

Concept Sociaal Jaarverslag 2009 gemeente Nijmegen in thema's

Inhoud

1. Voorwoord
2. Leidinggeven – vrouwen aan de top
3. Arbeidsvoorwaarden – vaderschapsverlof
4. Mobiliteit – loopbaancoaching/studie
5. In- en uitstroom – dakpanconstructie/trainee
6. Ziekteverzuim – preventie

1. Voorwoord

Tabel 1: kerncijfers gemeente Nijmegen

kerncijfer	2008		2009	
	aantal	%	aantal	%
Totale formatie	1.947		1.976	
Aantal medewerkers	2.122		2.167	
Gemiddelde leeftijd	45,2		45,6	
Aantal vrouwen	987	46,5%	1020	47,1%
Aantal allochtonen	154	7,3%	173	8,0%
Aantal jongeren	117	5,5%	125	5,8%
Aantal deeltijders (< 36 uur)	953	44,9%	1001	46,2%
Instroom	146	6,9%	142	6,6%
Uitstroom	129	6,1%	114	5,3%
Doorstroom	157	7,4%	133	6,1%
Ziekteverzuim		5,9%		6,0%

2. Leidinggeven – vrouwen aan de top

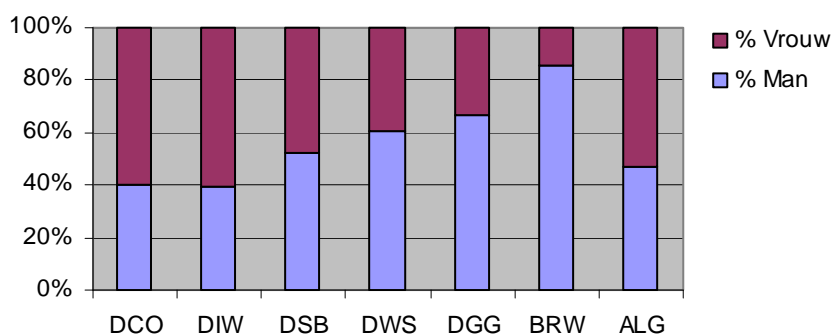
2.1 Geslacht

Het personeelbestand bestond op 31 december 2009 voor 47% uit vrouwen en 53% uit mannen. Daarmee is het aandeel mannen en vrouwen gelijk gebleven ten opzichte van 2008, zoals tabel 3b laat zien. In de jaren daarvoor was een toename van het aandeel vrouwen te zien. Overigens zijn er grote verschillen per directie. De Brandweer scoort traditioneel laag op het percentage vrouwen. Ook bij DWS en DGG werken duidelijk meer mannen. Bij Concern en DIW werken juist meer vrouwen.

Tabel 3a: bezetting naar geslacht per directie 31dec09

Directie	Mannen	Vrouwen	Totaal	% Man	% Vrouw
DCO	30	45	75	40%	60%
DIW	312	484	796	39%	61%
DSB	264	243	507	52%	48%
DWS	62	40	102	61%	39%
DGG	360	180	540	67%	33%
BRW	111	19	130	85%	15%
ALG	8	9	17	47%	53%
Totaal	1147	1020	2167	53%	47%

Grafiek 3a: bezetting naar geslacht 31dec09



Aanwijzing: tabel en grafiek 3a samenvoegen tot 1 diagram met daarin ook aantallen.

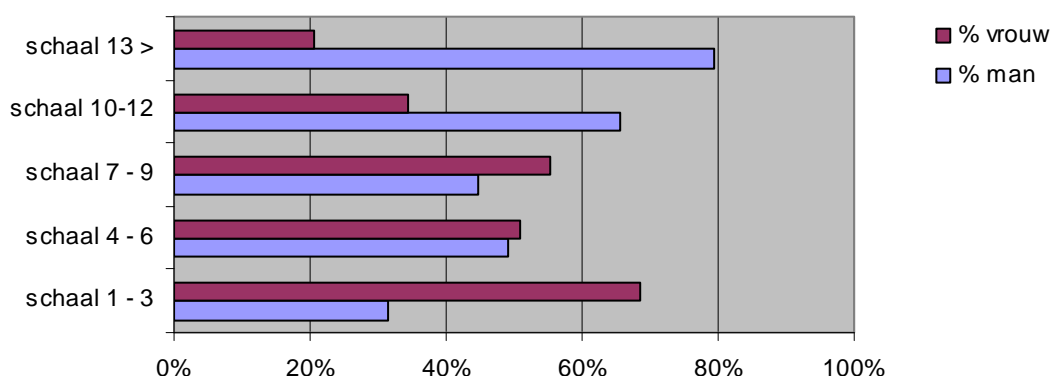
2.2 Functieniveau

Tabel 6a laat de verdeling van het personeel naar functieniveau zien. Een groot deel van de medewerkers heeft een functie op schaalniveau 7-9 (893 medewerkers = 41% van het totaal aantal medewerkers). De man/vrouw verdeling in de tabel maakt duidelijk dat vrouwen op de hogere functieniveaus aanzienlijk minder vertegenwoordigd zijn dan mannen. Zie hiervoor ook de tabellen over leidinggevendenden.

Tabel 6a: bezetting naar functieniveau en geslacht 31dec09

Schaal	Man	Vrouw	Totaal	% man	% vrouw
schaal 1 - 3	17	37	54	31%	69%
schaal 4 - 6	238	246	484	49%	51%
schaal 7 - 9	398	495	893	45%	55%
schaal 10-12	425	224	649	65%	35%
schaal 13 >	69	18	87	79%	21%
totaal	1147	1020	2167	53%	47%

Grafiek 6a: bezetting naar functieniveau en geslacht 31dec09



Aanwijzing: tabel en grafiek 6a samenvoegen tot 1 diagram met daarin ook aantallen.

2.3 Leidinggevenden

Bij de gemeente Nijmegen werken 176 personen in een leidinggevende functie. Dat is 8% van het totale aantal medewerkers, ofwel één leidinggevende op gemiddeld ongeveer 12 medewerkers.

In 2007 en 2008 stelden we vast dat, hoewel er bij de gemeente Nijmegen naar verhouding steeds meer vrouwen komen werken, het aantal vrouwelijke leidinggevenden daarbij achter blijft. In 2009 heeft extra aandacht hiervoor geleid tot een stijging van het aantal vrouwelijke leidinggevenden van 18% naar 26%. De toename speelt met name op het niveau van de sector/afdelingshoofden (van 12% naar 21%) en de bureauhoofden (van 22% naar 31%). Als we het per directie bekijken zien we dat er in DIW relatief de meeste vrouwelijke leidinggevenden te vinden zijn (48%). Ook ALG lijkt hoog te scoren, maar daar gaat het slechts om in totaal 2 leidinggevenden.

Tabel 7b: % vrouwelijke leidinggevenden 2006-2009 (peildatum 31dec)

Echelon	2006	2007	2008	2009
Directeuren	11%	29%	29%	29%
Sector/afdelingshoofden	21%	18%	12%	21%
Bureauhoofden	23%	23%	22%	31%
4e echelon	14%	12%	13%	13%
Totaal	20%	19%	18%	26%

Toelichting: 4^e echelon bevat o.a. coördinatoren, teamleiders, clustermanagers, wijkopzichters.

Tabel 7c: leidinggevenden per directie naar geslacht 31dec09

Directie	Man	Vrouw	totaal	%vrouw
DCO	6	0	6	0%
DIW	24	22	46	48%
DSB	34	10	44	23%
DWS	6	1	7	14%
DGG	43	9	52	17%
BRW	17	2	19	11%
ALG	1	1	2	50%
Totaal	131	45	176	26%

3. Arbeidsvoorwaarden - vaderschapsverlof

3.1 Levensloop- en spaarloonregeling

In het aantal gebruikers van de levensloopregeling en de spaarloonregeling is sprake van een dalende tendens. 14% van de medewerkers maakte in 2009 gebruik van de levensloopregeling; in 2008 lag dat op 15%. Van de spaarloonregeling maakt 63% van de medewerkers gebruik, een daling ten opzichte van 2008, toen dit voor 69% van de medewerkers gold.

Tabel 18a: gebruikers levensloop- en spaarloonregeling 2009

Directie	Levensloop		Sparloon	
	aantal	% van aantal medewerkers	aantal	% van aantal medewerkers
DCO	19	25%	47	63%
DIW	82	10%	521	65%
DSB	48	9%	337	66%
DWS	16	16%	67	66%
DGG	59	11%	323	60%
BRW	81	62%	64	49%
ALG	3	18%	8	47%
Totaal	308	14%	1367	63%

3.2 Ouderschaps- en vaderschapsverlof

Van de mogelijkheden voor ouderschapsverlof hebben in 2009 130 medewerkers gebruik gemaakt. Het vaderschapsverlof, dat jonge vaders sinds 2008 de gelegenheid geeft om 2 weken verlof te nemen na de geboorte van hun kind, is in 2009 door 19 medewerkers opgenomen.

Tabel 18c: gebruikers ouderschaps- en vaderschapsverlof 2009

Directie	ouderschaps- verlof	vaderschaps- verlof
DCO	6	1
DIW	45	4
DSB	28	5
DWS	7	0
DGG	38	7
BRW	6	2
ALG	0	0
Totaal	130	19

3.3 Voltijd en deeltijd

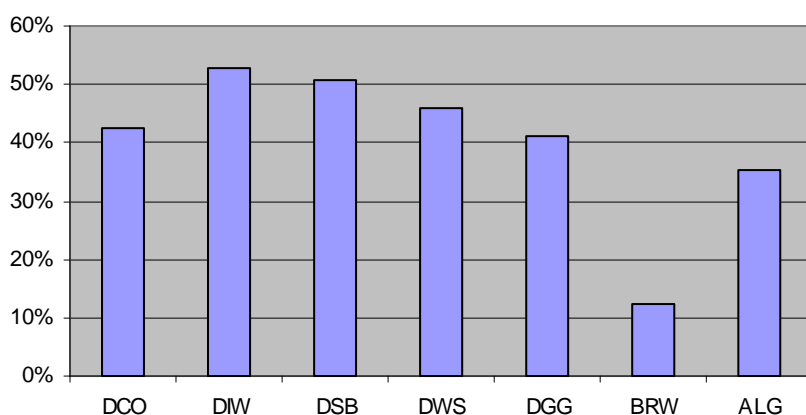
Op 31 december 2009 werkten in totaal 1.001 medewerkers in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 36 uur per week. Dat is 46% van het totale aantal medewerkers. In 2008 lag dat percentage op 45%; een kleine toename dus. In tabel 5 zien we dat in totaal 71% van de vrouwen in deeltijdfuncties werkt en 24% van de mannen. Met name de vrouwen zijn iets meer in deeltijd gaan werken: in 2008 lag het percentage op 69%.

Tabel 5: deeltijders naar geslacht per directie 31 dec09

Directie	Mannen	Vrouwen	Totaal	% deeltijd van mannen	% deeltijd van vrouwen	% deeltijd van totaal
DCO	6	26	32	20%	58%	43%
DIW	87	333	420	28%	69%	53%
DSB	68	190	258	26%	78%	51%
DWS	25	22	47	40%	55%	46%
DGG	88	134	222	24%	74%	41%
BRW	4	12	16	4%	63%	12%
ALG	1	5	6	13%	56%	35%
Totaal	279	722	1001	24%	71%	46%

Leeswijzer: de percentages zijn berekend op basis van het totale aantal mannen en vrouwen per directie. Bij DGG werkt bijvoorbeeld 24% van de mannen in deeltijd en 74% van de vrouwen. In totaal werkt bij DGG 41% van alle medewerkers in deeltijd.

Grafiek 5: deeltijders per directie 31 dec09



Aanwijzing: tabel en grafiek 5 samenvoegen tot 1 diagram met daarin ook aantallen.

3.4 ABP-gesprekken

In 2009 is medewerkers de mogelijkheid gegeven 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. Voor deze gesprekken hebben zich in 2009 162 medewerkers aangemeld (7% van het totaal aantal medewerkers). Hoewel leeftijden van de deelnemers niet zijn geregistreerd, kunnen we ervan uitgaan dat de belangstelling voor deze gesprekken onder oudere medewerkers groter is dan onder jongeren.

Tabel 18d: deelname aan ABP-gesprekken in 2009

Directie	man	vrouw	totaal	% van medewerkers
DCO	1	2	3	4%
DIW	28	28	56	7%
DSB	23	19	42	8%
DWS	9	6	15	15%
DGG	28	10	38	7%
BRW	5	2	7	5%
ALG	1	0	1	6%
Totaal	95	67	162	7%

3.5 Health-checks

Ook nieuw in 2009 was het aanbod aan 50-plussers om een health-check te laten verrichten. Van deze mogelijkheid hebben 416 medewerkers gebruik gemaakt. Dit is iets meer dan de helft van het totaal aantal 50-plussers.

Tabel 18e: deelname aan healthchecks voor 50-plussers in 2009

Directie	man	vrouw	totaal	% van 50-plussers
DCO	11	7	18	56%
DIW	72	65	137	54%
DSB	71	49	120	52%
DWS	22	11	33	59%
DGG	73	20	93	50%
BRW	10	3	13	41%
ALG	1	1	2	67%
Totaal	260	156	416	53%

3.6 Bedrijfsfitness

Tot de arbeidsvoorwaarden hoort ook de mogelijkheid om gebruik te maken van bedrijfsfitness. De gemeente Nijmegen heeft hiervoor een contract met een fitnesscentrum. In 2010 hebben in totaal 374 medewerkers hiervan gebruik gemaakt (17% van het totaal aantal medewerkers). De leeftijdsgroep 50 t/m 59 jaar is relatief gezien op dit gebied het actiefst geweest.

Tabel 18f: deelname aan bedrijfsfitness naar leeftijd/geslacht in 2009

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% van medewerkers
< 29	5	10	15	12%
30 t/m 39	40	47	87	18%
40 t/m 49	67	49	116	16%
50 t/m 59	78	54	132	19%
60 >	15	9	24	17%
Totaal	205	169	374	17%

4. Mobiliteit – loopbaancoaching/studie

4.1 POP-gesprekken en beoordelingen

Tabel 15a laat zien hoeveel functionerings/POP-gesprekken en beoordelingsgesprekken er in 2009 zijn gevoerd. De afspraken hiervoor zijn: jaarlijks met iedere medewerker een functionerings/POP-gesprek; voor de beoordelingen is in 2008 afgesproken dat iedereen vóór 2010 ook weer minimaal één beoordeling krijgt. De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de ontvangen verslagen van de gesprekken. Het aantal gesprekken kan in werkelijkheid iets hoger liggen als gesprekken wel zijn gevoerd, maar niet zijn afgerond door middel van een verslag.

Met ingang van 2008 heeft een wijziging plaatsgevonden in de definitie van de cijfers, zodat ze niet meer vergelijkbaar zijn met de cijfers uit voorgaande jaren. Bij het berekenen van de verschillende percentages worden medewerkers die in het betreffende jaar zijn uitgestroomd en medewerkers die na 1 juli in dat jaar zijn ingestroomd niet meer meegeteld (dit was voorheen wel het geval). In 2009 is met 89% van de medewerkers minimaal één gesprek gevoerd; in 2008 lag dit percentage op 85%.

Tabel 15a: functionering/POP-gesprekken en beoordelingen per directie 2009

Directie	% functionering/ POPgesprekken	% beoordeling- gesprekken	% medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd
DCO	57%	69%	83%
DIW	80%	74%	88%
DSB	76%	85%	91%
DWS	60%	57%	74%
DGG	90%	47%	94%
BRW	77%	72%	90%
ALG	50%	31%	56%
Totaal	79%	68%	89%

Toelichting: cijfers zijn exclusief medewerkers die in 2009 zijn uitgestroomd of na 1 juli 2009 zijn ingestroomd.

Tabel 15b: % medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd 2008-2009

Directie	2008	2009
DCO	74%	83%
DIW	82%	88%
DSB	86%	91%
DWS	88%	74%
DGG	92%	94%
BRW	87%	90%
ALG	56%	56%
Totaal	85%	89%

Toelichting: cijfers zijn exclusief medewerkers die in betreffende jaar zijn uitgestroomd of na 1 juli zijn ingestroomd.

4.2 NijmegenSchool

Het aantal trainingen dat de NijmegenSchool intern aanbiedt, is de laatste jaren sterk uitgebreid. Werden er in 2006 in totaal 40 trainingen aangeboden (inclusief introductiebijeenkomsten en lunchbijeenkomsten), in 2009 bedroeg dit aantal 124: meer dan drie keer zoveel. Ook de deelname aan de trainingen is bijna het driedubbele: in 2006 waren er in totaal 492 inschrijvingen op alle trainingen en bijeenkomsten van de NijmegenSchool, in 2009 waren dit in totaal 1.436 inschrijvingen.

Tabel 16a: trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2006-2009

Aantal trainingen	2006	2007	2008	2009
open aanbod	27	45	76	102
Maatwerk	8	4	4	16
introductiebijeenkomsten	5	6	6	6
Totaal	40	55	86	124

Aantal inschrijvingen	2005	2007	2008	2009
open aanbod	262	663	952	1076
Maatwerk	80	51	65	207
introductiebijeenkomsten	150	188	149	153
Totaal	492	902	1166	1436

Toelichting: op open aanbod kan iedereen zich inschrijven; maatwerk betreft trainingen op maat voor bepaalde functiegroepen en/of directies; voor introductiebijeenkomsten worden de nieuwe medewerkers uitgenodigd.

Tabel 16b geeft weer om hoeveel 'unieke' deelnemers het bij deze 1.436 inschrijvingen gaat. Immers, één deelnemer kan aan meerdere activiteiten hebben deelgenomen. De tabel laat zien dat in 2009 in totaal 844 medewerkers aan minimaal één activiteit van de NijmegenSchool hebben deelgenomen, wat 39% van het totale aantal medewerkers is. Daarbij valt op dat meer vrouwen hebben deelgenomen dan mannen, zowel absoluut als relatief. De tabel laat tevens zien dat de deelnamegraad per directie verschilt.

In beide tabellen, 16a en 16b, gaat het alleen om opleidingen, trainingen en andere activiteiten van de NijmegenSchool. Uiteraard kunnen medewerkers ook andere, externe, opleidingen hebben gevolgd.

Tabel 16b: deelnemers aan min. 1 activiteit NijmegenSchool in 2009 naar directie en geslacht

Directie	Man	vrouw	totaal	% van aantal medewerkers
DCO	13	30	43	57%
DIW	69	178	247	31%
DSB	87	102	189	37%
DWS	14	25	39	38%
DGG	167	117	284	53%
BRW	26	6	32	25%
ALG	4	6	10	59%
Totaal	380	464	844	39%

Toelichting: deelnemers hebben aan één of meer activiteiten van de NijmegenSchool deelgenomen.

4.3 Loopbaancoaching

Sinds oktober 2008 bestaat binnen de gemeente Nijmegen de mogelijkheid van 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 een van de loopbaancoaches. In 2009 waren dat in totaal 140 medewerkers (= 6% van het totaal aantal medewerkers).

Ook hier, evenals bij de deelname aan activiteiten van de NijmegenSchool, een groter aantal vrouwen dan mannen. Daarnaast is te zien dat medewerkers die relatief kort in dienst zijn (0-5 jaar) zich vaker hebben aangemeld voor loopbaangesprekken dan medewerkers die langer in dienst zijn (zie tabel 17b).

Tabel 17a: aantal medewerkers dat zich in 2009 heeft aangemeld voor loopbaangesprekken naar geslacht

Directie	man	vrouw	Totaal	% van het aantal medewerkers
DCO	0	3	3	4%
DIW	14	36	50	6%
DSB	12	19	31	6%
DWS	4	9	13	13%
DGG	8	29	37	7%
BRW	1	3	4	3%
ALG	1	1	2	12%
Totaal	40	100	140	6%

Tabel 17b: aantal medewerkers dat zich in 2009 heeft aangemeld voor loopbaangesprekken naar aantal dienstjaren

Directie	0-5	6-10	11-15	16-20	>20	totaal
DCO	2	0	1	0	0	3
DIW	27	10	8	0	5	50
DSB	11	11	2	4	3	31
DWS	4	5	1	1	2	13
DGG	18	7	4	6	2	37
BRW	2	0	0	0	2	4
ALG	2	0	0	0	0	2
Totaal	66	33	16	11	14	140

4.4 Mobiliteit

In 2009 hebben 133 medewerkers een andere functie gevonden binnen de organisatie. Dit is 6,1% van het totale aantal medewerkers. Dit cijfers is inclusief de 17 intern geplaatste herschikkers en herplaatsers die onder 4.2 genoemd worden. De interne mobiliteit lag in 2009 iets lager lag dan in 2008, toen 157 medewerkers (7,4%) een nieuwe functie binnen de organisatie vonden.

Van de 133 mobiele medewerkers zijn er 108 terecht gekomen op een andere functie binnen de eigen directie en 25 op een functie in een andere directie.

Tabel 13a: mobiliteit 2009

Directie	andere functie binnen eigen directie	andere functie in andere directie	totaal 2009	totaal 2008
DCO	0	2	2	1
DIW	47	7	54	75
DSB	32	3	35	27
DWS	1	1	2	3
DGG	20	8	28	48
BRW	8	0	8	1
ALG	0	4	4	2
Totaal*	108	25	133	157

Toelichting: mobiliteit is inclusief plaatsingen

4.5 **Herschikkers en herplaatsers**

Een herschikker is een medewerker die bij een organisatieverandering zijn functie verliest. Een herplaatser kan om andere redenen zijn functie niet meer uitoefenen. Herschikkers en herplaatsers hebben binnen het Nijmeegse plaatsingsbeleid bij vacatures voorrang op andere interne kandidaten.

In elke organisatie bevindt zich een klein deel (tussen 0 en 3%) van het personeel 'tussen functies'. Bij de gemeente Nijmegen waren er op 31 december 2009 in totaal 55 herschikkers en herplaatsers. Op een personeelbestand van 2.167 medewerkers is dat 2,5%. Een jaar eerder, op 31 december 2008 bedroeg de werkvoorraad 54 (dit is een gecorrigeerd cijfer; in het SJV 2008 stond hier abusievelijk 48). In tabel 10a is te zien dat er in 2009 21 herschikkers en herplaatsers zijn geplaatst (= uitstroom). Daarnaast zijn er weer 22 nieuwe herschikkers en herplaatsers bijgekomen (= instroom). In deze tabel zijn herschikkers en herplaatsers gerangschikt naar directie waar ze vandaan komen (de latende directie).

Tabel 10a: aantal herschikkers en herplaatsers naar latende directie

Directie	aantal herschikkers	aantal herplaatsers	totaal op 31dec2009	totaal op 31dec2008*	uitstroom** in 2009	instroom** in 2009
DCO/ALG	4	1	5	7	3	1
DIW	1	16	17	17	11	11
DSB	9	8	17	16	4	5
DWS	0	0	0	1	1	0
DGG	1	13	14	11	2	5
BRW	1	1	2	2	0	0
Totaal	16	39	55	54	21	22

*Toelichting: * totaal voor 2008 is gecorrigeerd t.a.v. SJV2008; ** uitstroom = geplaatste herschikkers en herplaatsers naar directie van herkomst; instroom = nieuwe herschikkers en herplaatsers*

5. In en uitstroom – dakpanconstructie/trainee

5.1 Leeftijd

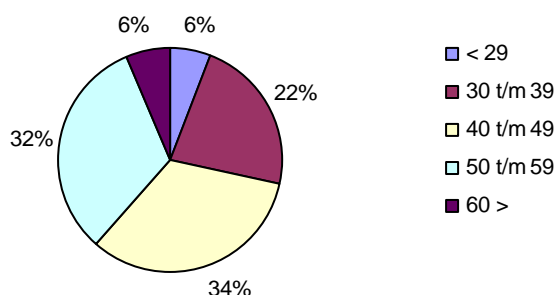
De leeftijdsopbouw van het personeel kenmerkt zich door een hoog percentage oudere medewerkers. In onderstaande tabel 4a zien we dat 38% van het personeel 50 jaar of ouder is. Tabel 4b laat zien dat dit een kleine toename is van 1% ten opzichte van 2008. Het aandeel medewerkers jonger dan 30 jaar ligt sinds 2007 op 6% en is ook dit jaar gelijk gebleven. In tabel 4a wordt duidelijk dat de vrouwen gemiddeld jonger zijn dan de mannen.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van de gemeente Nijmegen lag op 31 december 2009 op 45,6 jaar. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2007 en 2008. Toen lag de gemiddelde leeftijd op resp. 44,8 en 45,2 jaar.

Tabel 4a: bezetting naar leeftijd en geslacht 31dec09

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal	% Totaal	% Man	% Vrouw
< 29	42	83	125	6%	4%	8%
30 t/m 39	219	268	487	22%	19%	26%
40 t/m 49	375	347	722	33%	33%	34%
50 t/m 59	422	273	695	32%	37%	27%
60 >	89	49	138	6%	8%	5%
Totaal	1147	1020	2167	100%	100%	100%

Grafiek 4a: leeftijdsopbouw gemeente Nijmegen
31dec09



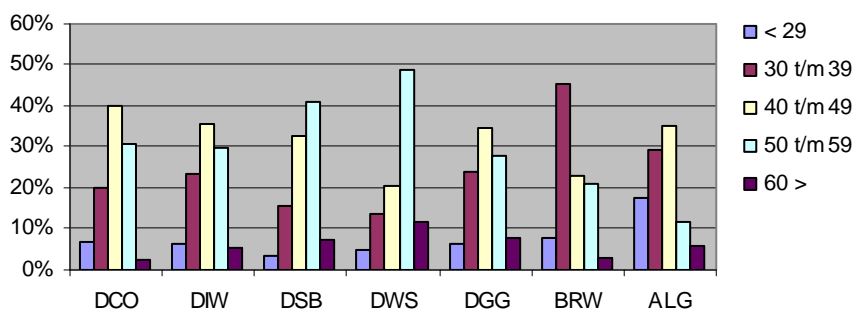
Aanwijzing: grafiek 4a ombouwen tot staafdiagram?

Tabel 4b: bezetting naar leeftijd 2006-2009

Leeftijd	2006	2007	2008	2009
< 29	5%	6%	6%	6%
30 t/m 39	23%	24%	23%	22%
40 t/m 49	35%	35%	34%	33%
50 t/m 59	33%	32%	32%	32%
60 >	3%	3%	5%	6%
totaal	100%	100%	100%	100%

Grafiek 4c laat zien dat de leeftijdsopbouw per directie erg verschilt. Als het gaat om het percentage 50-plussers scoren DSB en DWS het hoogst met respectievelijk 48% en 61%. De Brandweer en ALG kennen het hoogste aandeel jongeren.

Grafiek 4c: leeftijdsopbouw per directie 31 dec09



5.2 Vacatures en sollicitanten

In 2009 waren er in totaal 267 vacatures (zie tabel 9a), waarvan er op 31 december 171 waren vervuld; op 44 vacatures was er sprake van inhuur en 52 vacatures stonden op dat moment nog open. Van deze 52 zijn de meeste ontstaan in het 4^e kwartaal van 2009 en is een groot deel gedurende de eerste maanden van 2010 ingevuld. De vacatures worden geregistreerd op basis van de vacaturemeldingen bij de plaatsingscommissie.

In 2009 is een nieuwe gemeentebrede registratie van alle vacatures met een aantal kenmerken gestart. Deze gegevens zijn niet exact vergelijkbaar met de cijfers van voorgaande jaren, die werden uitgedrukt in het aantal fte. Ruwweg kunnen we stellen dat het aantal vacatures in 2009 weinig afwijkt van het aantal vacatures in 2008.

In tabel 9b zijn de vacatures onderscheiden naar vast en tijdelijk. Een vaste, structurele functie is een functie voor de duur van minimaal 2 jaar. Een tijdelijke functie heeft een duur van minder dan 2 jaar. Hieronder vallen ook hele korte 'baantjes' van bijvoorbeeld enkele weken om een bepaalde klus te klaren. Deze worden over het algemeen ingevuld met uitzend- en inhuurkrachten. In de laatste kolom is het aantal vaste vacatures uitgedrukt als percentage van het aantal toegestane fte.

In tabel 9d zijn de aantallen sollicitanten terug te vinden. In totaal hebben in 2009 4582 sollicitanten gesolliciteerd op functies bij de gemeente Nijmegen, waarvan iets minder dan de helft op vaste en iets meer dan de helft op tijdelijke functies.

Tabel 9a: aantal vacatures per directie 2009 naar open/vervuld

Directie	vervuld	nog openstaand	inhuur	totaal vacatures
DCO/ALG	11	1	3	15
DIW	75	19	8	102
DSB	37	17	17	71
DWS	3	0	2	5
DGG	36	13	14	63
BRW	9	2	0	11
Totaal	171	52	44	267

Tabel 9b: aantal vacatures per directie 2009 naar vast/tijdelijk

Directie	vast	tijdelijk	totaal	% van aantal fte
DCO/ALG	13	2	15	17%
DIW	32	70	102	14%
DSB	46	25	71	16%
DWS	2	3	5	6%
DGG	44	19	63	12%
BRW	10	1	11	9%
Totaal	147	120	267	13%

Tabel 9d: aantal sollicitanten per directie 2009 naar vast/tijdelijk

Directie	vast	tijdelijk	Totaal
DCO/ALG	148	0	148
DIW	494	2089	2583
DSB	1030	326	1356
DWS	5	5	10
DGG	383	39	422
BRW	63	0	63
Totaal	2123	2459	4582

Aanwijzing: tabel 9b en 9d combineren tot 1 tabel?

5.3 Instroom

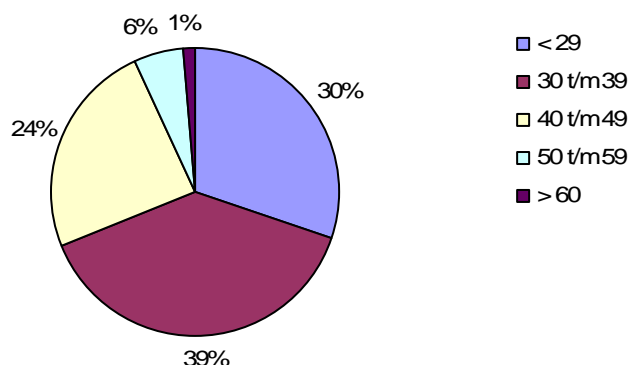
In 2009 zijn 142 nieuwe mensen ingestroomd, waarvan 21 met een vast contract, 69 voor een jaar op proef (met in principe uitzicht op een vast contract) en 52 op een tijdelijk contract. De totale instroom is daarmee vergelijkbaar met die in 2008; het aandeel tijdelijke contracten is wel groter geworden. In 2007 (zie tabel 11c) was de instroom groter (213), wat gedeeltelijk verklaard kan worden uit de formatie-uitbreiding in dat jaar (zie hiervoor Sociaal Jaarverslag 2007).

Tabel 11c maakt duidelijk dat we er in 2009 beter in zijn geslaagd om jongeren binnen de organisatie te halen. In 2008 bestond slechts 20% van de instroom uit jongeren tot 30 jaar, in 2009 is dit percentage toegenomen naar 30%. Overigens heeft dit er niet toe geleid dat het percentage jongeren in de organisatie is toegenomen: dit staat, evenals in 2008, nog steeds op 6% (zie tabel 4a). Jongeren zijn gedeeltelijk ook weer uitgestroomd en natuurlijk ouder geworden, waardoor ze in de volgende leeftijdsgroep vallen.

Tabel 11c: instroom 2006-2009 naar leeftijd als % van totale instroom

Leeftijdsklasse	totale instroom				% van totale instroom			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
< 29	37	60	29	43	23%	29%	20%	30%
30 t/m 39	73	87	61	55	45%	41%	42%	39%
40 t/m 49	35	48	43	34	22%	22%	29%	24%
50 t/m 59	16	17	12	8	10%	8%	8%	6%
> 60	1	1	1	2	0%	0%	1%	1%
Totaal	162	213	146	142	100%	100%	100%	100%

**Grafiek 11c: instroom 2009
naar leeftijd**



5.4 Uitstroom

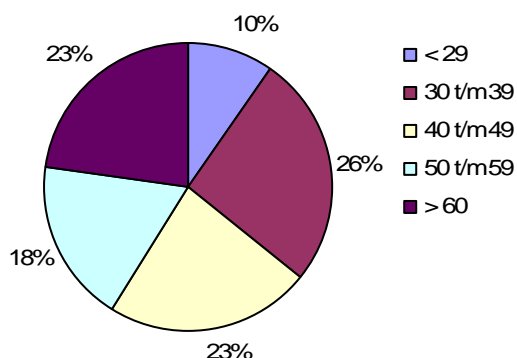
In 2009 zijn 114 personen uitgestroomd, waarvan 79 vanuit een vast contract. De uitstroom is daarmee iets kleiner dan in 2008 toen 129 personen uitstroomden (zie tabel 12c).

Tabel 12c laat over de periode 2006-2009 de leeftijdsverdeling zien van de uitstromers. Wat opvalt is de toename van de uitstroom van 60-plussers (23%). De uitstroom van jongeren ligt nu weer, na een piek in 2008, rond het niveau van 2007 (aandeel van 10% in de totale uitstroom).

Tabel 12c: uitstroom 2006-2009 naar leeftijd als % van totale uitstroom

Leeftijdsklasse	totale uitstroom				% van totale uitstroom			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
< 29	7	9	22	11	6%	9%	17%	10%
30 t/m 39	25	32	34	30	24%	30%	26%	26%
40 t/m 49	22	28	36	26	20%	27%	28%	23%
50 t/m 59	32	22	20	21	30%	21%	16%	18%
> 60	22	13	17	26	20%	13%	13%	23%
Totaal	108	104	129	114	100%	100%	100%	100%

Grafiek 12c: uitstroom 2009 naar leeftijd



In tabel 12d is te zien wat de ontslagreden was van de uitstromers: bij 59% was dat op eigen verzoek, bij 16% door het einde van een tijdelijk dienstverband, bij 21% door pensioen, FPU of FLO en bij 6% wegens andere redenen.

Tabel 12d: uitstroom 2009 naar ontslagreden

Ontslagreden	aantal	% van totaal
Eigen verzoek	67	59%
Einde tijdelijk dienstverband	18	16%
FPU	16	14%
Ouderdomspensioen	4	4%
FLO	3	3%
Arbeidsongeschiktheid	3	3%
Overlijden	2	2%
Ongeschikt/onbekwaamheid	1	1%
totaal	114	100%

5.5 Stagiaires

Vanaf 2007 voert de gemeente Nijmegen, met de aanstelling van een stagecoördinator, een actief stagebeleid met jaarlijkse streefcijfers voor het aantal stagiaires. Dit heeft geresulteerd in een verdubbeling van het aantal stagiaires (met een stage van minimaal 2 maanden) in 2007 en een verdere stijging naar 122 stagiaires in 2008. In 2009 zien we dat de stijging zich heeft voortgezet naar een totaal van 136 stagiaires. Het streven is om in elke directie één stagiaire op ongeveer 20 medewerkers te hebben.

In 2008 en 2009 zijn streefcijfers benoemd voor het aantal allochtone stagiaires (minimaal 20). In beide jaren is het gewenste aantal gehaald.

Tabel 14: aantal stagiaires per directie 2006-2009

Directie	2006	2007	2008	2009
DCO	0	4	6	4
DIW	22	25	31	41
DSB	14	49	55	55
DWS	4	6	7	7
DGG	4	8	15	26
BRW	2	2	6	2
ALG	0	1	2	1
Totaal	46	95	122	136

hiervan allochtoon		10	21	24
-------------------------------	--	-----------	-----------	-----------

6. Ziekteverzuim - preventie

6.1 Ziekteverzuim

In 2009 heeft de licht stijgende tendens van het ziekteverzuim zich nog iets verder doorgezet. Van 5,6% in 2007, naar 5,9% in 2008 en 6,0% in 2009, zoals in tabel 19a te zien is. Per directie zitten hier overigens verschillen in en zijn er ook directies waar we juist een daling van het ziekteverzuim kunnen constateren.

Tabel 19a: ziekteverzuimpercentage 2006-2009

Directie	2006	2007	2008	2009
DCO	5,2%	5,5%	4,2%	2,4%
DIW	5,2%	5,2%	6,2%	5,9%
DSB	6,9%	6,5%	6,2%	6,1%
DWS	3,5%	3,0%	4,9%	7,7%
DGG	4,9%	4,9%	5,7%	5,9%
BRW	3,7%	5,1%	5,9%	5,9%
ALG	5,6%	3,2%	5,2%	8,7%
Totaal	5,6%	5,6%	5,9%	6,0%

In tabel 19c is het ziekteverzuim in 2009 onderverdeeld naar duur van het ziekteverzuim (kort, middellang, lang, extra lang en ultralang). Te zien is dat middellang en lang ziekteverzuim met resp. 1,6% en 2,5% het grootste aandeel hebben binnen het totale ziekteverzuim.

Tabel 19c: duur van het ziekteverzuim gemeente Nijmegen 2009

Duur ziekteverzuim	verzuim%
kort (< 7dgn)	1,1%
middellang (8-42 dgn)	1,6%
lang (43-365 dgn)	2,5%
extra lang (366-730) dgn	0,6%
ultra lang (> 731 dgn)	0,2%
Totaal	6,0%

6.2 Vertrouwenspersonen

In de gemeentelijke organisatie zijn zes vertrouwenspersonen die de aanpak en preventie van de ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie begeleiden. Één vertrouwenspersoon houdt zich bezig met specifieke zaken op het gebied van racisme en discriminatie. De vertrouwenspersonen worden gefaciliteerd op het gebied van scholing, tijd en financiën. Het beleid dat aan het werk van de vertrouwenspersonen ten grondslag ligt, is opgenomen in de Arbo-wet. Daarin worden de volgende ongewenste omgangsvormen vermeld: intimidatie, seksuele intimidatie, pesten, racisme en discriminatie, agressie en geweld.

De verantwoordelijkheid voor preventie en aanpak van ongewenste omgangsvormen ligt in de lijn. Leidinggevendenden zelf zijn verantwoordelijk voor goede omgangsvormen binnen hun eigen onderdeel of afdeling.

De vertrouwenspersonen worden benoemd door het College van B&W. De taken van de vertrouwenspersonen zijn: intake en begeleiding van meldingen, adviseren van de leidinggevendenden, voorlichting en preventie en registratie en afleggen van verantwoording in het jaarverslag. Verdere informatie over de vertrouwenspersonen is te vinden op de interne site: Binnenwerk - Personeel - 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 (onafhankelijke) regionale klachtencommissie voor ongewenste omgangsvormen. Formele klachten zijn er in 2009 niet geweest.

Onderstaande tabel geeft een beeld van het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen in de periode 2006-2009. In 2008 en 2009 is sprake van meer meldingen dan in de voorgaande jaren, zowel absoluut als omgerekend naar aantal meldingen per 100 medewerkers. Hierin speelt vermoedelijk de opheffing van het Medewerkersteunpunt op 1 januari 2008 een rol. Meldingen over verstoorde arbeidsverhoudingen die eerder bij het Medewerkersteunpunt werden behandeld, kwamen daarna terecht bij de vertrouwenspersonen.

In 2009 betrof meer dan de helft van de meldingen verstoorte arbeidsverhoudingen. Daarnaast hadden meldingen betrekking op pesten, intimidatie en integriteit.

Tabel 20a: aantal meldingen bij vertrouwenspersonen per jaar

Jaar	Aantal meldingen	Aantal meldingen per 100 mw
2006	42	2,1
2007	43	2,0
2008	66	3,1
2009	77	3,6

Uit de registratie van de vertrouwenspersonen blijkt dat in 2009 de melding in 61 gevallen door vrouwen is gedaan en in 25 gevallen door mannen (bij een aantal meldingen waren meerdere medewerkers betrokken).

Onderstaande tabel laat het aantal meldingen van ongewenste omgangsvormen in 2009 per directie zien.

Tabel 20b: aantal meldingen bij vertrouwenspersonen in 2009 per directie

Directie	Aantal meldingen	Aantal meldingen per 100 mw
DCO/ALG	3	3,3
DIW	30	3,8
DSB	17	3,4
DWS	1	1,0
DGG	19	3,5
BRW	7	5,4
Totaal	77	3,6