opmerkingen migreren. Steeds wordt bepaald of een mening verder mag migreren met de steun die dan ontstaat. Het resultaat is een lijst met Synthetrons die meer of minder draagvlak hebben. |
| Bipotrons | Bipotrons zijn berichten waarover men bipolair stemt. Zowel eens als oneens. Dat zijn nogal eens interessante ervaringen, want zij verdelen de groep en kunnen belangrijke discussiepunten zijn, die eerst opgelost moeten worden voordat je een onderwerp een stap verder kan brengen. |
| Supers | Supers of Super probers zijn berichten die ingebracht kunnen worden om de dialoog aan te wakkeren of om hypotheses te testen. Dat is in deze sessies niet gedaan. |
| Grafieken | In het rapport staan drie typen grafieken.<br>1) Horizontale grafieken: Hierbij representeert het groene deel van de balk het aantal stemmen van deelnemers, dus de stemmers die het volledig eens zijn met uitspraken die gekoppeld zijn aan het cluster. De clustertitels zijn in aflopende mate van steun genoemd op de verticale as. Het rode deel van de balk geeft het aantal stemmen aan dat het volledig oneens is met een of meerdere uitspraken in dat cluster.<br>2) Verticale grafieken: Deze geven de relatieve verhouding van de scores op de poll vragen. |

# Vragenscript van de online dialogen

Eerste sessie:

1. Wat maakt het werken met mensen in onveilige situaties waardevol voor jou?
2. Hoe heb jij contact met mensen in onveilige situaties
3. Denk even terug aan je voorbeeld in de vorige vraag. Wat liep er #goed (en waarom) in dit voorbeeld? (beschrijf in korte steekwoorden het onderwerp, met welke organisatie je daaraan werkte en wat er **goed** ging).
    - Wat liep er #NIET goed? (beschrijf graag in korte steekwoorden het onderwerp, met welke organisatie je daaraan werkte en wat er niet goed ging. Vergeet niet een #-je…)
4. Jullie noemden (of stemden) zojuist als case die niet goed ging **'Afstemming**, geen duidelijke regie, geen duidelijke communicatie tussen betrokken hulpverleners'. Wat is goede regie? Wat verwacht je?
5. We lezen veel terug over **handelingsverlegenheid**. Heb je een tip om de handelingsverlegenheid te verkleinen?
6. We staan aan het begin van een groter onderzoek. Er volgen nog gesprekken, focusgroepen etc. Als je terugkijkt op deze sessie, waar zouden we ons als onderzoekers vooral op moeten richten? Begin je zin met #tip: …. (en leg graag uit waarom)

Tweede sessie:

1. Wat maakt het werken met mensen in onveilige situaties waardevol voor jou?
2. Beschrijf in twee zinnen een casus, een gezin of inwoner in een onveilige situatie, die je geraakt heeft en waar dingen heel goed gingen. Benoem daarbij: WAT hierin **GOED** ging?
3. Beschrijf in twee zinnen een casus, een gezin of inwoner in een onveilige situatie, die je geraakt heeft en waar dingen **NIET goed** gingen. Wat ging hierin niet goed en kon beter?
4. Jullie noemden (of stemden) zojuist: **Maatwerk**. Wat maakt dat je wel maatwerk kunt leveren of buiten de kaders kan werken?
5. Wat veel terug komt is 'er is geen hulpvraag' maar wel een onveilige situatie. Waar loop je tegen aan in **vraaggericht** / oplossingsgericht werken rondom onveilige situaties?
6. Wat maakt een Sterk Lokaal Team? Wat gebeurt daar, of is daarvoor nodig?
7. Wanneer helpt dit onderzoek jou?

Synthetron

# Opmerkingen waar er (veel) verschil is tussen uitvoeringsorganisaties en gemeenten

| Topic Id | Message | sum of votes | Gemeenten | Uitvoeringsorganisaties | Absoluut verschil |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 1 persoon die een plan maakt op zorg, veiligheid en strafrecht. en dat plan ook coordineert, bijstuurt en bijstelt. | 13 | 0.67833333 | -0.111666667 | 0.79 |
| 4 | **De discussie binnen WMO en ST, wie pakt regie, zeker bij het ontbreken van een hulpvraag** | 13 | 0.62636364 | 0.195555556 | 0.430808081 |
| 1 | Je draagt bij aan een waardevolle toekomst voor met name kinderen | 10 | 0.30291667 | 0.691111111 | 0.388194444 |
| 4 | **Oorzaak is niet bepalen wie in regie dus iedereen kijkt naar elkaar en niemand pakt het echt op.** | 12 | 0.75037037 | 0.3825 | 0.36787037 |
| 6 | Het komt ook door onwetendheid over de AVG. Mensen denken echt dat je door de AVG niet kan delen terwijl het je alleen bewust moet maken of iets proportioneel en doelmatig is. | 10 | 0.66703704 | 0.93 | 0.262962963 |

- Vanwege de grote van de groepen (N) konden we alleen van de 1e sessie de verschillen analyseren
- We hebben per groep *(gemeenten vs uitvoeringsorganisaties) het gemiddelde van hun score berekend (schaal loopt van -1=oneens, naar +1=eens), daarna het verschil berekend, op een paar items (hierboven weergegeven) zien we grote verschillen
- De verschillen zijn niet echt heel groot, maar op Regie pakken zie je groot verschil tussen gemeenten en uitvoeringsorganisaties. Verwachten de gemeenten hier iets wat niet aansluit bij de beleving van de uitvoerders?

Synthetron

# Opmerkingen waar er (veel) verschil is tussen de gemeenten in Utrecht en Gelderland

| Topic Id | Message | sum of votes | Utrecht | Gelderland | Absoluut verschil |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | In de afstemming zou iedereeen ook kritisch op elkaar mogen zijn om vooruit te kunnen komen. | 18 | 0,29333333 | 0,797 | 0,503666667 |
| 3 | Te veel bureaucratische lijnen, waardoor je niet direct kan doorpakken en veiligheid kan bieden | 13 | 0,97 | 0,524 | 0,446 |
| 4 | Goede afstemming en met elkaar in gesprek zijn (mulidisciplinair) | 12 | 0,935 | 0,43291667 | 0,50208333 |

- We hebben per groep *(Utrecht vs Gelderland) het gemiddelde van hun score berekend (schaal loopt van -1=oneens, naar +1=eens), daarna het verschil berekend. De verschillen zijn niet groot, wel op een paar items (hierboven weergegeven) zien we grote verschillen.

Synthetron

Vragen? Contacteer gerust Leo Dijkema:
leo.dijkema@synthetron.com
06 42812284