Nijmegen

SOCIAAL JAARVERSLAG 2024



INLEIDING

Gemeente Nijmegen als goede werkgever

Welkom bij het Sociaal Jaarverslag 2024.

Ook in 2024 bleef onze organisatie volop in beweging. De stad groeide en wij groeiden mee. Om voldoende medewerkers aan te trekken en te binden, werkten we onder andere aan onze arbeidsmarktcommunicatie, ontwikkeling van medewerkers en duurzame inzetbaarheid. Zo zorgden we ervoor dat we een aantrekkelijke en goede werkgever zijn; zowel nu als in de toekomst.

Ons werkgeversmerk 'hart voor de stad, oog voor de toekomst' werd in 2024 het vaste beeldmerk voor al onze online vacature-uitingen. Ook namen we deel aan het traineeprogramma 'Starters in Gelderland' om jong talent aan te trekken.

Verder hebben we extra aandacht besteed aan het thema omgangsvormen, zijn we gestart met het werken met Microsoft 365 en hebben we de tijdelijke regeling 'Vitaal en Duurzaam Werken' (ViD-budget) ingevoerd, waarmee we medewerkers extra ondersteunen in hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Met dit sociaal jaarverslag laat de directie van gemeente Nijmegen in cijfers zien hoe ons personeelsbestand er in 2024 uitzag ten opzichte van voorgaande jaren.

Wij wensen je veel leesplezier!



Inhoud

INLEIDING 2

ENKELE ONDERWERPEN UITGELICHT 4

KERNCIJFERS 5

ORGANISATIE 6

- Formatie en bezetting 6
- Leeftijd en geslacht 6
- Leidinggevenden 7
- Banenafspraak 8

MOBILITEIT 10

- Instroom en Inhuur 10
- Uitstroom 12
- Vacatures en sollicitanten 13
- Resultaatopdrachten en reacties 14
- Doorstroom 15

LOOPBAAN EN ONTWIKKELING 16

- NijmegenSchool 16
- Studytube 16
- Gesprekken die werken 17
- Stages 17

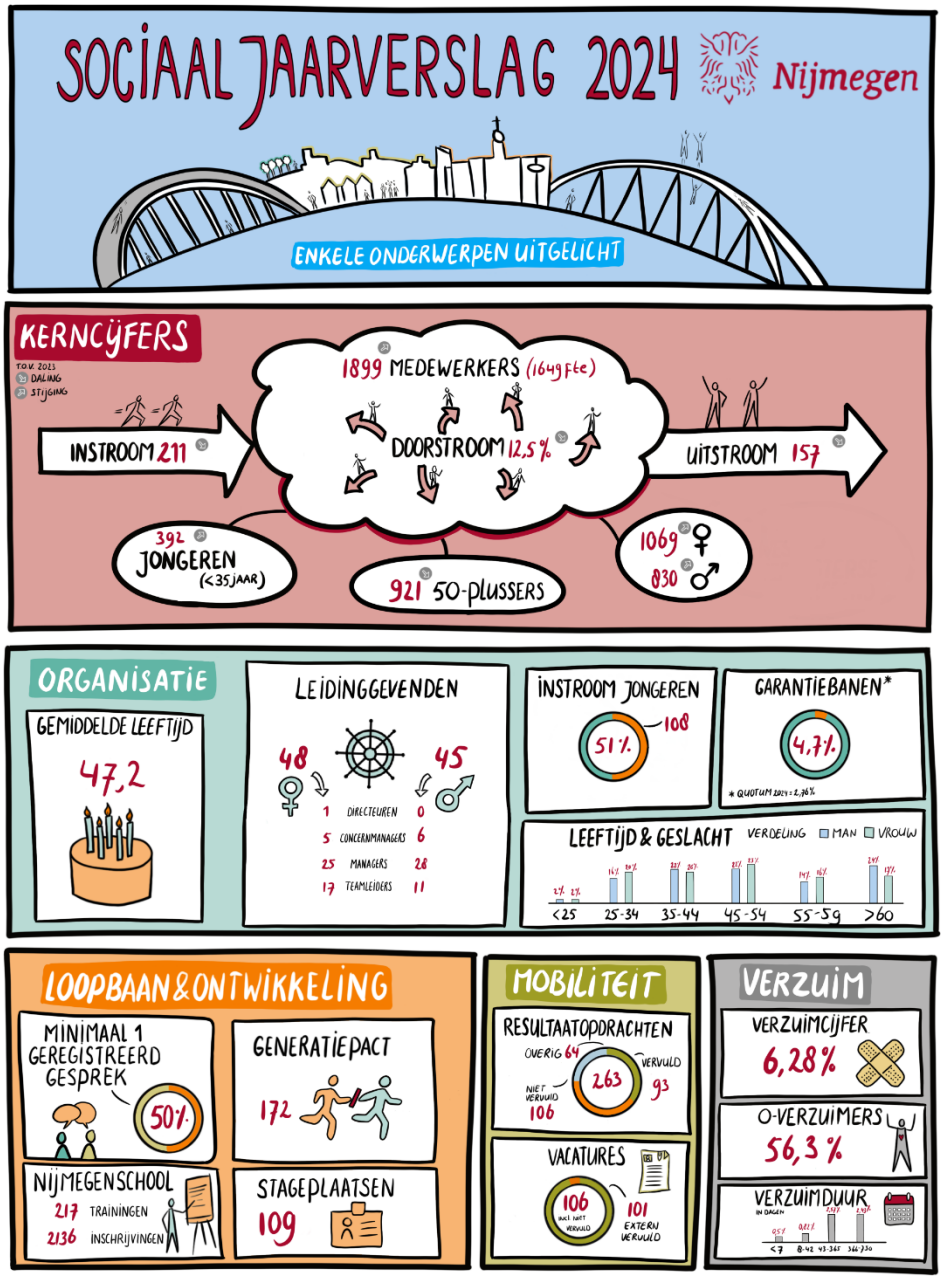
VERZUIM EN VERLOF 18

- Levensloop-, ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof en generatiepact 18
- Werken in voltijd en deeltijd 18
- Verzuim 19
- Vertrouwenspersonen 19
- Meldpunt integriteit 20



Nijmegen

ENKELE ONDERWERPEN UITGELICHT





KERNCIJFERS

Tabel 0 Kerncijfers gemeente Nijmegen 2023 - 2024				
Jaartal	**2023**		**2024**	
	Aantal	**%**	**Aantal**	**%**
Totale formatie	1592		**1649**	
Aantal medewerkers	1846		**1899**	
Aantal dienstverbanden			**1917**	
Gemiddelde leeftijd	47,5		**47,2**	
Aantal jongeren (<30)	161	8,7%	**162**	**8,5%**
Aantal 50-plussers	913	49,5%	**921**	**48,5%**
Aantal vrouwen	1040	56,3%	**1069**	**56,3%**
Aantal vr. leidinggevenden	35	48,6%	**48**	**52,0%**
Aantal deeltijders (< 36 uur)	840	45,5%	**861**	**45,3%**
Instroom	282	15,3%	**211**	**11,1%**
Uitstroom	162	8,8%	**157**	**8,3%**
Doorstroom	246	13,3%	**238**	**12,5%**
Verzuim		5,4%		**6,3%**

* Dit cijfer is gebaseerd op de ambtelijke organisatie. Dit betreft de medewerkers die in loondienst zijn van gemeente Nijmegen. Het bestuur en de griffie is hierin niet meegenomen.



ORGANISATIE

Onze organisatie groeit mee met de stad. De toename van inwoners en maatschappelijke uitdagingen vraagt om een wendbare en toekomstgerichte gemeentelijke organisatie. Dat zien we terug in de ontwikkeling van ons personeelsbestand. We blijven investeren in onze mensen en in een werkomgeving waarin medewerkers hun talenten kunnen benutten en iedereen zich welkom voelt.

In dit hoofdstuk brengen we met cijfers in beeld hoe onze organisatie is opgebouwd. Hierin is onder andere aandacht voor het totaal aantal medewerkers in dienst van gemeente Nijmegen, de man-vrouwverdeling, de spreiding van leidinggevende functies en onze voortgang op het gebied van de quotumwet.
We hebben er dit jaar voor het eerst voor gekozen om de leeftijdscategorieën gelijk te trekken met de leeftijdscategorieën zoals gebruikt in de Personeelsmonitor van het A+O fonds. Hierdoor kunnen we onze cijfers beter vergelijken met andere gemeenten. Dit betekent echter wel, dat we dit jaar op sommige onderdelen minder goed een vergelijking kunnen maken met andere jaren. Meestal komt de Personeelsmonitor in juni uit.

Formatie en bezetting

De formatie van gemeente Nijmegen is dit jaar opnieuw gestegen. De toegestane formatie was 1.592 fte in 2023 en 1.649 fte in 2024. Het aantal medewerkers is met 53 mensen gestegen. Van 1.846 in 2023 naar 1899 in 2024.

Leeftijd en geslacht

De gemiddelde leeftijd blijft de laatste jaren dalen. In 2019 was de gemiddelde leeftijd nog 50,0 jaar. In 2024 was de gemiddelde leeftijd gedaald naar 47,2 jaar. Het percentage medewerkers van 60 jaar of ouder is licht afgenomen t.o.v. vorig jaar, het is nu namelijk 20%. Het aandeel vrouwen binnen de gemeente bleef gelijk t.o.v. vorig jaar. In 2024 was 56% van de medewerkers vrouw.

Tabel 1.1 Medewerkers naar leeftijd en geslacht 31 dec 2024

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw	% totaal
tot 25 jaar	16	26	42	2%	2%	2%
25 - 34 jaar	135	215	350	16%	20%	18%
35 - 44 jaar	180	219	399	22%	20%	21%
45 - 54 jaar	181	264	445	22%	25%	23%
55 - 59 jaar	118	168	286	14%	16%	15%
60 en ouder	200	177	377	24%	17%	20%
Totaal	**830**	**1069**	**1899**	**100%**	**100%**	**100%**



Tabel 1.2 Medewerkers naar leeftijd 2022- 2024			
Leeftijd	**2022**	**2023**	**2024**
Tot 25 jaar			**2%**
t/m 29 jaar	8%	9%	
25 - 34 jaar			**18%**
30 t/m 39 jaar	18%	20%	
35 - 44 jaar			**21%**
40 t/m 49 jaar	22%	21%	
45 - 54 jaar			**23%**
50 t/m 59	30%	29%	
55 - 59 jaar			**15%**
60 en ouder	22%	21%	**20%**
totaal	**100%**	**100%**	**100%**

Tabel 1.3 Gemiddelde leeftijd 2022 - 2024	
Jaar	**Gemiddelde leeftijd in jaren**
2022	48,1
2023	47,5
2024	**47,2**

Tabel 1.4 Dienstverbanden naar functieniveau en geslacht 31 dec 2024					
Functieniveau	**Man**	**Vrouw**	**Totaal**	**% man**	**% vrouw**
schaal 1 - 3	1	5	6	17%	83%
schaal 4 - 6	97	112	209	46%	54%
schaal 7 - 9	313	550	863	36%	64%
schaal 10-12	385	371	756	51%	49%
schaal 13 >	41	42	83	49%	51%
totaal	**837**	**1080**	**1917**	**44%**	**56%**

Leidinggevenden

Er waren in 2024 in het totaal 93 leidinggevenden in dienst van gemeente Nijmegen. Dit is bijna 5% van het totaal aantal medewerkers. De griffier is ook meegenomen in dit cijfer, ingehuurde leidinggevenden niet.



In 2023 hadden we nog 72 leidinggevenden. Het aantal leidinggevenden is in vergelijking met een jaar eerder, vanwege de groei van de stad, flink toegenomen. In 2024 was er ongeveer 1 leidinggevende op 20 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 van de managers.

In 2024 is het aandeel vrouwelijke leidinggevenden iets gestegen ten opzichte van 2023. Ruim de helft van de leidinggevenden (52%) was vrouw. In 2024 namen alle leidinggevenden net als het jaar daarvoor deel aan de leiderschapsdagen, waarin inspiratie en ontmoeting centraal stonden.

Tabel 1.5 Leidinggevenden naar geslacht en echelon per 31 dec 2024

Echelon	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
Directeuren	0	1	1	0%	100%
Concernmanagers	6	5	11	55%	45%
Bureaumanagers	28	25	53	53%	47%
Teamleider	11	17	28	39%	61%
Totaal	**45**	**48**	**93**	**48%**	**52%**

Tabel 1.6 Vrouwelijke leidinggevenden 2022 - 2024

Echelon	2022	2023	2024
Directeuren	100%	100%	100%
Concernmanagers	45%	55%	45%
Bureaumanagers	42%	42%	47%
Teamleiders	44%	56%	61%
Totaal	**44%**	**49%**	**52%**

Banenafspraak

Eind 2024 had gemeente Nijmegen 76 garantiebanen ingevuld, dit is een lichte daling ten opzichte van vorig jaar. Een garantiebaan is een baan waarop een medewerker met een arbeidsbeperking werkt die geregistreerd staat in het doelgroepenregister van het UWV. De garantiebanen binnen gemeente Nijmegen zijn verspreid over verschillende afdelingen. De meesten zijn bij de afdeling Vastgoed, Sport en Accommodaties. Uit een landelijke meting is gebleken dat mensen in deze doelgroep gemiddeld 25,5 uur per week werken. Eén garantiebaan is daarom 25,5 uur werk.



Vanaf 2018 geldt de quotumwet, waarbij er een quotumpercentage gesteld wordt waar organisaties aan moeten voldoen. De 76 garantiebanen is 4,7% van de totale formatie. Het gestelde quotumpercentage voor 2024 was 2,76%. We zitten dus nog steeds ruim boven het gestelde quotum.

Tabel 1.7 Garantiebanen 2022 - 2024

Jaar	Aantal garantiebanen	% van totale formatie
2022	74	4,9%
2023	78	4,9%
2024	**76**	**4,7%**



MOBILITEIT

Om de opgaven van de stad goed te kunnen doen, is het belangrijk om een wendbare en flexibele netwerkorganisatie te zijn. We willen een organisatie zijn waar medewerkers kansen krijgen om hun talenten te benutten. Daarnaast willen we een aantrekkelijk werkgever zijn, zowel voor huidige als voor nieuwe medewerkers. We zetten daarom extra in op een goede interne werkverdeling en op onze pre- on- en offboarding.

Instroom en Inhuur

In 2024 zijn er 211 medewerkers ingestroomd. Dit is een daling ten opzichte van 2023, toen er 282 mensen instroomden. De instroom bestaat uit mensen die aangenomen zijn op een vacature, mensen die zijn aangenomen op vacatures die nog in 2023 gemeld zijn én mensen waarvan het dienstverband, in het kader van ons inhuurbeleid, van inhuur is omgezet naar een vast of tijdelijk dienstverband.
Sinds 2024 maken we gebruik van andere leeftijdscategorieën dan voorheen. We sluiten nu aan bij de leeftijdscategorieën die het A&O Fonds Gemeenten ook hanteert. Daarmee zijn de percentages wat moeilijker te vergelijken met voorgaande jaren.
In 2024 was 9% van het totaal aantal instromers jonger dan 25 jaar. Daarnaast zien we dat 42% van de instroom in de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar zit.

In 2024 zijn de kosten van inhuur in absolute zin ten opzichte van 2023 gestegen. Procentueel blijft het ongeveer 18% uitmaken van de totale kosten die aan personeel werden uitgegeven. Ook in 2024 is er veel ingehuurd voor de opvang van vluchtelingen en de uitvoering van projecten in het fysieke domein.
Meer informatie over de inhuurkosten staat in de Stadsrekening, in de paragraaf Bedrijfsvoering.

Tabel 2.1 Instroom 2024 naar vast/tijdelijk

Instroom	Man	Vrouw	Totaal
Vast	40	31	**71**
Tijdelijk	56	84	**140**
Totaal	**96**	**115**	**211**



Tabel 2.2 Instroom 2022 – 2024 naar leeftijd als % van totale instroom						
Leeftijd	**Totale instroom 2022**	**Totale instroom 2023**	**Totale instroom 2024**	**% van totale instroom 2022**	**% van totale instroom 2023**	**% van totale instroom 2024**
tot 25 jaar			**19**			**9%**
t/m 29	58	69		26%	24%	
25 - 34 jaar			**89**			**42%**
30 t/m 39	61	89		27%	32%	
35 - 44 jaar			**53**			**25%**
40 t/m 49	51	67		23%	24%	
45 - 54 jaar			**29**			**14%**
50 t/m 59	42	43		19%	15%	
55 - 59 jaar			**12**			**6%**
60 en ouder	13	14	**9**	6%	5%	**4%**
Totaal	**225**	**282**	**211**	**100%**	**100%**	**100%**

Tabel 2.3 Instroom tijdelijke dienstverbanden 2022-2024 naar leeftijd			
Leeftijdsklasse	**2022**	**2023**	**2024**
tot 25 jaar			**13**
t/m 29	38	55	
25 - 34 jaar			**63**
30 t/m 39	38	68	
35 - 44 jaar			**35**
40 t/m 49	34	45	
45 - 54 jaar			**15**
50 t/m 59	22	29	
55 - 59 jaar			**6**
60 en ouder	9	7	**8**
Totaal	**141**	**204**	**140**



Uitstroom

We zien een lichte daling van de uitstroom in 2024. In 2024 stroomden 157 medewerkers uit, in 2023 waren dit 162 medewerkers.
De cijfers in de tabel 'uitstroom naar ontslagreden' laten zien dat ontslag op eigen verzoek (28%) en einde tijdelijke arbeidsovereenkomst (24%) het meest voorkomt. Onder de categorie overig valt bijvoorbeeld de vaststellingsovereenkomst of administratie ontslag.

Tabel 2.4 Uitstroom 2022-2024 naar leeftijd als % van de totale uitstroom

Leeftijdsklasse	Totale uitstroom 2022	Totale uitstroom 2023	Totale uitstroom 2024	% van totale uitstroom 2022	% van totale uitstroom 2023	% van totale uitstroom 2024
tot 25 jaar			10			6%
t/m 29	22	27		14%	17%	
25 - 34 jaar			26			17%
30 t/m 39	25	28		16%	17%	
35 - 44 jaar			29			18%
40 t/m 49	20	28		13%	17%	
45 - 54 jaar			14			9%
50 t/m 59	23	28		15%	17%	
55 - 59 jaar			8			5%
60 en ouder	67	51	70	43%	31%	45%
Totaal	**157**	**162**	**157**	**100%**	**100%**	**100%**



Tabel 2.5 Uitstroom 2022-2024 naar ontslagreden						
Ontslagreden	**Totale uitstroom 2022**	**Totale uitstroom 2023**	**Totale uitstroom 2024**	**% van totale uitstroom 2022**	**% van totale uitstroom 2023**	**% van totale uitstroom 2024**
Eigen verzoek	67	72	44	43%	44%	28%
Ouderdomspensioen	28	15	22	18%	9%	14%
Keuzepensioen	16	19	11	10%	12%	7%
Einde tijdelijke arbeidsovereenkomst	23	33	38	15%	20%	24%
Arbeidsongeschiktheid	4	1	2	3%	1%	1%
Regeling vervroegd uitreden (RVU)			18			11%
Overlijden	0	3	2	0%	2%	1%
Ontslag op staande voet						0%
Overige reden	19	19	20	12%	12%	13%
Totaal	**157**	**162**	**157**	**100%**	**100%**	**100%**

Vacatures en sollicitanten

In 2024 waren er 106 vacatures. Dit is een daling ten opzichte van 2023 (162 vacatures). We hebben nog altijd te maken met een krappe arbeidsmarkt waar we ons in bevinden. Die krapte merken we met name in specialistische functies en in het fysieke domein. Om deze vacatures succesvol in te vullen hebben we speciale aandacht voor Werving en Selectie. We hebben een nieuw werkgeversmerk, maken onze wervingsteksten gerichter en maken effectiever gebruik van onze netwerken. Het aantal sollicitanten is in 2024 gedaald naar 2859.

Tabel 2.6 Vacatures 2022 - 2024				
Jaar	**Extern vervulde vacatures**	**Openstaande vacatures**	**Totaal aantal vacatures, incl. niet vervuld**	**% van formatie**
2022	110	0	138	9,1%
2023	140	14	162	10,2%
2024	101	8	106	6,5%



Tabel 2.7 Sollicitanten 2022 - 2024	
Jaar	**Aantal sollicitanten**
2022	2.037
2023	3.023
2024	**2.859**

Resultaatopdrachten en reacties

Oversteek is de manier die we binnen gemeente Nijmegen gebruiken om werk binnen onze organisatie te verdelen. Uitgangspunt is om een optimale match te realiseren tussen enerzijds het werk dat wij als gemeente doen om de opgaven van de stad te realiseren en anderzijds de ambities en talenten van onze medewerkers.
Door de invoering van Oversteek zijn er sinds 2018 geen interne vacatures meer en wordt al het vrijkomend werk uitgevraagd in een resultaatopdracht (Rop).

In 2024 waren er 263 resultaatopdrachten (Rop's). Hiervan zijn 93 Rop's vervuld. Totaal zijn er 106 Rop's niet vervuld en omgezet in een vacature. Op 31 december 2024 waren er geen openstaande Rop's.
Er waren in 2024 64 Rop's die in de categorie overige vallen. De redenen voor de categorie overig zijn: Vervallen, onbekende status, geen match en daarna geen vervolg aangegeven, geen reacties en daardoor gekozen voor herverdeling werk, geen reacties en daarna geen vervolg aangegeven.
Er kwamen in 2024 in totaal 346 reacties op de Rop's. Dit is stijging ten opzichte van 2023, toen waren er nog 293 reacties op de Rop's.

Tabel 2.8 Resultaatopdrachten 2022 - 2024						
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**
2022	128	116	Onbekend	2	246	16,3%
2023	105	137	8	2	242	15,2%
2024	**93**	**106**	**0**	**64**	**263**	**16,6%**

Tabel 2.9 Reacties resultaatopdrachten 2022 - 2024	
Jaar	**Aantal reacties**
2022	300
2023	293
2024	**346**



Doorstroom

De interne mobiliteit, de doorstroom naar ander werk, is in 2024 iets gedaald ten opzichte van 2023. Het doorstroompercentage is gedaald van 13,3% in 2023, naar 12,5% in 2024.
Onder doorstroom verstaan wij medewerkers die gematcht zijn op een resultaatopdracht van Oversteek (zie het kopje Resultaatopdrachten) of medewerkers die in het kader van herverdeling van werk doorgestroomd zijn naar een andere functie. Eventuele reorganisaties vallen niet onder het doorstroomcijfer.

Tabel 2.10 Doorstroom 2022 - 2024

Jaar	Aantal medewerkers	% van aantal medewerkers
2022	240	13,9%
2023	246	13,3%
2024	**238**	**12,5%**



LOOPBAAN EN ONTWIKKELING

Leren en ontwikkelen is onderdeel van ieders werk. De samenleving verandert en ook voor medewerkers van gemeente Nijmegen is het nodig om kennis en vaardigheden continu te ontwikkelen om mee te kunnen met de veranderende samenleving. We zetten in op het versterken van ieders ambtelijk vakmanschap en hebben het streven om hier in 2030 als werkgever in voorop te lopen.

NijmegenSchool

In 2024 werden er in het totaal 217 NijmegenSchool-trainingen aangeboden, bestaande uit 146 trainingen uit het open aanbod en 71 maatwerktrainingen. De stijging van het aantal aangeboden trainingen is te verklaren door de gemeentebrede invoering van Microsoft 365. Om medewerkers hier goed in te ondersteunen zijn er extra trainingen georganiseerd op het thema digitaal samenwerken en het gebruik van Microsoft 365. Het aantal inschrijvingen steeg van 1.594 in 2023 naar 2.136 in 2024. In 2024 hebben 20 regiocollega's deelgenomen aan een NijmegenSchool-training.

Tabel 3.1 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2022 - 2024

Aantal trainingen	**2022**	**2023**	**2024**
Open aanbod	106	142	146
Maatwerk	12	46	71
Totaal	**118**	**188**	**217**
Aantal inschrijvingen	**2022**	**2023**	**2024**
Open aanbod	873	1197	1491
Maatwerk	116	397	645
Totaal	**989**	**1594**	**2136**
Uit de regio	0	42	20

Studytube

Veel medewerkers volgden naast de trainingen van NijmegenSchool ook online trainingen via ons online leerplatform Studytube. In 2024 werden er in totaal 20.262 online trainingen afgerond. De meest gevolde trainingen zijn de toegewezen leerlijn over Samenwerken met de stad en de herhalingstraining informatiebewustzijn, waarmee we voldoen aan de wettelijke verplichting m.b.t. informatiebeveiliging.



Gesprekken die werken

Tabel 3.2 Gesprekken die werken 2022 - 2024	
Jaar	**% Medewerkers met wie minimaal één gesprek is gevoerd**
2022	40%
2023	45%
2024	**50%**

In 2023 is de nieuwe manier van gespreksvoering ‘Gesprekken die werken’ ingevoerd. Gesprekken die werken is een vormvrije manier van gesprekvoering, waarbij de ontwikkeling van medewerkers centraal staat. In 2024 heeft 50% van de medewerkers minimaal één geregistreerd gesprek gevoerd met diens leidinggevende. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2023, toen was met 45% van de medewerkers minimaal één gesprek (geregistreerd) gevoerd. De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de geregistreerde verslagen van de gesprekken tot en met januari 2025.

Stages

In 2024 waren er in totaal 109 stagiaires werkzaam binnen de gemeente Nijmegen. Dit aantal is lager dan voorgaande jaren. De gestelde norm van 1 stagiair op 20 medewerkers wordt hiermee alsnog gehaald.

Tabel 3.3 Stagiaires 2022- 2024	
Jaar	**Aantal stagiaires**
2022	130
2023	135
2024	**109**

In 2024 werkten er 4 medewerkers op een (betaalde) werkervaringsplaats bij de gemeente, in 2023 waren dat nog 2 medewerkers.



VERZUIM EN VERLOF

Een volledige werkweek bij de gemeente bestaat uit 36 uur, maar niet iedereen wil of kan deze uren maken. In dit hoofdstuk laten we zien hoe veel medewerkers gebruik maken van verlofvormen zoals ouderschapsverlof en generatiepact, hoeveel medewerkers in deeltijd werken, wat het verzuimcijfers over 2024 was en hoe dit verzuim is opgebouwd. We sluiten af met informatie over onze vertrouwenspersonen en het interne meldpunt integriteit en ongewenste omgangsvormen.

Levensloop-, ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof en generatiepact

In 2024 zien we dat het aanvullend geboorteverlof opnieuw licht is gestegen. In 2023 maakten 23 medewerkers gebruik van het aanvullend geboorteverlof, in 2024 waren dit 27 medewerkers.
We zien daarnaast een daling in het gebruik van ouderschapsverlof. In 2024 maakten 82 medewerkers hier gebruik van.

In 2017 is het Generatiepact, een verlofregeling waarmee men minder kan werken met behoud van pensioenopbouw, ingevoerd. Medewerkers konden tot 1 september 2022 instappen in deze verlofregeling, hierdoor daalt het aantal deelnemers vanaf nu. In 2024 maakten nog 172 medewerkers gebruik van het generatiepact.

Tabel 4.1 Opname ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof en generatiepact 2022 - 2024

Jaar	Ouderschapsverlof	Aanvullend geboorteverlof	Generatiepact
2022	87	19	230
2023	99	23	196
2024	**82**	**27**	**172**

Werken in voltijd en deeltijd

Het percentage deeltijd-medewerkers is gelijk gebleven met vorig jaar, namelijk 46%. Wel zien we nog steeds dat meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken; 61% van de vrouwen had in 2024 een contract van minder dan 36 uur per week.

Tabel 4.2 Medewerkers in deeltijd naar geslacht 31 dec 2024

Aantal uren werkzaam	Man	Vrouw	Totaal	% van man	% van vrouw	% van totaal
Minder dan 36 uur	211	657	868	25%	61%	46%
36 uur	618	413	1031	75%	39%	54%
Totaal	**829**	**1070**	**1899**	**100%**	**100%**	**100%**



Verzuim

De gemeente streeft al een aantal jaar naar een verzuimcijfer dat dicht bij de Verbaannorm ligt. De Verbaannorm geeft een indicatie van het haalbare verzuimniveau binnen de organisatie, afgezet tegen het ingeschatte, haalbare verzuim in heel Nederland. De norm ligt voor 2024 op 4,1%. Het verzuimpercentage over 2024 ligt voor de Gemeente Nijmegen op 6,3%. Dit is een stijging van het verzuimpercentage t.o.v. 2023. We zien met name een hoog percentage verzuim in het langdurig en extra langdurig verzuim.

In 2024 heeft 56,3 % van de medewerkers niet verzuimd. Met onze specialisten verzuim houden we grip op het verzuim en worden managers ondersteund in de juiste verzuimaanpak.

Tabel 4.3 Verzuimcijfer 2022– 2024

Jaar	Verzuim %	Aantal dienstverbanden	Meldingfrequentie
2022	5,4%	1.722	0,70
2023	5,4%	1.846	1,15
2024	6,3%	1.899	1,19

Tabel 4.4 Verzuimduur in 2024

Verzuimduur	Verzuim %
Kort (< 7dgn)	0,50
Middellang (8-42 dgn)	0,82
Lang (43 – 365 dgn)	2,57
Extra lang (>365 dgn)	2,43
Totaal	**6,28%**

Vertrouwenspersonen

Bij de gemeente Nijmegen kennen we interne vertrouwenspersonen die zich richten op de aanpak en preventie van ongewenste omgangsvormen en integriteit 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 en integriteit ligt in de lijn. Leidinggevenden zelf zijn verantwoordelijk voor goede omgangsvormen binnen hun eigen onderdeel of afdeling.

Alle vertrouwenspersonen zijn gecertificeerd middels de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). We hebben binnen gemeente Nijmegen 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 ons intranet; iNsite. Van een melding is sprake als een medewerker last ondervindt van ongewenst gedrag of niet-integer handelen 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 2024 is sprake geweest van 42 meldingen bij de vertrouwenspersonen. Dit zijn 2,2 meldingen per 100 medewerkers. Deze aantallen liggen hoger dan de voorgaande jaren. De oorzaak hiervoor kan liggen in het feit dat sinds 2023 ook de cijfers van de vertrouwenspersonen integriteit worden meegenomen in het sociaal jaarverslag. Daarnaast hebben we de afgelopen twee jaar meer aandacht besteed aan de rol van vertrouwenspersonen in de organisatie.
Het blijft echter altijd lastig om een uitspraak te doen over de interpretatie van een hoger of lager aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen.

In 2024 betrof 29% (12) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, al dan niet in combinatie met ander ongewenst gedrag. In 29% (12) van de gevallen had het te maken met intimidatie of racisme/discriminatie. Daarnaast hadden 13 meldingen betrekking op integriteit.

Tabel 4.5 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2022 - 2024

Jaar	Aantal meldingen ongewenste omgangsvormen	Aantal meldingen integriteit	Aantal meldingen Totaal	Meldingen per 100 medewerkers
2022	13		13	0.8
2023	17	4	21	0,9
2024	**29**	**13**	**42**	**2,2**

Meldpunt integriteit

Gelet op artikel 12 van de Meldregeling melden vermoeden integriteitsschending, ongewenst gedrag of misstand gemeente Nijmegen 2023 kijken wij terug op de uitvoering van deze regeling in 2024.

In 2024 hebben wij vier meldingen ontvangen. Eén melding hadden betrekking op een ongewenste omgangsvorm. Drie melding hadden betrekking op een vermoeden van een integriteitsschending. Geen enkele melding heeft geleid tot een onderzoek omdat hiervoor geen aanleiding was. Twee meldingen zijn ingetrokken. In een andere zaak was geen sprake van een redelijk vermoeden van een integriteitsschending. De melder was bovendien niet bereid om de melding toe te lichten.



In de laatste zaak was onderzoek niet nodig omdat de schending is toegegeven. In alle zaken is een gesprek gevoerd met de betrokken medewerker.
Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat een melder op enige wijze nadeel heeft ondervonden van het indienen van een melding.

