

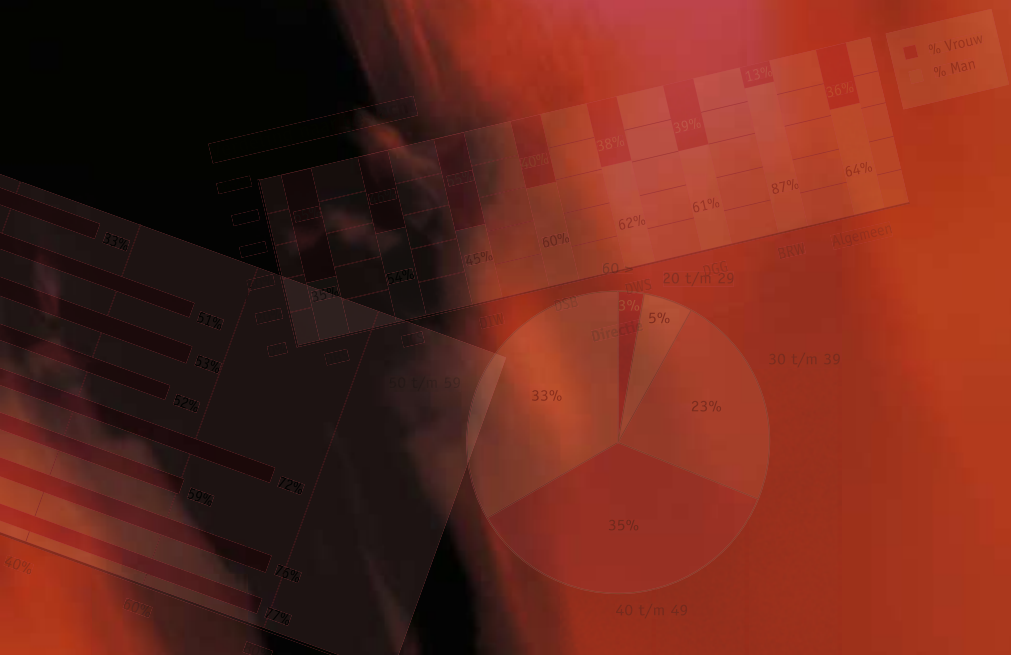


# Sociaal

# Jaarverslag

KEN- EN STUURGETALLEN

2006



# Sociaal Jaarverslag 2006

## 1. Voorwoord

Werk aan de winkel!

Cijfers liegen zelden. Ze bieden inzicht in hoe de vlag er bij hangt en vormen daarmee het vertrekpunt voor onze acties in de nabije toekomst. Zonder scherp op het netvlies te hebben waar we nu staan, vormt het bepalen van heldere doelen een slag in de lucht en het uitstippelen van de juiste koers een onmogelijke opgave.

Dat is evenzeer van toepassing op het gebied van ons strategisch personeelsbeleid. Willen we de komende jaren op HRM-gebied de goede dingen doen, vormt inzicht een basisvoorwaarde. Dit jaarverslag geeft op kernachtige wijze een beeld van de personele omvang en samenstelling van onze gemeentelijke organisatie en van de ontwikkelingen die zich daarbinnen voordoen.

Genoemd inzicht is voor ons aanleiding geweest om deze cijfers in een meerjarenperspectief te plaatsen. Het is immers van groot belang dat in onze organisatie ook op de langere termijn sprake is van "de juiste man of vrouw op de juiste plaats". Zijn wij ook op termijn voldoende toegerust om aan de wensen, eisen en verwachtingen van onze omgeving te voldoen?

Een analyse van het meerjarenperspectief laat zien dat er werk aan de winkel is. We zullen met elkaar de zeilen bijzetten om ook in de nabije én verdere toekomst te kunnen vertrouwen op een in alle opzichten vitale organisatie. Gezien de verwachte ontwikkeling van de arbeidsmarkt zullen we daarbij scherp aan de wind moeten zeilen. De hoofdopgave: de aanwezige talenten en kwaliteiten van onze managers en medewerkers verder ontwikkelen, de in ons huis nog ontbrekende personele kwaliteiten aantrekken en vasthouden. Oog hebben voor bijzondere groepen in onze samenleving is daarbij zowel wenselijk als noodzakelijk. We moeten aan de slag!

*Hannie Kunst  
Wethouder Personeel en Organisatie*

*Juni 2007*

## 2. Ontwikkeling personeelsbezetting

De totale personeelsbezetting binnen de gemeentelijke organisatie bedroeg op 31 december 2006 1984 werkzame personen. Het totaal aantal toegestane formatieplaatsen omgerekend naar fulltime equivalent (fte) was 1839, inclusief 29 toegestane formatieplaatsen voor Uitzicht bij Directie Inwoners.

De vraag is hoe de omvang van het personeelsbestand zich de komende jaren zal ontwikkelen. Enerzijds kan de arbeidsvraag toenemen door de decentralisatie van beleidsverantwoordelijkheden op diverse beleidsterreinen die al enige tijd is ingezet. Een voorbeeld vormt de introductie van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, waardoor gemeenten meer taken hebben gekregen. Aan de andere kant staat de werkgelegenheid bij de gemeenten onder druk door de noodzaak tot bezuiniging waarmee de sector zich in het algemeen geconfronteerd ziet. Een strategische personeelsplanning kan inzicht geven in het totaal van positieve en negatieve effecten op de arbeidsvraag van de gemeente.

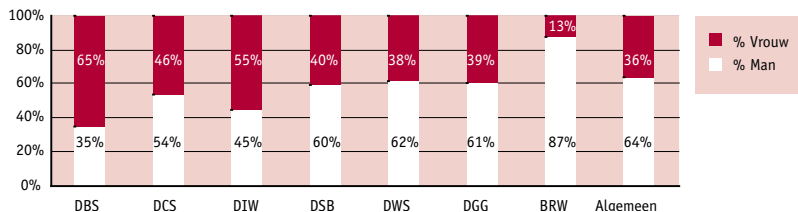
### 2.1 Geslacht

Het personeelsbestand bij de gemeente Nijmegen bestaat uit 56% mannen en 44% vrouwen. Geen onevenredige verdeling, gezien de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen ten opzichte van mannen. Vrouwen werken vaker in parttime functies. Omgerekend naar fte's ligt het percentage vrouwen lager, namelijk 40%.

Tabel 1a. Totale bezetting naar geslacht per directie (in personen)

Directie	Mannen	Vrouwen	Totaal Personeel
DBS	17	31	48
DCS	22	19	41
DIW	302	376	678
DSB	423	287	710
DWS	58	35	93
DGG	153	96	249
BRW	124	19	143
Algemeen	14	8	22
<b>Totaal</b>	<b>1113</b>	<b>871</b>	<b>1984</b>

### Verdeling naar geslacht



Ondanks de gunstige man - vrouw verdeling blijft het aandeel vrouwen onder leidinggevenden nog steeds achter. Terwijl het reservoir van vrouwen om uit te putten voor interne doorgroei richting leidinggevende functies relatief groot is. Slechts 20% van de leidinggevenden bestaat uit vrouwen.

De verhouding ligt met name onevenwichtig bij de directeuren en bij de laag leidinggevenden onder de bureauhoofden, het zogenaamde 4<sup>e</sup> echelon.

*Tabel 1b. Leidinggevenden naar geslacht (in personen)*

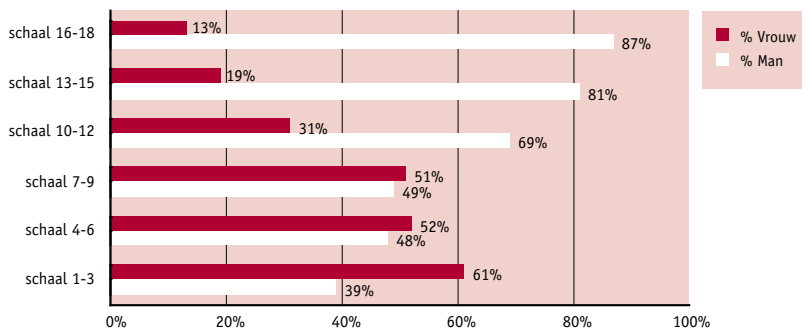
Echelon	Man	Vrouw	Totaal	% Man	% Vrouw
Directeuren	8	1	9	89%	11%
Afdelingshoofden	34	9	43	79%	21%
Bureauhoofden	72	21	93	77%	23%
4 <sup>e</sup> echelon	30	5	35	86%	14%
<b>Totaal</b>	<b>144</b>	<b>36</b>	<b>180</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>

Het feit dat meer vrouwen in deeltijd werken en minder vrouwen doorstromen naar hogere functies c.q. leidinggevende functies ligt niet enkel aan het 'glazen plafond' (dit is het percentage vrouwen dat verhoudingsgewijs afvalt bij doorstroom naar een leidinggevende functie; hoe lager het percentage, hoe dunner het glazen plafond). Voor een belangrijk deel ligt het aan de eigen afweging van werk-en zorgtakenverdeling. Het is bekend dat daar waar zorgtaken meer dan gemiddeld bij de vrouw komen te liggen, die een remmende functie hebben (in iedere geval tijdelijk) op het carrièreperspectief.

Bij ministeries bestaat 41% van het werknemersbestand uit vrouwen, tegen slechts 19% van de managersfuncties. In dat verband is het beeld van het aantal vrouwelijke managers bij gemeente Nijmegen vergelijkbaar met dat van de ministeries. In het bedrijfsleven werken minder vrouwen (37%), maar zij bezetten wel meer managementfuncties (27%).

Als we kijken naar de hogere functieniveaus in het algemeen, dus niet beperkt tot leidinggevende functies, zien we hetzelfde beeld: vanaf schaal 10 zijn er veel minder vrouwen te vinden.

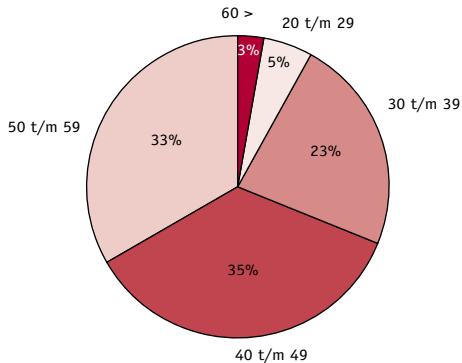
### Verdeling naar schaalniveau



### 2.2 Leeftijdsopbouw

Over het algemeen kenmerkt het gemeentepersoneel zich door een relatief groot aandeel van oudere werknemers. 36% van de medewerkers is 50 jaar en ouder. Verder laat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand zien dat we weinig jongere medewerkers in dienst hebben. Nog geen kwart van het personeelsbestand is jonger dan 40 jaar; 5% is jonger dan 30 jaar. De gemiddelde leeftijd ligt rond de 45 jaar.

### Leeftijdsofbouw medewerkers



Tabel 2 laat zien hoe de leeftijdsverdeling is van de Nijmeegse beroepsbevolking (15-65 jarigen). Ook in de bevolkingsamenstelling in het algemeen is sprake van ontgroening- en vergrijzingprocessen, die zich de komende jaren zullen voortzetten. Vergelijking laat de extra vergrijzing van het Nijmeegse personeelsbestand zien.

*Tabel 2. Leeftijdsofbouw Nijmeegse beroepsbevolking (15-64 jaar)*

Leeftijd	Aantal	Percentage van totaal
15 t/m 19	9950	9%
20 t/m 29	30726	26%
30 t/m 39	24196	21%
40 t/m 49	23136	20%
50 t/m 59	20224	17%
60 >	7757	7%
<b>Totaal</b>	<b>115989</b>	<b>100%</b>

*Bron: Stadsgetallen gemeente Nijmegen*

### 2.3 Etniciteit

Uit literatuur blijkt dat de integratie van allochtone Nederlanders één van de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen in de komende tijd vormt, temeer omdat het bevolkingsaandeel van deze Nederlanders naar verwachting verder blijft toenemen. Ondanks dat het opleidingsniveau onder allochtonen toeneemt, kennen zij nog steeds een lagere arbeidsparticipatie en hogere werkloosheid dan de autochtone bevolking.

De registratie van allochtonen vindt plaats volgens de in 1999 ingestelde Wet Samen. Deze wet is afgeschaft, maar de registratie bestaat nog steeds. Volgens de Wet Samen zijn medewerkers die uit bepaalde doelgroeplanden (over het algemeen niet-westerse landen) komen (of waarvan de ouders uit één van die doelgroeplanden aanwezig zijn) allochtoon. In grote lijnen (niet helemaal) komt dit overeen met de definitie van niet-westerse allochtonen, die het CBS hanteert. Nadeel van deze registratie is dat medewerkers kunnen weigeren om hun geboorteland te laten registreren. Zo zijn er binnen de gemeente Nijmegen 139 personen die bezwaar hebben gemaakt tegen registratie of gevraagd hebben de gegevens te vernietigen. Dat maakt het lastig de aantallen te beoordelen, want dit kunnen zowel allochtone als autochtone medewerkers zijn. De beperkte registratie van deze groep medewerkers maakt het lastig om te bepalen hoeveel allochtonen de gemeente Nijmegen nu werkelijk in dienst heeft. De cijfers in tabel 3a zijn dus niet erg 'hard'. Om tot volledige en betrouwbare cijfers te komen is het nodig om een nieuwe registratie op te zetten.

Onderstaande tabel 3a geeft het aantal allochtonen per directie aan. Uitgaande van deze beschikbare cijfers bedraagt het percentage allochtonen in de totale organisatie 7%. Het hoogste percentage allochtonen 11% treffen we aan bij de Directie Inwoners.

*Tabel 3a. Aantal allochtonen per directie*

Directie	Aantal allochtonen	% van totaal	Aantal personen met bezwaar tegen registratie
DBS	3	6%	2
DCS	2	5%	1
DIW	72	11%	58
DSB	46	8%	30
DWS	5	5%	4
DGG	10	4%	19
BRW	2	1%	23
Algemeen	1	5%	2
<b>Totaal</b>	<b>141</b>	<b>7%</b>	<b>139</b>

Als we kijken naar de functieniveaus (zie tabel 3b) vinden we de hoogste percentages op de laagste niveaus. Naarmate het functieniveau stijgt, daalt het percentage allochtonen. Zowel kwantitatief als kwalitatief wordt er nog weinig gebruik gemaakt van het allochtone arbeidspotentieel.

*Tabel 3b. Aantal allochtonen per functieniveau*

Funcitieniveau	Totaal aantal medewerkers	Aantal allochtonen	% allochtonen van totaal
schaal 1-3	115	15	13%
schaal 4-6	443	48	11%
schaal 7-9	718	61	9%
schaal 10-12	418	11	3%
schaal 13 en hoger	67	2	3%
Overig	216	4	2%

Vergeleken met de Nijmeegse bevolking tussen 15 en 64 jaar, is het percentage van 7% laag. Het aandeel niet-westerse allochtonen (volgens CBS-definitie) ligt op 12% van de Nijmeegse bevolking. De prognose is dat het aandeel allochtonen in de bevolking de komende jaren verder toeneemt.

*Tabel 3c. Nijmeegse potentiële beroepsbevolking naar leeftijd en afkomst (volgens CBS-definitie)*

Leeftijdklasse	Nederland	Westerse landen	Niet-westerse landen	Totaal
15 t/m 24 jaar	76%	10%	14%	100%
25 t/m 49 jaar	74%	13%	13%	100%
50 t/m 64 jaar	80%	14%	6%	100%
<b>Totaal</b>	76%	12%	12%	100%

*Bron: Stadsgetallen gemeente Nijmegen*

## 2.4 Gehandicapten

Op dit moment is een aantal mensen met een handicap werkzaam binnen de gemeente Nijmegen. Een structureel beleid hiervoor hebben we echter niet ontwikkeld. In het algemeen worden werkplekken en arbeidsomstandigheden aangepast, wanneer het goed kunnen functioneren van de betrokken medewerker daarom vraagt. Het gaat dan om fysieke maatregelen en om individuele afspraken met de betreffende medewerkers en hun collega's.

Het aantal mensen met een structureel functionele beperking (WAGW'ers) per directie, absoluut en gerelateerd aan het aantal medewerkers is zichtbaar in tabel 4. Uit de tabel is te lezen dat het personeelsbestand uit 47 werknemers met een functionele beperking bestaat.

In 2006 is er door de afdeling Onderzoek & Statistiek van de gemeente Nijmegen een onderzoek uitgevoerd onder de Nijmeegse WVG-cliënten. Daaruit blijkt dat er 5359 Nijmeegse WVG-cliënten geregistreerd waren. Dat is 3,3% van de totale Nijmeegse bevolking.

Tabel 4. Aantal gehandicapten per directie

Directie	Aantal medewerkers	Aantal WAGW'ers	% WAGW'ers van totaal
DBS +DCS	89	1	1,1%
DIW	678	12	1,8%
DSB	710	27	3,8%
DWS	93	0	0,0%
DGG	249	5	2,0%
BRW	143	1	0,0%
Algemeen	22	1	0,5%
<b>Totaal</b>	<b>1984</b>	<b>47</b>	<b>2,4%</b>

### 3. Werving en Mobiliteit

In dit hoofdstuk gaan we in op de werving en mobiliteit van het personeel. De aspecten vacatures, in- en uitstroom komen hier aan de orde. Wanneer werknemers van baan wisselen heeft dit meestal tot gevolg dat hun huidige functie vacant wordt. Baanmobiliteit leidt dan ook vaak tot een wervingsbehoefte. Deze wervingsbehoefte komt tot uitdrukking in vacatures. Over het algemeen constateren wij dat de dynamiek in het personeelsbestand is toegenomen, waarbij de instroom de uitstroom overtreft.

#### 3.1 Vacatures

De uitstroom van de arbeidskrachten vertaalt zich bij een gelijkblijvende arbeidsvraag in vacatures. De vacaturegraad geeft een indicatie van de mate waarin onze organisatie nieuw personeel zoekt in verhouding tot het totale personeelsbestand.

Een vacature is gedefinieerd als een arbeidsplaats waarvoor binnen of buiten de organisatie personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk die arbeidsplaats kan vervullen. Onbetaalde stages worden niet meegerekend. Het aantal vacatures voor vaste, structurele functies per jaar lag de afgelopen jaren tussen 200 en 250. Tabel 5 geeft de verdeling van deze vacatures per directie aan. De cijfers laten de absolute aantallen zien en het percentage van het totaal aantal fte's. In 2006 is op 13% van het totaal aantal fte's een vacature geweest voor een structurele functie. Per directie zitten daar verschillen in. De definitie van vaste structurele functie is: een functie voor de duur van minimaal 2 jaar.

Naast vacatures voor vaste, structurele functies waren er ook vacatures voor tijdelijke functies. In 2006 waren er in totaal 147 tijdelijke functies. De definitie van tijdelijke functie is: een functie voor de duur van minder dan 2 jaar. Hieronder vallen ook hele korte 'baantjes' van bijvoorbeeld enkele weken om een bepaalde klus te klaren. Deze vacatures werden over het algemeen ingevuld met uitzend- en inhuurkrachten.

*Tabel 5. Vacatures per directie in 2006: absoluut en in % van totaal aantal fte*

Directie	Aantal gemelde vacatures (fte)	Waarvan: vast (fte)	Waarvan: tijdelijk (fte)	Totaal aantal toegestane fte per directie	% vaste vacatures van tot. aantal fte
DBS+DCS+Alg.	44	22	22	101	22%
DIW	181	93	88	610	15%
DSB	107	90	17	689	13%
DWS	14	10	4	79	13%
DGG	12	9	3	123	7%
BRW	36	23	13	237	10%
<b>Totaal</b>	<b>394</b>	<b>247</b>	<b>147</b>	<b>1839</b>	<b>13%</b>

### 3.2 Instroom

Onder instroom wordt het aantal personen verstaan dat in een jaar in dienst is getreden bij de gemeente en behoort tot de personeelsbezetting.

Uit de instroomgegevens blijkt dat er 162 nieuwe mensen zijn ingestroomd, waarvan 89 met een vaste en 73 met een tijdelijke aanstelling. Deze 73 instromers met een tijdelijke aanstelling kunnen óf op een structurele functie zijn ingestroomd, maar om te beginnen tijdelijk aangesteld voor de duur van een jaar, óf op een tijdelijke functie.

Tabel 6a laat zien dat de verhouding in de instroom naar geslacht in het voordeel van de vrouwen is. Er zijn 83 vrouwen ingestroomd tegenover 79 mannen.

*Tabel 6a. Instroom vaste en tijdelijke aanstellingen naar geslacht/directie*

<b>Vaste aanstellingen</b>									
	<b>BRW</b>	<b>DCS</b>	<b>DSB</b>	<b>DGG</b>	<b>DWS</b>	<b>DBS</b>	<b>DIW</b>	<b>Alg.</b>	<b>Totaal</b>
man	4	3	17	3	5	2	14	1	49
vrouw	0	1	8	1	0	3	26	1	40
<b>Totaal</b>	4	4	25	4	5	5	40	2	89
<b>Tijdelijke aanstellingen</b>									
	<b>BRW</b>	<b>DCS</b>	<b>DSB</b>	<b>DGG</b>	<b>DWS</b>	<b>DBS</b>	<b>DIW</b>	<b>Alg.</b>	<b>Totaal</b>
man	1	0	15	2	0	0	11	1	30
vrouw	2	1	11	4	3	1	21	0	43
<b>Totaal</b>	3	1	26	6	3	1	32	1	73

Over het algemeen is de instroom van personeel vrij evenredig over verschillende leeftijdsgroepen verdeeld. Wel ligt de instroom van 50-plusers fors lager dan de instroom van andere leeftijdsgroepen.

De groep jongere werknemers (leeftijdsklasse 20 – 30 jaar) is de afgelopen jaren weinig gegroeid. Het aantal jongeren binnen organisatie is 5%. In 2006 zijn 21 jongeren (jonger dan 30 jaar) ingestroomd op vaste aanstellingen en 16 jongeren (jonger dan 30 jaar) op tijdelijke aanstellingen.

De cijfers in tabel 6b geven aan dat de gemeente verhoudingsgewijs minder uit het reservoir van jongeren op de arbeidsmarkt uitput. 23% van de instroom bestaat uit jongeren.

*Tabel 6b. Instroom vaste en tijdelijke aanstellingen naar leeftijd/geslacht*

Leeftijdsklasse	Vaste aanstelling		Tijdelijke aanstelling		Totaal per leeftijdsklasse
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
<20	0	0	1	0	1
20 t/m 29 jaar	7	14	4	11	36
30 t/m 39 jaar	22	16	16	19	73
40 t/m 49 jaar	13	6	7	9	35
50 t/m 59 jaar	7	4	2	3	16
60 >	0	0	0	1	1
<b>Totaal</b>	<b>49</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>43</b>	<b>162</b>

In onderstaande tabel 6c zien we dat de instroom van vrouwen in hogere functies, vanaf functieniveau 10 en hoger, gering is. Uit een totaal van 83 vrouwen zijn er 11 vrouwen in een hogere functie ingestroomd.

*Tabel 6c. Instroom vaste en tijdelijke aanstellingen naar schaalniveau/geslacht*

Schaalniveau	Vaste aanstelling		Tijdelijke aanstelling		Totaal per schaalniveau
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
01 t/m 03	0	1	1	1	3
04 t/m 06	5	15	7	19	46
07 t/m 09	17	18	10	18	63
10 t/m 12	20	6	9	4	39
13 t/m 15	6	0	2	1	9
16 t/m 18	1	0	1	0	2
<b>Totaal</b>	<b>49</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>43</b>	<b>162</b>

### 3.3 Doorstroom

Onder doorstroom wordt verstaan een horizontale of een verticale verandering in werk en werkomstandigheden als gevolg van het (al dan niet gedwongen) veranderen van afdeling en/of van functie binnen de gemeente. Van doorstroom is sprake bij een vaste vervulling van een andere functie of taak binnen de eigen gemeentelijke organisatie (niet zijnde een reorganisatie of herstructurering).

Gemiddeld is in 2006 op ongeveer 18% van de vaste vacatures een herschikker of herplaatser geplaatst. Uit deze cijfers is niet af te leiden hoeveel van de vacatures verder nog door interne kandidaten zijn ingevuld. Een benadering geven de cijfers in tabel 7. De plaatsingscommissie registreert van elke vacature of deze alleen intern, gelijk extern of gelijktijdig intern en extern wordt vrijgegeven. Daarnaast is er nog een categorie 'extern na intern', waarin vacatures vallen die pas in tweede instantie extern zijn vrijgegeven. Bij de categorie 'alleen intern' kan ervan uitgegaan worden dat hier inderdaad 85 interne kandidaten gevonden zijn. Bij de categorie 'gelijktijdig intern en extern' hebben geschikte interne kandidaten in principe voorrang. Het aantal van 85 is dus een minimum (hier kan nog wel een aantal KAN-kandidaten in zitten). In principe betreft het hier sollicitaties op zowel vaste als tijdelijke functies, hoewel vermoed kan worden dat vaste vacatures in deze categorie de overhand hebben. Intern zal waarschijnlijk minder snel gesolliciteerd worden naar niet-structurele functies.

De doorstroom van personeel wordt echter niet expliciet geregistreerd, maar via de cijfers van de plaatsingscommissie kunnen we voorzichtig stellen dat er 85 medewerkers zijn doorgestroomd naar een andere functie (zie tabel 7, onder kolom Intern). Als we hier de 38 plaatsingen erbij tellen hebben we een totaal doorstroom van 123 personen.

Tabel 7. Vacatures per directie in 2006: interne en externe werving

Directie	Aantal gemelde vacatures (fte)	Plaatsing	Intern	Extern na intern	Gelijk extern	Gelijktijdig intern + extern
DBS+DCS+Alg.	44	0	9	2	11	20
DIW	181	18	40	10	27	94
DSB	107	13	22	7	11	50
DWS	14	4	3	0	1	6
BRW	12	2	2	0	2	5
DGG	36	1	9	4	8	11
<b>Totaal</b>	<b>394</b>	<b>38</b>	<b>85</b>	<b>23</b>	<b>60</b>	<b>186</b>

Het gemiddelde aantal dienstjaren van het personeel werkzaam bij gemeente Nijmegen is 12,7 jaar. Bij de uitwerking van het Strategisch Personeelsbeleid zullen wij het gemiddelde aantal dienstjaren per functiegroep specificeren.

### 3.4 Uitstroom

Onder uitstroom wordt het aantal personen verstaan dat in een jaar is uitgestroomd uit de gemeentelijke personeelsbezetting.

In vergelijking met de instroom liggen de verhoudingen naar geslacht bij de uitstroom omgekeerd. In 2006 zijn er aanzienlijk meer mannen (75) dan vrouwen (33) uitgestroomd (zie tabel 8a). Het betreft vooral personeel in de leeftijdscategorie vanaf 50 jaar en ouder.

*Tabel 8a. Uitstroom vaste en tijdelijke aanstellingen naar geslacht/directie*

Vaste aanstellingen									
	BRW	DCS	DSB	DGG	DWS	DBS	DIW	Alg.	Totaal
man	7	4	23	8	6	1	17	3	69
vrouw	1	0	11	1	1	1	9	0	24
<b>Totaal</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>93</b>
Tijdelijke aanstellingen									
	BRW	DCS	DSB	DGG	DWS	DBS	DIW	Alg.	Totaal
man	0	0	3	1	0	0	2	0	6
vrouw	1	0	2	2	0	0	4	0	9
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>15</b>

Het grootste deel uitstroom van menselijk kapitaal bestaat uit 50-plussers. Enerzijds is deze ontwikkeling zorgwekkend, omdat de opgebouwde ervaring mogelijk verloren kan gaan. Aan de andere kant van het spectrum scoren jongeren juist laag bij de samenstelling van de uitstroom (zie tabel 8b). Dit biedt de gemeentelijke organisatie mogelijkheden voor verjonging en meer dynamiek in het personeelsbestand.

*Tabel 8b. Uitstroom vaste en tijdelijke aanstellingen naar leeftijd/geslacht*

Leeftijdsklasse	Vaste aanstelling		Tijdelijke aanstelling		Totaal per leeftijdsklasse
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
<20	0	0	0	0	0
20 t/m 29 jaar	0	1	1	5	7
30 t/m 39 jaar	11	8	2	4	25
40 t/m 49 jaar	12	9	1	0	22
50 t/m 59 jaar	28	3	1	0	32
60 >	18	3	1	0	22
<b>Totaal</b>	<b>69</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>108</b>

De uitstroom van de hoger opgeleiden, vanaf functieniveau 10, is aanzienlijk. Procentueel is dat 42% van de totale uitstroom.

Tabel 8c. Uitstroom vaste en tijdelijke aanstellingen naar schaalniveau/geslacht

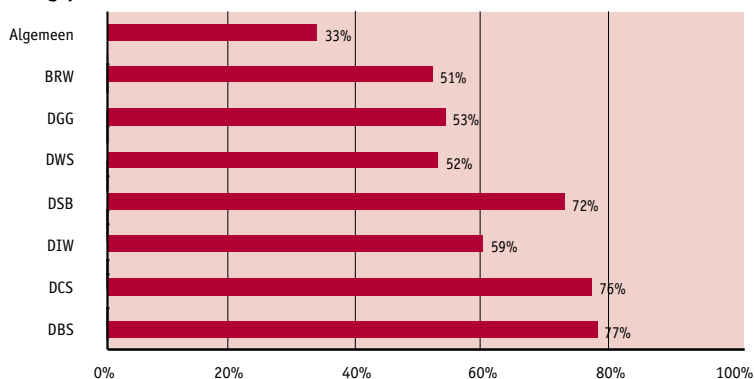
Schaalniveau	Vaste aanstelling		Tijdelijke aanstelling		Totaal per schaalniveau
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
01 t/m 03	1	5	0	0	6
04 t/m 06	8	1	2	4	15
07 t/m 09	26	10	2	4	42
10 t/m 12	24	5	2	1	32
13 t/m 15	7	1	0	0	8
16 t/m 18	3	2	0	0	5
<b>Totaal</b>	<b>69</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>108</b>

#### 4. POP-gesprekken en opleidingen

Over het algemeen constateren wij dat de dynamiek in het personeelsbestand van onze gemeentelijke organisatie is toegenomen. Maar leidt die tot een betere inzetbaarheid van het personeel? Is onze menselijke kapitaal toegerust met de juiste "tools" om die inzetbaarheid te vergroten? Indicaties daarover kunnen we halen uit tabel 9, waarin de percentages gevoerde POP-gesprekken (Persoonlijk OntwikkelingsPlan) zichtbaar zijn.

De cijfers laten zien dat er tussen de directies verschillen zijn. Over de hele linie is met 63% van de medewerkers een functioneringsgesprek gevoerd. POP-gesprekken maken deel uit van de functioneringsgesprekken.

#### POP-gesprekken



Van NijmegenSchool weten we dat in 2006 ongeveer 300 medewerkers een 'interne' opleiding of training hebben gevolgd. In percentages uitgedrukt is dit ongeveer 15% van de medewerkers.

## 5. Ziekteverzuim

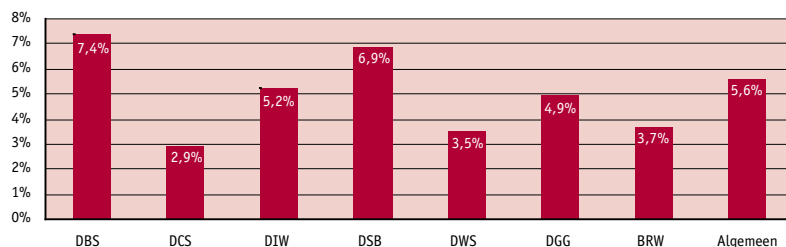
Het ziekteverzuim krijgt volop de aandacht binnen onze organisatie. Om het ziekteverzuim te beperken hebben wij een Arbo-convenant afgesloten. Deze overeenkomst beoogt de terugdringing van het ziekteverzuim en de WAO-instroom en een snelle reïntegratie van de zieke medewerkers. De evaluatie daarvan wijst erop dat het convenant leidt tot een daling van het ziekteverzuim.

Het ziekteverzuim wordt gemeten door het aantal verzuimdagen in een jaar als percentage uit te drukken van het aantal dagen dat contractueel gewerkt moet worden. In het personeels-registratiesysteem wordt van ieder personeelslid het ziekteverzuim met begin- en einddatum vastgelegd. In de rapportage over het ziekteverzuim wordt percentagegewijs het ziekteverzuim van de organisatieonderdelen weergegeven.

Het verzuimpercentage in 2006 bedroeg 5,6%. Dit is vergelijkbaar met het ziekteverzuimpercentage van de Nederlandse gemeenten. Uit literatuur blijkt dat het verzuimpercentage bij de Nederlandse gemeenten in 2006 sterk is gedaald.

Het verzuimpercentage van 2006 is een daling van 0,7 procent ten opzichte van 2005. Met deze daling bevindt het ziekteverzuimpercentage zich op het laagste niveau sinds 1995.

### Ziekteverzuim



## Colofon

**Uitgave:**

Gemeente Nijmegen  
Afdeling Personeel & Organisatie

**Oplage:**

200

**Ontwerp en lay-out:**

Slooves Grafische Vormgeving, Grave

**Drukwerkbegeleiding:**

Inkoop drukwerk

**Druk:**

XXL Press, Nijmegen