

Gemeente Nijmegen in cijfers Sociaal Jaarverslag 2014

Tabel 0: kerncijfers gemeente Nijmegen

kerncijfers	2013		2014	
	aantal	%	aantal	%
Totale formatie	1.608		1562 *	
Aantal medewerkers	1.662		1.643	
Gemiddelde leeftijd	48,2		48,6	
Aantal jongeren	37	2,2%	43	2,6%
Aantal 50-plussers	814	49,0%	837	50,9%
Aantal vrouwen	825	49,6	829	50,50%
Aantal vr. leidinggevenden	38	34,9%	39	39,0%
Aantal allochtonen	147	8,8%	147	9,0%
Aantal deeltijders (< 36 uur)	741	44,6%	722	43,9%
Instroom	22	1,3%	44	2,7%
Uitstroom	183	11,0%	60	3,7%
Doorstroom	77	4,6%	119	7,2%
Ziekteverzuim		5,0%		3,9%

* Dit cijfer is gebaseerd op de ambtelijke organisatie. Het bestuur (62,89 fte) is hierin niet meegenomen.

Tabel 1.1 Medewerkers naar leeftijd en geslacht per 31 dec 2014

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% totaal	% man	% vrouw
< 29	19	24	43	3%	2%	3%
30 t/m 39	96	147	243	15%	12%	18%
40 t/m 49	223	297	520	32%	27%	36%
50 t/m 59	355	300	655	40%	44%	36%
60 >	121	61	182	11%	15%	7%
Totaal	814	829	1643	100%	100%	100%

Tabel 1.2 Medewerkers naar leeftijd 2012 - 2014

Leeftijd	2012	2013	2014
< 29	3%	2%	3%
30 t/m 39	18%	16%	15%
40 t/m 49	30%	33%	32%
50 t/m 59	36%	40%	40%
60 >	12%	9%	11%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel 1.3 Gemiddelde leeftijd

Jaar	gemiddelde leeftijd in jaren
2010	46,2
2011	47,2
2012	48,0
2013	48,2
2014	48,6

Tabel 1.4 Instroom 2014 naar vast/tijdelijk/proef

Instroom	man	vrouw	totaal
Vast	3	9	12
Proefjaar	6	9	15
Tijdelijk	5	12	17
Totaal	14	30	44

Tabel 1.5 Instroom 2012 - 2014 naar leeftijd als % van totale instroom

Leeftijdsklasse	totale instroom			% van totale instroom		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
< 29	10	4	20	32%	18%	45%
30 t/m 39	9	7	7	29%	32%	16%
40 t/m 49	5	4	11	16%	18%	25%
50 t/m 59	4	6	6	13%	27%	14%
> 60	3	1	0	10%	5%	0%
Totaal	31	22	44	100%	100%	100%

Tabel 1.6 Uitstroom 2012 - 2014 naar leeftijd als % van totale uitstroom

Leeftijdsklasse	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
< 29	5	2	4	6%	1%	7%
30 t/m 39	20	6	6	22%	3%	10%
40 t/m 49	17	9	8	19%	5%	13%
50 t/m 59	7	11	7	8%	6%	12%
> 60	40	155	35	45%	85%	58%
Totaal	89	183	60	100%	100%	100%

Tabel 1.7 Uitstroom 2012 - 2014 naar ontslagredenen *

Ontslagredenen	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Eigen verzoek	29	17	20	33%	9%	33%
Einde tijdelijk dienstverband	17	3	4	19%	2%	7%
FPU/FLO	29	24	15	33%	13%	25%
Ouderdomspensioen	4	4	2	4%	2%	3%
Keuzepensioen	3	120	11	3%	66%	18%
Arbeidsongeschiktheid	2	7	4	2%	4%	7%
Overlijden	2	4	0	2%	2%	0%
Overig	3	4	4	3%	2%	7%
Totaal	89	183	60	100%	100%	100%

* hier wordt de uitstroom van actieve medewerkers geschetst.

Tabel 1.8 Inhuur naar reden en aantal uren per 31 dec 2014

Reden inhuur	0-uren	aantal	aantal	totaal aantal
	contracten	contracten t/m 20 uur	contracten 21 uur of meer	
Projecten met a-structurele financiering	0	15	39	54
Flexibele schil	33	19	61	113
Onvoorzien (bv. vervanging bij ziekte)	5	2	40	47
Vacatureruimte	3	1	22	26
Reden nog niet geregistre	60	37	118	215
Totaal aantal 2014	101	74	280	455
Totaal fte 2014		26	248	274
Totaal aantal 2013	71	71	223	365
Totaal fte 2013		25	202	227

Toelichting op de cijfers

Formatie en bezetting

De formatie en bezetting van de Gemeente Nijmegen zijn licht afgenomen t.o.v. 2013. Het aantal medewerkers is gedaald van 1662 in 2013 naar 1643 in 2014, de toegestane formatie van 1608 fte in 2013 naar 1562 fte in 2014.

Leeftijd en geslacht:

Het personeelsbestand kenmerkt zich door een stijgend percentage medewerkers van 50 jaar of ouder. In de afgelopen 5 jaar is dit percentage gestegen van 41% in 2010 naar 51% van de medewerkers in 2014. Afgelopen jaar is het aantal 50-59 jarigen gelijk gebleven, terwijl het aantal 60-plussers gestegen is. Het aantal jongeren, medewerkers onder de 30 jaar, is weer gestegen naar 3% in 2014. Hierin heeft het vertrekarrangement een rol gespeeld, wat onder andere als doelstelling had ruimte te creëren om meer jongeren aan te kunnen trekken.

Hoewel het aantal jongeren licht is toegenomen, blijft een stijging van de gemiddelde leeftijd zichtbaar. In 2014 is de gemiddelde leeftijd gestegen van 48,2 jaar op 31 december 2013 naar 48,6 jaar op 31 december 2014. Dit is te verklaren door de verhoging van de AOW-leeftijd. Nadat de man-vrouw verdeling een aantal jaren gelijk is gebleven, 47% vrouwen en 53% mannen, is er sinds 2013 beweging in gekomen. Dit heeft ertoe geleid dat er in 2014 meer vrouwen dan mannen in dienst waren bij de gemeente Nijmegen, namelijk 50,5% vrouwen en 49,5% mannen.

Instroom en Uitstroom

Voor het eerst in een aantal jaren is het aantal vacatures weer toegenomen. Een groot gedeelte van deze vacatures is extern ingevuld, wat betekent dat we in 2014 een verdubbeling van het aantal nieuwe medewerkers zien, t.o.v. 2013. Er zijn in 2014 44 nieuwe medewerkers ingestroomd, waarvan 20 jongeren.

De aantrekkelijke arbeidsmarkt kan hier een rol in hebben gespeeld, evenals het vertrekarrangement.

In verhouding met 2013, waarin het vertrekarrangement plaats vond, is de uitstroom in 2014 lager, namelijk 60 medewerkers. Als we kijken naar voorgaande jaren schommelt het uitstroomcijfer.

De cijfers in de tabel 'uitstroom naar ontslagreden' laten zien dat ontslag op eigen verzoek en uitstroom op basis van leeftijd (FPU/FLO, keuzepensioen en ouderdomspensioen) het meest voor komt.

Inhuur

Op 31 december 2014 huurden we in totaal 455 medewerkers in. Hiervan hadden 101 medewerkers een 0-uren contract, 74 een contract t/m 20 uur, en 280 een contract van 21 uur of meer.

Het aantal fte is berekend op basis van het aantal uren in de contracten en geeft ook de stand per 31 december 2014 weer. De kleine contracten komen gezamenlijk op 26 fte, en de grote contracten op 248 fte. In totaal hadden we in 2014 continu ongeveer 274 fte aan inhuur in dienst. Deze cijfers zijn momentopnames, maar redelijk representatief voor het gehele jaar.

Oproepkrachten (0-uren-contracten) zijn hier niet bij inbegrepen. Afdelingen waar sprake is van veel inhuur zijn: Werk, Ontwikkelingsbedrijf, Stadsontwikkeling (Archeologie) en Mobiliteit. Verder in iets mindere mate ook bij de afdelingen Inkomen, VSA en PIM.

Tabel 2.1 Vacatures 2010 - 2014

Jaar	extern vervulde vacatures	interne vervulde vacatures	openstaande vacatures	totaal aantal vacatures	% van formatie
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%
2014	49	58	14	129	8,2%

Tabel 2.2 Sollicitanten 2010 - 2014

Jaar	aantal sollicitanten
2010	1892
2011	329
2012	279
2013	302
2014	1248

Tabel 2.3 Doorstroom 2010 - 2014**

Jaar	naar andere functie binnen eigen afdeling*	naar andere functie in andere afdeling*	totaal	% van aantal medewerkers
2010	128	19	147	6,8%
2011	67	20	87	4,2%
2012	55	30	85	4,2%
2013	48	29	77	4,6%
2014	65	54	119	7,2%

* t/m 2011 directie, daarna afdeling; dus niet helemaal vergelijkbaar

** incl. plaatsingen; excl. reorganisaties

Tabel 2.4 Statushouders 2011 - 2014

Jaar	aantal herschikkers	aantal herplaatsers	aantal WWAO	transfer- kandidaten	totaal
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
Instroom 2014	18	0	4	0	22
Uitstroom 2014	17	0	0	0	17
Op 31dec2014	40	0	7	1	48

Toelichting op de cijfers

Vacatures en sollicitanten

Na een aantal jaren van recessie en bezuinigingen, zien we voor het eerst het aantal vacatures weer stijgen. In 2013 waren er nog slechts 80 vacatures, in 2014 is dit gestegen naar 129, wat een percentage van 8,2% oplevert (berekend op basis van de formatie). Dit is inclusief de openstaande vacatures van 2013.

In 2014 zijn er meer vacatures extern gepubliceerd en ook extern ingevuld (49 vacatures), wat ook geresulteerd heeft in een toename aan sollicitanten. Waren er in 2013 nog 302 sollicitanten, in 2014 waren dit er 1248.

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 intern en extern ingevulde vacatures. Ook kunnen zich in het volgende jaar nog sollicitanten hebben gemeld voor deze openstaande vacatures. Eind 2014 betrof dit overigens maar een klein aantal: 14 vacatures stonden nog open.

Doorstroom

De interne mobiliteit, de doorstroom naar een andere functie en/of een andere afdeling, lag in 2014 hoger dan de voorgaande jaren: 7,2% 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, en exclusief reorganisatie.

Een mogelijke reden voor de hogere doorstroom is het effect van het vertrekarrangement, dat ruimte heeft gecreëerd binnen de organisatie.

Statushouders en 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).

Herplaatsers zijn medewerkers die op basis van oude rechten deze status nog hebben.

Daarnaast is er nog een kleine groep medewerkers onder die, niet door reorganisatie of opheffing van de functie, maar vanwege andere redenen (bijv. door eigen toedoen) hun functie zijn kwijtgeraakt (transferkandidaten). Dit zijn dus medewerkers die zich 'tussen functies' in bevinden. Gewoonlijk is dit tussen 0 en 3% van het personeelsbestand.

De herschikkers, herplaatsers en WWAO-ers hebben binnen het Nijmeegse plaatsingsbeleid bij vacatures voorrang op andere interne kandidaten, transferkandidaten hebben geen voorrang op andere kandidaten.

In 2014 hebben in totaal 17 statushouders een nieuwe functie gevonden en er zijn 22 nieuwe statushouders bijgekomen. Hiermee is het totaal aantal statushouders iets toegenomen t.o.v. 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.

Tabel 3.1 Medewerkers naar functieniveau en geslacht per 31 dec 2014

Func-tieniveau	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
schaal 1 - 3	13	22	35	37%	63%
schaal 4 - 6	154	158	312	49%	51%
schaal 7 - 9	266	396	662	40%	60%
schaal 10-12	330	228	558	59%	41%
schaal 13 >	51	25	76	67%	33%
Totaal	814	829	1643	50%	50%

Tabel 3.2 Allochtonen naar functieniveau per 31 dec 2014

Func-tieniveau	aantal allochtone n	totaal aantal medewerk ers	% allochtoon van totaal
1 t/m 3	7	35	20%
4 t/m 6	36	312	12%
7 t/m 9	82	662	12%
10 t/m 12	19	558	3%
13 of hoger	3	76	4%
Totaal	147	1643	9%

Tabel 3.3 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2012 - 2014

Aantal trainingen	2012	2013	2014
Open aanbod	156	161	134
Maatwerk	2	5	3
Introductiebijeenkomsten	1	0	2
Totaal	159	166	139

Aantal inschrijvingen	2012	2013	2014
Open aanbod	1705	2205	1411
Maatwerk	18	73	19
Introductiebijeenkomsten	33	0	66
Totaal	1756	2278	1496
waarvan uit de Regio	58	46	31

Tabel 3.4 Stagiaires 2012 - 2014

Jaar	aantal stagiaires
2012	126
2013	185
2014	219

Tabel 3.5 Werkervaringsplaatsen 2014

Jaar	aantal mede werkers
2014	22

Leeftijdsklasse	mannen	vrouwen	totaal	%
< 25	3	4	7	32%
26 t/m 29	3	10	13	59%
30 t/m 39	1	0	1	5%
40 t/m 49	0	0	0	0%
50 t/m 59	1	0	1	5%
> 60	0	0	0	0%
Totaal	8	14	22	100%

Toelichting op de cijfers

Etniciteit en Functieniveau

Ten opzichte van 2013 is er geen verandering opgetreden in het aantal allochtone medewerkers binnen de Gemeente Nijmegen. Het percentage ligt sinds vorig jaar op 9%.

Zoals eerder 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 doelgroep landen 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, wat de registratie onbetrouwbaar maakt. Het percentage allochtonen lijkt ongeveer hetzelfde te blijven, maar het is de vraag of dit een juist beeld geeft van de werkelijkheid.

NijmegenSchool

Voor het eerst sinds 2010 zien we een afname van het aantal trainingen en inschrijvingen van de NijmegenSchool. De oorzaak hiervan is dat het aantal trainingen in het open aanbod in 2014 is gedaald en vooral dat de deelnemers aan Insights en de Leiderschapsestafette niet meer meegenomen worden als inschrijvingen bij de NijmegenSchool. Daarentegen zijn er in 2014, door het groeiende aantal nieuwe medewerkers, wel twee introductiebijeenkomsten geweest, waar 66 medewerkers aan hebben deelgenomen. Sinds 2011 staat een deel van het aanbod van de NijmegenSchool ook open voor deelnemers vanuit de regio. In 2014 maakten 31 medewerkers van buurgemeenten daar gebruik van.

Stages

Nadat het aantal stagiaires jarenlang geschommeld heeft tussen 100 en 140, zagen we in 2013 al een toename van stagiaires. In 2014 is dit aantal nog verder gestegen naar 219.

Werkervaringsplaatsen

In totaal hebben 22 medewerkers in 2014 een werkervaringsplaats vervuld binnen de Gemeente Nijmegen.

De tabel laat zien dat voornamelijk jongeren tot 30 jaar een werkervaringsplaats hebben gehad. We hebben geen duidelijk beeld van voorgaande jaren, waardoor we deze cijfers niet kunnen vergelijken.

Tabel 4.1 Leidinggevenden naar geslacht en echelon per 31 dec 14

Echelon	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
Directeuren	3	1	4	75%	25%
Afdelingshoofden	12	8	20	60%	40%
Bureauhoofden	38	27	65	58%	42%
4e echelon	9	3	12	75%	25%
Totaal	62	39	101	61%	39%

Tabel 4.2 Vrouwelijke leidinggevenden 2012-2014

Echelon	2012	2013	2014
Directeuren	25%	25%	25%
Afdelingshoofden	19%	24%	40%
Bureauhoofden	38%	41%	42%
4e echelon	18%	23%	25%
Totaal	29%	35%	39%

Tabel 4.3 POP/functionerings- en beoordelingsgesprekken 2012 - 2014

Jaar	% functionering/ POPgesprek en	% beoordeling- gesprekken	% medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd
2012	64%	52%	79%
2013	70%	43%	82%
2014	48%	29%	63%

Tabel 4.4 Medewerkers in deeltijd naar geslacht per 31 dec 2014

Aantal uren werkzaam	man	vrouw	totaal	% van man	% van vrouw	% van totaal
Minder dan 36 uur	158	564	722	19%	68%	44%
36 uur of meer	656	265	921	81%	32%	56%
Totaal	814	829	1643	100%	100%	100%

Tabel 4.5 Opname levensloop, ouderschapsverlof en vaderschapsverlof in 2012 - 2014

Jaar	ouderschaps- verlof	vaderschaps- verlof	levensloop
2012	128	11	89
2013	109	5	133
2014	82	10	21

Toelichting op de cijfers

Leidinggevenden

Er waren in 2014 in totaal 101 leidinggevenden binnen de Gemeente Nijmegen. Dit is 6,1% van het totaal aantal medewerkers. In vergelijking tot een jaar eerder is het aantal leidinggevenden afgenomen. Dit is ook te zien aan het aantal medewerkers per leidinggevende. In 2013 was er ongeveer 1 leidinggevende op 15 medewerkers, in 2014 was dit 1 op 16 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). Het aantal vrouwelijke leidinggevenden is toegenomen van 35% in 2013, naar 39% in 2014. De toename zit voornamelijk in het aantal vrouwelijke afdelingshoofden.

POP/Functioneringsgesprekken en beoordelingen

In 2013 konden we een lichte stijging van het aantal gesprekken constateren, in 2014 is dit aantal echter gedaald. Met 63% van de medewerkers is minimaal 1 gesprek gevoerd. Daarnaast is het aantal gevoerde POP/functioneringsgesprekken gedaald naar 48% en het aantal beoordelingsgesprekken is gedaald naar 29%.

De afspraak binnen de gemeente Nijmegen is: jaarlijks met iedere medewerker minimaal één formeel gesprek (functionering/ POP-gesprek of een beoordelingsgesprek). De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de ontvangen verslagen van de gesprekken tot en met begin februari 2015. Het aantal gesprekken zou in werkelijkheid hoger kunnen 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 2014 werkten 44% van de medewerkers in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 36 uur per week. Vergeleken met de voorgaande jaren is dat nauwelijks veranderd. 564 vrouwen (68% van het totaal aantal vrouwen) werken in deeltijd, tegenover 158 mannen (19% van het totaal aantal mannen).

Levensloop-, ouderschaps- en vaderschapsverlof

Na een aantal jaar van daling van het vaderschapsverlof, zien we in 2014 weer een stijging hiervan.

De afgelopen jaren hebben we een dalende lijn gezien in het gebruik van ouderschapsverlof, ook in 2014 is er minder gebruik van gemaakt. Ook in het gebruik van de levensloopregeling is een daling te zien t.o.v. 2013.

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 2014 is sprake geweest van 29 meldingen bij de vertrouwenspersonen, ten opzichte van 33 meldingen in 2013.

In totaal komen we hierdoor iets lager uit dan in 2013: 1,8 meldingen per 100 medewerkers. Wat opvalt in de tabel is dat het aantal meldingen sinds 2012 lager is dan jaren ervoor. 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.

In 2014 betrof 41% (12) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, 21% (6) had betrekking op intimidatie en in 10% (3) 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 21 gevallen is de melding door vrouwen gedaan en in 9 gevallen door mannen (bij een melding waren soms meerdere melders betrokken). 24 (83%) van de 29 meldingen hadden betrekking op een leidinggevende; bij de overige 17% betrof het een collega.