

Gemeente Nijmegen in cijfers Sociaal Jaarverslag 2016

Tabel 0: kerncijfers gemeente Nijmegen

kerncijfers	2015		2016	
	aantal	%	aantal	%
Totale formatie	1.563 *		1.490	
Aantal medewerkers	1.672		1.571	
Gemiddelde leeftijd	48,8		48,5	
Aantal jongeren (<30)	59	3,5%	86	5,5%
Aantal 50-plussers	871	52,1%	819	52,1%
Aantal vrouwen	849	50,8%	808	51,4%
Aantal vr. leidinggevenden	31	33,0%	26	35,0%
Aantal niet-westerse mdw's	145	9,0%	134	9,0%
Aantal deeltijders (< 36 uur)	731	43,7%	695	44,0%
Instroom	76	4,5%	123	7,8%
Uitstroom	51	3,1%	81	5,2%
Doorstroom	103	6,2%	112	7,1%
Ziekteverzuim		5,0%		5,4%

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

Inhoud

1. Nieuwe gemeentesecretaris

Cijfers

Toelichting op de cijfers

2. Resultaatgericht werken

Cijfers

Toelichting op de cijfers

3. Onze trainees

Cijfers

Toelichting op de cijfers

4. Wij zijn Nijmegen

Cijfers

Toelichting op de cijfers

Tabel 1.1 Medewerkers naar leeftijd en geslacht 31 dec 2016

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% totaal	% man	% vrouw
< t/m 29	33	53	86	6%	4%	7%
30 t/m 39	97	127	224	14%	13%	16%
40 t/m 49	191	251	442	28%	25%	31%
50 t/m 59	306	304	610	39%	40%	38%
60 >	136	73	209	13%	18%	9%
Totaal	763	808	1571	100%	100%	100%

Tabel 1.2 Medewerkers naar leeftijd 2014 - 2016

Leeftijd	2014	2015	2016
< 29	3%	4%	6%
30 t/m 39	15%	14%	14%
40 t/m 49	32%	30%	28%
50 t/m 59	40%	39%	39%
60 >	11%	13%	13%
totaal	100%	100%	100%

Tabel 1.3 Gemiddelde leeftijd

Jaar	gemiddelde leeftijd in jaren
2013	48,2
2014	48,6
2015	48,8
2016	48,5

Tabel 1.4 Medewerkers naar functieniveau en geslacht 31 dec 2016

Functieniveau	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
schaal 1 - 3	8	19	27	30%	70%
schaal 4 - 6	122	118	240	51%	49%
schaal 7 - 9	271	422	693	39%	61%
schaal 10-12	315	223	538	59%	41%
schaal 13 >	47	26	73	64%	36%
totaal	763	808	1571	49%	51%

Tabel 1.5 Niet-westerse medewerkers naar functieniveau 31 dec 2016

Functieniveau	aantal niet- westerse mdw's	totaal aantal medewer- kers	% niet- westers van totaal
1 t/m 3	6	27	22%
4 t/m 6	27	240	11%
7 t/m 9	82	693	12%
10 t/m 12	16	538	3%
13 of hoger	3	73	4%
Totaal	134	1571	9%

Tabel 1.6 Leidinggevenden naar geslacht en echelon per 31 dec 2016

Echelon	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
directeuren	2	1	3	67%	33%
afdelingshoofden	11	4	15	73%	27%
bureauhoofden	26	19	45	58%	42%
4e echelon	10	2	12	83%	17%
Totaal	49	26	75	65%	35%

Tabel 1.7 Vrouwelijke leidinggevenden 2014-2016

Echelon	2014	2015	2016
directeuren	25%	0%	33%
afdelingshoofden	40%	37%	27%
bureauhoofden	42%	36%	42%
4e echelon	25%	20%	17%
Totaal	39%	33%	35%

Formatie en bezetting

De formatie en bezetting van de Gemeente Nijmegen zijn afgenomen t.o.v. 2015. De toegestane formatie is gedaald van 1563 fte in 2015 naar 1490 fte in 2016, het aantal medewerkers van 1672 in 2015 naar 1571 in 2016. De daling van de bezetting wordt veroorzaakt door de vorming van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling per 1 april 2016 waar het Werkbedrijf Rijk van Nijmegen en ICT Rijk van Nijmegen in participeren. Hierdoor zijn een groot aantal medewerkers van de afdeling Werk en Personeel, Informatie en Facilitair uitgestroomd.

Leeftijd en geslacht

Voor het eerst in jaren is de gemiddelde leeftijd van de medewerkers van gemeente Nijmegen gedaald. In 2015 was de gemiddelde leeftijd nog 48,8, in 2016 was de gemiddelde leeftijd 48,5 jaar.

Het percentage jongeren tot 30 jaar is in 2016 gegroeid naar 6%. In 2015 was dit nog 3,5%. In 2016 waren er 86 jongeren tot 30 jaar werkzaam bij gemeente Nijmegen, waaronder 7 trainees. Het percentage medewerkers van 50 t/m 59 jaar en het percentage van 60-plussers is gelijk gebleven t.o.v. vorig jaar. In absolute aantallen waren er minder 50+-ers in 2016 t.o.v. 2015.

Het aandeel vrouwen binnen de gemeente blijft licht stijgen. In 2016 was 51,4% van de medewerkers een vrouw.

Etniciteit en Functieniveau

Het aantal medewerkers met een niet-westerse migranten achtergrond 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 hebben medewerkers een niet-westerse migranten achtergrond als zij zelf in bepaalde doelgroep landen geboren zijn of één van hun ouders. In grote lijnen komt dit overeen met de definitie van niet-westerse migranten achtergrond 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 medewerkers met een niet-westerse achtergrond lijkt ongeveer hetzelfde te blijven, maar het is de vraag of dit een juist beeld geeft van de werkelijkheid.

Het percentage medewerkers met een niet-westerse achtergrond in de schaal 4 t/m 6 is gedaald, van 12% naar 11%. In 2015 hadden we 35 medewerkers met een niet-westerse achtergrond in deze schalen, in 2016 waren dat er 27. De groep medewerkers met een niet-westerse achtergrond in de schaal 7 t/m 9 is nagenoeg gelijkgebleven. In 2015 waren het 83 medewerkers en in 2016 82 medewerkers.

Leidinggevenden

Er waren in 2016 in totaal 75 leidinggevenden binnen de Gemeente Nijmegen. Dit is 4,9% 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 2015 was er ongeveer 1 leidinggevende op 18 medewerkers, in 2016 was dit ongeveer 1 op 20 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 in 2016 toegenomen naar 35%. Deze toename zien we voornamelijk terug bij het aantal directeuren en bureauhoofden.

Tabel 2.1 Instroom 2016 naar vast/tijdelijk/proef

Instroom	man	vrouw	totaal
vast	34	26	60
proefjaar	11	9	20
tijdelijk	20	23	43
Totaal	65	58	123

Tabel 2.2 Instroom 2014 - 2016 naar leeftijd als % van totale instroom

Leeftijdsklasse	totale instroom			% van totale instroom		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
t/m 29	20	25	51	45%	33%	41%
30 t/m 39	7	24	33	16%	32%	27%
40 t/m 49	11	14	23	25%	18%	19%
50 t/m 59	6	10	12	14%	13%	10%
> 60	0	3	4	0%	4%	3%
Totaal	44	76	123	100%	100%	100%

Tabel 2.3: aantal tijdelijk ambtelijke aanstellingen 2014-2016 naar leeftijd

Instroom tijdelijk ambtelijk	2014	2015	2016
t/m 29	4	14	24
30 t/m 39	1	10	9
40 t/m 49	3	5	5
50 t/m 59	1	3	4
>60	0	1	1
Totaal	9	33	43

Tabel 2.4 Uitstroom 2014 - 2016 naar leeftijd als % van totale uitstroom

Leeftijdsklasse	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
t/m 29	4	3	13	7%	6%	16%
30 t/m 39	6	8	3	10%	16%	4%
40 t/m 49	8	7	14	13%	14%	17%
50 t/m 59	7	8	15	12%	16%	19%
> 60	35	25	36	58%	49%	44%
Totaal	60	51	81	100%	100%	100%

In de de uitstroom cijfers zijn niet de medewerkers meegenomen die over gegaan zijn naar de MGR

Tabel 2.5 Uitstroom 2014 - 2016 naar ontslagreden

Ontslagreden	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Eigen verzoek	20	19	33	33%	37%	41%
Einde tijdelijk dienstverband	4	4	10	7%	8%	12%
FPU/FLO	15	0	0	25%	0	0%
Ouderdomspensioen	2	19	23	3%	37%	29%
Keuzepensioen	11	4	1	18%	8%	1%
Arbeidsongeschiktheid	4	1	1	7%	2%	1%
Overlijden	0	2	5	0%	4%	6%
Overig	4	2	8	7%	4%	10%
totaal	60	51	81	100%	100%	100%

Tabel 2.6 Vacatures 2013 - 2016

Jaar	extern vervulde vacatures	interne vervulde vacatures	openstaande vacatures	totaal aantal vacatures	% van formatie
2013	14	51	15	80	4,9%
2014	49	58	14	129	8,2%
2015	53	101	17	182	10,9%
2016	53	84	14	151	9,4%

Tabel 2.7 Sollicitanten 2014 - 2016

Jaar	aantal sollicitanten
2014	1248
2015	1504
2016	1376

Tabel 2.8 Doorstroom* 2013 - 2016

Jaar	naar andere functie binnen eigen afdeling*	naar andere functie in andere afdeling*	Resultaat opdrachten	totaal	% van aantal medewerkers
2013	48	29		77	4,6%
2014	65	54		0	0,0%
2015	68	35		103	6,2%
2016	60	23	29	112	7,1%

* incl. plaatsingen; excl. reorganisaties

Tabel 2.9 Statushouders

Jaar	aantal herschikkers	aantal WWAO	transfer-kandidaten	totaal
op 31dec2014	40	7	1	48
instroom 2015	5	1	2	8
uitstroom 2015	17	3	1	21
op 31dec2015	28	5	2	35
instroom 2016	9	2	0	11
uitstroom 2016	12	1	2	15
op 31dec2016	25	6	0	31

Instroom, Uitstroom en Inhuur

In 2016 zijn er 123 medewerkers ingestroomd. Dit is een stijging ten opzichte van 2015, toen er nog 76 mensen instroomden. De instroom bestaat uiteraard uit mensen die aangenomen zijn op een vacature. Daarnaast gaat het ook om mensen die zijn aangenomen op vacatures die nog in 2015 gemeld zijn, mensen die - in het kader van ons inhuurbeleid - van inhuur zijn omgezet naar een vaste of tijdelijke aanstelling, en mensen die in het kader van de banenafspraken zijn ingestroomd.

In 2016 stroomden veel jongeren in; 41% van het totaal aantal instromers was 29 jaar of jonger. Maar niet alleen het aantal jonge instromers is gegroeid, de instroom was in 2016 in alle leeftijdscategorieën hoger dan in 2015.

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 €1,3 miljoen in de inhuur. Deels heeft dit te maken dat een aantal grote projecten (o.a. nieuwe stadsbrug en de dijkteruglegging) zijn afgerond, en anderzijds door het overgaan van de afdeling Werk naar de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR).

Nadat de uitstroom twee jaar op rij is afgenomen, zien we in 2016 een stijging van de uitstroom. De medewerkers die zijn uitgestroomd naar de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) zijn hier niet in meegenomen.

De cijfers in de tabel 'uitstroom naar ontslagreden' laten zien dat ontslag op eigen verzoek en uitstroom op basis van leeftijd (ouderdomspensioen) het meest voor komt. Daarnaast zien we ook een toename van de uitstroom n.a.v. einde van een tijdelijk dienstverband.

Vacatures en sollicitanten

In 2016 waren er 151 vacatures, in 2015 waren er nog 182 vacatures. Wanneer er 2 mensen op 1 vacature zijn geplaatst, bijvoorbeeld in deeltijd, dan is dit geteld als 2 vacatures.

De daling ten opzichte van de afgelopen twee jaar heeft o.a. te maken met de invoering van Oversteek. In juni 2016 zijn we, met 5 afdelingen en 1 bureau, hiermee gestart. Bij Oversteek vragen we werk uit in de vorm van een resultaatopdracht i.p.v. een vacature. In 2016 zijn er totaal 29 matches geweest op Oversteek. Dit verklaart de terugloop van het aantal vacatures.

In 2017 start de organisatie met Oversteek voor de hele organisatie. Meer over Oversteek lees je in het [interview met Natasja van Huijstee](#).

Het aantal sollicitanten is logischerwijs ook gedaald van 1504 in 2015 naar 1376 sollicitanten in 2016.

Doorstroom

De interne mobiliteit, de doorstroom naar een andere functie en/of een andere afdeling, is in 2016 gestegen ten opzichte van 2015: 7,1% van de medewerkers is in 2016 doorgestroomd naar een andere functie. Dit is inclusief de resultaten van Oversteek (29 matches).

Het doorstroomcijfer 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 2016 hebben in totaal 15 statushouders een nieuwe functie gevonden, waarvan 12 herschikkers, 1 WWAO-er en 2 transferkandidaten. Er zijn 11 nieuwe statushouders bijgekomen. Het totaal aantal statushouders is iets lager dan voorgaande jaren.

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 3.1 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2014 - 2016

Aantal trainingen	2014	2015	2016
open aanbod	134	132	131
maatwerk	3	2	5
introductiebijeenkomste	2	2	0
totaal	139	136	136

Aantal inschrijvingen	2014	2015	2016
open aanbod	1411	1303	1181
maatwerk	19	27	35
introductiebijeenkomste	66	33	0
totaal	1496	1363	1216
waarvan uit de Regio	31	31	18

Tabel 3.2 POP/functionerings- en beoordelingsgesprekken 2014 - 2016

Jaar	% functionering/ POPgesprekken	% beoordeling- gesprekken	% medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd
2014	48%	29%	62%
2015	30%	27%	52%
2016	29%	27%	51%

Tabel 3.3 Loopbaangesprekken 2015 - 2016

Jaar	Andere baan	Hulp bij loopbaankeuzes	Totaal
2015	20	28	48
2016	22	46	68

Tabel 3.4 Stagiaires 2014 - 2016

Jaar	aantal stagiaires
2014	219
2015	202
2016	178

Tabel 3.5 Werkervaringsplaats 2014-2016

Jaar	aantal medewerkers
2014	22
2015	20
2016	5

NijmegenSchool

Het aantal trainingen van de NijmegenSchool is in 2016 gelijk gebleven met 2015. De NijmegenSchool organiseerde 136 trainingen. Er heeft één training minder plaatsgevonden uit het open aanbod, maar er zijn drie maatwerktrainingen meer georganiseerd. In 2016 heeft er geen introductiebijeenkomst plaatsgevonden. Voor 2017 wordt een nieuwe manier gezocht om introductiebijeenkomsten te organiseren die beter aansluiten bij de wensen van de nieuwe medewerkers.

Het aantal deelnemers aan de trainingen is gedaald van 1.363 deelnemers in 2015 naar 1.216 in 2016. Ook hebben minder medewerkers uit de regio deelgenomen aan de trainingen.

POP/Functioneringsgesprekken en beoordelingen

Sinds een aantal jaar zien we een daling in het aantal formele gesprekken dat gevoerd wordt. In 2016 lijken de aantallen zich te stabiliseren. In totaal heeft 51% van de medewerkers minimaal 1 formeel gesprek gehad. Met 29% van medewerkers is een POP/functioneringsgesprek gevoerd, en met 27% een beoordelingsgesprek.

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 2016. 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 2016 hebben in het totaal 68 medewerkers minimaal één gesprek gehad met de loopbaanadviseur. Bij de intake wilden slechts 22 medewerkers naast keuzes in werk ook direct een andere baan. Van deze medewerkers hebben 14 medewerkers ander werk gevonden, 4 medewerkers zijn nog zoekende en 4 zijn nog met het traject bezig.

In 2016 richtten 46 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 waren niet direct op zoek naar een andere functie.

Stages

In 2016 waren er in totaal 178 stagiaires werkzaam binnen de gemeente Nijmegen. Dit aantal ligt lager dan in 2015, toen waren er nog 202 stagiaires. De gestelde norm van 1 stagiair op 20 medewerkers wordt nog ruimschoots gehaald.

Werkervaringsplaatsen

In 2016 hadden 5 medewerkers een werkervaringsplaats binnen de gemeente. Dit aantal is veel lager dan voorgaande jaren, toen waren er nog 22 medewerkers met een werkervaringsplaats. Een verklaring kan zijn dat de arbeidsmarkt aantrekt, waardoor medewerkers sneller een reguliere baan vinden. De meeste medewerkers met een werkervaringsplaats waren jonger dan 30 jaar.

Tabel 4.1 Medewerkers in deeltijd naar geslacht 31 dec 2016

Aantal uren werkzaam	man	vrouw	totaal	% van man	% van vrouw	% van totaal
minder dan 36 uur	157	538	695	21%	67%	44%
36 uur of meer	606	270	876	79%	33%	56%
Totaal	763	808	1571	100%	100%	100%

Tabel 4.2 Opname levensloop, ouderschapsverlof en vaderschapsverlof in 2014 - 2016

Jaar	ouderschapsverlof	vaderschapsverlof	levensloop
2014	82	10	21
2015	62	11	35
2016	67	17	24

Tabel 4.3: ziekteverzuimpercentage 2014 - 2016

Jaar	verzuim %	aantal dienstverbanden	melding-frequentie	gemiddelde verzuimduur
2014	3,9%	1643	1,2	18,8
2015	5,0%	1672	1,2	18,8
2016	5,4%	1571	1,1	20,6

Tabel 4.4: duur ziekteverzuim gemeente Nijmegen in 2016

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

Tabel 4.5 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2014 - 2016

Jaar	aantal meldingen	meldingen per 100 mw
2014	29	1,8
2015	25	1,6
2016	30	2,0

Werken in voltijd en deeltijd

Het percentage deeltijdmedewerkers is gelijk gebleven met vorig jaar, namelijk 44%. Nog steeds zien we dat meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken. 67% van de vrouwen had in 2016 een contract van minder dan 36 uur per week, ook dit percentage is gelijk gebleven met 2015.

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,

die ook in 2016 zichtbaar is.

In het gebruik van de levensloopregeling is een daling te zien t.o.v. 2015, wat verklaard kan worden omdat de levensloopregeling niet meer bestaat.

Ziekteverzuim

De gemeente streeft al een aantal jaar naar een ziekteverzuimcijfer dat dicht bij de Verbaannorm ligt. Deze norm ligt voor 2016 op 3,6%. Het verzuimpercentage over 2016 ligt voor de Gemeente Nijmegen op 5,4%.

Vanaf 2017 worden leidinggevenden actief geschoold om te gaan werken vanuit het gedragsmodel in verzuimbeheersing.

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. Leidinggevenden 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 leidinggevenden, 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 2016 is sprake geweest van 30 meldingen bij de vertrouwenspersonen, t.o.v. 25 meldingen in 2015. In totaal komen we hierdoor iets hoger uit dan vorig jaar: 2,0 meldingen per 100 medewerkers.

Wat opvalt in de tabel is dat het aantal meldingen aan het toenemen 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.

In 2016 betrof 30% (9) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, 20% (6) had betrekking op intimidatie en in 20% (6) van de gevallen had de melding te maken met pesten. Daarnaast hadden 6 meldingen betrekking op andere zaken.

In 39 gevallen is de melding door vrouwen gedaan en in 16 gevallen door mannen (bij enkele meldingen was een groep betrokken). 16 (53%) van de 30 meldingen hadden betrekking op een leidinggevende; bij de overige 47% betrof het een collega of privé zaken.