

# Gemeente Nijmegen in cijfers

## Sociaal jaarverslag 2010

kerncijfer	2009	2009	2010	2010
	aantal	%	aantal	%
Totale formatie	1.976		1.988	
Aantal medewerkers	2.167		2.164	
Gemiddelde leeftijd	45,6		46,2	
Aantal vrouwen	1020	47,1%	1019	47,1%
Aantal allochtonen	173	8,0%	177	8,2%
Aantal jongeren	125	5,8%	121	5,6%
Aantal deeltijders ( $\leq$ 36 uur)	1001	46,2%	992	45,8%
Instroom	142	6,6%	119	5,5%
Uitstroom	114	5,3%	123	5,7%
Doorstroom	133	6,1%	147	6,8%
Ziekteverzuim		6,0%		5,3%

Voorwoord	3
<b>1. Jong en oud(er)</b>	
Cijfers	4
Toelichting op de cijfers	7
Interview 'Young professionals in het AMBT'	8
Interview 'Leren houdt de geest mobiel'	10
<b>2. Mobiliteit</b>	
Cijfers	12
Toelichting op de cijfers	14
Interview 'Kritisch op inhuur'	16
<b>3. Ziekteverzuim</b>	
Cijfers	18
Toelichting op de cijfers	19
Interview 'Aandacht als antwoord op ziekteverzuim'	20
<b>4. Arbeidsvoorwaarden</b>	
Cijfers	22
Toelichting op de cijfers	23
Interview 'Met levensloopregeling terug naar de basisschool'	24
Interview 'Goed evenwicht tussen stil zitten en bewegen'	26
<b>5. Toekomst</b>	
Interview 'Gemeente met een twitterende burgemeester'	28
Interview 'Bij bezuinigingen scherp aan de wind zeilen'	30
Cijfers	32
Toelichting op de cijfers	34
Index tabellen en grafieken	35
Verklaring afkortingen	36

# Soep

Als wethouder Personeel & Organisatie van een gemeente die moet bezuinigen kan het gebeuren dat je opeens op een protestposter in een kom snert drijft. 'Het is snert, en het blijft snert' luidde de slogan waarmee de bonden begin 2010 medewerkers opriepen om actie te voeren voor een betere CAO. Naast de leus was een foto van een kom erwtensoep geplaatst, waarin behalve een stuk rookworst ook gemeentesecretaris Berend van der Ploeg en ondergetekende rondreven.

De poster illustreert dat 2010 een veelbewogen jaar was voor de gemeentelijke organisatie. In tijden waarin hard wordt bezuinigd en de samenleving om offers wordt gevraagd, moeten ook wij op diverse fronten de broekriem aanhalen. Pijnlijke besluiten zijn in zo'n situatie helaas niet te vermijden en geven begrijpelijkerwijs ook spanning. De kunst is om er samen voor te zorgen dat de soep niet overkookt.

We spannen ons daarom als werkgever tot het uiterste in om de bezuinigingen op een zo verantwoord mogelijke manier te realiseren. Dat valt ook terug te lezen in dit sociaal jaarverslag over 2010. In relatie tot de bezuinigingen zie je bijvoorbeeld dat we op stoom beginnen te raken met de coördinatie op externe inhuur en het kritischer kijken naar de noodzaak ervan. Met andere woorden: er worden minder externe medewerkers ingehuurd. Een andere tendens is de daling van het aantal vacatures ten opzichte van de jaren daarvoor. Dat past in het streven om het inkrimpen van de organisatie zoveel mogelijk op te vangen door natuurlijk verloop en door het niet verlengen van tijdelijke contracten.

Je kunt het sociaal jaarverslag in die zin ook als een thermometer van de organisatie zien. Die thermometer toont aan dat we niet alleen bezig zijn met het terugdringen van de kosten, maar ook met de vernieuwing en doorontwikkeling van de organisatie.

Zo heeft de in 2009 ingezette groei van het aantal vrouwelijke leidinggevenden in 2010 doorgezet, kende de NijmegenSchool een record aantal inschrijvingen, werd Nijmegen in 2010 uitgeroepen tot beste stagegemeente van het land, en is het ziekteverzuim gedaald. En wie doorbladert naar het hoofdstuk 'Toekomst' zal lezen dat we als gemeente steeds vaker de mogelijkheden benutten die sociale media te bieden hebben.

Essentieel in dat vernieuwingsproces, en fundamenteel voor onze organisatie, blijven onze mensen. Of ze nu dienstverlenend bezig zijn, beleidsvormend, projecten realiserend, of ondersteunend; de circa 2000 medewerkers van de gemeente Nijmegen zijn van vele markten thuis. Zonder hen zouden een hoop zaken in onze stad niet gerealiseerd kunnen worden.

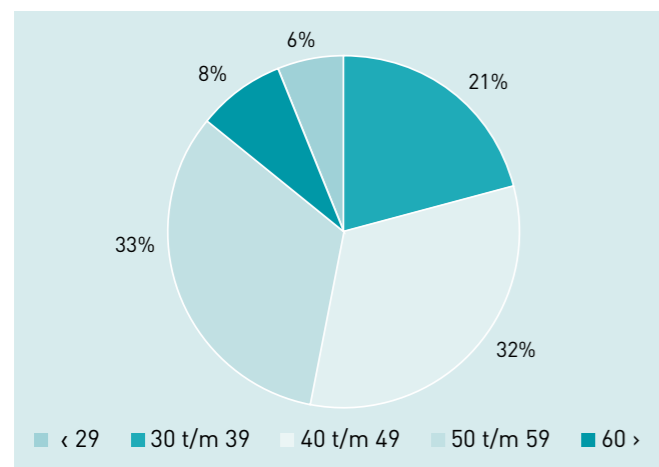
Ik wil daarom alle medewerkers van de gemeente bedanken voor hun inzet en hun betrokkenheid. Zij stellen de gemeente in staat de belangrijke rol te vervullen die we in deze samenleving spelen.

Hannie Kunst, wethouder Personeel & Organisatie

Tabel 1.1 Bezetting 2010 naar geslacht en leeftijd

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% totaal	% man	% vrouw
< 29	42	79	121	6%	4%	8%
30 t/m 39	209	248	457	21%	18%	24%
40 t/m 49	362	334	696	32%	32%	33%
50 t/m 59	413	295	708	33%	36%	29%
60 >	119	63	182	8%	10%	6%
<b>Totaal</b>	<b>1145</b>	<b>1019</b>	<b>2164</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Grafiek 1.1 Leeftijdsopbouw 2010



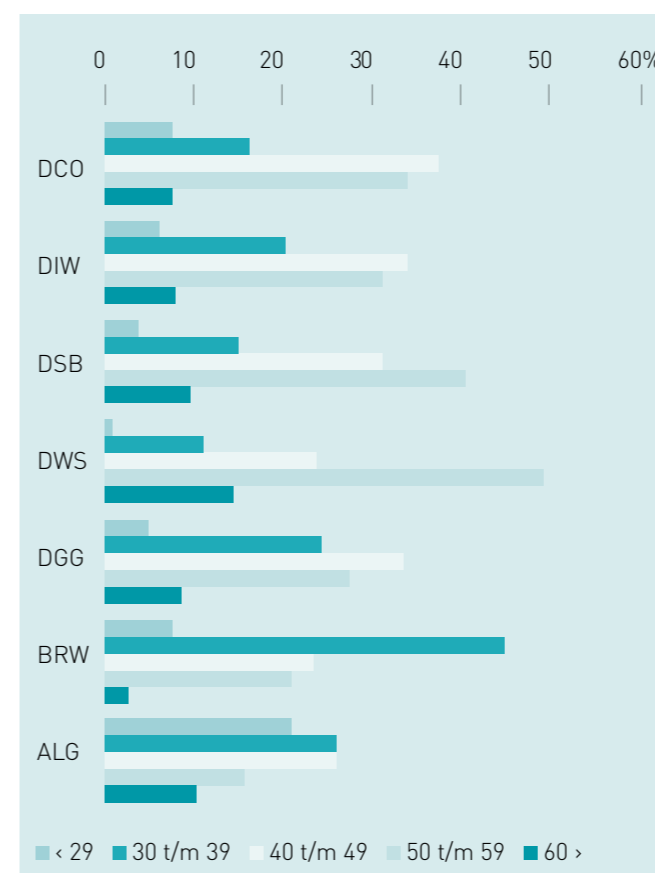
Tabel 1.2 Bezetting 2006- 2010 naar leeftijd

Leeftijd	2006	2007	2008	2009	2010
< 29	5%	6%	6%	6%	6%
30 t/m 39	23%	24%	23%	22%	21%
40 t/m 49	35%	35%	34%	33%	32%
50 t/m 59	33%	32%	32%	32%	33%
60 >	3%	3%	5%	6%	8%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

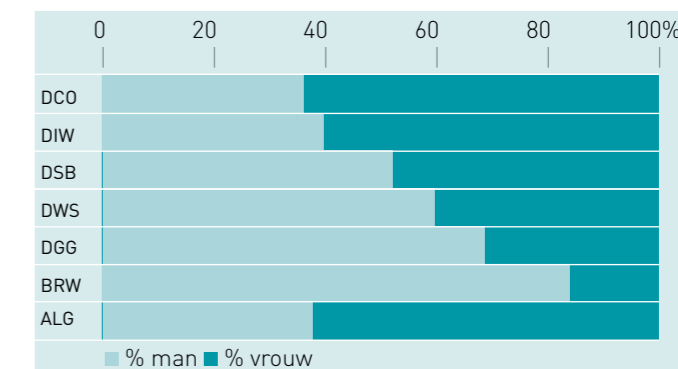
Tabel 1.3 Bezetting 2010 naar geslacht en directie

Directie	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
DCO	26	47	73	36%	64%
DIW	306	476	782	39%	61%
DSB	271	250	521	52%	48%
DWS	57	39	96	59%	41%
DGG	370	174	544	68%	32%
BRW	108	21	129	84%	16%
ALG	7	12	19	37%	63%
<b>Totaal</b>	<b>1145</b>	<b>1019</b>	<b>2164</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>

Grafiek 1.5 Leeftijdsopbouw 2010 naar directie



Grafiek 1.4 Bezetting 2010 naar geslacht en directie



Tabel 1.6 Bezetting 2010 naar geslacht en functieniveau

Schaal	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
schaal 1 – 3	14	34	48	29%	71%
schaal 4 – 6	229	228	457	50%	50%
schaal 7 – 9	408	499	907	45%	55%
schaal 10-12	421	237	658	64%	36%
schaal 13 >	73	21	94	78%	22%
<b>Totaal</b>	<b>1145</b>	<b>1019</b>	<b>2164</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>

Tabel 1.7 Allochtonen 2010 naar directie

Directie	aantal allochtonen	aantal medewerkers	% van aantal medewerkers
DCO	7	73	10%
DIW	96	782	12%
DSB	41	521	8%
DWS	6	96	6%
DGG	23	544	4%
BRW	3	129	2%
ALG	1	19	5%
<b>Totaal</b>	<b>177</b>	<b>2164</b>	<b>8%</b>

Tabel 1.9 Percentage vrouwelijke leidinggevenden 2006-2010

Echelon	2006	2007	2008	2009	2010
Directeuren	11%	29%	29%	29%	29%
Sector/afdelingshoofden	21%	18%	12%	21%	24%
Bureauhoofden	23%	23%	22%	31%	35%
4e echelon	14%	12%	13%	13%	13%
<b>Totaal</b>	<b>20%</b>	<b>19%</b>	<b>18%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>

Onder 4e echelon vallen o.a. coördinatoren, teamleiders, clustermanagers en wijkopzichters.

Tabel 1.8 Leidinggevenden 2010 naar geslacht en directie

Directie	man	vrouw	totaal	%vrouw
DCO	7	0	7	0%
DIW	21	26	47	55%
DSB	32	14	46	30%
DWS	6	1	7	14%
DGG	42	8	50	16%
BRW	16	1	17	6%
ALG	1	1	2	50%
<b>Totaal</b>	<b>125</b>	<b>51</b>	<b>176</b>	<b>29%</b>

## Toelichting op de cijfers

### Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand kenmerkt zich door een hoog percentage oudere medewerkers: 41% van de medewerkers is 50 jaar of ouder. Vanaf 2007 zien we met name het percentage 60-plussers toenemen: in 2007 lag dit nog op 3%, in 2010 op 8%. Zichtbaar wordt hiermee de trend om langer door te blijven werken. Het aandeel medewerkers jonger dan 30 jaar ligt sinds 2007 op 6% en is ook dit jaar gelijk gebleven.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van de gemeente Nijmegen lag op 31 december 2010 op 46,2 jaar. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2008 en 2009. Toen lag de gemiddelde leeftijd op resp. 45,2 en 45,6 jaar. Vrouwen zijn gemiddeld jonger dan mannen.

De leeftijdsopbouw verschilt per directie. Als het gaat om het percentage 50-plussers scoort DWS het hoogst met 64%. De Brandweer en ALG kennen het hoogste aandeel jongeren.

### Geslacht

Het personeelsbestand bestond op 31 december 2010 voor 47% uit vrouwen en 53% uit mannen. Daarmee is het aandeel mannen en vrouwen gelijk gebleven ten opzichte van 2008 en 2009. Overigens zijn ook hier grote verschillen per directie. De Brandweer scoort traditioneel laag op het percentage vrouwen. Ook bij DWS en DGG werken duidelijk meer mannen. Bij Concern, DIW en ALG werken juist meer vrouwen.

### Functieniveau

Een groot deel van de medewerkers heeft een functie op schaalniveau 7-9 (42%). De man/vrouw verdeling in de tabel maakt duidelijk dat vrouwen op de hogere functieniveaus aanzienlijk minder vertegenwoordigd zijn dan mannen.

### Etniciteit

Het percentage allochtone medewerkers ligt volgens de huidige registratie rond de 8%, evenals in 2009. Deze cijfers zijn echter gebaseerd op een vrijwillige registratie, een voortzetting van de registratie in het kader van de Wet Samen. Volgens de hierin gehanteerde definitie zijn die medewerkers allochtoon die zelf in bepaald doelgroepen-

den geboren zijn of één van hun ouders. In grote lijnen komt dit overeen met de definitie van niet-westers 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 hetzelfde te blijven, maar het is de vraag of dit een juist beeld geeft van de werkelijkheid.

### Leidinggevenden

Bij de gemeente Nijmegen werken 176 personen in een leidinggevende functie. Dat is 8% van het totaal aantal medewerkers, ofwel één leidinggevende op gemiddeld ongeveer 12 medewerkers. Overigens heeft een deel van deze leidinggevenden niet alleen leidinggevende taken, maar zijn zij 'meewerkende voormannen/vrouwen'. Dit geldt voor het 4e echelon en ook voor een deel van het 3e echelon (bureauhoofden).

Hoewel er bij de gemeente Nijmegen naar verhouding steeds meer vrouwen komen werken, lieten de cijfers in 2007 en 2008 zien dat het aantal vrouwelijke leidinggevenden daarbij achter blijft. In 2009 heeft extra aandacht hiervoor geleid tot een stijging van het aantal vrouwelijk leidinggevenden van 18% naar 26%. In 2010 zien we dat deze stijging zich heeft doorgezet naar 29% vrouwelijke leidinggevenden. Belangrijk aandeel in deze stijging heeft DIW, waar het percentage vrouwelijke leidinggevenden nu op 55% ligt.



# ‘Young professionals in het AMBT’

AMBiTieus Nijmegen, kortweg AMBT is de naam van het jongeren netwerk van de gemeente Nijmegen. Het is een netwerk van ambtenaren tot 35 jaar die elkaar kunnen ontmoeten om te netwerken of ervaringen met het werk en de organisatie uit te wisselen. Het bestuur bestaat uit tien jonge ambtenaren uit verschillende directies; de doelgroep beslaat 470 collega's. Lid worden van AMBT is er niet bij: er zijn jaarlijks activiteiten waar de jonge ambtenaren vrij op in kunnen tekenen.

Bureauhoofd schuldhulpverlening/ GKB+ Dilek Senkal is voorzitter van AMBT. Over het ‘waarom’ van AMBT vertelt ze: “Jongeren hebben een eigen groepscohesie. Ze hebben dezelfde belangen. Ze staan aan het begin van hun loopbaan of zijn toe aan een volgende uitdaging. In de organisatie lopen ze tegen dezelfde knelpunten aan. Er bleek een duidelijke behoefte om over de onderwerpen die hen aangaan van gedachten te wisselen en te netwerken”.

## Activiteiten

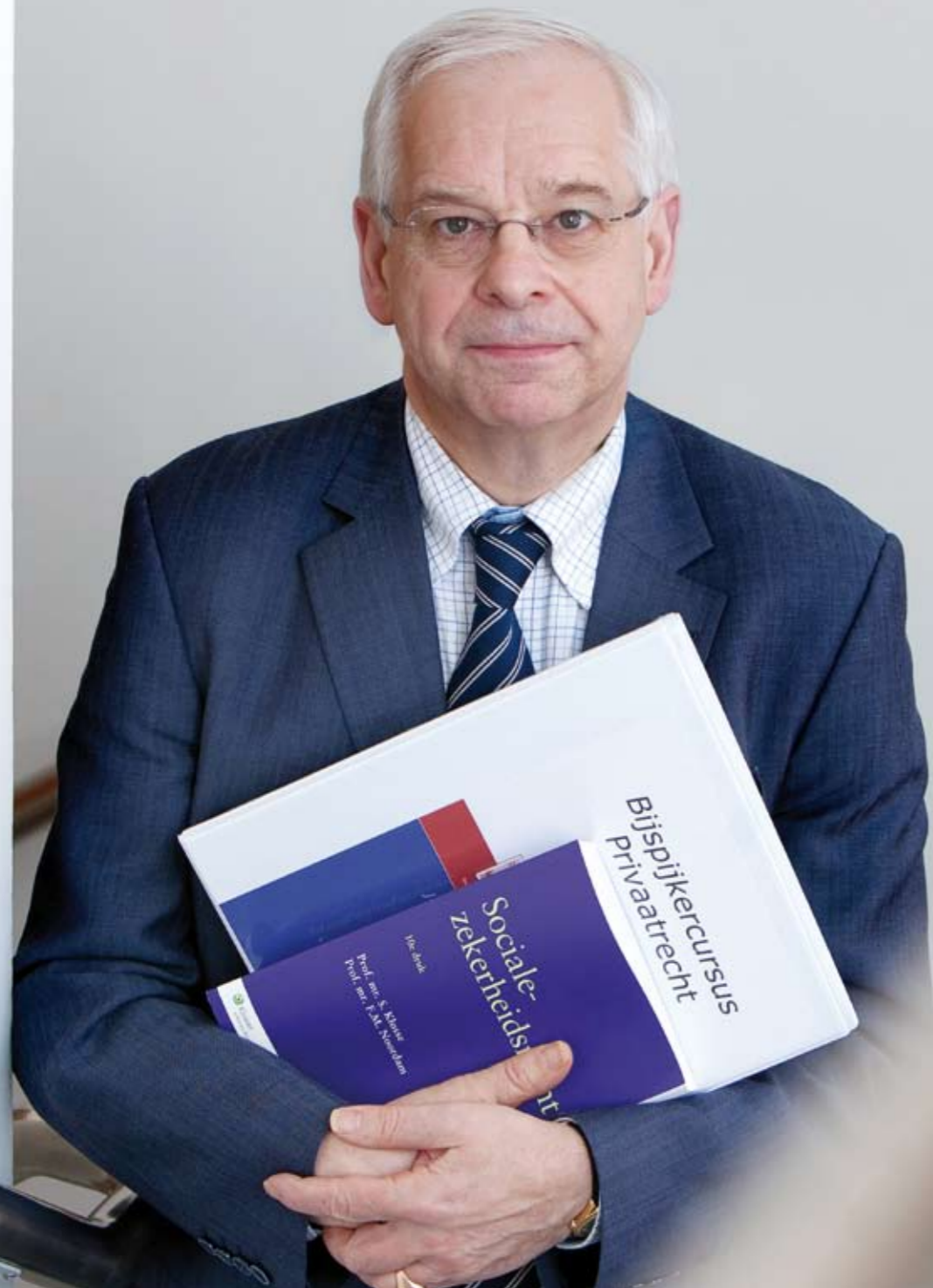
De activiteiten die AMBT organiseert staan in het teken van kennisuitwisseling, kennismaken en interactie. Dat gebeurt tijdens netwerkbijeenkomsten op werkbezoeken en tijdens gezellige borrels. Samen met de NijmegenSchool denkt AMBT na over themabijeenkomsten met interessante sprekers. Het jaarplan van AMBT vermeldt: “De gemeente kan ‘Young Professionals’ geen bonussen, leaseauto's en andere extra's bieden. Maar op het gebied van sfeer, cultuur en maatschappelijk belang kan ze wel voorzien in een pré voor jonge medewerkers”.

## Meerwaarde

AMBT bestaat inmiddels twee jaar dus de vraag is gerechtigd of de meerwaarde is bewezen. Dilek: “Op onze activiteiten komen gemiddeld 35 collega's af. Dat is niet zo heel veel, maar ik zie telkens nieuwe gezichten. Er wordt dus blijkbaar ingetekend naar persoonlijke belangstelling”.

## Tijdgeest

Aan politiek doet AMBT niet; het is ook geen belangenorganisatie. Voor AMBT geen barricaden. Dat past ook niet in de tijdgeest. Invloed is er wel. De gemeentesecretaris heeft AMBT aan tafel genood. “Daag mij uit”, was zijn appèl aan de jonge collega's. Dilek sluit niet uit dat in tijden van bezuinigen en reorganiseren AMBT toch aandacht gaat vragen voor de positie van de jongere collega's. “En er is binnenkort een landelijk bijeenkomst van jonge ambtenaren in Arnhem. Ik weet zeker dat het thema ‘krimpende overheid’ daar ook besproken zal worden”.



# ‘Leren houdt de geest mobiel’

“Ik wil laten zien dat ik talent heb waar andere mensen wat aan hebben. Cursussen dragen bij aan het benutten van dat talent. Vandaar dat ik ze met plezier doe”. Aan het woord is sociaal raadsman Gijs van Heijst, bijna zestig jaar, maar nog steeds ‘in the running’. Gijs merkt dat het leren hem moeilijker af gaat dan toen hij nog een stuk jonger was. “Minder concentratievermogen. Vroeger leerde ik een tentamen in twee dagen. In korte tijd kon ik veel opnemen. Nu heb ik meer tijd nodig”. Dat heeft Gijs niet ervan weerhouden om aan de studie te blijven. Hij ziet het ook als noodzaak. “Ik wil ervoor zorgen dat mijn geest mobiel blijft, dat ik niet vastroest. Door te leren vermijd ik routine. Leren dwingt me om kritisch op mezelf te blijven”.

Leren werd noodzaak voor Gijs nadat hij noodgedwongen moest opstappen bij zijn vorige werkgever. Hij werkte bij een bureau voor vermogensbeheer. “De grote getallen”, zo definieert hij de geldbedragen die er om gingen. Na een ww-periode kwam hij vorig jaar februari via Stichting Uitzicht bij de sociaal raadslieden terecht. Na een half jaar kreeg hij een vast contract.

Wennen was het wel. Bij bureau raadslieden is het voor Gijs de omgekeerde wereld. De raadslieden werken voor mensen met weinig geld. En op een heel breed terrein: schuldenproblematiek, sociale zekerheid, toeslagen, echtscheiding, burendrecht, schuldhulpverlening, van alles komt er langs. Een mens kan niet alles weten. De juristen hebben daarom een hulpje: De Grote Almanak voor informatie en advies is het naslagwerk dat ze veel raadplegen.

## Uitkering

Op het terrein van de belastingen had Gijs voldoende kennis in huis. Dat komt goed van pas, want de raadslieden helpen klanten ook met belastingaangiften. Gijs begon vorig jaar met de basiscursus sociale zekerheid. Snel daarna kwam een cursus huurrecht. Via de NijmegenSchool leerde hij publiceren op de gemeentelijke website. In het najaar volgt hij een bijspijkerkursus arbeidsrecht. Naast brede basiskennis is het belangrijk de actualiteit goed te volgen.

Zo heeft het kabinet plannen om het inkomen van kinderen te verrekenen met de uitkering van hun ouders. Als dat doorgaat, wordt dat in nieuwe wetten vastgelegd. Van de raadslieden wordt verwacht dat ze steeds van de hoed en de rand weten.

De gemeente faciliteert de studies goed, vindt Gijs. Er mag tijd voor worden vrijgemaakt en ook is er een studiebudget waaruit de cursussen betaald kunnen worden. Gijs houdt een pleidooi voor het leren van elkaar: “Je kunt veel van je collega’s leren. Op allerlei gebied kunnen collega’s elkaar ontmoeten. In mijn oude baan deden we dat na werktijd. Eens in de zoveel tijd kom je bij elkaar en iemand vertelt over zijn werk en recente leerervaring. Heel effectief. De juristen binnen de gemeente hebben sinds kort een juridisch platform om elkaar bij te praten”.

## E-learning

Gijs leert niet alleen zelf, maar helpt ook anderen te leren. Hij is actief bij de vakbond CNV. Die bond helpt leden met de belastingaangifte. Die ‘helpers’ moeten natuurlijk goed weten waar ze het over hebben. Daartoe stelt het CNV dvd’s samen met uitleg over de belastingaangifte. Gijs helpt bij het samenstellen van die dvd’s. E-learning. “Zo blijf ik meteen op de hoogte van de actualiteit op belastinggebied”, vindt Gijs.

Tabel 2.1 Vacatures 2010 naar vervuld/open en directie

Directie	vervuld	nog openstaand	inhuur	totaal vacatures
DCO/ALG	21	2	2	25
DIW	67	21	27	115
DSB	24	3	4	31
DWS	6	0	4	10
DGG	39	1	13	53
BRW	3	1	0	4
<b>Totaal</b>	<b>160</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>238</b>

Tabel 2.2 Vacatures 2010 naar vast/tijdelijk en directie

Directie	vast	tijdelijk	totaal	% van aantal fte
DCO/ALG	18	7	25	30%
DIW	35	79	114	16%
DSB	19	12	31	7%
DWS	6	4	10	12%
DGG	25	27	52	10%
BRW	3	1	4	3%
<b>Totaal</b>	<b>107</b>	<b>131</b>	<b>238</b>	<b>12%</b>

Tabel 2.3 Vacatures 2010 naar intern/extern vervuld en directie

Directie	extern	intern	inhuur	nog open of onbekend	totaal
DCO/ALG	7	14	2	2	25
DIW	19	40	34	22	115
DSB	14	10	4	3	31
DWS	4	2	4	0	10
DGG	11	28	13	1	53
BRW	1	0	0	3	4
<b>Totaal</b>	<b>56</b>	<b>94</b>	<b>57</b>	<b>31</b>	<b>238</b>

Tabel 2.4 Vacatures en sollicitanten 2009-2010

Directie	vacatures		sollicitanten	
	2009	2010	2009	2010
DCO/ALG	15	25	148	596
DIW	102	114	2583	429
DSB	71	31	1356	344
DWS	5	10	10	170
DGG	63	52	422	338
BRW	11	4	63	15
<b>Totaal</b>	<b>267</b>	<b>238</b>	<b>4582</b>	<b>1892</b>

Tabel 2.5 Instroom 2008-2010 naar leeftijd en als percentage van de totale instroom

Leeftijdsklasse	totale instroom			% van totale instroom		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
< 29	29	43	37	20%	30%	31%
30 t/m 39	61	55	45	42%	39%	38%
40 t/m 49	43	34	21	29%	24%	18%
50 t/m 59	12	8	12	8%	6%	10%
> 60	1	2	4	1%	1%	3%
<b>Totaal</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabel 2.6 Uitstroom 2008-2010 naar leeftijd en als percentage van de totale uitstroom

Leeftijdsklasse	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
< 29	22	11	18	17%	10%	15%
30 t/m 39	34	30	33	26%	26%	27%
40 t/m 49	36	26	27	28%	23%	22%
50 t/m 59	20	21	22	16%	18%	18%
> 60	17	26	23	13%	23%	19%
<b>Totaal</b>	<b>129</b>	<b>114</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabel 2.7 Uitstroom 2009-2010 naar ontslagredenen

Leeftijdsklasse	totale uitstroom		% van totale uitstroom	
	2009	2010	2009	2010
Eigen verzoek	67	59	59%	48%
Einde tijdelijk dienstverband	18	34	16%	28%
FPU	16	18	14%	15%
Ouderdomspensioen	4	1	4%	1%
FLO	3	2	3%	2%
Arbeidsongeschiktheid	3	6	3%	5%
Overlijden	2	3	2%	2%
Ongeschikt/onbekwaamheid	1	0	1%	0%
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabel 2.8 Doorstroom 2010

Directie	andere functie binnen eigen directie	andere functie in andere directie	totaal
DCO	9	3	12
DIW	47	5	52
DSB	28	3	31
DWS	4	2	6
DGG	35	3	38
BRW	5	2	7
ALG	0	1	1
<b>Totaal</b>	<b>128</b>	<b>19</b>	<b>147</b>

Doorstroom is incl. plaatsingen; excl. reorganisaties.

Tabel 2.9 Doorstroom 2008-2010

Directie	2008	2009	2010
DCO	1	2	12
DIW	75	54	52
DSB	27	35	31
DWS	3	2	6
DGG	48	28	38
BRW	1	8	7
ALG	2	4	1
<b>Totaal</b>	<b>157</b>	<b>133</b>	<b>147</b>
<b>% van aantal medewerkers</b>	<b>7,4%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,8%</b>

Doorstroom is incl. plaatsingen; excl. reorganisaties.

Tabel 2.10 Herschikkers en herplaatsers 2010 naar directie

Directie	aantal herschikkers	aantal herplaatsers	totaal op 31dec2010	totaal op 31dec2009	uitstroom in 2010	instroom in 2010
DCO/ALG	3	1	4	5	2	1
DIW	5	3	8	17	14	5
DSB	9	2	11	17	10	4
DWS	0	0	0	0	0	0
DGG	2	4	6	14	10	2
BRW	1	1	2	2	0	0
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>55</b>	<b>36</b>	<b>12</b>

Uitstroom = geplaatste herschikkers en herplaatsers naar directie van herkomst; instroom = nieuwe herschikkers.

## Toelichting op de cijfers

### Vacatures en sollicitaties

In 2010 waren er in totaal 238 vacatures, waarvan er op 31 december 160 waren vervuld; op 50 vacatures was er sprake van inhuur en 28 vacatures stonden op dat moment nog open. Vanuit 2009 resteerden op 1 januari 2010 ook nog 52 openstaande vacatures. Deze zijn grotendeels in 2010 vervuld.

De vacatures worden geregistreerd op basis van de vacaturemeldingen bij de plaatsingscommissie. Deze manier van registreren loopt sinds 2009. De aantallen vacatures in 2009 en 2010 zijn daarom niet vergelijkbaar met de cijfers uit de jaren daarvoor.

Vergeleken bij 2009 is het aantal vacatures iets afgenomen: van 267 naar 238. Verder zien we dat er in 2010 in verhouding minder vacatures voor vaste, structurele functies zijn (minimaal 2 jaar) dan voor tijdelijke functies: 107 vast (= 45%) en 131 tijdelijk. In 2009 lag dat nog omgekeerd: 147 vacatures voor vaste functies (= 55%) en 120 voor tijdelijke. Ook zien we een kleine stijging in het aantal vacatures dat intern vervuld wordt. Lag dit in 2009 op 34%, in 2010 werd 40% van de vacatures intern vervuld.

Het grootste verschil zien we overigens bij het aantal sollicitanten. In 2009 was er nog sprake van ruim 4500 sollicitanten. In 2010 hebben nog geen 1900 kandidaten (extern en intern) zich gemeld voor vacatures. Daarnaast hebben zich ook nog ruim 600 sollicitanten gemeld voor de 50 vacatures die nog vanuit 2009 openstonden.

Voor een klein deel ligt dit lagere aantal aan het feit dat iets meer vacatures intern zijn ingevuld. Maar ook op de extern opengestelde vacatures is beduidend minder gesolliciteerd. Vooral bij de tijdelijke functies is dit verschil groot. In 2010 ontvingen we slechts 397 sollicitaties voor 131 tijdelijke functies. In 2009 ging het nog om bijna 2500 sollicitatiebrieven voor 120 tijdelijke functies. Op vaste functies is verhoudingsgewijs ook minder vaak gesolliciteerd, maar daar is het verschil kleiner.

### Instroom

In 2010 zijn 119 nieuwe medewerkers ingestroomd. De totale instroom is daarmee wat kleiner dan die in 2009 (142 instromers). Dit correspondeert met het ook wat lagere aantal (extern ingevulde) vacatures. Hoewel we graag wat meer jongeren zouden binnenhalen, zijn we daar in 2010 niet in geslaagd. Het percentage binnengehaalde jongeren ligt op 31% van de totale instroom (in 2009 op 30%). Opmerkelijk is dat het aandeel 50-plussers in de instroom is toegenomen: 13% tegenover 7% in 2009.

### Uitstroom

In 2010 zijn 123 medewerkers uitgestroomd. In 2009 waren dat er 114. Wat opvalt is de toename (absoluut en relatief) van het aantal jongeren dat is uitgestroomd: 15% in 2010 en 10% in 2009. Dit zal vermoedelijk ook samenhangen met het vaker beëindigen van tijdelijke dienstverbanden (zie de tabel met uitstroom naar ontslagredenen). Opvallend is daarnaast dat de uitstroom van ouderen (op basis van pensioen, FPU en FLO) in 2010 lager lag dan in 2009, resp 18% en 21%. In 2010 is 48% uitgestroomd op eigen verzoek, 28% door het einde van een tijdelijk dienstverband, 18% door pensioen, FPU of FLO en 7% om een andere reden.

### Doorstroom

In 2010 hebben 147 medewerkers een andere functie gevonden binnen de organisatie. Dit is 6,8% van het totale aantal medewerkers. Dit cijfer is inclusief de 36 intern geplaatste herschikkers en herplaatsers die in de volgende tabel genoemd worden. De interne mobiliteit lag hiermee in

2010 iets hoger dan in 2009, toen 133 medewerkers (6,2%) een nieuwe functie binnen de organisatie vonden. Van de 147 mobiele medewerkers in 2010 zijn de meesten (128) wel binnen de eigen directie gebleven.

### Herplaatsers en herschikkers

Een herschikker is een medewerker die bij een organisatieverandering zijn functie verliest. Een herplaatser kan om andere redenen zijn functie niet meer uitoefenen. Dit zijn dus medewerkers die zich 'tussen functies' in bevinden (normaal is dit tussen 0 en 3% van het personeelsbestand). Herschikkers en herplaatsers hebben binnen het Nijmeegse plaatsingsbeleid bij vacatures voorrang op andere interne kandidaten.

In 2009 is het nieuwe plaatsingsbeleid van kracht geworden. Dit betekent afschaffing van de categorie herplaatsers. Tegelijkertijd is een nieuwe categorie ontstaan, namelijk de transferkandidaten. Deze hebben echter geen voorrang bij vacatures.

In de tabel is te zien dat de categorie herplaatsers langzaam leegloopt: mensen worden geplaatst, maar er komen geen nieuwe herplaatsers bij. Het aantal herschikkers en herplaatsers is daarmee sterk afgenomen van 55 eind 2009 tot 31 eind 2010. In 2010 hebben 36 plaatsingen plaatsgevonden en er zijn 12 nieuwe herschikkers bijgekomen.





# ‘Kritisch op inhuur’

Inzicht in onze inhuur, kosten omlaag en mobiliteit begeleiden. Dat zijn enkele hoofddoelen van het Team Werving en Selectie dat in het najaar van 2010 werd opgezet. Alle werving en selectie van personeel loopt inmiddels via het gloednieuwe team. Het team is een spin in het web geworden waar het gaat om mobiliteit en de werving van nieuw personeel. Niet geheel toevallig want de gemeente Nijmegen heeft te maken met forse bezuinigingen op de personeelskosten. Goed zicht op het komen en gaan van personeel is een basisvoorwaarde bij het beheersen van de personeelskosten.

Marie Louise Verschure is teamleider van het Team Werving en Selectie. Ze vertelt over de werkzaamheden: “Vacatures of aanvragen voor inhuur worden bij ons aangemeld. De directeur moet vervolgens zijn fiat geven. Het vervullen van een vacature of inhuur-aanvraag begint bij de statushouders. Zijn er interne kandidaten die hun functie kwijt raakten en op deze functie of opdracht geplaatst kunnen worden? De plaatsingscommissie bekijkt of er geschikte statushouders zijn. Zo niet, dan wordt een vacature op Binnenwerk geplaatst en kan intern gereageerd worden. De volgende stap is externe werving. Ook die nemen we voor onze rekening. Hierbij gaan we ook steeds meer sociale media inzetten. Bij inhuur op korte termijn wordt vaker gelijk extern uitgezet, bijvoorbeeld bij onze raamcontractant Randstad/Tempo Team”.

## Inhuur

Het team heeft extra aandacht voor inhuur. De gemeente heeft namelijk de rem gezet op het inhuren van tijdelijke krachten. Als er ingehuurd wordt dan is belangrijk of dat via een uitzendbureau moet of dat een inhuurkracht via de pay-roll van Driessen kan lopen. Dat is goedkoper dan een uitzendbureau omdat de gemeente zelf de werving verzorgt. “Inhuur moet op verantwoorde wijze gebeuren”, vertelt Marie Louise, “Er zijn Europese aanbestedingsregels waar we ons aan moeten houden”.

Arbeidsmarktcommunicatie komt ook op het bord van het team. Want de gemeente moet weliswaar bezuinigen, maar nog steeds zijn nieuwe mensen nodig. Marie Louise: “We moeten niet op slot als organisatie. Nieuwe mensen zijn vaak ook verfrissend”.

## Selectie

Contractmanager Rolf Pot werkt al een tijdje met het Team Werving en Selectie. Rolf is nauw betrokken bij de inhuur van vaak gespecialiseerde krachten voor de dijkteruglegging langs de Waal. Rolf vertelt over zijn ervaringen: “Het nieuwe team neemt mij het proces uit handen en daarmee een stukje van mijn werk. Het team draagt zorg voor de publicatie van vacatures, het selecteren van kandidaten, het opstellen van een arbeidsovereenkomst en zelfs het aanvragen van de login-gegevens van de nieuwe medewerker”. Dat het snel kan, heeft het team inmiddels bewezen. Rolf ervaart het als een pré dat hij weliswaar werk uit handen gaf, maar nog steeds invloed kan uitoefenen, bijvoorbeeld op contractvoorwaarden. Rolf vindt tot slot dat het team voldoet aan een basisvoorwaarde voor goede samenwerking: bereikbaarheid.

Tabel 3.1 Ziekteverzuim 2010 naar directie

Directie	verzuim %	aantal dienstverbanden	melding-frequentie	gemiddelde verzuim-duur
DCO	3,0%	73	3,9	7,2
DIW	5,3%	782	1,5	20,1
DSB	5,1%	521	1,4	18,6
DWS	4,5%	96	1,1	32,2
DGG	5,9%	544	1,5	15,5
BRW	5,4%	129	1,3	10,5
ALG	11,0%	19	1	21,1
<b>Totaal</b>	<b>5,3%</b>	<b>2164</b>	<b>1,4</b>	<b>18,1</b>

Meldingfrequentie is het aantal ziekmeldingen in 2010 gedeeld door de gemiddelde personeelsterkte in 2010; gemiddelde verzuimduur is het gemiddelde aantal dagen per verzuimgeval in 2010

Tabel 3.3 Ziekteverzuim 2007- 2010 naar directie

Directie	2007	2008	2009	2010
DCO	5,5%	4,2%	2,4%	3,0%
DIW	5,2%	6,2%	5,9%	5,3%
DSB	6,5%	6,2%	6,1%	5,1%
DWS	3,0%	4,9%	7,7%	4,5%
DGG	4,9%	5,7%	5,9%	5,9%
BRW	5,1%	5,9%	5,9%	5,4%
ALG	3,2%	5,2%	8,7%	11,0%
<b>Totaal</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,9%</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,3%</b>

Tabel 3.5 Aantal gesprekken per melding 2010

Aantal gevoerde gesprekken	aantal meldingen
1 gesprek	16
2-5 gesprekken	32
> 5 gesprekken	5
<b>Totaal</b>	<b>53</b>

Tabel 3.2 Duur ziekteverzuim 2010

Duur ziekteverzuim	verzuim %
kort (< 7dgn)	1,0%
Middellang (8-42 dgn)	1,2%
lang (43-365 dgn)	2,3%
extra lang (366-730 dgn)	0,6%
ultra lang (> 731 dgn)	0,2%
<b>Totaal</b>	<b>5,3%</b>

Tabel 3.4 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2006-2010

Jaar	aantal meldingen	Meldingen per 100 mw
2006	42	2,1
2007	43	2,0
2008	66	3,1
2009	77	3,6
2010*	53	2,5

\* Incl. 1 melding van de Stadsregio waar sinds 2009 gebruik gemaakt wordt van vertrouwenspersonen van de gemeente Nijmegen.

Tabel 3.6 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2010 naar directie

Directie	aantal meldingen	meldingen per 100 mw
DCO/ALG	3	3,3
DIW	13	1,7
DSB	11	2,1
DWS	2	2,1
DGG	15	2,8
BRW	8	6,2
Stadsregio*	1	
<b>Totaal</b>	<b>53</b>	<b>2,4</b>

\* Sinds 2009 maakt de Stadsregio ook gebruik van vertrouwenspersonen van de gemeente Nijmegen

## Toelichting op de cijfers

### Ziekteverzuim

In 2010 is, dankzij extra inspanningen (bedrijfsartsen op locatie, extra aandacht voor langdurig ziekteverzuim, betere verzuimgesprekken) het ziekteverzuim gedaald van 6,0% naar 5,3%. Dit is een trendbreuk vergeleken met het stijgende ziekteverzuim in de periode 2007-2009. Het streven is om in 2011 het ziekteverzuim nog verder omlaag te brengen in de richting van de Verbaannorm, die voor de gemeente Nijmegen op 4,3% ligt.

Ook de meldingsfrequentie is gedaald van 1,6 naar 1,4. Binnen het ziekteverzuim ligt het accent op het langdurig ziekteverzuim (2,3%).

### Vertrouwenspersonen

Bij de gemeente Nijmegen begeleiden zes vertrouwenspersonen de aanpak en preventie van ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Deze vertrouwenspersonen worden gefaciliteerd op het gebied van scholing, tijd en financiën. Coördinatie vindt plaats vanuit de afdeling P&O. 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. Leidinggevers 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 leidinggevers, voorlichting en preventie, 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 landelijke klachtencommissie van de VNG voor ongewenste omgangsvormen. Formele klachten zijn er in 2010 niet geweest. In 2010 is sprake geweest van 53 meldingen bij de vertrouwenspersonen. Dit aantal is lager dan de voorgaande jaren. Daarin kan een rol spelen dat twee vertrouwenspersonen, na een lange staat van dienst, begin 2010 het vertrouwenspersoonschap hebben neergelegd. Het bleek niet eenvoudig om deze vacatures op te vullen, zodat het team vertrouwenspersonen gedurende 2010 niet op volle sterkte heeft kunnen draaien. Daarnaast is ook geprobeerd om, waar sprake is van verstoorde arbeidsverhoudingen, conflicten zoveel mogelijk te laten oplossen door de leidinggevende met ondersteuning van de P&O-adviseur en de rol van de vertrouwenspersoon in die gevallen zo klein mogelijk te maken.

Voor het eerst werd vorig jaar 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 53 meldingen in 2010 is het in 16 gevallen bij één gesprek gebleven, in 32 gevallen zijn enkele vervolggesprekken gevoerd (maximaal 5 gesprekken) en bij 5 cases betrof het meer dan 5 gesprekken of overleggen. Daarnaast waren er nog 10 meldingen die doorliepen vanuit 2009: hiervan vielen er 6 in de categorie > 5 gesprekken; in 3 gevallen zijn er 2-5 gesprekken gevoerd en bij 1 melding was er sprake van 1 gesprek.

In 2010 betrof 47% (25) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, 28% (15) had betrekking op intimidatie en in 11% (6) van de gevallen had de melding te maken met pesten. Daarnaast waren er nog enkele meldingen die te maken hadden met discriminatie en met integriteit. In 33 gevallen is de melding door vrouwen gedaan en in 21 gevallen door mannen. Bij één melding waren twee personen betrokken. 40 van de 53 meldingen hadden betrekking op een leidinggevende.



# ‘Aandacht als antwoord op ziekteverzuim’

“Er zit een economische en een sociale kant aan ziekteverzuim”, stelt hoofd Publiekszaken Michaël Geerlings, “Bij ziekteverzuim zijn er minder ‘handjes’ om het werk te doen. Een collega moet de baliedienst van een zieke collega overnemen. De andere kant is meer van sociale aard. Daarbij kan meespelen dat de medewerker niet gelukkig is in zijn werk, of dat er thuis problemen zijn”.

Michaël had meteen bij zijn aantreden als afdelingshoofd aandacht voor ziekteverzuim. Dat kwam omdat sommige bureaus van zijn afdeling een hoog en andere een laag ziekteverzuim kenden. Per bureau een verschil in bedrijfscultuur? Hij vond dat gek en wilde het ziekteverzuim over de hele breedte omlaag brengen. Inmiddels is dit gelukt. Het ziekteverzuim daalde van 5,5 naar 4,5 %.

## Aandacht

Aandacht is het sleutelwoord bij het terugdringen van ziekteverzuim, geeft Michaël aan. Heel basaal begint het met bellen. Wat is er aan de hand? Wanneer verwacht je weer terug te zijn? Michaël: “Of goh, je bent ziek maar wat kan je wel? Met een stemprobleem zit front-officewerk of telefoondienst er niet in. Maar misschien kan je wel administratief werk doen”. Michaël is voor maatwerk en flexibiliteit als het erom gaat de ziekteperiode zo kort mogelijk te houden. Soms is iemand er misschien bij gebaat om een uur later te beginnen als hij dagelijks door zijn ziekte een langzame start heeft.

## Afstand

Hoe langer ziek thuis, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt, is een stelling van Michaël. Vandaar de wens om de ziekteperiode kort te houden. Werken maakt gezond, vindt hij, in de zin dat het je uit je eigen wereldje haalt en je in contact brengt met andere mensen. Dat levert meestal energie op. “Ziek zijn is geen keuze, ziek melden wel”, vindt

Michaël. Na een avondje doorzakken, kan je de volgende dag een vrije dag nemen in plaats van jezelf ziek melden. En als je je ziek meldt als je kind ziek is, dan is dat oneigenlijk ziekteverzuim. In dat geval is er een gemeentelijke regeling voor zorgverlof, maar ook kan je in dat geval vrij nemen. “Vrije dagen hebben we genoeg”, zegt Michaël.

## Agenda

Terugdringen van het ziekteverzuim is bij Publiekszaken in de bedrijfscultuur verankerd. Bij MT-vergaderingen staat ziekteverzuim standaard op de agenda. Dat is een appèl aan leidinggevenden om telkens iets aan het ziekteverzuim te doen. Verder is er eens per kwartaal een SMT-overleg waarin ziektegevallen besproken worden. Met de bedrijfsarts zijn nauwe banden. Aandacht voor ziekteverzuim heeft een heilzaam effect.

Tabel 4.1 Gebruikers levensloop- en spaarloonregeling 2010 naar directie

Directie	levensloop		spaarloon	
	aantal	% van aantal medewerkers	aantal	% van aantal medewerkers
DCO	19	26%	44	60%
DIW	76	10%	590	75%
DSB	49	9%	373	72%
DWS	17	18%	77	80%
DGG	54	10%	404	74%
BRW	81	63%	50	39%
ALG	2	11%	13	68%
<b>Totaal</b>	<b>298</b>	<b>14%</b>	<b>1551</b>	<b>72%</b>

Tabel 4.3 Deelnemers ABP-gesprekken 2009-2010

Directie	man	vrouw	totaal	% van medewerkers	
				2010	2009
DCO	2	2	4	5%	4%
DIW	8	18	26	3%	7%
DSB	14	8	22	4%	8%
DWS	4	4	8	8%	15%
DGG	7	6	13	2%	7%
BRW	3	0	3	2%	5%
ALG	0	0	0	0%	6%
<b>Totaal</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>76</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>

Tabel 4.5 Deeltijders 2010 naar geslacht en directie

Directie	mannen	vrouwen	totaal	% deeltijd van		
				mannen	vrouwen	totaal
DCO	5	29	34	19%	62%	47%
DIW	89	326	415	29%	68%	53%
DSB	69	198	267	25%	79%	51%
DWS	21	23	44	37%	59%	46%
DGG	85	124	209	23%	71%	38%
BRW	5	12	17	5%	57%	13%
ALG	1	5	6	14%	42%	32%
<b>Totaal</b>	<b>275</b>	<b>717</b>	<b>992</b>	<b>24%</b>	<b>70%</b>	<b>46%</b>

Tabel 4.2 Opname ouder/vaderschapsverlof en levensloopverlof 2010 naar directie

Directie	ouderschapsverlof	vaderschapsverlof	levensloopverlof
DCO	4	0	2
DIW	49	5	20
DSB	35	1	10
DWS	4	0	6
DGG	33	9	12
BRW	4	1	7
ALG	0	0	1
<b>Totaal</b>	<b>129</b>	<b>16</b>	<b>58</b>

Tabel 4.4 Deelnemers bedrijfsfitness 2010 naar geslacht en leeftijd

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% van medewerkers
< 29	0	8	8	7%
30 t/m 39	42	40	82	18%
40 t/m 49	69	54	123	18%
50 t/m 59	65	49	114	16%
60 >	18	11	29	16%
<b>Totaal</b>	<b>194</b>	<b>162</b>	<b>356</b>	<b>16%</b>

## Toelichting op de cijfers

### Levensloop- en spaarloonregeling

Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van de spaarloonregeling is ten opzichte van 2009 toegenomen. Maakte in 2009 63% van de medewerkers (1367) gebruik van de spaarloonregeling, in 2010 lag dat percentage op 72% (1551). Het gebruik van de levensloopregeling is ongeveer gelijk gebleven. Voor het eerst hebben we nu ook cijfers opgenomen over het gebruik van levensloopverlof. Te zien is dat in 2010 58 medewerkers van deze mogelijkheid gebruik hebben gemaakt.

### Ouderschaps- en vaderschapsverlof

Van de mogelijkheden voor ouderschapsverlof hebben in 2010 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 2010 door 16 medewerkers opgenomen. Deze cijfers zijn ongeveer gelijk aan die van 2009.

### ABP-gesprekken

Sinds 2009 bestaat de mogelijkheid voor medewerkers om een zogenaamd ABP-gesprek aan te vragen, dat wil zeggen een gesprek met een ABP-medewerker waarin de toekomstige financiële situatie onder de loep wordt genomen. In 2009 is er vrij veel ruchtbaarheid aan deze mogelijkheid

gegeven. Uiteindelijk hebben zich toen in totaal 162 medewerkers (meest ouderen) voor deze gesprekken aangemeld. In 2010, toen de publiciteit hieromheen wat minder was, hadden 76 medewerkers belangstelling voor een dergelijk gesprek.

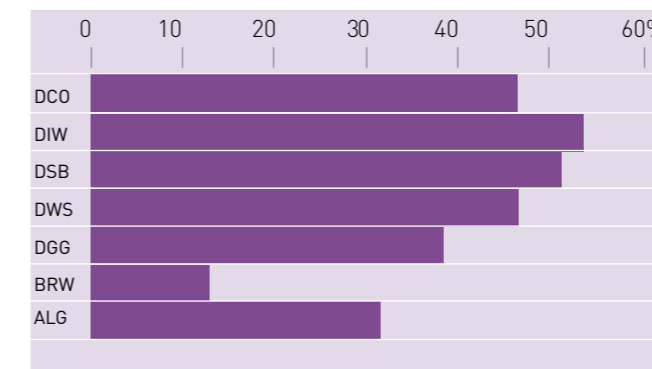
### Bedrijfsfitness

Tot de arbeidsvoorwaarden hoort ook de mogelijkheid om gebruik te maken van bedrijfsfitness. De gemeente Nijmegen heeft hiervoor al enkele jaren een contract met een fitnesscentrum. In 2009 is daar nog een tweede fitnesscentrum bijgekomen. In 2010 hebben in totaal 356 medewerkers van deze twee fitnesscentra gebruik gemaakt. Te zien is dat de deelname redelijk evenwichtig verdeeld is over de leeftijdsgroepen. Alleen de jongeren tot 30 jaar maken iets minder gebruik van deze mogelijkheid.

### Werken in voltijd en deeltijd

Op 31 december 2010 werkte 46% van de medewerkers in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 36 uur per week. Vergeleken met 2009 is dat hetzelfde gebleven. Van de vrouwen werkt 70% in deeltijd; bij de mannen ligt dat percentage op 24%. Per directie verschilt het percentage medewerkers in deeltijd, samenhangend natuurlijk ook met het aantal vrouwen dat daar werkzaam is.

Grafiek 4.5 Deeltijders 2010 naar directie



# ‘Met levensloopregeling terug naar de basisschool’

Senior stedenbouwkundige Jos Weenink tekende meteen in, toen de levensloopregeling bij de gemeente Nijmegen werd ingevoerd. Dat was zes jaar geleden. De levensloopregeling is een spaarregeling, waarbij je jaarlijks maximaal 12% van je salaris kunt sparen. Dat kan tot het levenslooptegoed aan het begin van een kalenderjaar 210% bedraagt van het jaarloon. Op basis van het levenslooptegoed kun je bijvoorbeeld eerder met pensioen gaan. Kortweg komt de regeling er dus op neer dat je geld spaart om daar later vrije tijd voor terug te kopen.

“Ik was 55 jaar oud toen ik hoorde van de nieuwe regeling en had meteen interesse. Werk, werksfeer en collega’s vind ik heel erg leuk, maar het is prettig om dagen op te kunnen nemen als ik dat privé belangrijk vind”, motiveert Jos. Over de inzet van de uren moet natuurlijk van tevoren wel overlegd worden met de leidinggevende.

## Afweging

Over de afweging rond de inzet van zijn levensloopuren vertelt Jos: “Mijn eerste idee was om mijn pensioenleeftijd een half jaar te vervroegen met die levensloopuren. Dat idee heb ik met de leidinggevende besproken. Maar er zijn op onze afdeling weinig senior stedenbouwkundigen. Daarom kwam mijn leidinggevende met een tegenvoorstel: de levensloopuren dit jaar meer gespreid inzetten waardoor ik nog een dag per week kan blijven werken. Die tijd zou ik onder andere benutten voor speciale projecten en voor begeleiding van junior stedenbouwkundigen. Dit leek me ook een goed plan, vooral omdat ik op een afdeling werk met een fijne werksfeer”. Jos wil aan het eind van de periode bekijken of hij vervroegd met pensioen gaat of blijft werken.

## Kunstgeschiedenis

Jos volgde de afgelopen twee jaar in zijn vrije tijd een uitgebreide cursus kunstgeschiedenis. “Er ligt nog heel wat informatie die ik verder uit wil werken. Ik wil nog veel lezen over dat onderwerp maar ook veel zien”, vertelt hij over zijn vrijetijdsbesteding. Dit jaar wil hij graag naar Midden- Duitsland en Noord-Frankrijk, op zoek naar ‘stukjes middeleeuwen’. “Ik vind de charme van kunstgeschiedenis dat het tastbaar is en je steeds meer ontdekt”.

## Podium

Kennis verplicht. Jos zoekt een podium om zijn nieuw verworven kennis uit te dragen. Misschien ergens als adviseur. Maar één podium heeft hij al gevonden. Hij heeft een aantal lessen gegeven aan de bovenbouwklassen van de basisschool waar zijn kleinzoon op zit. “Een populair lesje stedenbouw”, noemt Jos het zelf. “Kinderen observeren goed en zijn nieuwsgierig naar hun woonomgeving”. Gelet op de enthousiaste reacties van de scholieren verwacht hij de lessen nog uit te kunnen breiden.



# ‘Goed evenwicht tussen stil zitten en bewegen’

Medewerker dossierbeheer Sahar Bayat is sportief ingesteld. Dat is altijd al zo geweest. “Het is moeilijk om mij op een stoel stil te laten zitten”, stelt ze. Dan komt een aanbod van de gemeente voor bedrijfsfitness goed van pas. Sahar maakt er enthousiast gebruik van.

De gemeente biedt haar medewerkers bedrijfsfitness aan tegen sterk gereduceerd tarief. Er zijn contracten afgesloten met twee fitnesscentra in de stad. Zo’n 400 collega’s maken gebruik van het aanbod en werken zich in het zweet op de loopband, roeitoestel of hometrainer. “In deze tijd van economische crisis kan zo’n aanbod een uitkomst zijn”.

## Benadering

Sahar is zeer te spreken over het fitnesscentrum dat zij bezoekt: “Het is een rustige zaal met prettige achtergrondmuziek. Samen met een persoonlijke begeleider kon ik mogelijkheden en beperkingen bespreken. De toestellen kan je daar op instellen. Sahar is zeer te spreken over die persoonlijke benadering. Ze heeft wat beperkingen aan haar handen en kan daarom moeilijk haar favoriete sporten volleybal, basketbal of tafeltennis uitoefenen. Sahar: “Er is ook groepstraining voor mensen die extra stimulans nodig hebben. Maar ik houd van mijn eigen tempo”. Sahar is twee tot vier keer per week in het fitnesscentrum te vinden.

## Computer

Het aanbod van de gemeente voor goedkope fitness vindt Sahar een goede zet. “Velen van ons hebben een zittend beroep. We brengen veel tijd achter een computer op een stoel door. Als je niet oppast, sluipen de lichamelijke problemen erin. Balans in je lichaam is hard nodig. Fitness zorgt voor een goed evenwicht tussen stil zitten en bewegen”.

## Levendig

Valt er nog iets te verbeteren? Sahar vindt het jammer dat er maar met twee fitnesscentra contracten zijn afgesloten. De reden daarvan is dat de gemeente door regelgeving gebonden is. Sahar had bijvoorbeeld graag bij haar in de buurt willen fitnessen. Dat is gemakkelijk, maar bovendien biedt de fitness in haar wijk uren die uitsluitend toegankelijk zijn voor vrouwen. Dat had haar wel iets geleen. Maar ieder nadeel heeft zijn voordeel. De fitnessruimte die ze nu bezoekt ligt vlakbij de universitaire campus. De studenten zorgen er wel voor dat de sportersgroep levendig is.

# ‘Gemeente met een twitterende burgemeester’

“Sociale media bieden schitterende kansen voor de gemeente. Ze brengen ons op een nieuwe manier in contact met collega’s en met de maatschappij. Ik vind dat we er als gemeente actief mee in zee moeten gaan”. Aan het woord is Ingrid Ensing. Ze is als senior adviseur Organisatie en Informatievoorziening nauw betrokken bij internetontwikkelingen.

Sociale media zijn digitale toepassingen waar gebruikers zonder tussenkomst van derden informatie op kunnen zetten. Razendsnel vliegt informatie over het internet. Meninge worden uitgewisseld; discussies gevoerd. Als gemeente kunnen we er niet omheen. Dat vergt een nieuwe manier van denken. Alleen al aan de snelheid is een grote organisatie als een gemeente niet gewend.

## Kansen

Ingrid ziet veel kansen voor de gemeente. Als eerste noemt ze Yammer; een digitaal kanaal waar collega’s van gedachten kunnen wisselen over hun werk. De gemeente werkt er sinds medio 2010 mee. Klein begonnen zijn er inmiddels meer dan 500 gebruikers. “Durf te vragen”, is de insteek van dit medium. Aanvankelijk voerden ICT-ers de boventoon: “Amazon maakt het mogelijk om bestaande vmware images te importeren naar ec2, de IaaS omgeving van Amazon”. Maar inmiddels worden over tal van onderwerpen discussie gevoerd. Hoe vernieuwen we het personeelsblad? Wat doen we met anonieme reacties? Wie helpt mee met fondswerving voor een goed doel?

Ingrid: “Ook de gemeentesecretaris, een directeur en een wethouder doen mee. Zo wilde die directeur meningen horen over nieuwe flexibele manieren van (thuis-) werken. Het mooie is dat er ook reacties komen van mensen waar je het niet van verwacht zou hebben. Yammer biedt de mogelijkheid om kennis uit de hele organisatie te benutten”. Een

voordeel ten opzichte van mail is dat bij Yammer de hele discussie in beeld is. Gebruikers kunnen dus ook reageren op nieuwe argumenten.

## Volgers

De gemeente heeft ook een Twitteraccount. ‘Volgers’ krijgen alle persberichten van de gemeente. En er is een Naar Nijmegen-account met alle actuele verkeersinformatie uit de stad. De gemeente zendt, maar gebruikers kunnen de gemeente ook op de hoogte brengen van hun ervaringen. Tweerichtingsverkeer dus. Ingrid vindt Twitter een goed medium voor interactieve beleidsvorming. Is er animo voor een nieuw idee? Hoe denken mensen in de stad over nieuw beleid?

Ingrid krijgt eens per week via Google een overzicht van klachten over de gemeente die via de nieuwe media over en weer gaan. Ook zijn er collega’s die discussies op wijksites volgen. Zo nodig kan er snel gereageerd worden. Bijvoorbeeld als informatie onjuist is. De sociale media zijn zo nieuw en het medium is zo snel, dat je wel een risico loopt op het maken van fouten. Echter, “Als je de volgende dag aan je baas kunt vertellen wat je op Yammer of Twitter gedaan hebt, dan zit je meestal goed”, zo hanteert Ingrid als stelregel. “We moeten en mogen leren op het terrein van de sociale media”, vindt Ingrid, “Maar we hebben een goed voorbeeld. We hebben een ‘lerende’ burgemeester die Twittert. Op een knappe manier verbindt hij zakelijke informatie met privé-zaken en humor. Dat maakt het voor ambtenaren makkelijker om ook die stap naar Twitter te zetten”.

# ‘Bij bezuinigingen scherp aan de wind zeilen’

“We hebben elkaar nodig om in deze tijd van bezuinigingen de organisatie zo scherp mogelijk aan de wind te laten zeilen. Ik vraag iedereen om kritisch mee te denken over onze diensten. Kan het effectiever? Zijn alle taken nog nodig? Dat alles ten dienste van de stad”. Gemeentesecretaris Berend van der Ploeg doet een indringend appèl aan alle collega’s om mee te denken over de rol van de gemeente in de stad. In die gezamenlijkheid verwacht hij de bezuinigingen het hoofd te kunnen bieden.

Berend schetst kort de herkomst van de bezuinigingen. Ze zijn vorig jaar geformuleerd in het coalitieakkoord van het College van burgemeester en wethouders. De coalitie besloot 22 miljoen te bezuinigen, waarvan 11 miljoen op de organisatie. Rijksbezuinigingen zijn daarin meegenomen. Maar daarmee zijn we er nog niet, want het kabinet kondigde nieuwe bezuinigingen aan, met name op sociaal terrein. “De economie is gekrompen, dus hebben we minder geld uit te geven”, zegt Berend over het waarom van de bezuinigingen.

## Talent

“Ik ga geen verhaal ophangen dat het allemaal mooier wordt omdat we krapper bij kas zitten. Het gaat pijn doen. En in feite doet het dat al. We hebben afscheid genomen van een aantal collega’s met een tijdelijk contract. Daar zat aanstormend jong talent bij, waar we noodgedwongen afscheid van moesten nemen. Dat is heel vervelend voor de organisatie, te meer daar we de komende jaren in verband met de vergrijzing weer mensen nodig hebben”, meent Berend.

## Keuze

Flexibiliteit wordt volgens Berend de komende periode een sleutelbegrip. De organisatie moet flexibel zijn in het heroverwegen van taken. Leidinggevers moeten zo flexibel zijn om genoeg te nemen met nieuwe medewerkers die misschien niet hun

eerste keus zijn. Mensen die vanwege de bezuinigingen hun werkplek hebben verloren en herplaatst worden binnen de organisatie. Tenslotte zal er niet voor alle medewerkers die getroffen worden door de bezuinigingen een nieuwe plek van eerste keuze zijn. Zij moeten dan de flexibiliteit opbrengen om genoeg te nemen met een nieuwe werkplek die niet hun voorkeur heeft.

## Partners

Goede ondersteuning en omscholing zijn in dit proces onontbeerlijk. Daarover worden afspraken gemaakt met Onderdeelcommissies en Ondernemingsraad en in het Georganiseerd Overleg met de vakbonden. Berend: “Ook onze partners in de stad, die een subsidierelatie met ons hebben, krijgen te maken met de bezuinigingen. En tenslotte kunnen we als organisatie niet meer iedere aanvraag honoreren. Dat zullen het stadsbestuur en de stad merken. Maar dat moet echt het sluitstuk zijn”.

## Betrokken

De gemeentesecretaris is ervan overtuigd dat we ondanks de pijn van de bezuinigingen een goede dienstverlenende organisatie zullen blijven. Daarbij helpt de betrokkenheid van medewerkers. “Die betrokkenheid bij de stad is enorm. Daar zijn we goed in. Die betrokkenheid wil ik graag overeind houden. Ik ben er trots op”.



**Tabel 5.1 Functionering/POP-gesprekken en beoordelingen 2010 naar directie**

Directie	% functionering/POP-gesprekken	% beoordeling-gesprekken	% medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd
DCO	71%	41%	86%
DIW	89%	85%	95%
DSB	75%	72%	87%
DWS	73%	31%	78%
DGG	72%	59%	85%
BRW	70%	68%	86%
ALG	41%	65%	76%
<b>Totaal</b>	<b>79%</b>	<b>70%</b>	<b>89%</b>

Deze cijfers zijn exclusief medewerkers die in 2010 zijn uitgestroomd of na 1 juli 2010 zijn ingestroomd.

**Tabel 5.3 Aantal deelnemers aan regeling voor tele-/thuiswerken 2010 naar directie**

Directie	man	vrouw	totaal	% van medewerkers
DCO	1	0	1	1%
DIW	17	15	32	4%
DSB	18	3	21	4%
DWS	18	1	19	20%
DGG	33	16	49	9%
BRW	1	0	1	1%
ALG	2	0	2	11%
<b>Totaal</b>	<b>90</b>	<b>35</b>	<b>125</b>	<b>6%</b>

**Tabel 5.2 Medewerkers met wie jaarlijks minimaal één gesprek is gevoerd 2008-2010 naar directie**

Directie	2008	2009	2010
DCO	74%	83%	86%
DIW	82%	88%	95%
DSB	86%	91%	87%
DWS	88%	74%	78%
DGG	92%	94%	85%
BRW	87%	90%	86%
ALG	56%	56%	76%
<b>Totaal</b>	<b>85%</b>	<b>89%</b>	<b>89%</b>

Medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd: met deze medewerker is in het betreffende jaar minimaal één formeel gesprek gevoerd, hetzij een functionerings/POP-gesprek, hetzij een beoordelingsgesprek.

**Tabel 5.4 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2007-2010**

Aantal trainingen	2007	2008	2009	2010
open aanbod	45	76	102	88
Maatwerk	4	4	16	10
introductiebijeenkomsten	6	6	6	5
<b>Totaal</b>	<b>55</b>	<b>86</b>	<b>124</b>	<b>103</b>

Aantal inschrijvingen	2007	2008	2009	2010
open aanbod	663	952	1076	1040
Maatwerk	51	65	207	378
introductiebijeenkomsten	188	149	153	117
<b>Totaal</b>	<b>902</b>	<b>1166</b>	<b>1436</b>	<b>1535</b>

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

**Tabel 5.5 Aanmeldingen voor loopbaangesprekken 2010 naar aantal dienstjaren**

Directie	0-5	6-10	11-15	16-20	→20	totaal 2010	totaal 2009
DCO	2	0	0	2	0	4	3
DIW	25	9	3	2	5	44	50
DSB	4	6	1	0	2	13	31
DWS	1	3	1	2	2	9	13
DGG	11	6	2	1	0	20	37
BRW	2	2	0	0	1	5	4
ALG	0	0	0	0	0	0	2
<b>Totaal</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>95</b>	<b>140</b>

**Tabel 5.6 Aantal stagiaires 2007-2010**

Directie	2007	2008	2009	2010
DCO	4	6	4	2
DIW	25	31	41	45
DSB	49	55	55	38
DWS	6	7	7	3
DGG	8	15	26	29
BRW	2	6	2	6
ALG	1	2	1	1
<b>Totaal</b>	<b>95</b>	<b>122</b>	<b>136</b>	<b>124</b>
<b>Hiervan allochtoon</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>17</b>

## Toelichting op de cijfers

### Functionering/POP-gesprekken en beoordelingen

In 2010 is, evenals in 2009, met 89% van de medewerkers minimaal één gesprek gevoerd. De percentages voor functionering/POP-gesprekken en beoordelingen liggen wat lager, resp. op 79% en 70%. De afspraak binnen de gemeente Nijmegen is: jaarlijks met iedere medewerker een functionering/POP-gesprek. Beoordelingsgesprekken worden jaarlijks of tweejaarlijks gevoerd (varieert per directie). De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de ontvangen verslagen van de gesprekken. Het aantal gesprekken kan in werkelijkheid iets hoger liggen wanneer gesprekken wel zijn gevoerd, maar niet zijn afgerond door middel van een verslag. Sinds 2008 worden bij de berekening van de percentages niet meer meegeteld de medewerkers die in het betreffende jaar zijn uitgestroomd en medewerkers die na 1 juli in dat jaar zijn ingestroomd.

### Thuiswerken

In deze tabel zijn de aantallen medewerkers per directie weergegeven die gebruik maken van de regeling die er bestaat op het gebied van thuiswerken/telewerken. De medewerker wordt daarbij gefaciliteerd voor het verrichten van werkzaamheden vanuit de thuisituatie. In de tabel is te zien dat in 2010 125 mensen gebruik hebben gemaakt van deze regeling, 6% van het totaal aantal medewerkers. Een volledig beeld van het thuiswerken geeft dit cijfer overigens niet, omdat vermoedelijk ook veel medewerkers regelmatig thuiswerken zonder gebruik te maken van de regeling.

### NijmegenSchool

Het aantal trainingen dat de NijmegenSchool intern aanbiedt, is sinds 2006 sterk uitgebreid. Tot 2009 zien we een sterke toename van het aantal trainingen en het aantal deelnemers, bijna een verdriedubbeling. In 2010 is het aantal trainingen minder, maar desondanks is toch het aantal deelnemers weer gegroeid. Bij de introductiebijeenkomsten zien we een lagere deelname van nieuwe medewerkers. Dit stemt overeen met de afname van de instroom die we onder het thema mobiliteit hebben geconstateerd.

### Loopbaancoaching

Sinds 2008 bestaat binnen de gemeente Nijmegen een mogelijkheid voor loopbaancoaching. Medewerkers kunnen zich aanmelden voor een intakegesprek, waarin wordt gekeken naar behoeften en mogelijkheden. Dit kan resulteren, uiteraard in overleg met de leidinggevende, in een volledig loopbaantraject, maar ook kan het blijven bij een korte oriëntatie of een eenmalig gesprek. Geregistreerd is het aantal medewerkers dat zich heeft aangemeld voor een intakegesprek bij één van de loopbaancoaches. In 2010 waren dat in totaal 95 medewerkers (= 4,4% van het totaal aantal medewerkers). Dit aantal is gedaald ten opzichte van 2010 toen 140 medewerkers zich hiervoor aanmeldden (6%). We zien dat binnen de groep van 95 medewerkers die zich hebben aangemeld het accent ligt op medewerkers die relatief kort in dienst zijn (0-5 jaar).

### Stages

De gemeente Nijmegen voert sinds 2007 een actief stagebeleid met jaarlijkse streefcijfers voor het aantal stagiaires. In 2010 heeft dit geresulteerd in een prijs voor de beste stagegemeente. Reden voor deze prijs waren de inspanningen om meer stagiaires binnen te halen en de aandacht voor verbetering van de begeleiding van deze stagiaires. In 2010 konden we 124 stagiaires een stageplaats van minimaal 2 maanden bij de gemeente Nijmegen bieden. Daarmee kwamen we weer ruimschoots aan het streefcijfer van 1 stagiaire op 20 medewerkers. Dit aantal lag overigens wel iets lager dan in 2009 toen we 136 stagiaires in huis hadden. Oorzaak hiervan is niet het aanbod van stagiaires. Het aantal aanvragen voor stageplaatsen is namelijk toegenomen; in 2009 kwamen 306 aanvragen binnen, in 2010 386. Blijkbaar konden in 2010 iets minder stagiaires worden geplaatst. Het streefcijfer voor allochtone stagiaires (20) is, in tegenstelling tot de voorgaande jaren, niet helemaal gehaald. In 2011 zullen we hier weer extra op inzetten.

## Index op tabellen en grafieken

1.1 Bezetting 2010 naar geslacht en leeftijd	4
1.2 Bezetting 2006- 2010 naar leeftijd	4
1.3 Bezetting 2010 naar geslacht en directie	5
1.4 Bezetting 2010 naar geslacht en directie	5
1.5 Leeftijdsopbouw 2010 naar directie	5
1.6 Bezetting 2010 naar geslacht en functieniveau	5
1.7 Allochtonen 2010 naar directie	6
1.8 Leidinggevenden 2010 naar geslacht en directie	6
1.9 Percentage vrouwelijke leidinggevenden 2006-2010	6
2.1 Vacatures 2010 naar vervuld/open en directie	12
2.2 Vacatures 2010 naar vast/tijdelijk en directie	12
2.3 Vacatures 2010 naar intern/extern vervuld en directie	12
2.4 Vacatures en sollicitanten 2009-2010	12
2.5 Instroom 2008-2010 naar leeftijd en als percentage van de totale instroom	13
2.6 Uitstroom 2008-2010 naar leeftijd en als percentage van de totale uitstroom	13
2.7 Uitstroom 2009-2010 naar ontslagreden	13
2.8 Doorstroom 2010	14
2.9 Doorstroom 2008-2010	14
2.10 Herschikkers en herplaatsers 2010 naar directie	14
3.1 Ziekteverzuim 2010 naar directie	18
3.2 Duur ziekteverzuim 2010	18
3.3 Ziekteverzuim 2007- 2010 naar directie	18
3.4 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2006-2010	18
3.5 Aantal gesprekken per melding 2010	18
3.6 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2010 naar directie	18
4.1 Gebruikers levensloop- en spaarloonregeling 2010 naar directie	22
4.2 Opname ouder/vaderschapsverlof en levensloopverlof 2010 naar directie	22
4.3 Deelnemers ABP-gesprekken 2009-2010	22
4.4 Deelnemers bedrijfsfitness 2010 naar geslacht en leeftijd	22
4.5 Deeltijders 2010 naar geslacht en directie	23
5.1 Functionering/POP-gesprekken en beoordelingen 2010 naar directie	32
5.2 Medewerkers met wie jaarlijks minimaal één gesprek is gevoerd 2008-2010 naar directie	32
5.3 Aantal deelnemers aan regeling voor tele-/thuiswerken 2010 naar directie	32
5.4 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2007-2010	32
5.5 Aanmeldingen voor loopbaangesprekken 2010 naar aantal dienstjaren	33
5.6 Aantal stagiaires 2007-2010	33

## Verklaring afkortingen

DCO:	Directie Concern
DIW:	Directie Inwoners
DSB:	Directie Stadsbedrijven
DWS:	Directie Wijk en Stad
DGG:	Directie Grondgebied
BRW:	Directie Brandweer
ALG:	Directie Algemeen

G E M E E N T E



## COLOFON

Uitgave van de gemeente Nijmegen, afdeling P&O

april 2011

### **Vormgeving**

Forma, Nijmegen

### **Fotografie**

Goedele Monnens

### **Druk**

Trioprint Nijmegen

### **Oplage**

1e oplage 600 (april 2011)

