

Gemeente Nijmegen in cijfers

Sociaal Jaarverslag 2013

kerncijfers	2012	2012	2013	2013
	aantal	%	aantal	%
Totale formatie	1.824		1.608	
Aantal medewerkers	2.019		1.662	
Gemiddelde leeftijd	48,0		48,2	
Aantal jongeren	63	3,1%	37	2,2%
Aantal 50-plussers	976	48,0%	814	49,0%
Aantal vrouwen	939	46,5%	825	49,6%
Aantal vr. leidinggevenden	37	29,4%	38	34,9%
Aantal allochtonen	160	7,9%	147	8,8%
Aantal deeltijders (< 36 uur)	915	45,3%	741	44,6%
Instroom	31	1,5%	22	1,3%
Uitstroom	89	4,4%	183	11,0%
Doorstroom	85	4,2%	77	4,6%
Ziekteverzuim		4,6%		4,7 %

Inhoud

1. Mobiliteit

Cijfers

Toelichting op de cijfers

2. Flexibele schil

Cijfers

Toelichting op de cijfers

3. Het Nieuwe Nijmeegse Werken

Cijfers

Toelichting op de cijfers

4. Regionalisering

Cijfers

Toelichting op de cijfers

5. Anders werken met de stad

Cijfers

Toelichting op de cijfers

Index tabellen

1. Mobiliteit

Cijfers

Tabel 1.1 Medewerkers 2013 naar geslacht en leeftijd

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal	% totaal	% man	% vrouw
< 29	18	19	37	2%	2%	2%
30 t/m 39	106	160	266	16%	13%	19%
40 t/m 49	256	289	545	33%	31%	35%
50 t/m 59	357	309	666	40%	43%	37%
60 >	100	48	148	9%	12%	6%
Totaal	837	825	1662	100%	100%	100%

Tabel 1.2 Medewerkers 2009- 2013 naar leeftijd

Leeftijd	2009	2010	2011	2012	2013
< 29	6%	6%	4%	3%	2%
30 t/m 39	22%	21%	20%	18%	16%
40 t/m 49	33%	32%	31%	30%	33%
50 t/m 59	32%	33%	34%	36%	40%
60 >	6%	8%	11%	12%	9%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 1.3 Gemiddelde leeftijd 2009– 2013

Jaar	gemiddelde leeftijd in jaren
2009	45,6
2010	46,2
2011	47,2
2012	48,0
2013	48,2

Tabel 1.4 Instroom 2013 naar vast/tijdelijk/proef

Instroom	man	vrouw	totaal
vast	9	7	16
proefjaar	3	2	5
tijdelijk	1	0	1
totaal	13	9	22

Tabel 1.5 Instroom 2011 - 2013 naar leeftijd en als % van de totale instroom

Leeftijdsklasse	totale instroom			% van totale instroom		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
< 29	6	10	4	10%	32%	18%
30 t/m 39	20	9	7	33%	29%	32%
40 t/m 49	18	5	4	30%	16%	18%
50 t/m 59	13	4	6	21%	13%	27%
> 60	4	3	1	7%	10%	5%
Totaal	61	31	22	100%	100%	100%

Tabel 1.6 Uitstroom 2011 - 2013 naar leeftijd en als % van de totale uitstroom

Leeftijdsklasse	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
< 29	15	5	2	10%	6%	1%
30 t/m 39	33	20	6	22%	22%	3%
40 t/m 49	27	17	9	18%	19%	5%
50 t/m 59	30	7	11	20%	8%	6%
> 60	42	40	155	29%	45%	85%
Totaal	147	89	183	100%	100%	100%

Tabel 1.7 Uitstroom 2011 - 2013 naar ontslagredenen

Ontslagredenen	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Eigen verzoek	53	29	17	36%	33%	9%
Einde tijdelijk dienstverband	41	17	3	28%	19%	2%
FPU/FLO	26	29	24	18%	33%	13%
Ouderdomspensioen	6	4	4	4%	4%	2%
Keuzepensioen		3	120		3%	66%
Arbeidsongeschiktheid	8	2	7	5%	2%	4%
Overlijden	7	2	4	5%	2%	2%
Overig	6	3	4	4%	3%	2%
Totaal	147	89	183	100%	100%	100%

Toelichting op de cijfers

Formatie en bezetting

In de kerncijfers is te zien dat formatie en bezetting van de gemeente Nijmegen in 2013 sterk zijn afgenomen. Hadden we eind 2012 nog 2019 medewerkers, eind 2013 is dat aantal gedaald naar 1666. Voor deze ontwikkeling zijn verschillende oorzaken aan te wijzen. In de eerste plaats hoort de Brandweer sinds 1 januari 2013 niet meer bij de gemeentelijke organisatie. Daarnaast is per 1 april 2013 een aantal medewerkers overgegaan naar de Omgevingsdienst Regio Nijmegen (ODRN). En in de derde plaats is per 1 december 2013 de groep 60-63-jarige medewerkers de gelegenheid geboden om uit te stromen via een individueel vertrekarrangement; 115 medewerkers hebben hier gebruik van gemaakt. Daarnaast hebben uiteraard bezuinigingen bijgedragen aan de vermindering van de formatie en de bezetting.

Leeftijd en geslacht

De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand kenmerkt zich door een hoog percentage oudere medewerkers: 49% van de medewerkers is 50 jaar of ouder. Dit percentage neemt gestaag toe: van 41% in 2010, 45% in 2011, naar resp. 48% en 49% in 2012 en 2013. Tot 2012 is daarbinnen ook een sterke toename van het percentage 60-plussers te zien: in 2008 lag dit nog op 5%, in 2012 op 12%. In 2013 is een grote groep 60-63-jarigen uitgestroomd in het kader van een vertrekarrangement, waardoor het aantal 60-plussers nu gedaald is naar 9%.

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%. In 2012 en 2013 zien we een verdere daling naar resp. 3% en 2%. In 2014 hopen we weer een stijging van dit percentage te zien, omdat het vertrekarrangement ruimte biedt voor verjonging van de organisatie. Steeds meer medewerkers boven de 50 en steeds minder jongere medewerkers leiden tot een stijging van de gemiddelde leeftijd. Jaarlijks zien we dan ook een stijging van de gemiddelde leeftijd van bijna een jaar. Door de uitstroom van 60-63-jarigen is de stijging in 2013 minder groot dan de voorgaande jaren: van 48,0 naar 48,2 jaar.

De man-vrouw-verdeling is enkele jaren vrij constant geweest: 47% vrouwen en 53% mannen. In 2013 is die verhouding bijna fifty-fifty geworden (837 mannen en 825 vrouwen). De grote 'uitstroom' van vooral mannelijke medewerkers van de Brandweer en de ODRN is hierop van invloed geweest.

Instroom en uitstroom

De instroom van nieuwe medewerkers is de afgelopen jaren, in lijn met de vermindering van het aantal vacatures, steeds meer afgenomen. In 2013 zien we dat er nog maar 22 medewerkers zijn ingestroomd. Instroom kan overigens ook hebben plaatsgevonden op vacatures die nog openstonden vanuit 2012.

In de tabellen over uitstroom is de uitstroom als gevolg van de regionalisering van de Brandweer en de oprichting van de ODRN niet meegenomen. De uitstroom als gevolg van het vertrekarrangement is hier wel in opgenomen (onder 'keuzepensioen'). Dit geeft daarmee wel een vertekening in de vergelijking met voorgaande jaren. In 2012 constateerden we een afname van de uitstroom: slechts 89 medewerkers stroomden uit. Zonder het vertrekarrangement (115 uitstromers) zijn er in 2013 68 medewerkers uitgestroomd, weer een vermindering dus. De tabel 'uitstroom naar ontslagredenen' geeft inzicht in de oorzaak hiervan. Met name de uitstroom op eigen verzoek en het ontslag uit tijdelijk dienstverband is weer verder afgenomen.

2. Flexibele schil

Cijfers

Tabel 2.1 Vacatures 2009 - 2013

Jaar	extern vervulde vacatures	interne vervulde vacatures	openstaande 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%
2012	21	70	9	100	5,5%
2013	14	51	15	80	4,9%

Tabel 2.2 Sollicitanten 2009 - 2013

Jaar	aantal sollicitanten
2009	4582
2010	1892
2011	329
2012	279
2013	302

Tabel 2.3 Doorstroom 2009 - 2013

Jaar	naar andere functie binnen eigen afdeling*	naar andere functie in andere afdeling*	totaal	% van aantal medewerkers
2009	108	25	133	6,1%
2010	128	19	147	6,8%
2011	67	20	87	4,2%
2012	55	30	85	4,2%
2013	48	29	77	4,6%

Doorstroom is incl. plaatsingen; excl. reorganisaties.

* t/m 2011 was dit nog: directie

Tabel 2.4 Statushouders 2010 – 2013

Jaar	aantal herschikkers	aantal herplaatsers	aantal WWAO	transfer- kandidaten	totaal
op 31dec2010	21	12	1		34
instroom 2011	54	0	5		59
uitstroom 2011	7	3	2		12
op 31dec2011	68	9	4		81
instroom 2012	7	0	1	1	9
uitstroom 2012	34	4	0	0	38
op 31dec2012	41	5	5	1	52
instroom 2013	19		1		20
uitstroom 2013	21	5	3		29
op 31dec2013	39	0	3	1	43

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

Tabel 2.5 Inhuur naar reden en aantal uren op 31dec2013

Reden inhuur	0-uren contracten	aantal contracten t/m 20 uur	aantal contracten 21 uur of meer	totaal aantal
projecten met a-structurele financiering	0	22	42	64
flexibele schil	40	20	45	105
onvoorzien (bv. vervanging bij ziekte)	6	5	51	62
Vacatureruimte	1	3	28	32
reden nog niet geregistreerd	24	21	57	102
totaal aantal 2013	71	71	223	365
totaal fte 2013		25	202	227
totaal aantal 2012	69	73	185	327
totaal fte 2012		27	169	196

Toelichting op de cijfers

Vacatures en sollicitanten

De afgelopen jaren zien we, onder invloed van recessie en bezuinigingen, een sterke achteruitgang van het aantal vacatures. Was er in 2009 nog sprake van 223 vacatures; in 2013 waren er nog slechts 80 waarvan het grootste deel intern is vervuld. Van deze 80 zijn er slechts 14 vervuld door een externe kandidaat. De vorige jaren, 2011 en 2012, gaven hetzelfde beeld te zien.

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. Eind 2012 betrof dit overigens maar een klein aantal: 15 vacatures stonden nog open, die gedurende de eerste maanden van 2014 zijn vervuld.

Doorstroom

De interne mobiliteit, de doorstroom naar een andere functie en/of een andere afdeling, lag in 2013 op ongeveer hetzelfde niveau als in 2012: 4,6% van de medewerkers is doorgestroomd. Deze doorstroom is inclusief de intern geplaatste statushouders (voor het grootste deel herschikkers) die in de volgende tabel worden genoemd. In de doorstroom-tabel is te zien dat vanaf 2011 de doorstroom, evenals de in- en uitstroom, lager ligt dan in de voorgaande jaren.

De cijfers van 2012 en 2013 zijn overigens niet helemaal vergelijkbaar met die van de voorgaande jaren: in 2012 is sprake van doorstroom naar een andere functie en/of een andere afdeling; t/m 2011 ging het om doorstroom naar een andere functie en/of een andere directie (een grotere organisatie-eenheid). Dit heeft te maken met de veranderde structuur van de organisatie.

Statushouders/herschikkers

Statushouders zijn medewerkers die buiten hun eigen schuld hun functie kwijt zijn geraakt, door reorganisaties/bezuinigingen (zogenaamde herschikkers; deze vormen de grootste groep) 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 2013 hebben 29 statushouders een nieuwe functie gevonden en zijn er 20 nieuwe statushouders bijgekomen. Daarmee is het totaal aantal statushouders licht afgenomen van 52 eind 2012 naar 43 op 31 december 2013.

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.

Inhuur

De cijfers over inhuur geven de stand van zaken op 31 december 2013. Op dat moment hadden we 365 medewerkers ingehuurd, waarvan 71 op 0-urencontracten, 71 op kleine contracten (20 uur of minder) en 223 op grotere contracten (meer dan 20 uur). Dit aantal is redelijk representatief voor de stand van zaken gedurende de rest van het jaar. 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 2013 weer. De kleine contracten komen gezamenlijk op 25 fte, de grotere contracten op 202 fte. Samengevat hadden we in 2011 dus continu ongeveer 227 fte aan inhuur in dienst.

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

We zien een toename in de inhuur vergeleken met 2012. Die toename is niet toe te rekenen aan een specifieke afdeling, maar op verschillende afdelingen is een tendens richting een iets grotere flexibele schil, naarmate de vaste formatie afneemt.

3. Het Nieuwe Nijmeegse Werken

Cijfers

Tabel 3.1 Leidinggevenden 2013 naar geslacht en echelon

Echelon	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
directeuren	3	1	4	75%	25%
afdelingshoofden	16	5	21	76%	24%
bureauhoofden	42	29	71	59%	41%
4e echelon	10	3	13	77%	23%
Totaal	71	38	109	65%	35%

Tabel 3.2 Vrouwelijke leidinggevenden 2011-2013

Echelon	2011	2012	2013
directeuren	0%	25%	25%
Afdelingshoofden	28%	19%	24%
Bureauhoofden	36%	38%	41%
4e echelon	17%	18%	23%
Totaal	29%	29%	35%

Tabel 3.3 POP/functionering- en beoordelingsgesprekken 2009 - 2013

Jaar	% functionering/ POPgesprekken	% beoordelings- gesprekken	% medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd
2009	79%	68%	89%
2010	79%	70%	89%
2011	78%	57%	87%
2012	64%	52%	79%
2013	70%	43%	82%

Tabel 3.4 Medewerkers in deeltijd 2013 naar geslacht

Aantal uren werkzaam	man	vrouw	Totaal	% van man	% van vrouw	% van totaal
minder dan 36 uur	168	573	741	20%	69%	45%
36 uur of meer	669	252	921	80%	31%	55%
Totaal	837	825	1662	100%	100%	100%

Tabel 3.5 Opname ouder/vaderschapsverlof en levensloopverlof 2010 - 2013

Jaar	ouderschaps- verlof	vaderschaps- verlof	levensloop
2010	129	16	58
2011	117	18	57
2012	128	11	89
2013	109	5	133

Toelichting op de cijfers

Leidinggevenden

In 2013 werkten 109 personen in een leidinggevende functie. Dat is 6,6% van het totaal aantal medewerkers, ofwel één leidinggevende op gemiddeld ongeveer 15 medewerkers. Absoluut gezien is dat een vermindering van het aantal leidinggevenden ten opzichte van een jaar geleden, toen er nog 126 leidinggevenden waren. Echter het totaal aantal medewerkers is ook sterk verminderd, waardoor relatief gezien het aantal leidinggevenden iets is gestegen: van 6,2% naar 6,6% en van één op ongeveer 16 naar één op ongeveer 15 medewerkers. Overigens heeft een deel van deze leidinggevenden niet alleen leidinggevende taken, maar zijn zij 'meewerkende voormannen/vrouwen'. Dit geldt voor het hele 4^e echelon (teamleiders, clustermanagers etc.) en voor een deel van het 3^e echelon (bureauhoofden).

Het percentage vrouwelijke leidinggevenden is toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren: van 29% naar 35%. Hierin speelt het vertrek van veel mannelijke leidinggevenden van de Brandweer en de ODRN een rol.

Functionering/POP-gesprekken en beoordelingen

Constateerden we in 2012 een behoorlijke vermindering van het aantal gevoerde functionering- en beoordelingsgesprekken (van 87% naar 79%), in 2013 zien we weer een lichte stijging: met 82% van de medewerkers is minimaal één gesprek gevoerd. Het aantal gevoerde beoordelingsgesprekken is daarbij weer verder verminderd naar 43%; het aantal gevoerde functioneringsgesprekken is toegenomen naar 70%.

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 tot en met februari 2014. 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.

Werken in voltijd en deeltijd

Op 31 december 2013 werkten 45% van de medewerkers in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 36 uur per week. Vergeleken met de voorgaande jaren is dat nauwelijks veranderd. Van de vrouwen werkt 69% in deeltijd; bij de mannen ligt dat percentage op 20%.

Levensloop-, ouderschaps- en vaderschapsverlof

Van de mogelijkheid voor vaderschapsverlof hadden in 2012 al minder mensen gebruik gemaakt. In 2013 zien we een verdere daling hiervan. Van de regeling voor ouderschapsverlof is ook minder gebruik gemaakt.

In het gebruik van de mogelijkheid voor levensloopverlof zit een stijgende lijn.

4. Regionalisering

Cijfers

Tabel 4.1 Medewerkers 2013 naar geslacht en functieniveau

Functieniveau	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
schaal 1 - 3	13	25	38	34%	66%
schaal 4 - 6	152	160	312	49%	51%
schaal 7 - 9	275	396	671	41%	59%
schaal 10-12	342	224	566	60%	40%
schaal 13 >	55	20	75	73%	27%
totaal	837	825	1662	50%	50%

Tabel 4.2 Allochtonen 2013 naar functieniveau

Functieniveau	aantal allochtonen	totaal aantal medewerkers	% allochtoon van totaal
1 t/m 3	7	38	18%
4 t/m 6	38	312	12%
7 t/m 9	80	671	12%
10 t/m 12	19	566	3%
13 of hoger	3	75	4%
Totaal	147	1662	9%

Tabel 4.3 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2009 - 2013

Aantal trainingen	2009	2010	2011	2012	2013
open aanbod	102	88	132	156	161
maatwerk	16	10	11	2	5
introductiebijeenkomsten	6	5	5	1	0
totaal	124	103	148	159	166

Aantal inschrijvingen	2009	2010	2011	2012	2013
open aanbod	1076	1040	1449	1705	2205
maatwerk	207	378	100	18	73
introductiebijeenkomsten	153	117	89	33	0
totaal	1436	1535	1638	1756	2278
waarvan uit de Regio			40	58	46

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

Tabel 4.4 Stagiaires 2009 - 2013

Jaar	aantal stagiaires
2009	136
2010	124
2011	139
2012	126
2013	185

Toelichting op de cijfers

Etniciteit en functieniveau

Het percentage allochtone medewerkers ligt volgens de huidige registratie al jaren rond de 8%. In 2013 is dat iets gestegen naar 9%. Oorzaak daarvan is niet een absolute toename van het aantal allochtonen (het aantal is nagenoeg hetzelfde gebleven), maar een relatieve toename doordat een grote groep niet-allochtone medewerkers zijn vertrokken of uitgestroomd (Brandweer, ODRN, vertekarrangementen).

Zoals al vaker vermeld zijn deze cijfers 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 bepaalde doelgroeplanden 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 vertegenwoordigd zijn op de lagere, en minder op de hogere functieniveaus. In de hogere schalen zijn vrouwen ook minder sterk vertegenwoordigd.

NijmegenSchool

Bij de NijmegenSchool zien we, evenals de voorgaande jaren, een uitbreiding van het aantal trainingen en het aantal deelnemers. De toename zit vooral in het open aanbod, waarvan in 2013 de Insights-trainingen een belangrijk bestanddeel vormden. Maatwerktrainingen zijn er in 2012 minder geweest. Introductiebijeenkomsten zijn er in 2013 niet geweest, wegens de zeer beperkte instroom van nieuwe medewerkers.

Sinds de tweede helft van 2011 staat een deel van het aanbod van de NijmegenSchool ook open voor deelnemers vanuit de regio. In 2013 maakten 46 medewerkers van buurgemeenten daar gebruik van.

Stages

Het aantal stagiaires schommelt al jaren tussen 125 en 140, waarmee we het streefcijfer van 1 stagiaire op 20 medewerkers steeds ruimschoots halen. In 2013 zien we een sterke toename van het aantal stagiaires naar 185.

5. Anders werken met de stad

Cijfers

Tabel 5.1 Ziekteverzuim 2009 - 2013

Jaar	verzuim %	aantal dienstverbanden	melding-frequentie	gemiddelde verzuimduur
2013	4,7%	1662	1,2	18.8

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

Tabel 5.2 Duur ziekteverzuim 2013

Duur ziekteverzuim	verzuim%
kort (< 7dgn)	0,65%
middellang (8-42 dgn)	0,77%
lang (43-365 dgn)	2,19%
extra lang (366-730) dgn	1,08%
Totaal	4,69%

Tabel 5.3 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2009 – 2013

Jaar	aantal meldingen	meldingen per 100 mw
2009	77	3,6
2010	53	2,5
2011	48	2,3
2012	35	1,7
2013	33	2,0

Tabel 5.4 Aantal gesprekken per melding 2013

Aantal gevoerde gesprekken	aantal meldingen	% van totaal 2013	% van totaal 2012
1 gesprek	12	36%	23%
2-5 gesprekken	18	55%	51%
> 5 gesprekken	3	9%	26%
Totaal	33	100%	100%

Toelichting op de cijfers

Ziekteverzuim

De gemeente streeft al een aantal jaar naar een ziekteverzuimcijfer dat dicht bij de Verbaannorm ligt. Deze ligt voor de jaren 2012 en 2013 op 3,6%. De Verbaannorm telt medewerkers mee tot en met het 2^e ziektejaar. De afgelopen jaren telden alle zieke medewerkers mee in de cijfers, ook degenen die langer dan 2 jaar ziek waren. In 2013 is dit gecorrigeerd en komen we op een ziekteverzuimcijfer van 4,7%. De cijfers van voorgaande jaren laten we nu achterwege, omdat deze niet meer goed vergelijkbaar zijn met 2013, vanwege het meetellen van de groep medewerkers die langer dan 2 jaar ziek zijn.

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. Leidinggevenden 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). In 2013 waren er aanvankelijk, na het vertrek van de vertrouwenspersoon van de Brandweer, 4 vertrouwenspersonen; halverwege het jaar heeft 1 vertrouwenspersoon afscheid genomen en bleef een team van 3 vertrouwenspersonen over.

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

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 2013 is sprake geweest van 33 meldingen bij de vertrouwenspersonen, een vergelijkbaar aantal met 2012. Relatief gezien komen we wel iets hoger uit door het verminderde aantal medewerkers: 2,0 meldingen per 100 medewerkers.

Wat opvalt in de tabel is het lagere aantal meldingen in 2012 en 2013 vergeleken met de voorgaande jaren. De interpretatie van een laag of lager aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen is altijd lastig. Het kan positief of negatief worden uitgelegd: medewerkers hebben weinig te melden of medewerkers durven weinig te melden. In dit geval is het lastig om hierover een uitspraak te doen. Het lagere aantal meldingen van de afgelopen jaren verbaast de vertrouwenspersonen zelf overigens wel, omdat in tijden van bezuinigingen vaak meer medewerkers het gevoel hebben in de knel te komen. Men heeft het gevoel dat er sprake is van een zekere voorzichtigheid om iets bespreekbaar te maken bij een vertrouwenspersoon.

De afgelopen jaren is ook het aantal contacten/gesprekken per melding geregistreerd, 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 33 meldingen in 2013 is het in 12 gevallen bij één gesprek gebleven, in 18 gevallen zijn enkele vervolggesprekken gevoerd (maximaal 5 gesprekken) en bij 3 cases betrof het meer dan 5 gesprekken of overleggen. Vergeleken bij 2012 kwamen cases met meer dan vijf gesprekken minder vaak voor.

In 2013 betrof 33% (11) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, 27% (9) had betrekking op intimidatie en in 15% (5) van de gevallen had de melding te maken met pesten. Daarnaast was er nog 1 melding die te maken had met seksuele intimidatie, 1 met integriteit, en 6 hadden er betrekking op andere zaken. In 27 gevallen is de melding door vrouwen gedaan en in 10 gevallen door mannen (bij een melding waren soms meerdere melders berokken). 21 (64%) van de 35 meldingen hadden betrekking op een leidinggevende; bij de overige 36% betrof het een collega.

Index op tabellen

Kerncijfers

- 1.1 Medewerkers 2013 naar geslacht en leeftijd
 - 1.2 Medewerkers 2009-2013 naar leeftijd
 - 1.3 Gemiddelde leeftijd 2009-2013
 - 1.4 Instroom 2013 naar vast/tijdelijk/proef
 - 1.5 Instroom 2011-2013 naar leeftijd en als % van totale instroom
 - 1.6 Uitstroom 2011-2013 naar leeftijd en als % van totale uitstroom
 - 1.7 Uitstroom 2011-2013 naar ontslagreden
-
- 2.1 Vacatures 2009-2013
 - 2.2 Sollicitanten 2009-2013
 - 2.3 Doorstroom 2009-2013
 - 2.4 Statushouders 2010-2013
 - 2.5 Inhuur naar reden en aantal uren op 31dec2013
-
- 3.1 Leidinggevendenden 2013 naar geslacht en echelon
 - 3.2 Vrouwelijke leidinggevendenden 2011-2013
 - 3.3 POP/functioneringgesprekken en beoordelingen 2008-2012
 - 3.4 Medewerkers in deeltijd 2013 naar geslacht
 - 3.5 Opname ouder/vaderschapsverlof en levensloopverlof 2010-2013
-
- 4.1 Medewerkers 2013 naar geslacht en functieniveau
 - 4.2 Allochtonen 2013 naar functieniveau
 - 4.3 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2009-2013
 - 4.4 Stagiaires 2009-2013
-
- 5.1 Ziekteverzuim 2009-2013
 - 5.2 Duur ziekteverzuim 2013
 - 5.3 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2009-2013
 - 5.4 Aantal gesprekken per melding 2013