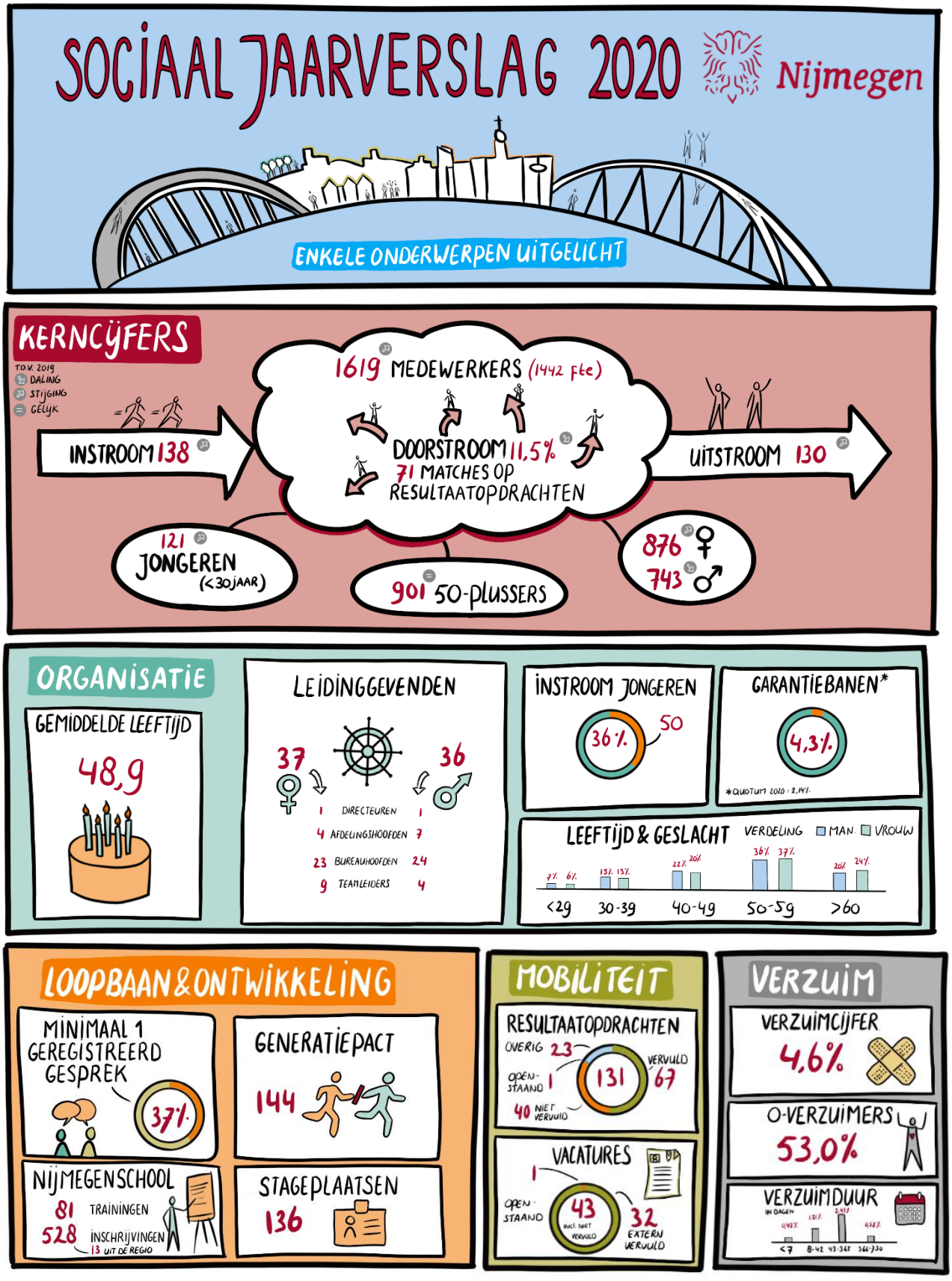
Nijmegen


SOCIAAL JAARVERSLAG 2020
Nijmegen
ENKELE ONDERWERPEN UITGELICHT
KERNCIJFERS
T.O.V. 2019
DALING
STIJGING
GELIJK
1619 MEDEWERKERS (1442 Fte)
INSTROOM 138
DOORSTROOM 11,5%
71 MATCHES OP RESULTAATOPDRACHTEN
UITSTROOM 130
121 JONGEREN (<30JAAR)
901 50-PLUSSERS
876
743
ORGANISATIE
GEMIDDELDE LEEFTIJD
48,9
LEIDINGGEVENDEN
37
36
1 DIRECTEUREN 1
4 AFDELINGSHOOFDEN 7
23 BUREAUHOOFDEN 24
9 TEAMLEIDERS 4
INSTROOM JONGEREN
36%
50
GARANTIEBANEN*
4,3%
*QUOTUM 2020 = 2,14%
LEEFTIJD & GESLACHT
VERDELING MAN VROUW
7% 6% 15% 15% 22% 20% 36% 37% 20% 24%
<29 30-39 40-49 50-59 >60
LOOPBAAN & ONTWIKKELING
MINIMAAL 1 GEREGISTREERD GESPREK
37%
GENERATIEPACT
144
NIJMEGENSCHOOL
81 TRAININGEN
528 INSCHRIJVINGEN
13 UIT DE REGIO
STAGEPLAATSEN
136
MOBILITEIT
RESULTAATOPDRACHTEN
OVERIG 23
OPEN-STAAND 1
40 NIET VERVULD
131
VERVULD 67
VACATURES
1
OPEN-STAAND
43 INCL. NIET VERVULD
32 EXTERN VERVULD
VERZUIM
VERZUIMCIJFER
4,6%
O-VERZUIMERS
53,0%
VERZUIMDUUR
IN DAGEN
<7 8-42 43-365 366-730

# KERNCIJFERS

**Tabel 0 Kerncijfers gemeente Nijmegen 2019 - 2020**

| Jaartal | 2019 | | 2020 | |
|---|---|---|---|---|
| | Aantal | % | Aantal | % |
| Totale formatie | 1467* | | 1442* | |
| Aantal medewerkers | 1610 | | 1619 | |
| | | | | |
| Gemiddelde leeftijd | 49,2 | | 48,9 | |
| Aantal jongeren (<30) | 113 | 7% | 121 | 7,5% |
| Aantal 50-plussers | 901 | 56% | 901 | 55,7% |
| | | | | |
| Aantal vrouwen | 847 | 53% | 876 | 54% |
| Aantal vr. leidinggevenden | 30 | 39% | 37 | 51% |
| Aantal deeltijders (< 36 uur) | 716 | 45% | 724 | 45% |
| | | | | |
| Instroom | 92 | 5,7% | 138 | 8,5% |
| Uitstroom | 106 | 6,6% | 130 | 8,0% |
| Doorstroom | 213 | 13,2% | 186 | 11,5% |
| | | | | |
| Verzuim | | 4,4% | | 4,6% |

* Dit cijfer is gebaseerd op de ambtelijke organisatie. Het bestuur en de griffie is hierin niet meegenomen.

# ORGANISATIE

Het jaar 2020 was een bijzonder jaar door de corona-pandemie. Vanaf maart 2020 werd landelijk opgeroepen om zo veel mogelijk thuis te werken. De pandemie heeft voor een deel onze werkzaamheden beïnvloed. We zijn hier als organisatie flexibel en veerkrachtig mee omgegaan.

## Organisatieontwikkeling

In 2020 is de organisatieontwikkeling 'Naar een mooie organisatie' geactualiseerd en verder voortgezet. De gemeente Nijmegen ontwikkelt tot een wendbare en resultaatgerichte netwerkorganisatie waarin de opgaven van de stad centraal staan. Eén inclusieve organisatie die zich continu en op alle niveaus aanpast aan de veranderingen in haar omgeving. Er is ruimte voor iedereen en mensen worden ingezet op hun talenten. Een diverse personeelssamenstelling is cruciaal voor de toegankelijkheid en effectiviteit van een organisatie die de opgaven van de stad centraal stelt.

We werken aan de volgende thema's: Ontwikkelen, leren en innoveren; Samenwerken en elkaar kennen; Ontwikkelen van leiderschap; Opgave gericht werken en bedrijfsvoering maakt mogelijk.

Het sociaal jaarverslag laat cijfers zien die van toepassing zijn op ons personeelbestand.

## Formatie en bezetting

De formatie van de Gemeente Nijmegen is gedaald t.o.v. 2019. De toegestane formatie was 1467 fte in 2019 en 1442 fte in 2020. Het aantal medewerkers is gestegen van 1610 in 2019 naar 1619 in 2020.

## Leeftijd en geslacht

Na een aantal jaar van lichte stijging is de gemiddelde leeftijd van de medewerkers van gemeente Nijmegen in 2020 voor het eerst weer gedaald. In 2020 was de gemiddelde leeftijd 48,9.
Het percentage jongeren tot 30 jaar is in 2020 licht gestegen naar 8%. In 2019 was dit nog 7%. In 2020 waren er 121 jongeren tot 30 jaar werkzaam bij gemeente Nijmegen.

Het percentage medewerkers van 50-59 jaar is gelijk gebleven t.o.v. vorig jaar. Het percentage medewerkers van 60 jaar of ouders is toegenomen t.o.v. vorig jaar. In absolute aantallen is het aantal 50+-ers gelijk gebleven in 2020 t.o.v. 2019.

Het aandeel vrouwen binnen de gemeente blijft licht stijgen. In 2020 was 54% van de medewerkers een vrouw.

**Tabel 1.1 Medewerkers naar leeftijd en geslacht 31 dec 2020**

| Leeftijd | man | vrouw | totaal | % man | % vrouw | % totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|
| t/m 29 | 44 | 77 | 121 | 7% | 6% | 9% |
| 30 t/m 39 | 100 | 142 | 242 | 15% | 13% | 16% |
| 40 t/m 49 | 145 | 210 | 355 | 22% | 20% | 24% |
| 50 t/m 59 | 277 | 306 | 583 | 36% | 37% | 35% |
| 60 en ouder | 177 | 141 | 318 | 20% | 24% | 16% |
| **totaal** | **743** | **876** | **1619** | **100%** | **100%** | **100%** |

| Tabel 1.2 Medewerkers naar leeftijd 2018 - 2020 | | | |
|---|---|---|---|
| **Leeftijd** | **2018** | **2019** | **2020** |
| **t/m 29** | 8% | 7% | 7% |
| **30 t/m 39** | 14% | 14% | 15% |
| **40 t/m 49** | 28% | 23% | 22% |
| **50 t/m 59** | 37% | 37% | 36% |
| **60 en ouder** | 13% | 19% | 20% |
| **totaal** | **100%** | **100%** | **100%** |

| Tabel 1.3 Gemiddelde leeftijd 2018 - 2020 | |
|---|---|
| **Jaar** | **Gemiddelde leeftijd in jaren** |
| **2018** | 48,8 |
| **2019** | 49,2 |
| **2020** | **48,9** |

| Tabel 1.4 Medewerkers naar functieniveau en geslacht 31 dec 2020 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Functieniveau** | **Man** | **Vrouw** | **Totaal** | **%man** | **%vrouw** |
| **schaal 1 - 3** | 2 | 16 | 18 | 11% | 89% |
| **schaal 4 - 6** | 111 | 126 | 237 | 47% | 53% |
| **schaal 7 - 9** | 271 | 449 | 720 | 38% | 62% |
| **schaal 10-12** | 316 | 256 | 572 | 55% | 45% |
| **schaal 13 >** | 43 | 29 | 72 | 60% | 40% |
| **totaal** | **743** | **876** | **1619** | **46%** | **54%** |

| Tabel 1.5 Leidinggevenden naar geslacht en echelon per 31 dec 2020 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Echelon** | **man** | **vrouw** | **totaal** | **% man** | **% vrouw** |
| **Directeuren** | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| **Afdelingshoofden** | 7 | 4 | 11 | 64% | 36% |
| **Bureauhoofden** | 24 | 23 | 47 | 51% | 49% |
| **Teamleider** | 4 | 9 | 13 | 31% | 69% |
| **Totaal** | **36** | **37** | **73** | **49%** | **51%** |

## Leidinggevenden

Er waren in 2020 in totaal 64 leidinggevenden binnen de gemeente Nijmegen. Dit is 4% van het totaal aantal medewerkers. In vergelijking met een jaar eerder is het aantal leidinggevenden iets afgenomen. Het aantal medewerkers per leidinggevende is nagenoeg hetzelfde gebleven. In 2020 was er ongeveer 1 leidinggevende op 25 medewerkers.

Een deel van de leidinggevenden heeft niet alleen leidinggevende taken, maar zijn ook ‘meewerkende voormannen/vrouwen’. Dit geldt voor alle teamleiders en voor een deel de bureauhoofden.

We zien in 2020 voor het eerst dat er meer vrouwelijke dan mannelijke leidinggevenden zijn, namelijk 51%.

In 2020 namen alle leidinggevenden deel aan het leiderschapstraject, waarin werd gewerkt aan eenheid in sturing en het leiderschap van onze managers.

## Banenafspraak

Op 31 december 2020 had gemeente Nijmegen 62 garantiebanen ingevuld. Een garantiebaan is een baan waarop een medewerker met een arbeidsbeperking werkt die geregistreerd staat in het doelgroepenregister van het UWV. Vanaf 2018 geldt de quotumwet, waarbij er een quotumpercentage gesteld wordt waar organisaties aan moeten voldoen. Het aantal garantiebanen is gedaald ten opzichte van vorig jaar. De belangrijkste reden hiervoor is de voorspelde uitstroom van medewerkers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De 62 garantiebanen is 4,3% van de totale formatie. Het gestelde percentage voor 2020 is 2,35%. We zitten dus nog steeds ruim boven het gestelde quotum.

| Tabel 1.6 Vrouwelijke leidinggevenden 2018 - 2020 | | | |
|---|---|---|---|
| **Echelon** | **2018** | **2019** | **2020** |
| **Directeuren** | 33% | 33% | 50% |
| **Afdelingshoofden** | 33% | 42% | 36% |
| **Bureauhoofden** | 44% | 42% | 49% |
| **Teamleiders** | 29% | 38% | 69% |
| **Totaal** | **39%** | **41%** | **51%** |

| Tabel 1.7 Garantiebanen 2018 - 2020 | | |
|---|---|---|
| **Jaar** | **Aantal garantiebanen** | **% van totale formatie** |
| **2018** | 65 | 4,3 % |
| **2019** | 77 | 5,3% |
| **2020** | **62** | **4,3%** |

# MOBILITEIT

We sturen als organisatie op wendbaarheid en flexibiliteit. In 2020 is extra ingezet op Werving & Selectie en de doorontwikkeling Oversteek.

## Instroom, Uitstroom en Inhuur

In 2020 zijn er 138 medewerkers ingestroomd. Dit is een stijging ten opzichte van 2019, toen er 92 mensen instroomden. De instroom bestaat uit mensen die aangenomen zijn op een vacature, mensen die zijn aangenomen op vacatures die nog in 2019 gemeld zijn én mensen die - in het kader van ons inhuurbeleid - van inhuur zijn omgezet naar een vaste of tijdelijke aanstelling.

In 2020 was 36% van het totaal aantal instromers 29 jaar of jonger. Daarnaast zien we dat 23% van de instroom in de leeftijdscategorie 30 tot en met 39 jaar zit.

In 2020 is de inhuur in financieel volume ten opzichte van 2019 afgenomen (procentueel van 11,2% naar 9,0% t.o.v. de loonsom). Meer informatie over de inhuurkosten staat in de Jaarreking.

We zien een stijging van de uitstroom in 2020. In 2020 stroomden 130 mensen uit, in 2019 waren dit nog 106 mensen.

De cijfers in de tabel 'uitstroom naar ontslagreden' laten zien dat ontslag op eigen verzoek en uitstroom op basis van leeftijd (ouderdoms-pensioen) het meest voorkomt.

## Vacatures en sollicitanten

In 2020 waren er 43 vacatures. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2019 (37 vacatures). Het aantal sollicitanten is in 2020 gedaald naar 1.073.

## Resultaatopdrachten en reacties

In 2020 waren er 131 resultaatopdrachten (Rop's). Hiervan zijn 67 Rop's vervuld. Op deze 67 Rop's zijn 71 mensen gematcht. Totaal zijn er 40 Rop's niet vervuld en omgezet in een vacature. Op 31 december 2020 was van 1 Rop de reactietermijn nog niet verstreken (openstaande Rop's).

Door de invoering van Oversteek zijn er sinds 2018 geen interne vacatures meer en wordt al het vrijkomend werk uitgevraagd in een resultaatopdracht.

Er kwamen in 2020 in totaal 244 reacties op de Rop's. Dit is een daling ten opzicht van 2019, toen waren er nog 337 reacties op de Rop's.

## Doorstroom

De interne mobiliteit, de doorstroom naar ander werk, is in 2020 licht gedaald ten opzichte van 2019; 11,5% van de medewerkers is in 2020 doorgestroomd naar ander werk. Dit is inclusief de resultaten van Oversteek (71 matches). In de doorstroomcijfers zijn ook de medewerkers meegenomen die een wijziging in functienaam kregen.

**Tabel 2.1 Instroom 2020 naar vast/tijdelijk/proef**

| Dienstverband | man | vrouw | totaal |
|---|---|---|---|
| **vast** | 17 | 29 | 46 |
| **proefjaar** | 0 | 0 | 0 |
| **tijdelijk** | 33 | 59 | 92 |
| **Totaal** | **50** | **88** | **138** |

| Tabel 2.2 Instroom 2018 – 2020 naar leeftijd als % van totale instroom | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Leeftijdsklasse** | **Totale instroom** | | | **% van totale instroom** | | |
| | **2018** | **2019** | **2020** | **2018** | **2019** | **2020** |
| **t/m 29** | 40 | 27 | 50 | 34% | 29% | 36% |
| **30 t/m 39** | 36 | 32 | 32 | 31% | 35% | 23% |
| **40 t/m 49** | 26 | 17 | 29 | 22% | 18% | 21% |
| **50 t/m 59** | 11 | 16 | 22 | 9% | 17% | 16% |
| **60 en ouder** | 4 | 0 | 5 | 3% | 0% | 4% |
| **Totaal** | **117** | **92** | **138** | **100%** | **100%** | **100%** |

| Tabel 2.3 Instroom tijdelijk ambtelijke aanstellingen 2018-2020 naar leeftijd | | | |
|---|---|---|---|
| **Leeftijd** | **2018** | **2019** | **2020** |
| **t/m 29** | 31 | 22 | 32 |
| **30 t/m 39** | 26 | 18 | 24 |
| **40 t/m 49** | 15 | 14 | 17 |
| **50 t/m 59** | 5 | 8 | 15 |
| **60 en ouder** | 2 | 0 | 4 |
| **Totaal** | **79** | **62** | **92** |

| Tabel 2.4 Uitstroom 2018-2020 naar leeftijd als % van de totale uitstroom | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Leeftijd** | **Totale uitstroom** | | | **% van totale uitstroom** | | |
| | **2018** | **2019** | **2020** | **2018** | **2019** | **2020** |
| **t/m 29** | 8 | 15 | 13 | 10% | 14% | 10% |
| **30 t/m 39** | 11 | 17 | 18 | 13% | 16% | 14% |
| **40 t/m 49** | 22 | 17 | 18 | 27% | 16% | 14% |
| **50 t/m 59** | 13 | 22 | 15 | 16% | 21% | 12% |
| **60 en ouder** | 29 | 35 | 66 | 35% | 33% | 51% |
| **Totaal** | **83** | **106** | **130** | **100%** | **100%** | **100%** |

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.

In 2020 hebben in totaal 2 statushouders een nieuwe functie gevonden, beide herschikkers. Er is 1 nieuwe statushouder bijgekomen. Het totaal aantal statushouders (4) ligt hiermee iets lager dan vorig jaar.

**Tabel 2.5 Uitstroom 2018-2020 naar ontslagreden**

| Ontslagreden | Totale uitstroom | | | % van totale uitstroom | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Eigen verzoek | 37 | 42 | 38 | 45% | 40% | 29% |
| Einde tijdelijk dienstverband | 11 | 15 | 14 | 13% | 14% | 11% |
| Ouderdoms-pensioen | 14 | 15 | 37 | 17% | 14% | 28% |
| Keuzepensioen | 8 | 10 | 13 | 10% | 9% | 10% |
| Arbeids-ongeschiktheid | 5 | 11 | 5 | 6% | 10% | 4% |
| Overlijden | 1 | 4 | 4 | 1% | 4% | 3% |
| Overig | 7 | 9 | 19 | 8% | 8% | 15% |
| **Totaal** | **83** | **106** | **130** | **100%** | **100%** | **100%** |

**Tabel 2.6 Vacatures 2018 - 2020**

| Jaar | Extern vervulde vacatures | Interne vervulde vacatures | Openstaande vacatures | Totaal aantal vacatures (* incl. niet vervuld) | % van formatie |
|---|---|---|---|---|---|
| **2018** | 20 | 0 | 3 | 25* | 1,7% |
| **2019** | 31 | 0 | 5 | 37* | 2,3% |
| **2020** | 32 | 0 | 1 | 43* | **3,0%** |

**Tabel 2.7 Sollicitanten 2018 - 2020**

| Jaar | Aantal sollicitanten |
|---|---|
| **2018** | 916 |
| **2019** | 1.201 |
| **2020** | **1.073** |

**Tabel 2.8 Resultaatopdrachten 2018 - 2020**

| Jaar | Vervulde Rop's | Niet vervuld en daarom vacature | Open-staande Rop's | Overig (o.a. niet vervuld en vervallen) | Totaal aantal Rop's | % van formatie |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2018** | 96 | 24 | 1 | 23 | 144 | 9,9% |
| **2019** | 73 | 37 | 3 | 26 | 139 | 8,6% |
| **2020** | 67 | 40 | 1 | 23 | **131** | **9,1%** |

| Tabel 2.9 Reacties resultaatopdrachten 2018 - 2020 | |
|---|---|
| **Jaar** | **Aantal sollicitanten** |
| **2018** | 409 |
| **2019** | 337 |
| **2020** | **244** |

| Tabel 2.10 Doorstroom 2018 - 2020 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Jaar** | **Andere functie binnen eigen afdeling*** | **Andere functie in andere afdeling** | **Resultaat opdrachten** | **Totaal** | **% van aantal medewerkers** |
| **2018** | 67 | 15 | 112 | 194 | 11,9% |
| **2019** | 87 | 31 | 95 | 213 | 13,2% |
| **2020** | **84** | **35** | **67** | **186** | **11,5%** |

| Tabel 2.11 Statushouders 2018 - 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Jaar** | **Aantal herschikkers** | **Aantal WWAO** | **Transfer-kandidaten** | **Totaal** |
| **Op 31 dec 2018** | 8 | 1 | 0 | 9 |
| | | | | |
| **Instroom 2019** | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Uitstroom 2019** | 3 | 1 | 0 | 4 |
| | | | | |
| **Op 31 dec 2019** | **5** | **0** | **0** | **5** |
| | | | | |
| **Instroom 2020** | 1 | 0 | 0 | 1 |
| **Uitstroom 2020** | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | | | | |
| **Op 31 dec 2020** | **4** | **0** | **0** | **4** |

# LOOPBAAN EN ONTWIKKELING

## NijmegenSchool

Het aantal trainingen van de NijmegenSchool is in 2020 flink gedaald ten opzichte van 2019, wat het gevolg is van de corona-pandemie.

De NijmegenSchool organiseerde 81 trainingen. In het open aanbod zijn er 80 trainingen georganiseerd. Ook is er 1 maatwerktraining georganiseerd. Er zijn 37 trainingen fysiek doorgegaan, de overige 44 trainingen hebben digitaal plaatsgevonden.

Het aantal deelnemers aan de trainingen is logischerwijs ook gedaald van 1.725 deelnemers in 2019 naar 528 in 2020. Uit de regio hebben 13 medewerkers deelgenomen aan de trainingen.

## POP/Functioneringsgesprekken en beoordelingen

Sinds een aantal jaar zien we een daling in het aantal formele gesprekken dat geregistreerd wordt. Ook in 2020 zien we dat deze daling zich voortzet. In totaal heeft 37% van de medewerkers minimaal 1 formeel gesprek gehad. Met 21% van medewerkers is een POP/functioneringsgesprek gevoerd, en met 6% een beoordelingsgesprek.

De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de geregistreerde verslagen van de gesprekken tot en met januari 2021.

Medewerkers die in het betreffende jaar zijn uitgestroomd en medewerkers die na 1 juli in dat jaar zijn ingestroomd worden niet meegeteld.

Met het project ‘Gesprekken die werken’ is in 2020 een begin gemaakt met een nieuwe manier van gespreksvoering, die past bij de organisatieontwikkeling. We werken toe naar gesprekken die meer zijn dan alleen een verplichting en die gaan over talenten herkennen en ontwikkelen.

## Stages

In 2020 waren er in totaal 136 stagiaires werkzaam binnen de gemeente Nijmegen.

Dit aantal is iets lager dan in 2019. De gestelde norm van 1 stagiair op 20 medewerkers wordt ruimschoots gehaald.

In 2020 zijn er geen werkervaringsplaatsen geweest binnen de gemeente.

**Tabel 3.1 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2018 - 2020**

| Aantal trainingen | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Open aanbod | 148 | 159 | 80 |
| Maatwerk | 31 | 20 | 1 |
| Introductiebijeenkomsten | 4 | 1 | 0 |
| Totaal | **183** | **180** | **81** |
| | | | |
| **Inschrijvingen** | **2018** | **2019** | **2020** |
| Open aanbod | 1.205 | 1.550 | 517 |
| Maatwerk | 396 | 125 | 11 |
| Introductiebijeenkomsten | 96 | 50 | 0 |
| Totaal | **1.697** | **1.725** | **528** |
| Uit de regio | 30 | 28 | 13 |

| Tabel 3.2 POP/functionerings- en beoordelingsgesprekken 2018 - 2020 | | | |
|---|---|---|---|
| **Jaar** | **% Functionering/ POP-gesprekken** | **% Beoordelings-gesprekken** | **% Medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd** |
| **2018** | 26% | 22% | 50% |
| **2019** | 34% | 16% | 47% |
| **2020** | **21%** | **6%** | **37%** |

| Tabel 3.3 Stagiaires 2018 - 2020 | |
|---|---|
| **Jaar** | **Aantal stagiaires** |
| **2018** | 152 |
| **2019** | 148 |
| **2020** | **136** |

# VERZUIM

## Werken in voltijd en deeltijd

Het percentage deeltijd-medewerkers is nagenoeg gelijk gebleven met vorig jaar, namelijk 45%. Wel zien we nog steeds dat meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken; 64% van de vrouwen had in 2020 een contract van minder dan 36 uur per week.

## Levensloop-, ouderschapsverlof, vaderschapsverlof en generatie-pact

In 2020 zien we dat het vaderschapsverlof nagenoeg gelijk is gebleven. In 2019 maakten 9 medewerkers er gebruik van, in 2020 10 medewerkers.
We zien een lichte stijging in het gebruik van ouderschapsverlof, in 2020 hebben 67 medewerkers er gebruik van gemaakt. Het gebruik van de levensloopregeling is nagenoeg nihil, wat verklaard kan worden omdat de levensloop-regeling niet meer bestaat.

In 2017 is het Generatiepact, een verlofregeling waarmee men minder kan werken met behoud van pensioenopbouw, ingevoerd.
Tot en met 2020 hebben 144 medewerkers gebruik gemaakt van het generatiepact.

## Verzuim

De gemeente streeft al een aantal jaar naar een verzuimcijfer dat dicht bij de Verbaannorm ligt. Deze norm ligt voor 2020 op 3,2%. Het verzuimpercentage over 2020 ligt voor de Gemeente Nijmegen op 4,6%. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2019. Deze stijging heeft wellicht te maken met de corona-pandemie. In 2020 heeft 53,0% van de medewerkers niet verzuimd.
De afgelopen twee jaar zijn alle leidinggevenden én medewerkers actief geschoold om te gaan werken vanuit het gedragsmodel in verzuimbeheersing.

## Vertrouwenspersonen

Bij de gemeente Nijmegen begeleiden interne vertrouwens-personen 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 2018 hebben we een team van 4 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 2020 is sprake geweest van 15 meldingen bij de vertrouwenspersonen. Dit zijn 0,9 meldingen per 100 medewerkers. Deze aantallen liggen lager dan de voorgaande jaren. Wat mogelijk een gevolg kan zijn van de corona-pandemie.

Het is altijd lastig om een uitspraak te doen over de interpretatie van een hoger of lager aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen. In 2020 betrof 53% (8) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, 27% (4) had te maken met pesten. Daarnaast hadden 3 meldingen betrekking op andere zaken. In 13 gevallen is de melding door vrouwen gedaan en in 2 gevallen door mannen.

**Tabel 4.1 Medewerkers in deeltijd naar geslacht 31 dec 2020**

| Aantal uren werkzaam | Man | Vrouw | Totaal | % van man | % van vrouw | % van totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Minder dan 36 uur** | 161 | 563 | 724 | 22% | 64% | 45% |
| **36 uur of meer** | 582 | 313 | 895 | 78% | 36% | 55% |
| **Totaal** | **743** | **876** | **1.619** | **100%** | **100%** | **100%** |

**Tabel 4.2 Opname levensloop, ouderschapsverlof, vaderschapsverlof en generatiepact 2018 - 2020**

| Jaar | Ouderschaps-verlof | Vaderschaps-verlof | Levensloop | Generatiepact |
|---|---|---|---|---|
| **2018** | 62 | 8 | 7 | 85 |
| **2019** | 61 | 9 | 8 | 125 |
| **2020** | **67** | **10** | **5** | **144** |

**Tabel 4.3 Verzuimcijfer 2018 – 2020**

| Jaar | Verzuim % | Aantal dienst-verbanden | Melding-frequentie | Gemiddelde verzuimduur |
|---|---|---|---|---|
| **2018** | 4,8% | 1.624 | 0,95 | 20,4 |
| **2019** | 4,4% | 1.610 | 0,83 | 22,7 |
| **2020** | **4,6%** | **1.619** | **0,60** | **36,1** |

**Tabel 4.4 Verzuimduur in 2020**

| Verzuimduur | Verzuim % |
|---|---|
| **Kort (< 7dgn)** | 0,42% |
| **Middellang (8-42 dgn)** | 1,21% |
| **Lang (43 – 365 dgn)** | 2,43% |
| **Extra lang (>365 dgn)** | 0,52% |
| **Totaal** | **4,58%** |

| Tabel 4.5 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2018 - 2020 | | |
|---|---|---|
| | | |
| **Jaar** | **Aantal meldingen** | **Meldingen per 100 medewerkers** |
| **2018** | 29 | 1,8 |
| **2019** | 33 | 2,0 |
| **2020** | **15** | **0,9** |