

Gemeente Nijmegen in cijfers Sociaal Jaarverslag 2015

Tabel 0: kerncijfers gemeente Nijmegen

kerncijfers	2014		2015	
	aantal	%	aantal	%
Totale formatie	1.562		1.563 *	
Aantal medewerkers	1.643		1.672	
Gemiddelde leeftijd	48,6		48,8	
Aantal jongeren (<30)	43	2,6%	59	3,5%
Aantal 50-plussers	837	50,9%	871	52,1%
Aantal vrouwen	829	50,5%	849	50,8%
Aantal vr. leidinggevenden	39	39,0%	31	33,0%
Aantal allochtonen	147	9,0%	145	9,0%
Aantal deeltijders (< 36 uur)	722	43,9%	731	43,7%
Instroom	44	2,7%	76	4,5%
Uitstroom	60	3,7%	51	3,1%
Doorstroom	119	7,2%	103	6,2%
Ziekteverzuim		3,9%		5,0%

* Dit cijfer is gebaseerd op de ambtelijke organisatie. Het bestuur (62,9 fte) is hierin niet meegenomen.

Inhoud

1. Huisvesting

Cijfers

Toelichting op de cijfers

2. Nijmegen in beweging

Cijfers

Toelichting op de cijfers

3. Mantelzorgvriendelijke organisatie

Cijfers

Toelichting op de cijfers

Tabel 1.1 Medewerkers naar leeftijd en geslacht 31 dec 2015

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% totaal	% man	% vrouw
< t/m 29	22	37	59	4%	3%	4%
30 t/m 39	103	131	234	14%	13%	15%
40 t/m 49	208	300	508	30%	25%	35%
50 t/m 59	347	312	659	39%	42%	37%
60 >	143	69	212	13%	17%	8%
Totaal	823	849	1672	100%	100%	100%

Tabel 1.2 Medewerkers naar leeftijd 2013 - 2015

Leeftijd	2013	2014	2015
< 29	2%	3%	4%
30 t/m 39	16%	15%	14%
40 t/m 49	33%	32%	30%
50 t/m 59	40%	40%	39%
60 >	9%	11%	13%
totaal	100%	100%	100%

Tabel 1.3 Gemiddelde leeftijd

Jaar	gemiddelde leeftijd in jaren
2011	47,2
2012	48,0
2013	48,2
2014	48,6
2015	48,8

Tabel 1.4 Instroom 2015 naar vast/tijdelijk/proef

Instroom	man	vrouw	totaal
vast	7	24	31
proefjaar	9	9	18
tijdelijk	16	11	27
Totaal	32	44	76

Tabel 1.5 Instroom 2013 - 2015 naar leeftijd als % van totale instroom

Leeftijds-klasse	totale instroom			% van totale instroom		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
t/m 29	4	20	25	18%	45%	33%
30 t/m 39	7	7	24	32%	16%	32%
40 t/m 49	4	11	14	18%	25%	18%
50 t/m 59	6	6	10	27%	14%	13%
> 60	1	0	3	5%	0%	4%
Totaal	22	44	76	100%	100%	100%

Tabel 1.6: instroom tijdelijk ambtelijke aanstellingen 2013-2015 naar leeftijd

Instroom tijdelijk ambtelijk	2013	2014	2015
t/m 29	1	4	14
30 t/m 39	0	1	10
40 t/m 49	3	3	5
50 t/m 59	0	1	3
>60	0	0	1
Totaal	4	9	33

Tabel 1.7 Uitstroom 2013 - 2015 naar leeftijd als % van totale uitstroom

Leeftijdsklasse	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
t/m 29	2	4	3	1%	7%	6%
30 t/m 39	6	6	8	3%	10%	16%
40 t/m 49	9	8	7	5%	13%	14%
50 t/m 59	11	7	8	6%	12%	16%
> 60	155	35	25	85%	58%	49%
Totaal	183	60	51	100%	100%	100%

Tabel 1.8 Uitstroom 2013 - 2015 naar ontslagreden

Ontslagreden	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Eigen verzoek	17	20	19	9%	33%	37%
Einde tijdelijk dienstverband	3	4	4	2%	7%	8%
FPU/FLO	24	15	0	13%	25%	0
Ouderdomspenning	4	2	19	2%	3%	37%
Keuzepensioen	120	11	4	66%	18%	8%
Arbeidsongeschiktheid	7	4	1	4%	7%	2%
Overlijden	4	0	2	2%	0%	4%
Overig	4	4	2	2%	7%	4%
totaal	183	60	51	100%	100%	100%

Tabel 1.9 Vacatures 2012 - 2015

Jaar	extern vervulde vacatures	interne vervulde vacatures	open- staande vacatures	totaal aantal vacatures	% van formatie
2012	21	70	9	100	5,5%
2013	14	51	15	80	4,9%
2014	49	58	14	129	8,2%
2015	53	101	17	182	10,9%

Tabel 1.10 Sollicitanten 2012 - 2015

Jaar	aantal sollicitanten
2012	279
2013	302
2014	1248
2015	1504

Tabel 1.11 Doorstroom** 2012 - 2015

Jaar	naar andere functie binnen eigen afdeling*	naar andere functie in andere afdeling*	totaal	% van aantal medewerkers
2012	55	30	85	4,2%
2013	48	29	77	4,6%
2014	65	54	119	7,2%
2015	68	35	103	6,2%

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

**incl. plaatsingen; excl. reorganisaties

Tabel 1.12 Statushouders 2013 - 2015

Jaar	aantal herschikkers	aantal WWAO	transfer-kandidaten	totaal
op 31dec2013	39	3	1	43
instroom 2014	18	4	0	22
uitstroom 2014	17	0	0	17
op 31dec2014	40	7	1	48
instroom 2015	5	1	2	8
uitstroom 2015	17	3	1	21
op 31dec2015	28	5	2	35

Toelichting op de cijfers

Formatie en bezetting

De formatie en bezetting van de Gemeente Nijmegen zijn licht toegenomen t.o.v. 2014. De toegestane formatie is gestegen van 1562 fte in 2014 naar 1563 fte in 2015, het aantal medewerkers van 1643 in 2014 naar 1672 in 2015. Deze stijging zou verklaard kunnen worden door de omslag van minder inhuur en meer tijdelijk ambtelijke aanstellingen.

Leeftijd en geslacht:

Het personeelsbestand kenmerkt zich door een stijgend percentage medewerkers van 50 jaar of ouder. In de afgelopen 5 jaar is dit percentage gestegen van 41% in 2010 naar 52% van de medewerkers in 2015. Afgelopen jaar is het percentage 50-59 jarigen licht afgenomen, terwijl het aantal 60-plussers wederom gestegen is.

We slagen er steeds beter in om jongeren binnen te halen. Het aantal jongeren is in 2015 gestegen naar 3,5%. We zien een toename in het aantal tijdelijke aanstellingen, waarvan ruim 40% wordt ingevuld door jongeren tot 30 jaar.

Hoewel er een stijging van de gemiddelde leeftijd zichtbaar blijft, is dit minimaal, slechts 0,2 jaar. In 2015 is de gemiddelde leeftijd gestegen van 48,6 jaar op 31 december 2014 naar 48,8 jaar op 31 december 2015.

Sinds 2013 zien we een beweging ontstaan in de man-vrouw verdeling. In 2015 waren er meer vrouwen dan mannen in dienst bij de gemeente Nijmegen, namelijk 50,8% vrouwen en 49,3% mannen.

Instroom, Uitstroom en Inhuur

We zien een grote toename van het aantal nieuwe medewerkers t.o.v. 2014. Er zijn in 2015 76 nieuwe medewerkers ingestroomd, waarvan 25 jongeren. In absolute cijfers ligt dit aantal hoger dan in 2014, percentageel gezien ligt dit iets lager dan in 2014 vanwege het feit dat er ook een toename is in de andere leeftijdscategorieën.

We profiteren van de aantrekkende economie, maar tegelijkertijd ontstaat er ook meer ruimte in de organisatie. Voornamelijk op de afdelingen Maatschappelijke Ontwikkeling en Zorg en Inkomen zien we een hoge instroom van nieuwe medewerkers. Daarnaast zien we een afname van het aantal inhuurmedewerkers en een toename van het aantal tijdelijke aanstellingen. Een goede registratie van het aantal inhuurmedewerkers wordt steeds lastiger. Het financiële deel van de inhuur zegt meer, voor de details verwijzen we naar de Jaarrekening. We zien een daling van €1,6 miljoen in de inhuur. Het grootste deel van de inhuur is toe te schrijven aan kostenplaatsen, en dan met name op de afdeling Werk. De overige inhuur is ingezet voor planexploitaties (hierbij valt te denken aan grote projecten zoals de nieuwe stadsbrug en de dijkteruglegging) en programma's.

Na 2013, het jaar waarin het vertrekarrangement plaatsvond, zien we dat de uitstroom afneemt. In 2015 is de uitstroom lager dan de instroom, er zijn 51 mensen uitgestroomd. Als we kijken naar de jaren voor het vertrekarrangement schommelt het uitstroomcijfer.

De cijfers in de tabel 'uitstroom naar ontslagreden' laten zien dat ontslag op eigen verzoek en uitstroom op basis van leeftijd (keuzepensioen en ouderdompensioen) het meest voor komt. Wel verwachten we, logischerwijs, in een aantal jaar na het vertrekarrangement een daling in de uitstroom op basis van leeftijd.

Vacatures en sollicitanten

Sinds 2014 zien we, na een aantal jaar van recessie en bezuinigingen, weer een stijging in het aantal vacatures. Waren er in 2014 nog 129 vacatures, in 2015 waren dat er al 182 (inclusief de openstaande vacatures van 2014). Hiervan zijn 53 vacatures extern ingevuld.

Ook in het aantal sollicitanten zien we sinds 2014 een toename ontstaan. In 2015 waren er in totaal 1504 sollicitanten.

De openstaande vacatures aan het eind van het jaar worden steeds grotendeels vervuld in het daarop volgende jaar. Deze zijn dan niet opnieuw meegeteld (anders zouden ze dubbel worden geteld). Dit geeft wel een kleine vertekening van het aantal interne en extern

ingevulde vacatures. Ook kunnen zich in het volgende jaar nog sollicitanten hebben gemeld

voor deze openstaande vacatures. Eind 2015 betrof dit overigens maar een klein aantal: 17 vacatures stonden nog open.

Doorstroom

De interne mobiliteit, de doorstroom naar een andere functie en/of een andere afdeling, lag in 2015 iets lager dan in 2014, maar wel hoger dan voorgaande jaren: 6,2% van de medewerkers is in 2015 doorgestroomd naar een andere functie.

We zien een hoog aantal intern vervulde vacatures, wat betekent dat we de hoge doorstroom na het vertrekarrangement goed hebben kunnen vasthouden.

Deze doorstroom is inclusief de intern geplaatste statushouders (voor het grootste deel herschikkers) die in de volgende tabel worden genoemd, en exclusief reorganisatie.

Statushouders en herschikkers

Statushouders zijn medewerkers die buiten hun eigen schuld hun functie kwijt zijn geraakt, door reorganisaties/bezuinigingen (zogenaamde herschikkers; deze vormen de grootste groep) of ziekte (WWAO-ers), en zich 'tussen functies' in bevinden. Gewoonlijk is dit tussen 0 en 3% van het personeelsbestand. Deze statushouders hebben binnen het Nijmeegse plaatsingsbeleid bij vacatures voorrang op andere interne kandidaten.

In 2015 hebben in totaal 21 statushouders een nieuwe functie gevonden, waarvan 17 herschikkers, 3 WWAO-ers en 1 transferkandidaat. Er zijn 8 nieuwe statushouders bijgekomen. Het totaal aantal statushouders is lager dan voorgaande jaren, wat vooral komt door het lage aantal nieuwe statushouders dat er in 2015 bij gekomen is.

Veel statushouders zijn geplaatst op een tijdelijke functie. Ze behouden dan hun status (dus blijven in de tabel meetellen), maar zijn wel aan het werk.

Tabel 2.1 Medewerkers naar functieniveau en geslacht 31 dec 2015

Func-tieniveau	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
schaal 1 - 3	12	20	32	38%	63%
schaal 4 - 6	149	153	302	49%	51%
schaal 7 - 9	274	411	685	40%	60%
schaal 10-12	338	237	575	59%	41%
schaal 13 >	50	28	78	64%	36%
totaal	823	849	1672	49%	51%

Tabel 2.2 Allochtonen naar functieniveau 31 dec 2015

Func-tieniveau	aantal allochtonen	totaal aantal medewerkers	% allochtoon van totaal
1 t/m 3	7	32	22%
4 t/m 6	35	302	12%
7 t/m 9	83	685	12%
10 t/m 12	17	575	3%
13 of hoger	3	78	4%
Totaal	145	1672	9%

Tabel 2.3 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2013 - 2015

Aantal trainingen	2013	2014	2015
open aanbod	161	134	132
maatwerk	5	3	2
introductiebijeenkomsten	0	2	2
totaal	166	139	136

Aantal inschrijvingen	2013	2014	2015
open aanbod	2205	1411	1303
maatwerk	73	19	27
introductiebijeenkomsten	0	66	33
totaal	2278	1496	1363
waarvan uit de Regio	46	31	31

Tabel 2.4 POP/functionerings- en beoordelingsgesprekken 2013 - 2015

Jaar	% functionering/ POPgesprekken	% beoordelings-gesprekken	% medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd
2013	70%	43%	82%
2014	48%	29%	62%
2015	30%	27%	52%

Tabel 2.5 Loopbaangesprekken 2015

Jaar	Andere baan	Hulp bij loopbaankeuzes	Ziekte/potentiele uitval wegens ziekte	Totaal
2015	20	28	21	69

Tabel 2.6 Stagiaires 2013 - 2015

Jaar	aantal stagiaires
2013	185
2014	219
2015	202

Tabel 2.7 Werkervaringsplaats 2014-2015

Jaar	aantal medewerkers
2014	22
2015	20

Tabel 2.8 Werkervaringsplaats en 2015 naar leeftijd en geslacht

Leeftijdsklasse	mannen	vrouwen	totaal	%	
< 25	0	2	2	2	10%
26 t/m 29	0	7	7	7	35%
30 t/m 39	3	4	7	7	35%
40 t/m 49	2	1	3	3	0%
50 t/m 59	0	1	1	1	5%
> 60	0	0	0	0	0%
Totaal	5	15	20	20	100%

Toelichting op de cijfers

Etniciteit en Functieniveau

Het aantal allochtone medewerkers is al een aantal jaar gelijk binnen de Gemeente Nijmegen. Het percentage ligt sinds 2013 op 9% van het totaal aantal medewerkers. Zoals eerder vermeld zijn deze cijfers gebaseerd op een vrijwillige registratie, een voortzetting van de registratie in het kader van de Wet Samen. Volgens de hierin gehanteerde definitie zijn die medewerkers allochtoon die zelf in bepaalde doelgroep landen geboren zijn of één van hun ouders. In grote lijnen komt dit overeen met de definitie van niet-westerse allochtonen van het CBS.

Bij binnenkomst wordt nieuwe medewerkers gevraagd naar hun geboorteland en dat van hun ouders. Medewerkers mogen echter registratie weigeren, wat de registratie onbetrouwbaar maakt. Het percentage allochtonen lijkt ongeveer hetzelfde te blijven, maar het is de vraag of dit een juist beeld geeft van de werkelijkheid.

De cijfers laten zien dat er nauwelijks een verschuiving heeft plaatsgevonden in de functieniveaus. Het aantal allochtone medewerkers in schaal 4-6 is met 1 persoon afgenomen t.o.v. vorig jaar, terwijl het aantal in schaal 7-9 met 1 persoon is toegenomen. In de hogere functieniveaus zijn allochtone medewerkers minder sterk vertegenwoordigd, evenals het aantal vrouwelijke medewerkers.

NijmegenSchool

We zien een lichte afname van het aantal trainingen inschrijvingen van de NijmegenSchool t.o.v. 2014.

Ook in 2015 zijn er, door het groeiende aantal nieuwe medewerkers, twee introductiebijeenkomsten geweest, waar 33 medewerkers aan hebben deelgenomen. We zien echter dat niet altijd alle nieuwe medewerkers de introductiedag bijwonen, omdat deze ook niet verplicht is.

Sinds 2011 staat een deel van het aanbod van de NijmegenSchool ook open voor deelnemers vanuit de regio. In 2015 maakten 31 medewerkers van buurgemeenten daar gebruik van.

POP/Functioneringsgesprekken en beoordelingen

Sinds 2014 zien we een daling in het aantal gesprekken. Met 52% van de medewerkers is minimaal 1 gesprek gevoerd. Daarnaast is het aantal gevoerde POP/functioneringsgesprekken gedaald naar 30% en het aantal beoordelingsgesprekken is gedaald naar 27%.

De afspraak binnen de gemeente Nijmegen is: jaarlijks met iedere medewerker minimaal één formeel gesprek (functionering/ POP-gesprek of een beoordelingsgesprek).

De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de ontvangen verslagen van de gesprekken tot en met januari 2015. Het aantal gesprekken zou in werkelijkheid hoger kunnen liggen wanneer gesprekken wel zijn gevoerd, maar niet zijn afgerond door middel van een verslag. Niet meegeteld worden medewerkers die in het betreffende jaar zijn uitgestroomd en medewerkers die na 1 juli in dat jaar zijn ingestroomd.

Loopbaangesprekken

In 2015 hebben in het totaal 69 medewerkers minimaal één gesprek gehad met de loopbaanadviseur. Bij de intake wilden slechts 20 medewerkers naast keuzes in werk ook direct een andere baan. Van deze medewerkers hebben 14 medewerkers ander werk gevonden en 6 medewerkers solliciteren nog.

In 2015 richtten 49 medewerkers zich op het maken van keuzes in de loopbaan en in de levensfase waar zij in zitten. "Welke talenten ga ik inzetten en welk werk past daarbij?" was het centrale thema. Zij wilden nog niet direct bewegen. Bij 21 medewerkers speelde ook ziekte of dreigende uitval door ziekte een rol. Totaal zijn in 2015 3 medewerkers langdurig ziek geworden, zij hebben geen begeleiding door de loopbaanadviseur meer. Daarnaast hebben 15 medewerkers een andere baan, kozen 20 medewerkers bewust voor de eigen functie, zoeken 6 medewerkers nog naar een andere baan en worden 5 medewerkers nog begeleid door de loopbaanadviseur.

Stages

In 2015 waren er in totaal 209 stagiaires werkzaam binnen de gemeente Nijmegen. Dit aantal ligt iets lager dan in 2014, echter voldoen we nog ruimschoots aan de eerder gestelde norm van 1 op 20.

Werkervaringsplaatsen

In totaal hebben 20 medewerkers in 2015 een werkervaringsplaats vervuld binnen de Gemeente Nijmegen. De tabel laat zien dat, in tegenstelling tot 2014, het merendeel boven de 30 jaar was.

Tabel 3.1 Leidinggevenden naar geslacht en echelon per 31 dec 2015

Echelon	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
directeuren	3	0	3	100%	0%
afdelingshoofden	12	7	19	63%	37%
bureauhoofden	37	21	58	64%	36%
4e echelon	12	3	15	80%	20%
Totaal	64	31	95	67%	33%

Tabel 3.2 Vrouwelijke leidinggevenden 2013-2015

Echelon	2013	2014	2015
directeuren	25%	25%	0%
afdelingshoofden	24%	40%	37%
bureauhoofden	41%	42%	36%
4e echelon	23%	25%	20%
Totaal	35%	39%	33%

Tabel 3.3 Medewerkers in deeltijd naar geslacht 31 dec 2015

Aantal uren werkzaam	man	vrouw	totaal	% van man	% van vrouw	% van totaal
minder dan 36 uur	162	569	731	20%	67%	44%
36 uur of meer	661	280	941	80%	33%	56%
Totaal	823	849	1672	100%	100%	100%

Tabel 3.4 Opname levensloop, ouderschapsverlof en vaderschapsverlof in 2013 - 2015

Jaar	ouderschapsverlof	vaderschapsverlof	levensloop
2013	109	5	133
2014	82	10	21
2015	62	11	35

Tabel 3.5: ziekteverzuimpercentage 2013 - 2015

Jaar	verzuim %	aantal dienstverbanden	melding-frequentie	gemiddelde verzuimd uur
2013	5,0%	1662	1,2	18,8
2014	3,9%	1643	1,2	18,8
2015	5,0%	1672	1,1	16,4

Tabel 3.6: duur ziekteverzuim gemeente Nijmegen in 2015

Duur ziekteverzuim	verzuim%
kort (< 7dgn)	0,8%
middellang (8-42 dgn)	1,5%
lang (43-365 dgn)	2,3%
extra lang (366-730) dg	0,4%
Totaal	5,0%

Tabel 3.7 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2013 - 2015

Jaar	aantal meldingen per meldingen 100 mw	
2013	33	2,0
2014	29	1,8
2013	25	1,6

Toelichting op de cijfers

Leidinggevenden

Er waren in 2015 in totaal 95 leidinggevenden binnen de Gemeente Nijmegen. Dit is 5,7% van het totaal aantal medewerkers. In vergelijking tot een jaar eerder is het aantal leidinggevenden afgenomen. Dit is ook te zien aan het aantal medewerkers per leidinggevende. In 2014 was er ongeveer 1 leidinggevende op 16 medewerkers, in 2015 was dit bijna 1 op 18 medewerkers. Overigens heeft een deel van deze leidinggevenden niet alleen leidinggevende taken, maar zijn zij 'meewerkende voormannen/vrouwen'. Dit geldt voor het hele 4e echelon (teamleiders, clustermanagers etc.) en voor een deel van het 3e echelon (bureauhoofden). Het aantal vrouwelijke leidinggevenden is afgenomen van 39% in 2014, naar 33% in 2015. Deze afname zien we terug in alle vier de categorieën leidinggevenden.

Werken in voltijd en deeltijd

Op 31 december 2015 werkten 44% van de medewerkers in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 36 uur per week. Vergeleken met de voorgaande jaren is dat niet veranderd. Van de vrouwen werkt 67% in deeltijd; bij de mannen ligt dat percentage op 20%.

Levensloop-, ouderschaps- en vaderschapsverlof

Sinds 2014 zien we een lichte stijging van het vaderschapsverlof ontstaan.

De afgelopen jaren hebben we een dalende lijn gezien in het gebruik van ouderschapsverlof, en ook in 2015 is een daling zichtbaar.

In het gebruik van de levensloopregeling is een stijging te zien t.o.v. 2014.

Ziekteverzuim

De gemeente streeft al een aantal jaar naar een ziekteverzuimcijfer dat dicht bij de Verbaannorm ligt. Deze norm ligt voor 2015 op 3,6%. Het verzuimpercentage over 2015 ligt voor de Gemeente Nijmegen op 5,0%.

Een van de oorzaken dat het verzuimpercentage hoger ligt dan in 2014 (3,9%) heeft te maken met de extreem lange griepgolf begin 2015. Daarnaast zien we sinds eind 2014 een toename in het aantal middellang-, lang- en extra langdurige zieken. Een exacte reden is hier niet voor aan te wijzen.

Vertrouwenspersonen

Bij de gemeente Nijmegen begeleiden interne vertrouwenspersonen de aanpak en preventie van ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Deze vertrouwenspersonen worden gefaciliteerd op het gebied van scholing, tijd en financiën. Onder ongewenste omgangsvormen wordt verstaan: intimidatie, seksuele intimidatie, pesten, racisme en discriminatie, agressie en geweld. Het beleid waarop het werk van de vertrouwenspersonen is gebaseerd, is opgenomen in de Arbowet. De verantwoordelijkheid voor preventie en aanpak van ongewenste omgangsvormen ligt in de lijn. Leidinggevend zelf zijn verantwoordelijk voor goede omgangsvormen binnen hun eigen onderdeel of afdeling. In 2011 zijn alle vertrouwenspersonen gecertificeerd middels de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). Sinds 2013 hebben we een team van 3 vertrouwenspersonen.

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

Van een melding is sprake als een medewerker last ondervindt van ongewenst gedrag en hierover contact opneemt met een vertrouwenspersoon. Deze meldingen variëren in zwaarte van een eenmalig overleg, tot een aantal gesprekken verspreid in de tijd. Van een klacht is pas sprake als er formeel een klacht wordt ingediend bij de VNG-klachtencommissie voor ongewenste omgangsvormen.

In 2015 is sprake geweest van 25 meldingen bij de vertrouwenspersonen, t.o.v. 29 meldingen in 2014. In totaal komen we hierdoor iets lager uit dan voorgaande jaren: 1,6 meldingen per 100 medewerkers.

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

In 2015 betrof 44% (11) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, 32% (8) had betrekking op intimidatie en in 16% (4) van de gevallen had de melding te maken met pesten. Daarnaast hadden 2 meldingen betrekking op andere zaken. In 19 gevallen is de melding door vrouwen gedaan en in 7 gevallen door mannen (bij een melding waren soms meerdere melders berokken). 17 (68%) van de 25 meldingen hadden betrekking op een leidinggevende; bij de overige 32% betrof het een collega of privézaken.