

Gemeente Nijmegen in cijfers

2011

Sociaal jaarverslag 2011

Kerncijfers	2010	2010	2011	2011
	aantal	%	aantal	%
Totale formatie (in fte)	1.988		1.925	
Aantal medewerkers	2.164		2.089	
Gemiddelde leeftijd	46,2		47,2	
Aantal vrouwen	1019	47,1%	980	46,9%
Aantal allochtonen	177	8,2%	168	8,0%
Aantal jongeren	121	5,6%	75	3,6%
Aantal deeltijders (← 36 uur)	992	45,8%	959	45,9%
Instroom	119	5,5%	61	2,9%
Uitstroom	123	5,7%	147	7,0%
Doorstroom	147	6,8%	87	4,2%
Ziekteverzuim		5,3%		4,7%

Inhoud

Voorwoord	3
1. MeeAnder	
Interview 'MeeAnderen in Nijmegen: samen sterk'	4
Cijfers	6
Toelichting op de cijfers	7
2. Bezuinigingen	
Interview 'Ieder nadeel	8
Cijfers	10
Toelichting op de cijfers	11
3. Gezond werken	
Interview 'Lekker werken voor iedereen'	14
Cijfers	16
Toelichting op de cijfers	16
4. Het Nieuwe Werken	
Interview 'Behaviour, bytes en bricks'	18
Cijfers	20
Toelichting op de cijfers	21
5. Nijmegen in de regio	
Interview 'Jongerenloket helpt jongere verder'	22
Cijfers	24
Toelichting op de cijfers	25
Index tabellen en grafieken	26



Samen werken aan werk

We voelen, net als veel mensen in de stad, als gemeentelijke organisatie dagelijks de gevolgen van de crisis. Er moet nog steeds flink op onze organisatie bezuinigd worden. Collega's raken hun baan kwijt en verdwijnen helaas of komen als herschikker op andere plekken terecht. Juist in deze moeilijke tijd is het zaak vooruit te blijven kijken en vertrouwen te hebben in de toekomst.

Als je dit Sociaal Jaarverslag leest, zie je dat er ondanks alle veranderingen gelukkig genoeg positief nieuws is. Zo blijkt dat een moeilijke situatie, waarbij je baan ineens op de tocht staat, om te buigen is naar een verrassende carrière-move. En je terecht kunt komen op een plek waar je het beter naar je zin hebt dan in je oude baan.

Ook het MeeAnder-traject maakt het beste in veel van onze mensen los. In het jaar waarin we van een directie- naar een afdelingsstructuur gingen, droegen veel collega's via allerlei kanalen (zoals Yammer), werkgroepen en bijeenkomsten een steentje bij aan een eigentijds functionerend gemeentelijk bedrijf. Waar samen, kostenbewust, professioneel en betrokken de kernthema's zijn. Ik hoop dat we zo met z'n allen blijven werken aan een organisatie die elke keer weer past bij de tijd en de uitdagingen ervan. Waar je óók als jonge professional, als straks de arbeidsmarkt weer aantrekt, graag wilt werken. Maar ook als oudere elke keer weer mee kunt bewegen in nieuwe vragen en werkomstandigheden. Zoals nu aan de orde is in de proef met Het Nieuwe Werken.

En zo zijn er meer positieve zaken te melden. In 2011 is het ziekteverzuim nog verder gedaald en hebben we meer stagiaires een kans gegeven rond te kijken in de gemeentelijke

keuken. Ik vind het ook belangrijk dat we, in goed overleg met de bonden, een akkoord hebben kunnen bereiken over een nieuwe lokale CAO voor onze medewerkers. Belangrijkste punt daarin is dat de werk-naar-werk-garantie is verlengd tot 1 juli 2014. Daarbij is wederkerigheid voor mij van essentieel belang. Je mag wat verwachten van de werkgever maar bovenal van de medewerker: geef actief vorm en inhoud aan je eigen loopbaan!

Samen komen we een heel eind. Bij één van de leukste voorbeelden hiervan ben ik afgelopen jaar zelf aanwezig geweest: het nieuwjaarsfeest. De 'officiële' nieuwjaarsreceptie is een tijd geleden aan bezuinigingen ten prooi gevallen. Een groep enthousiaste collega's vond dat zo jammer, dat ze zelf een feest besloten te organiseren. Dit is al twee jaar een doorslaand succes, dat de gemeentelijke organisatie geen cent kost. Het blijft belangrijk door alle veranderingen heen, het werk en het leven te vieren!

Hannie Kunst, wethouder Personeel & Organisatie



‘MeeAnderen in Nijmegen: samen sterk!’

Je kunt het echt niet gemist hebben: de gemeente Nijmegen is aan het MeeAnderen. Zoals de Waal haar weg zoekt door het glooiende Gelderse landschap, zo beweegt de organisatie mee met de eisen die de veranderende samenleving aan de gemeente stelt. Ab Smit geeft samen met de andere leden van de Directieraad sturing aan het traject. Tiny Vloet is voorzitter van de Ondernemingsraad.

“MeeAnder is gestart vanuit de opdracht van ons gemeentebestuur om de organisatie verder te ontwikkelen,” merkt Ab op. “Voortbouwen op het goede wat er al is en versterking aanbrengen om de grote opgaven in de stad de komende jaren waar te maken. Investeren in beter met elkaar samenwerken, meer ruimte voor professionaliteit en een hoger kostenbewustzijn. Ik denk dat die opdracht heel veel ruimte biedt voor creativiteit en initiatief van ons allemaal.”

Betrokkenheid

“Eén van de belangrijkste kenmerken van onze organisatie is de grote betrokkenheid bij de stad,” vertelt Ab. “Wat verder opvalt, is het brede scala aan meningen over hoe de organisatie zou moeten functioneren. Gelukkig zijn al onze collega’s niet bang om die meningen ook duidelijk kenbaar te maken. Kijk maar eens op Yammer, bijvoorbeeld! Ik denk dat deze combinatie van betrokkenheid en diversiteit aan opvattingen een prachtige voedingsbodem zijn om de organisatie samen, met z’n allen, naar een hoger plan te tillen.”

Tiny houdt als voorzitter van de Ondernemingsraad het traject natuurlijk scherp in de gaten. Voelt iedereen zich wel voldoende in staat ook daadwerkelijk invloed uit te oefenen op het traject? “Dat gevoel is er nog niet bij iedereen, maar dat is ergens ook wel logisch. MeeAnder is een organisch proces, waarin de grenzen niet vooraf bepaald zijn en er geen blauwdruk voor een organisatieverandering klaar ligt. De uitnodiging is om als persoon zelf initiatief te nemen vanuit de eigen werksituatie. Dit kan ertoe leiden dat mensen nog wat afwachtend of zelfs terughoudend zijn. Mijn boodschap: laat je horen en ga ervoor!”

Cultuurverandering

De OR neemt enthousiast en met volle inzet deel aan MeeAnder, zeker op onderdelen die zij als vertegenwoordigers van de medewerkers van wezenlijk belang vinden. “MeeAnder is vooral een cultuurverandering. We hopen dat collega’s elkaar beter weten te vinden, makkelijk met elkaar zullen gaan samenwerken en hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Volgens mij heeft de ideale ‘MeeAnderende’ medewerker een positieve attitude, probleemoplossend vermogen en een goed beeld van hoe de gemeentelijke dienstverlening naar burgers eruit zou moeten zien.”

Over een jaar

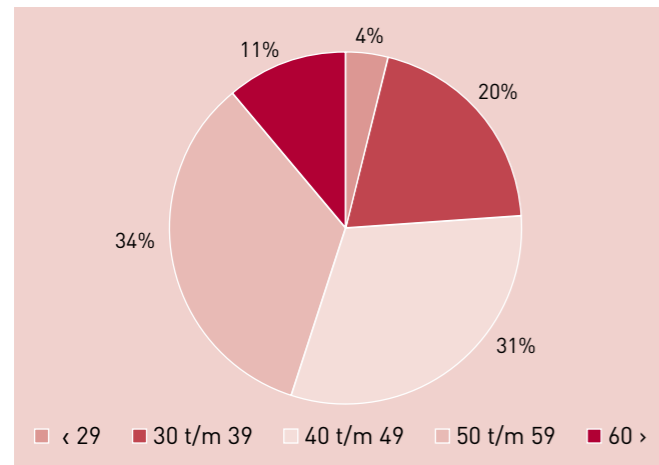
Hoe ziet volgens Ab en Tiny de organisatie er over een jaar of twee idealiter uit? Tiny: “Dan staat er een professionele netwerkorganisatie waarin er natuurlijke verbindingen zijn tussen medewerkers, politiek, burgers en de buitenwacht. Met professionele mensen die met plezier werken aan de uitdagingen waar we voor gaan. Ab vult aan: “Ik ga voor een organisatie van medewerkers die met haar bestuur ook over twee jaar trots is op Nijmegen! Een club mensen voor wie samenwerken vanzelfsprekend is en waarbij kostenbeheersing een vast en logisch onderdeel van ieders werk is. Moet kunnen, toch?”



Tabel 1.1 Medewerkers 2011 naar geslacht en leeftijd

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% totaal	% man	% vrouw
< 29	32	43	75	4%	3%	4%
30 t/m 39	189	231	420	20%	17%	24%
40 t/m 49	337	312	649	31%	30%	32%
50 t/m 59	402	318	720	34%	36%	32%
60 >	149	76	225	11%	13%	8%
Totaal	1109	980	2089	100%	100%	100%

Grafiek 1.1 Leeftijdsopbouw 2011



Tabel 1.2 Medewerkers 2007- 2011 naar leeftijd

Leeftijd	2007	2008	2009	2010	2011
< 29	6%	6%	6%	6%	4%
30 t/m 39	24%	23%	22%	21%	20%
40 t/m 49	35%	34%	33%	32%	31%
50 t/m 59	32%	32%	32%	33%	34%
60 >	3%	5%	6%	8%	11%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 1.3 Medewerkers 2007 - 2011 naar geslacht

Geslacht	2007	2008	2009	2010	2011
% man	54%	53%	53%	53%	53%
% vrouw	46%	47%	47%	47%	47%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 1.4 Medewerkers 2011 naar geslacht en functieniveau

Functieniveau	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
1 t/m 3	13	30	43	30%	70%
4 t/m 6	221	225	446	50%	50%
7 t/m 9	382	464	846	45%	55%
10 t/m 12	419	240	659	64%	36%
13 of hoger	74	21	95	78%	22%
Totaal	1109	980	2089	53%	47%

Tabel 1.5 Allochtonen 2011 naar functieniveau

Functieniveau	aantal allochtonen	totaal aantal medewerkers	% allochtoon van totaal
1 t/m 3	7	43	16%
4 t/m 6	50	446	11%
7 t/m 9	88	846	10%
10 t/m 12	20	659	3%
13 of hoger	3	95	3%
Totaal	168	2089	8%

Tabel 1.6 Leidinggevenden naar geslacht en echelon*

Echelon	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
Directeuren	5	0	5	100%	0%
Afdelingshoofden	21	8	29	72%	28%
Bureauhoofden	56	31	87	64%	36%
4e echelon	24	5	29	83%	17%
Totaal	106	44	150	71%	29%

* hier is al uitgegaan van de situatie begin 2012

Toelichting op de cijfers

Leeftijd en geslacht

De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand kenmerkt zich door een hoog percentage oudere medewerkers: 45% van de medewerkers is 50 jaar of ouder. Vanaf 2007 zien we vooral het percentage 60-plussers toenemen: in 2007 lag dit nog op 3%, in 2010 op 11%. Zichtbaar wordt hiermee de trend om langer door te blijven werken. Het aandeel medewerkers jonger dan 30 jaar lag een aantal jaren op 6%, maar is in 2011, waarschijnlijk mede onder invloed van bezuinigingen, gedaald naar 4%.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van de gemeente Nijmegen neemt geleidelijk toe. Op 31 december 2011 lag deze op 47,2 jaar. Dat is een jaar ouder dan in 2010 toen de medewerkers gemiddeld 46,2 jaar oud waren. In 2008 en 2009 lag deze gemiddelde leeftijd op resp. 45,2 en 45,6 jaar. Vrouwen zijn gemiddeld jonger dan mannen.

De man-vrouw-verdeling blijft al enkel jaren constant: 47% vrouwen en 53% mannen.

Functieniveau

Een groot deel van de medewerkers heeft een functie op schaalniveau 7-9 (41%). De man/vrouw-verdeling in de tabel maakt duidelijk dat vrouwen op de hogere functieniveaus aanzienlijk minder vertegenwoordigd zijn dan mannen.

Etniciteit

Het percentage allochtone medewerkers ligt volgens de huidige registratie rond de 8%, evenals in 2009 en 2010. Deze cijfers zijn echter gebaseerd op een vrijwillige registratie, een voortzetting van de registratie in het kader van de Wet Samen. Volgens de hierin gehanteerde definitie zijn die medewerkers allochtoon, die zelf in bepaald doelgroepen geboren zijn of één van hun ouders. In grote lijnen komt dit overeen met de definitie van niet-westerse allochtonen van het CBS. Bij binnenkomst wordt nieuwe medewerkers gevraagd naar hun geboorteland en dat van hun ouders. Medewerkers mogen echter registratie weigeren, zodat de registratie niet betrouwbaar is. Het percentage allochtonen lijkt daardoor ongeveer hetzelfde te blijven, maar het is de vraag of dit een juist beeld geeft van de werkelijkheid.

De tabel laat zien dat allochtone medewerkers meer ver-

tegenwoordigd zijn op de lagere, en minder op de hogere functieniveaus.

Leidinggevenden

Bij de gemeente Nijmegen werken 150 personen in een leidinggevende functie. Dat is 7% van het totaal aantal medewerkers, ofwel één leidinggevende op gemiddeld ongeveer 14 medewerkers. Overigens heeft een deel van deze leidinggevenden niet alleen leidinggevende taken, maar zijn zij 'meewerkende voormannen/vrouwen'. Dit geldt voor het hele 4e echelon (teamleiders, clustermanagers etc.) en voor een deel van het 3e echelon (bureauhoofden).

De hier gepresenteerde cijfers zijn niet goed vergelijkbaar met de cijfers van aantallen leidinggevenden van voorgaande jaren. Een reden hiervoor is de structuurverandering per 1 januari 2012. Deze cijfers geven al de nieuwe situatie in januari 2012 weer. Een tweede reden is dat we wat strikter zijn gaan kijken naar de definitie van leidinggevende. In deze tabel komen alleen nog leidinggevenden voor die als zodanig zijn geregistreerd in het personeelsregistratiesysteem. Het aantal is daarmee lager dan voorgaande jaren. Het percentage vrouwelijke leidinggevenden is overigens gelijk aan dat in 2010, ook in deze nieuwe cijfers, namelijk 29%.



‘Ieder nadeel....’

Marc Verhaegh was kwaliteitsmedewerker Handhaving bij de afdeling Inkomen. Hij hoorde anderhalf jaar geleden dat er een groot aantal kwaliteitsmedewerkers moest verdwijnen in verband met bezuinigingsmaatregelen, die de hele gemeentelijke organisatie hard troffen. Ook Marc raakte zijn baan kwijt.

“**E**en behoorlijke dreun voor mij en mijn collega’s en natuurlijk moeilijk te accepteren,” vertelt Marc. Intussen is hij werkzaam als adviseur bij het RCF, een regionaal kenniscentrum op het gebied van Handhaving en hij heeft het er goed naar zijn zin: “Ik heb in mijn nieuwe baan nog veel contact met mijn oude collega’s, maar ben ook veel op pad, eigenlijk in het hele land. Mijn werk is veelzijdig en afwisselend en geeft me meer voldoening dan de bureaufunctie die ik jarenlang gehad heb. Zo heb ik een vervelende situatie kunnen ombuigen naar een nieuwe werkomgeving. Een carrièremove die is ingegeven door gemeentelijke bezuinigingen. Ik ben blij met de ondersteuning en de hulp die ik van de P&O-adviseur en van mijn toenmalige bureauhoofd gekregen heb.”

Creatief

Dat bureauhoofd is nu afdelingshoofd Inkomen: Ron van Wamel. Hij is betrokken geweest bij het zoveel mogelijk herplaatsen van de maar liefst 25 mensen die in 2011 bij de afdeling Inkomen hun functie zijn kwijtgeraakt en noemt Marc een voorbeeld van hoe je een nare aanleiding kunt ombuigen naar een prachtige carrièremove. “Marc had heel veel ervaring op het gebied van Handhaving. Toen ik de vacature bij het RCF voorbij zag komen, heb ik daarom ook geen moment getwijfeld. Vanwege de zeer beperkte vacatureruimte in onze eigen organisatie was het erg moeilijk om herschikkers intern te plaatsen. Dan moet je creatief zijn. Ik ben er heel trots op dat bijna alle 25 herschikkers een nieuwe uitdaging hebben gevonden. Intussen zijn we ook hard aan de slag om de tijdelijk geplaatste medewerkers structureel aan het werk te krijgen.”

Er worden ook maatregelen genomen om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden. “Bij de gemeente

is er uiteraard ook wel natuurlijk verloop. Dat proberen we zoveel mogelijk te gebruiken om het aantal herschikkers te beperken. Het is natuurlijk wel jammer dat we op deze manier niet volop kunnen investeren in het binnenhalen van jonge professionals, maar dat is in een economische crisis en daaraan gekoppelde bezuinigingsmaatregelen nu even niet anders.”

Aandacht

P&O-adviseur René Mulders is bij het herplaatsen van al deze mensen betrokken geweest. “Het belangrijkste is dat we mensen zijn blijven informeren over wat er gebeurd is en te gebeuren stond. Dan komt het verdwijnen van een functie nooit helemaal als een verrassing, hoewel het voor de direct betrokkenen een zeer pijnlijke aangelegenheid blijft. Mocht het zover komen, dan vind ik het belangrijk om in gesprek te blijven. Over het gevoel dat de betrokken medewerkers overhouden. De vergelijking met rouwverwerking durf ik wat dat betreft best te maken. Maar ik praat ook met mensen over hun rechtspositie, over financiën en nog veel meer. Aandacht voor elkaar is het halve werk!”

Marc, Ron en René hebben elkaar gevonden in een moeilijke tijd. Hun gezamenlijke inspanningen hebben ertoe geleid dat Marc het nu beter naar zijn zin heeft dan vóór het verdwijnen van zijn functie. Marc: “Ik ben blij dat ik in de positie ben dit succesverhaal te kunnen vertellen. Er staan ook voor het komende jaar weer veel besparingen op de gemeentelijke organisatie op de agenda. Ik hoop dat collega’s die hierdoor getroffen worden net zo goed terecht komen als ik. Het is goed te zien dat de gemeente er alles aan doet om dat mogelijk te maken.”



Tabel 2.1 Vacatures 2009 - 2011

Jaar	extern vervulde vacatures	intern vervulde vacatures	open- staande vacatures	totaal aantal vacatures	% van formatie
2009	77	92	54	223	11,3%
2010	56	94	31	181	9,1%
2011	20	53	31	104	5,4%

Tabel 2.2 Sollicitanten 2009 - 2011

Jaar	aantal sollicitanten
2009	4582
2010	1892
2011	329

Tabel 2.4 Instroom 2011 naar vast/tijdelijk/proef

Instroom	man	vrouw	totaal
vast	15	17	32
proefjaar	10	7	17
tijdelijk	10	2	12
totaal	35	26	61

Tabel 2.5 Instroom 2009 - 2011 naar leeftijd en als % van de totale instroom

Leeftijdsklasse	totale instroom			% van totale instroom		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
< 29	43	37	6	30%	31%	10%
30 t/m 39	55	45	20	39%	38%	33%
40 t/m 49	34	21	18	24%	18%	30%
50 t/m 59	8	12	13	6%	10%	21%
> 60	2	4	4	1%	3%	7%
totaal	142	119	61	100%	100%	100%

Tabel 2.3 Inhuur naar reden en aantal uren op 31 dec 2011

Reden inhuur	aantal contracten t/m 20 uur	aantal contracten meer dan 20 uur	totaal aantal
projecten met a-structurele financiering	35	38	73
flexibele schil	60	51	111
onvoorzien (bv. vervanging bij ziekte)	12	33	45
vacatureruimte	10	35	45
reden nog niet geregistreerd	19	10	29
totaal aantal	136	167	303
totaal fte	36	152	188

Toelichting op de cijfers

Vacatures en sollicitanten

In 2011 waren er in totaal 104 vacatures, waarvan er op 31 december 73 waren vervuld: 20 door een externe en 53 door een interne kandidaat. Op dat moment stonden 31 vacatures nog open.

In de periode 2009 – 2011 is het aantal vacatures, onder invloed van recessie en bezuinigingen, behoorlijk afgenomen. In 2009 was er nog sprake van 223 vacatures; in 2011 dus meer dan de helft minder. Een tweede trend is dat vacatures steeds meer intern worden vervuld.

Ook het aantal sollicitanten is sterk afgenomen omdat vacatures nog maar weinig extern worden gepubliceerd. De openstaande vacatures aan het eind van het jaar worden steeds grotendeels vervuld in het daarop volgende jaar. Deze zijn dan niet opnieuw meegeteld (anders zouden ze dubbel worden geteld). Dit geeft wel een kleine vertekening van het aantal interne en extern ingevulde vacatures. Ook kunnen zich in het volgende jaar nog sollicitanten hebben gemeld voor deze openstaande vacatures.

Inhuur

De cijfers over inhuur geven de stand van zaken op 31 december 2011. Op dat moment hadden we 303 medewerkers ingehuurd, waarvan 136 op kleine contracten (20 uur of minder) en 167 op grotere contracten (meer dan 20 uur). Dit aantal is redelijk representatief voor de stand van zaken gedurende de rest van het jaar, wat wil zeggen dat er op elk moment in het jaar een inhuur was van rond de 300 medewerkers. Soms ligt dit aantal iets lager (bijvoorbeeld per 1 januari als er net een aantal contracten is afgelopen), soms iets hoger. Het aantal fte is berekend op basis van het aantal uren in de contracten en geeft ook de stand per 31 december 2011 weer. De kleine contracten komen gezamenlijk op 36 fte, de grotere contracten op 152 fte. Samengevat hadden we in 2011 dus continu ongeveer 188 fte aan inhuur in dienst.

Inhuur voor projecten met a-structurele financiering treffen we aan bij de Stadsbrug, de Dijkteruglegging en andere grote projecten (afdeling projectontwikkeling). Afdelingen waar sprake is van inhuur in het kader van een flexibele schil zijn: publieksinformatie, archeologie en VSA (speeltuinen, Triavium, wijkaccommodaties). Hieronder vallen ook veel 0-urencontracten.

Instroom

In lijn met de vermindering van het aantal vacatures loopt ook de instroom van nieuwe medewerkers terug. In 2009 en 2010 was er nog sprake van resp. 142 en 119 medewerkers; in 2011 is dit aantal teruggelopen tot 61. Van deze 61 medewerkers zijn er 19 afkomstig van het Triavium, dat in 2011 onderdeel is geworden van de gemeente Nijmegen. Van de overige 42 zijn 20 nieuwe medewerkers ingestroomd op vacatures die in 2011 zijn opengesteld. De rest is ingestroomd op vacatures die in 2010 zijn ontstaan en aan het einde van dat jaar nog openstonden.

Opvallend in de instroom is de afname van het percentage ingestroomde jongeren. Voorgaande jaren bestond ongeveer 30% van de instroom uit jongeren, nu was dat nog maar 10%. Het aandeel ouderen in de instroom neemt daarentegen wel toe. Opmerkelijk is dat 7% van de instroom bestond uit 60-plussers.

Tabel 2.6 Uitstroom 2009 - 2011 naar leeftijd en als % van de totale uitstroom

Leeftijdsklasse	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
< 29	11	18	15	10%	15%	10%
30 t/m 39	30	33	33	26%	27%	22%
40 t/m 49	26	27	27	23%	22%	18%
50 t/m 59	21	22	30	18%	18%	20%
> 60	26	23	42	23%	19%	29%
totaal	114	123	147	100%	100%	100%

Tabel 2.7 Uitstroom 2009 - 2011 naar ontslagredenen

Ontslagredenen	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
eigen verzoek	67	59	53	59%	48%	36%
einde tijdelijk dienstverband	18	34	41	16%	28%	28%
FPU	16	18	24	14%	15%	16%
ouderdomspensioen	4	1	6	4%	1%	4%
FLO	3	2	2	3%	2%	1%
arbeidsongeschiktheid	3	6	8	3%	5%	5%
overlijden	2	3	7	2%	2%	5%
overig	1	0	6	1%	0%	4%
totaal	114	123	147	100%	100%	100%

Tabel 2.8 Doorstroom 2008 - 2011

Jaar	naar andere functie binnen eigen directie	naar andere functie in andere directie	totaal	% van aantal medewerkers
2008	133	24	157	7,4%
2009	108	25	133	6,1%
2010	128	19	147	6,8%
2011	67	20	87	4,2%

Doorstroom is incl. plaatsingen; excl. reorganisaties.

Uitstroom

Naast een afnemende instroom zien we in de periode 2009 - 2011 een toenemende uitstroom. Dit heeft voor 2011 uiteindelijk geresulteerd in een lager aantal medewerkers (zowel formatie als bezetting). In 2011 zijn 147 medewerkers uitgestroomd. In 2010 constateerden we dat het aantal uitgestroomde jongeren opviel (15%), wat waarschijnlijk te wijten was aan beëindiging van tijdelijke contracten. Voor 2011 kunnen we zien dat juist het aandeel ouderen dat is uitgestroomd is toegenomen. Het aandeel uitgestroomde 60-plussers ligt nu op 29%. Ook bij de ontslagredenen komt dit terug: 21% is uitgestroomd wegens pensioen, FLO of FPU. Overigens zien we al vanaf 2009 het ontslag op eigen verzoek teruglopen, zoals te verwachten in tijden van bezuinigingen.

Doorstroom

Vergeleken bij 2010 is de doorstroom sterk verminderd. In 2010 vonden nog 147 medewerkers een andere functie binnen de organisatie. Dit is 6,8% van het totale aantal medewerkers. Dit cijfer is inclusief de 36 intern geplaatste statushouders die in de volgende tabel genoemd worden. In 2011 is dit aantal gedaald naar 87 oftewel 4,2% van de medewerkers. Het grootste deel daarvan (67) is evenals de voorgaande jaren wel bij het eigen organisatieonderdeel (in 2011 nog: de directie) gebleven.

Statushouders

Statushouders zijn medewerkers die buiten hun eigen schuld hun functie kwijt zijn geraakt, door reorganisaties/bezuinigingen (zogenaamde herschikkers) of ziekte (WWAO-ers). Daarnaast valt hier nog een kleine groep medewerkers onder die op basis van oude rechten deze status nog hebben (zogenaamde herplaatsers). Dit zijn dus medewerkers die zich 'tussen functies' in bevinden. Gewoonlijk is dit tussen 0 en 3% van het personeelsbestand. Deze statushouders hebben binnen het Nijmeegse plaatsingsbeleid bij vacatures voorrang op andere interne kandidaten.

In 2011 zien we onder andere als gevolg van bezuinigingen een toename van het aantal statushouders: er zijn 47 status-

houders bijgekomen. Gedurende 2011 zijn 7 herschikkers (en 3 herplaatsers) geplaatst. Voor een deel (25) van deze statushouders is per 1 januari 2012 een nieuwe functie gevonden. Op deze datum is het aantal statushouders dus 56 in totaal. Verder zijn veel statushouders geplaatst op een tijdelijke functie. Ze behouden dan hun status (dus blijven in de tabel meetellen), maar zijn wel aan het werk.

Tabel 2.9 Statushouders 2009 - 2011

Jaar	totaal aantal statushouders
op 31 dec 2009	57
instroom 2010	13
uitstroom 2010	36
op 31 dec 2010	34
instroom 2011	59
uitstroom 2011	12
op 31 dec 2011	81

Statushouders zijn herschikkers, herplaatsers en WWAO-ers (zie toelichting). Uitstroom = geplaatste statushouders; instroom = nieuwe statushouders.

‘Lekker werken voor iedereen’

Een goed functionerende organisatie is een gezonde organisatie. Waar iedereen, ook letterlijk, goed op zijn plek zit en er ruimte is om zaken te bespreken. Ook als bepaalde dingen even iets minder vlot verlopen.

Zeg er wat van!

Anita van Kempen en Marga Dellemann zijn als Arbocoördinatoren verantwoordelijk voor de uitvoering van het Arbobeleid. Anita: “Wij houden ons bezig met zaken als agressie & geweld op het werk, de gezondheid en veiligheid van onze organisatie (risico inventarisatie&evaluatie), het geven van voorlichting, aandacht voor werkdruk en het ziekteverzuimbeleid. Dit laatste wordt overigens een steeds belangrijker punt op de gezondheidsagenda.” Marga: “We zijn in 2011 dan ook gestart met een aanbesteding van de bedrijfsgezondheidszorg. Doel is om de bedrijfsarts, bedrijfsfysiotherapeut, bedrijfsmaatschappelijk werk en psycholoog hier in huis te hebben. Zij houden bij de gemeente spreekuur en hebben onderling overleg. Korte lijnen dus, waardoor het zowel voor de leidinggevende als de medewerker makkelijker wordt om binnen te lopen.”

Anita: “Dit is ook nodig, want er is iets veranderd in de aanpak van het ziekteverzuim. Ook als je ziek thuis zit, wordt er namelijk van je verwacht dat je meewerkt aan je herstel. De insteek is: wat kun je nog wel.” Opvallend veel mensen krijgen klachten vanwege verkeerd gebruik van hun stoel of een verkeerde beeldschermstelling. “De tijd nemen om je – flexibele-werkplek goed in te richten, kan veel ziekteverzuim voorkomen. Wij bepleiten dan ook dat medewerkers ons zelf om informatie vragen. Want ook daarin heeft iedereen een eigen verantwoordelijkheid.” Marga: “Dus of het nu gaat om je werkplek of waar je in je werk mee te maken krijgt (bijvoorbeeld agressie of ‘zit ik goed’): zeg er wat van! Werken in goede arbeidsomstandigheden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid; medewerkers en leidinggevenden moeten hier samen aan werken en ook samen over praten.”

Blijf er niet alleen mee ‘zitten’

Maar, wat als je er echt niet uitkomt op je werk? Dan is er altijd nog het luisterend oor van de vertrouwenspersonen. Ans Kappert en Wilma Gerrits pakten deze rol in 2011 met verve op. Samen met hun drie collega-vertrouwenspersonen laten zij medewerkers hun verhaal doen. “Wij luisteren, adviseren en helpen iemand om de boel weer op de rit te krijgen. Het gaat altijd om situaties, waarin mensen ‘knel’ zitten. Vanwege ongewenst gedrag bijvoorbeeld op het werk - pesten, intimidatie, discriminatie of seksuele intimidatie - of omdat iemand er niet uit komt met zijn collega of leidinggevende. De betreffende medewerker blijft ‘probleemeigenaar’, maakt zelf keuzes over het te volgen pad.

“Sommige collega’s zien ons als ‘luxe”, licht Ans toe, “maar als je vertelt wat we allemaal doen en tegenkomen, denkt men daar anders over.” Wilma: “Als een medewerker – dit kan natuurlijk ook een leidinggevende zijn – ergens tegenaan loopt in het werk, kan het al helpen om je verhaal te delen met een onafhankelijk iemand. Iemand die geen belang heeft bij jouw verhaal en die daar verder ook niets mee doet. Wij leggen geen dossiers aan en bespreken in een enkel geval een probleem met elkaar, maar altijd anoniem. Door onze inzet vallen mensen niet of minder uit door ziekte of komen ze eerder bij de juiste hulpverlener terecht. Soms is één gesprek genoeg, soms hebben we er meerdere en we adviseren mensen ook wel eens om elders hulp te zoeken. Alles komt voor en veel is mogelijk.”

Alle vertrouwenspersonen zijn sinds december 2011 gecertificeerd, op basis van een stevige opleiding. Verder volgen zij jaarlijks bijscholing en doen aan intervisie. De vertrouwenspersonen zijn voor noodgevallen 24 uur per dag bereikbaar op hun mobiel.



Tabel 3.1 Ziekteverzuim 2007 - 2011

Jaar	verzuim %	aantal dienstverbanden	melding-frequentie	gemiddelde verzuimduur
2007	5,6%	2108	1,7	13,1
2008	5,9%	2122	1,7	12,8
2009	6,0%	2167	1,6	14,3
2010	5,3%	2164	1,4	18,1
2011	4,7%	2089	1,2	17,7

Meldingfrequentie is het aantal ziekmeldingen gedeeld door de gemiddelde personeelsterkte.
Gemiddelde verzuimduur is het gemiddelde aantal dagen per verzuimgeval.

Tabel 3.2 Duur ziekteverzuim 2011

Duur ziekteverzuim	verzuim %
kort (< 7 dgn)	0,8%
middellang (8-42 dgn)	1,3%
lang (43-365 dgn)	2,0%
extra lang (366-730 dgn)	0,4%
ultra lang (> 731 dgn)	0,2%
Totaal	4,7%

Tabel 3.3 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2007 - 2011

Jaar	aantal meldingen	Meldingen per 100 mw
2007	43	2,0
2008	66	3,1
2009	77	3,6
2010	53	2,5
2011	48	2,3

Tabel 3.4 Aantal gesprekken per melding 2011

Aantal gevoerde gesprekken	aantal meldingen	% van totaal 2011	% van totaal 2010
1 gesprek	18	38%	30%
2-5 gesprekken	22	46%	60%
> 5 gesprekken	8	17%	9%
Totaal	48	100%	100%

Toelichting op de cijfers

Ziekteverzuim

De in 2010 vastgestelde daling van het ziekteverzuim, heeft zich in 2011 verder doorgezet naar 4,7%. Oorzaak hiervan zijn extra inspanningen, zoals bedrijfsartsen op locatie, extra aandacht voor langdurig ziekteverzuim, betere verzuimgesprekken, meer aandacht voor correcte ziek- en herstelmeldingen. Dit is een trendbreuk vergeleken met het stijgende ziekteverzuim in de periode 2007 - 2009. Het streven is om in 2012 het ziekteverzuim nog verder omlaag te brengen in de richting van de Verbaannorm. Deze lag in 2011 voor de gemeente Nijmegen op 4,3%.

Ook de meldingsfrequentie is verder gedaald van 1,4 naar 1,2. Binnen het ziekteverzuim blijft het accent liggen op het langdurig ziekteverzuim (2,6%).

Vertrouwenspersonen

Bij de gemeente Nijmegen begeleiden interne vertrouwenspersonen de aanpak en preventie van ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Deze vertrouwenspersonen worden gefaciliteerd op het gebied van scholing,

tijd en financiën. Onder ongewenste omgangsvormen wordt verstaan: intimidatie, seksuele intimidatie, pesten, racisme en discriminatie, agressie en geweld. Het beleid waarop het werk van de vertrouwenspersonen is gebaseerd, is opgenomen in de Arbo-wet.

De verantwoordelijkheid voor preventie en aanpak van ongewenste omgangsvormen ligt in de lijn. Leidinggevend zelf zijn verantwoordelijk voor goede omgangsvormen binnen hun eigen onderdeel of afdeling. In 2011 zijn alle vertrouwenspersonen gecertificeerd middels de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV).

De vertrouwenspersonen worden benoemd door het College van B&W. De taken van de vertrouwenspersonen zijn: intake en begeleiding van meldingen, adviseren van de leidinggevend, voorlichting en preventie, registratie en afleggen van verantwoording in het jaarverslag. Verdere informatie over de vertrouwenspersonen is te vinden op de interne site: Binnenwerk - Werken bij de gemeente - Vertrouwenspersonen.

Van een melding is sprake als een medewerker last ondervindt van ongewenst gedrag en hierover contact opneemt met een vertrouwenspersoon. Deze meldingen variëren in zwaarte van een eenmalig overleg, tot een aantal gesprekken verspreid in de tijd. Van een klacht is pas sprake als er formeel een klacht wordt ingediend bij de VNG-klachtencommissie voor ongewenste omgangsvormen.

In 2011 is sprake geweest van 48 meldingen bij de vertrouwenspersonen. Zowel in 2010 als in 2011 is dit aantal lager dan de voorgaande jaren. Daarin kan een rol spelen dat twee van de zes vertrouwenspersonen, na een lange staat van dienst, begin 2010 het vertrouwenspersoonschap hebben neergelegd. Begin 2011 heeft nog een vertrouwenspersoon afstand gedaan van deze taak. Vanaf juni 2011 draaiden twee nieuwe vertrouwenspersonen mee. Dit betekent dat in 2010 en 2011 het team vertrouwenspersonen niet op volle sterkte was. Daarnaast is ook geprobeerd om, daar waar duidelijk sprake is van verstoorde arbeidsverhoudingen, deze conflicten zoveel mogelijk te laten oplossen door de leidinggevende met ondersteuning van de P&O-adviseur. De rol van de vertrouwenspersoon wordt in die gevallen zo klein mogelijk gehouden mits er verder geen sprake is van ongewenste omgangsvormen.

Geregistreerd werd vanaf 2010 ook het aantal contacten/ gesprekken per melding, als een poging om ook iets duidelijk te maken over het verschil in 'zwaarte' van de meldingen. Overigens zegt dit natuurlijk niet alles: een melder kan ook na één gesprek aangeven het proces niet voort te willen zetten, hoe ernstig de melding ook is. Van de 48 meldingen in 2011 is het in 18 gevallen bij één gesprek gebleven, in 22 gevallen zijn enkele vervolgesprekken gevoerd (maximaal 5 gesprekken) en bij 8 cases betrof het meer dan 5 gesprekken of overleggen. Daarnaast waren er nog 5 meldingen die doorliepen vanuit 2010: hiervan vielen er 4 in de categorie > 5 gesprekken en in 1 geval zijn er 2 - 5 gesprekken gevoerd.

In 2011 betrof 52% (25) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, 17% (8) had betrekking op intimidatie, 6% (3) op seksuele intimidatie en in 4% (2) van de gevallen had de melding te maken met pesten. Daarnaast waren er nog 4 meldingen die te maken hadden met discriminatie en met integriteit. In 29 gevallen is de melding door vrouwen gedaan en in 19 gevallen door mannen. 34 (71%) van de 48 meldingen hadden betrekking op een leidinggevende.

ABP-gesprekken

Sinds 2009 bestaat de mogelijkheid voor medewerkers om een zogenaamd ABP-gesprek aan te vragen, dat wil zeggen een gesprek met een ABP-medewerker waarin de toekomstige financiële situatie onder de loep wordt genomen. In 2009 is er vrij veel ruchtbaarheid aan deze mogelijkheid gegeven. Uiteindelijk hebben zich toen in totaal 162 medewerkers (meest ouderen) voor deze gesprekken aangemeld. In 2010, toen de publiciteit hieromheen wat minder was, hadden 76 medewerkers belangstelling voor een dergelijk gesprek. In 2011 is dat aantal nog weer wat verder teruggelopen.

Bedrijfsfitness

Medewerkers kunnen ook gebruik maken van bedrijfsfitness. De gemeente Nijmegen heeft hiervoor contracten afgesloten met twee fitnesscentra. In 2011 hebben in totaal 335 medewerkers van deze twee fitnesscentra gebruik gemaakt. Te zien is dat de deelname redelijk evenwichtig verdeeld is over de leeftijdsgroepen. Alleen bij de jongeren varieert de deelname: in 2010 maakten jongeren minder dan gemiddeld (7%) gebruik van deze sportmogelijkheid, in 2011 is het gebruik van een fitnesscentrum bij jongeren toegenomen (31%).

Tabel 3.5 ABP-gesprekken 2009 - 2011

Jaar	man	vrouw	totaal	% van medewerkers
2009	95	67	162	7%
2010	38	38	76	4%
2011	45	17	62	3%

Tabel 3.6 Deelname bedrijfsfitness 2011

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% van medewerkers 2011	% van medewerkers 2010
< 29	14	9	23	31%	7%
30 t/m 39	28	30	58	14%	18%
40 t/m 49	60	46	106	16%	18%
50 t/m 59	71	44	115	16%	16%
60 >	21	12	33	15%	16%
Totaal	194	141	335	16%	16%

'Behaviour, bytes en bricks'



Werken op het moment en de plek die voor jou het handigst zijn, maar wel de resultaten halen die je vooraf met je leidinggevende hebt afgesproken. Dat is de kern van de pilot plaats- en tijdonafhankelijk werken, één van de pilots binnen de Broedplaats van het MeeAnder-traject dat in 2011 van start ging. “Geen doel op zich, maar een manier waarop we het werk binnen onze organisatie anders kunnen organiseren”, aldus Tom Merckx, trekker van de Broedplaats HNW. “En zeker ondersteunend aan de kernwaarden samenwerking, professionaliteit en kostenbewustzijn, de thema’s binnen MeeAnder.”

Plaats- en tijdonafhankelijk werken houdt in dat collega’s niet meer elke dag op een vaste plaats zitten, maar dat zij rouleren binnen de organisatie of thuis werken. Zo kunnen zij niet alleen werkafspraken combineren, maar ook de werk- en thuissituatie beter op elkaar afstemmen. Dit levert tijdwinst op en bevordert de samenwerking, omdat men elkaar meer opzoekt in projecten. Overigens wordt er binnen de afdelingen van de voormalige directie Wijk & Stad en bureau Sportservice al sinds 2010 zo gewerkt.

Vertrouwen

Tom: “Onderdeel van HNW is ook dat betrokken leidinggevendenden ondersteuning krijgen, bijvoorbeeld met open discussiebijeenkomsten waarin men ervaringen kan uitwisselen. Verder staat HNW in bredere managementbijeenkomsten uit het (MeeAnder-)project Leiderschap en Management centraal. Want hoe geef je leiding aan mensen die je niet meer dagelijks op de werkvloer tegenkomt? Hoe houd je het ‘bureau- of afdelingsgevoel’ vast? Wanneer en hoe spreek je je medewerkers aan op hun prestaties en gedrag? Dit zijn allemaal zaken die we alleen uit de praktijk kunnen leren. De basis is in elk geval dat we vertrouwen hebben; vertrouwen dat men goede afspraken met elkaar maakt en zich daaraan houdt.”

Richard Ang, teamleider jeugdsport bij Sportservices, is al aardig ‘ervaringsdeskundig’ op het gebied van plaats- en tijdonafhankelijk werken. “Wij hebben ervoor gekozen om dit traject met het hele team op te starten. We hebben veel gepraat over houding en gedrag, de cultuur binnen onze groep, maar ook over taakvolwassenheid, professionaliteit en samen-

werking. Hoe geef je een zinvolle invulling aan je dag, wanneer en waar doe je dat en met wie werk je samen? Het gesprek over wat heb je daarvoor nodig, kwam later pas. Dus in de volgorde behaviour, bytes and bricks, zoals ze in het Engels zo mooi zeggen.”

Motivatie

“Deze manier van werken betekent ook iets voor jou als leidinggevende. Je moet dingen loslaten, en toch (mee) blijven sturen, maar dan vooral op resultaat. Je moet afspreken welke output je van de medewerker verwacht. Dat hij of zij ’s ochtends eerst de kinderen naar school brengt en ervoor kiest om later te beginnen, is geen punt. Ook niet als die medewerker ’s avonds wil werken in plaats van overdag, omdat dit beter uitkomt. Als het resultaat er uiteindelijk maar ligt. Wat je ermee wint, zijn gemotiveerde collega’s; doordat ze de vrijheid hebben om hun tijd zelf in te delen, zie je dat ze die tijd effectief en efficiënt gebruiken. Iedereen komt trouwens ook naar kantoor, om te werken natuurlijk, maar ook om een praatje te maken. Het blijft belangrijk om elkaar te zien. Verder hebben we onze outlookagenda’s opengezet, werken we samen aan documenten en vergaderen af en toe via video-conference. In gesprekken hoor ik steeds terug dat het mensen motiveert, om zo te werken. Dan zijn we dus op de goede weg!”



Tabel 4.1 Gebruikers levensloop- en spaarloonregeling 2008 - 2011

jaar	levensloop		spaarloon	
	aantal	% van aantal medewerkers	aantal	% van aantal medewerkers
2008	313	15%	1466	69%
2009	308	14%	1367	63%
2010	298	14%	1551	72%
2011	282	14%	1555	74%

Tabel 4.2 Opname ouder/vaderschapsverlof en levensloopverlof 2010 - 2011

Jaar	ouderschapsverlof	vaderschapsverlof	levensloop
2010	129	16	58
2011	117	18	57

Tabel 4.3 Medewerkers in deeltijd 2011 naar geslacht

Aantal uren werkzaam	man	vrouw	totaal	% van man	% van vrouw	% van totaal
minder dan 36 uur	256	703	959	23%	72%	46%
36 uur	853	277	1130	77%	28%	54%
Totaal	1109	980	2089	100%	100%	100%

Tabel 4.4 POP/functionering- en beoordelingsgesprekken 2008 - 2011

Jaar	% functionering/POPgesprekken	% beoordelingsgesprekken	% medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd
2008	75%	63%	85%
2009	79%	68%	89%
2010	79%	70%	89%
2011	78%	57%	87%

Toelichting op de cijfers

Levensloop- en spaarloonregeling

Gebruik van de levensloop- en de spaarloonregeling is de afgelopen jaren stabiel gebleven. Voor de spaarloonregeling was 2011 het laatste jaar dat hiervan gebruik gemaakt kon worden.

Ouderschaps- en vaderschapsverlof

Van de mogelijkheden voor ouderschapsverlof hebben in 2011 117 medewerkers gebruik gemaakt, een wat lager aantal dan in 2010. Het vaderschapsverlof, dat jonge vaders sinds 2008 de gelegenheid geeft om 2 weken verlof te nemen na de geboorte van hun kind, is in 2011 door 16 medewerkers opgenomen. In 2011 hebben 57 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot levensloopverlof.

Werken in voltijd en deeltijd

Op 31 december 2011 werkte 46% van de medewerkers in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 36 uur per week. Vergeleken met 2009 en 2010 is dat hetzelfde gebleven. Van de vrouwen werkt 72% in deeltijd; bij de mannen ligt dat percentage op 28%.

Functionering/POP-gesprekken en beoordelingen

In 2011 is met 87% van de medewerkers minimaal één gesprek gevoerd, een iets lager percentage dan de voorgaande jaren (89%). De grootste vermindering zien we bij de beoordelingsgesprekken: hadden in 2010 nog 70% van de medewerkers een beoordelingsgesprek, in 2011 lag dit percentage op 57%.

De afspraak binnen de gemeente Nijmegen is: jaarlijks met iedere medewerker een functionering/POP-gesprek. Beoordelingsgesprekken worden jaarlijks of tweejaarlijks gevoerd. De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de ontvangen verslagen van de gesprekken. Het aantal gesprekken kan in werkelijkheid iets hoger liggen wanneer gesprekken wel zijn gevoerd, maar niet zijn afgerond door middel van een verslag.

Niet meegeteld worden medewerkers die in het betreffende jaar zijn uitgestroomd en medewerkers die na 1 juli in dat jaar zijn ingestroomd.



Jongerenloket helpt jongere verder

De gemeente Nijmegen werkt sinds 2008, samen met negen regiogemeenten, het ROC en UWV, aan het begeleiden van jongeren naar werk en scholing. Het gaat dan om de groep tussen de 18 en 27 jaar, die niet zelfstandig de weg terug naar school of naar een baan weet te vinden, maar die óók niet in de uitkering moet belanden. Om deze jongeren in beeld te krijgen en te houden, is het Jongerenloket opgericht. Deze werkwijze is ontstaan vanuit de gedachte om zowel genoemde partners en hun belangen tegemoet te komen als die van de jongeren. Door gezamenlijk op te trekken, voorkomen de partners dat zij het wiel opnieuw moeten uitvinden en kunnen ze samen inspelen op nieuwe (politieke) ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor gemeenten.

Hoofd Regionaal Jongerenloket Nijmegen Ben Penterman: “De ervaring heeft geleerd dat de begeleiding van deze groep noodzakelijk is. Een groot deel van deze jongeren heeft namelijk te maken met complexe (thuis)situaties en de kans dat zij het niet redden in de maatschappij, is reëel aanwezig. Door tijdig bij te sturen en de hulpvraag te scheiden van de vraag naar werk of scholing, geven wij deze doelgroep houvast. Ze krijgen (weer) grip op hun leven en kunnen vooruit. Hiermee voorkomen wij dat deze jongeren voortijdig terug- of uitvallen.” Samenwerken in regionaal verband levert hierbij absoluut winst op. “Door uniform te werken, door de krachten te bundelen, kunnen we niet alleen meer aanbod realiseren maar ook meer kwaliteit. Als we bijvoorbeeld afspraken willen maken met Stichting Regiowerk over stageplaatsen voor jongeren, dan hebben deze op regionaal niveau meer effect. We bereiken zo een grotere groep en vergroten onze kansen. De hele arbeidsmarkt werkt regionaal en wij dus ook.”

Zelfredzaam

Desirée van Dijk, jongerenadviseur legt uit dat de noodzaak voor gerichte ondersteuning van de groep 18 tot 27-jarigen ook is ingegeven door een wetswijziging. “Zij vallen sinds 1 januari 2012 onder de Wet werk en bijstand en zijn dus, nog meer dan voorheen, verplicht om zelf werk of een opleiding te zoeken. Wij hebben het jaar 2011 gebruikt om ons hierop voor te bereiden.”

De wet stelt dat jongeren vier weken lang zelf actief op zoek moeten naar werk of scholing, voordat zij

een uitkering mogen aanvragen. In die tijd mag de gemeente hen niet actief begeleiden. “Maar om hun kans op slagen zo groot mogelijk te maken, geven wij wel richting aan hun zoektocht. Wij geven jongeren een usb-card mee met ‘huiswerk’, dat zij in die vier weken moeten uitvoeren. Dit varieert van het schrijven van een sollicitatiebrief tot het motiveren van hun wensen. De opdrachten zijn zó opgesteld, dat wij hier informatie uit kunnen halen: hoe gemotiveerd is de jongere, hoe zelfredzaam is hij en hoeveel begeleiding heeft hij nodig”, aldus Desirée. “Wij vullen de verplichte wachttijd dus in als een soort diagnoseperiode in onze werkwijze. Dit doen wij in principe voor alle jongeren (met of zonder uitkeringsaanvraag).”

Website

Ben: “Wij kijken eigenlijk naar de jongere ‘achter de uitkering’: wat wil hij, wat kan hij, hoe leggen we de verbinding met de arbeidsmarkt en welke mogelijkheden zijn er. Leer-werk-trajecten, voorschakeltrajecten, stages, werkcorporaties, we benaderen de markt op een actieve manier en worden ook steeds creatiever. Alle instrumenten die kunnen helpen om de jongere aan de slag te krijgen, zetten we in. Jaarlijks gaat het om zo’n 150 trajecten.”

Ondersteunend hierbij is de nieuwe website van het Jongerenloket. “Gemaakt door jonge mensen die qua leeftijd tot onze doelgroep horen en getoetst door stagiaires die bij het Jongerenloket werken. Laagdrempeel en toegankelijk, helemaal toegesneden op de eisen van deze tijd.”



Tabel 5.1 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2007 - 2011

Aantal trainingen	2007	2008	2009	2010	2011
open aanbod	45	76	102	88	127
maatwerk	4	4	16	10	11
introductiebijeenkomsten	6	6	6	5	5
totaal	55	86	124	103	143

Aantal inschrijvingen	2007	2008	2009	2010	2011
open aanbod	663	952	1076	1040	1270*
maatwerk	51	65	207	378	100
introductiebijeenkomsten	188	149	153	117	89
totaal	902	1166	1436	1535	1459

Op open aanbod kan iedereen zich inschrijven; maatwerk betreft trainingen op maat voor bepaalde functiegroepen en/of directies.

* Exclusief 40 deelnemers uit de regio.

Tabel 5.2 Stagiaires 2007 - 2011

Jaar	aantal stagiaires	waarvan allochtoon	% allochtoon
2007	95	10	10,5%
2008	122	21	17,2%
2009	136	24	17,6%
2010	124	17	13,7%
2011	139	39	28,1%

Tabel 5.3 Aanmeldingen loopbaangesprekken naar aantal dienstjaren 2009 - 2011

Jaar	aantal dienstjaren					totaal
	0-5	6-10	11-15	16-20	> 20	
2009	66	33	16	11	14	140
2010	45	26	7	7	10	95
2011	37	14	7	5	7	70

Toelichting op de cijfers

NijmegenSchool

Het aantal trainingen dat de NijmegenSchool intern aanbiedt, is in de periode 2007 - 2011 sterk uitgebreid. Tot 2009 zien we een sterke toename van het aantal trainingen en het aantal deelnemers, bijna een verdriedubbeling. In 2010 is het aantal trainingen minder, maar desondanks is toch het aantal deelnemers weer gegroeid. Daaraan bijgedragen hebben onder meer de maatwerktrainingen voor de invoering van de omgevingsvergunning (wabo), waaraan grote groepen medewerkers hebben deelgenomen. In 2011 is het aanbod van trainingen weer groter, maar is het aantal deelnemers afgenomen.

Bij de introductiebijeenkomsten zien we een lagere deelname van nieuwe medewerkers. Dit stemt overeen met de afname van de instroom die we onder het thema bezuinigingen hebben geconstateerd.

Stages

De gemeente Nijmegen voert sinds 2007 een actief stagebeleid met jaarlijkse streefcijfers voor het aantal stagiaires. In 2010 heeft dit geresulteerd in een prijs voor de beste stagegemeente. Reden voor deze prijs waren de inspanningen om meer stagiaires binnen te halen en de aandacht voor verbetering van de begeleiding van deze stagiaires.

Na een lichte daling in 2010 (hoewel we ook toen ruimschoots het streefcijfers van 1 stagiaire op 20 medewerkers haalden) is het aantal stagiaires in 2011 weer gestegen naar 139. Hiervan waren er 39 allochtoon, waarmee dit streefcijfer (minimaal 20) ook zeer ruim is gehaald.

Loopbaancoaching

Sinds 2008 bestaat binnen de gemeente Nijmegen een mogelijkheid voor loopbaancoaching. Medewerkers kunnen zich aanmelden voor een intakegesprek, waarin wordt gekeken naar behoeften en mogelijkheden. Dit kan resulteren, uiteraard in overleg met de leidinggevende, in een volledig loopbaantraject, maar ook kan het blijven bij een korte oriëntatie of een eenmalig gesprek. Geregistreerd is het aantal medewerkers dat zich heeft aangemeld voor een intakegesprek bij één van de loopbaancoaches. In 2011 waren dat in totaal 70 medewerkers (= 4,4% van het totaal aantal mede-

werkers). Dit aantal is gedaald ten opzichte van 2009 en 2010 toen resp. 140 en 95 medewerkers zich hiervoor aanmeldden. Daarin kan overigens ook meespelen dat het vanaf medio 2011 ook mogelijk is geworden om een loopbaangesprek met een P&O-adviseur te hebben. Deze gesprekken worden niet geregistreerd.

In de hele periode maken medewerkers die relatief kort in dienst zijn (0-5 jaar) het meest gebruik van de mogelijkheid voor loopbaancoaching.

Kerncijfers	1
1.1 Medewerkers 2011 naar geslacht en leeftijd	6
1.2 Medewerkers 2007-2011 naar leeftijd	6
1.3 Medewerkers 2007-2011 naar geslacht	6
1.4 Medewerkers 2011 naar geslacht en functieniveau	6
1.5 Allochtonen 2011 naar functieniveau	6
1.6 Leidinggevenden 2011 naar geslacht en echelon	6
2.1 Vacatures 2009-2011	10
2.2 Sollicitanten 2009-2011	10
2.3 Inhuur naar reden en aantal uren op 31dec2011	10
2.4 Instroom 2011 naar vast/tijdelijk/proef	10
2.5 Instroom 2009-2011 naar leeftijd en als % van totale instroom	10
2.6 Uitstroom 2009-2011 naar leeftijd en als % van totale uitstroom	12
2.7 Uitstroom 2009-2011 naar ontslagredenen	12
2.8 Doorstroom 2008-2010	12
2.9 Statushouders 2009-2011	12
3.1 Ziekteverzuim 2007-2011	16
3.2 Duur ziekteverzuim 2011	16
3.3 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2007-2011	16
3.4 Aantal gesprekken per melding 2011	16
3.5 ABP-gesprekken 2009-2011	16
3.6 Deelname bedrijfsfitness 2011	16
4.1 Gebruikers levensloop- en spaarloonregeling 2008-2011	20
4.2 Opname ouder/vaderschapsverlof en levensloopverlof 2010-2011	20
4.3 Medewerkers in deeltijd 2011 naar geslacht	20
4.4 POP/functioneringgesprekken en beoordelingen 2008-2011	20
5.1 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2007-2011	24
5.2 Stagiaires 2007-2011	24
5.3 Aanmeldingen loopbaangesprekken naar aantal dienstjaren 2009-2011	24

Gemeente Nijmegen in cijfers

2011

Sociaal jaarverslag 2011

G E M E E N T E



COLOFON

Uitgave van de gemeente Nijmegen, afdeling P&O

mei 2012

Vormgeving

Forma, Nijmegen

Fotografie

Goedele Monnens en Judith Visser

Druk

Trioprint Nijmegen

Oplage

400 exemplaren (mei 2012)

