

Tabel 0: kerncijfers gemeente Nijmegen

kerncijfers	2016		2017	
	aantal	%	aantal	%
Totale formatie	1.490		1.460	
Aantal medewerkers	1.571		1.584	
Gemiddelde leeftijd	48,5		48,8	
Aantal jongeren (<30)	86	6%	102	7%
Aantal 50-plussers	819	52,1%	846	53,4%
Aantal vrouwen	808	51,4%	819	51,7%
Aantal vr. leidinggevenden	26	35%	31	40%
Aantal allochtonen	134	9,0%	134	8,5%
Aantal deeltijders (< 36 uur)	695	44%	691	43,6%
Instroom	123	7,8%	88	5,6%
Uitstroom	81	5,2%	74	4,7%
Doorstroom	112	7,1%	137	8,6%
Ziekteverzuim		5,4%		5,2%

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



Nijmegen

Tabel 1.1 Medewerkers naar leeftijd en geslacht 31 dec 2017

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% totaal	% man	% vrouw
< t/m 29	44	58	102	7%	6%	7%
30 t/m 39	91	115	206	13%	12%	14%
40 t/m 49	182	248	430	27%	24%	30%
50 t/m 59	296	307	603	38%	39%	37%
60 >	152	91	243	15%	20%	11%
Totaal	765	819	1584	100%	100%	100%

Tabel 1.2 Medewerkers naar leeftijd 2015 - 2017

Leeftijd	2015	2016	2017
< 29	4%	6%	7%
30 t/m 39	14%	14%	13%
40 t/m 49	30%	28%	27%
50 t/m 59	39%	39%	38%
60 >	13%	13%	15%
totaal	100%	100%	100%

Tabel 1.3 Gemiddelde leeftijd

Jaar	gemiddelde leeftijd in jaren
2014	48,6
2015	48,8
2016	48,5
2017	48,8

Tabel 1.4 Medewerkers naar functieniveau en geslacht 31 dec 2017

Functieniveau	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
schaal 1 - 3	7	17	24	29%	71%
schaal 4 - 6	111	114	225	49%	51%
schaal 7 - 9	279	434	713	39%	61%
schaal 10-12	317	228	545	58%	42%
schaal 13 >	51	26	77	66%	34%
totaal	765	819	1584	48%	52%

Tabel 1.5 Niet-westerse medewerkers naar functieniveau 31 dec 2017

Functieniveau	aantal allochtonen	totaal aantal medewerke rs	% allochtoon van totaal
1 t/m 3	6	24	25%
4 t/m 6	25	225	11%
7 t/m 9	83	713	12%
10 t/m 12	17	545	3%
13 of hoger	3	77	4%
Totaal	134	1584	8%

Tabel 1.6 Leidinggevenden naar geslacht en echelon 31 dec 2017

Echelon	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
directeuren	2	1	3	67%	33%
afdelingshoofden	10	5	15	67%	33%
bureauhoofden	26	21	47	55%	45%
4e echelon	8	4	12	67%	33%
Totaal	46	31	77	60%	40%

Tabel 1.7 Vrouwelijke leidinggevenden 2015-2017

Echelon	2015	2016	2017
directeuren	0%	33%	33%
afdelingshoofden	37%	29%	33%
bureauhoofden	36%	42%	45%
4e echelon	20%	17%	33%
Totaal	33%	36%	40%

Tabel 1.8 Banenafpraak 31 dec 2017

Jaar	Aantal garantiebanen	% van totale formatie
2017	70	4,8%

Formatie en bezetting

De formatie van de Gemeente Nijmegen is afgenomen t.o.v. 2016. De toegestane formatie is gedaald van 1490 fte in 2016 naar 1460 fte in 2017. De daling van de formatie wordt veroorzaakt door de uitstroom van medewerkers van de afdeling Werk naar de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR). Het aantal medewerkers is iets toegenomen van 1571 in 2016 naar 1584 in 2017.

Leeftijd en geslacht

Hoewel de gemiddelde leeftijd van de medewerkers van gemeente Nijmegen in 2016 voor het eerst in jaren gedaald was, is deze in 2017 weer iets gestegen. In 2016 was de gemiddelde leeftijd 48,5, in 2017 was de gemiddelde leeftijd 48,8 jaar.

Het percentage jongeren tot 30 jaar is in 2017 gegroeid naar 7%. In 2016 was dit nog 6%. In 2017 waren er 102 jongeren tot 30 jaar werkzaam bij gemeente Nijmegen, waaronder 14 trainees.

Het percentage medewerkers van 50 t/m 59 jaar en het percentage van 60-plussers is toegenomen t.o.v. vorig jaar. Ook in absolute aantallen waren er meer 50+-ers in 2017 t.o.v. 2016.

Het aandeel vrouwen binnen de gemeente blijft licht stijgen. In 2017 was 52% van de medewerkers een vrouw.

Etniciteit en Functieniveau

Het aantal medewerkers met een niet-westerse migranten achtergrond is al een aantal jaar nagenoeg gelijk binnen de Gemeente Nijmegen. Het percentage is sinds 2013 voor het eerst gedaald van 9% naar 8% van het totaal aantal medewerkers in 2017. In absolute aantallen is het aantal medewerkers met een niet-westerse migranten achtergrond gelijk gebleven t.o.v. 2016.

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 gelijk gebleven t.o.v. 2016. In 2016 hadden we 27 medewerkers met een niet-westerse achtergrond in deze schalen, in 2017 waren dat er 25. De groep medewerkers met een niet-westerse achtergrond in de schaal 7 t/m 9 is ook gelijk gebleven. In 2016 waren het 82 medewerkers en in 2017 83 medewerkers.

Leidinggevenden

Er waren in 2017 in totaal 77 leidinggevenden binnen de Gemeente Nijmegen. Dit is 4,8% van het totaal aantal medewerkers. In vergelijking met een jaar eerder is het aantal leidinggevenden iets toegenomen. Het aantal medewerkers per leidinggevende is



echter hetzelfde gebleven. In zowel 2016 als 2017 was er ongeveer 1 leidinggevende 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 2017 toegenomen naar 40%. Deze toename zien we voornamelijk terug bij het 4e echelon (teamleiders, clustermanagers etc.).

Banenafpraak

Op 31 december 2017 had gemeente Nijmegen 70 garantiebanen ingevuld. Dit is 4,8% van de totale formatie. 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 gestelde percentage voor 2018 is 1,97%.



Nijmegen

Tabel 2.1 Instroom 2017 naar vast/tijdelijk/proef

Instroom	man	vrouw	totaal
vast	11	19	30
proefjaar	12	10	22
tijdelijk	17	19	36
Totaal	40	48	88

Tabel 2.2 Instroom 2015 - 2017 naar leeftijd als % van totale instroom

Leeftijdsklasse	totale instroom			% van totale instroom		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
t/m 29	25	51	38	33%	41%	43%
30 t/m 39	24	33	23	32%	27%	26%
40 t/m 49	14	23	19	18%	19%	22%
50 t/m 59	10	12	6	13%	10%	7%
> 60	3	4	2	4%	3%	2%
Totaal	76	123	88	100%	100%	100%

Tabel 2.3: Instroom tijdelijk ambtelijke aanstellingen 2015-2017 naar leeftijd

Instroom tijdelijk ambtelijk	2015	2016	2017
t/m 29	14	24	23
30 t/m 39	10	9	5
40 t/m 49	5	5	4
50 t/m 59	3	4	2
>60	1	1	2
Totaal	33	43	36

Tabel 2.4 Uitstroom 2015 - 2017 naar leeftijd als % van totale uitstroom

Leeftijdsklasse	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
t/m 29	3	13	10	6%	16%	14%
30 t/m 39	8	3	11	16%	4%	15%
40 t/m 49	7	14	17	14%	17%	23%
50 t/m 59	8	15	12	16%	19%	16%
> 60	25	36	24	49%	44%	32%
Totaal	51	81	74	100%	100%	100%



Nijmegen

Tabel 2.5 Uitstroom 2015 - 2017 naar ontslagreden

Ontslagreden	totale uitstroom			% van totale uitstroom		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Eigen verzoek	19	33	33	37%	41%	45%
Einde tijdelijk dienstverband	4	10	11	8%	12%	15%
FPU/FLO	0	0	0	0	0%	0%
Ouderdomspensioen	19	23	14	37%	29%	19%
Keuzepensioen	4	1	2	8%	1%	3%
Arbeidsongeschiktheid	1	1	5	2%	1%	7%
Overlijden	2	5	2	4%	6%	3%
Overig	2	8	7	4%	10%	9%
totaal	51	81	74	100%	100%	100%

Tabel 2.6 Vacatures 2014 - 2017

Jaar	extern vervulde vacatures	interne vervulde vacatures	openstaande vacatures	totaal aantal vacatures	% van formatie
2014	49	58	14	129	8,2%
2015	53	101	17	182	10,9%
2016	53	84	14	151	9,4%
2017	41	29	5	75	4,7%

Tabel 2.7 Sollicitanten 2015 - 2017

Jaar	aantal sollicitanten
2015	1504
2016	1376
2017	1583

Tabel 2.8 Resultaatopdrachten 2017

Jaar	aantal vervulde ROP's	niet vervuld en daarom vacature	openstaande ROP's	totaal aantal ROP's	% van formatie
2017	38	24	1	63	4,0%

Tabel 2.9 Reacties resultaatopdrachten 2017

Jaar	aantal sollicitanten
2017	171

Tabel 2.10 Doorstroom* 2014 - 2017

Jaar	naar andere functie binnen eigen afdeling*	naar andere functie in andere afdeling*	Resultaato pdrachten	totaal	% van aantal medewerkers
2014	65	54		0	0,0%
2015	68	35		103	6,2%
2016	60	23	29	112	7,1%
2017	65	34	38	137	8,6%

Tabel 2.11 Statushouders 2010 - 2017

Jaar	aantal herschikkers	aantal WWAO	transfer-kandidaten	totaal
op 31dec2015	28	5	2	35
instroom 2016	9	2	0	0
uitstroom 2016	12	1	2	31
op 31dec2016	25	6	0	31
instroom 2017	1	1	0	2
uitstroom 2017	12	5	0	17
op 31 dec 2017	14	2	0	16

Instroom, Uitstroom en Inhuur

In 2017 zijn er 88 medewerkers ingestroomd. Dit is een daling ten opzichte van 2016, toen er 123 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 2016 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 2017 stroomden veel jongeren in; 43% van het totaal aantal instromers was 29 jaar of jonger. Echter, we zien dat de instroom in alle leeftijdscategorieën lager is dan in 2016.

Voornamelijk op de afdelingen Vastgoed, Sport & Accommodaties en Zorg en Inkomen zien we een hoge instroom van nieuwe medewerkers. Daarnaast zien we een lichte toename van het aantal inhuurmedewerkers en een lichte daling van de instroom van 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 stijging van €1,3 miljoen in de inhuur. Deze doet zich met name voor bij de afdelingen Financiën (Inkoop en Belastingen), Publiekszaken en Zorg & Inkomen.

We zien, na een lichte stijging in 2016, weer een daling van de uitstroom in 2017. 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.

Vacatures en sollicitanten

In 2017 waren er 75 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. Het aantal sollicitanten is gestegen van 1376 in 2016 naar 1583 sollicitanten in 2017.

Resultaatopdrachten en reacties

In 2017 waren er 63 resultaatopdrachten (ROP's) . Hiervan zijn 38 ROP's vervuld. Totaal zijn er 24 ROP's niet vervuld en omgezet in een vacature.

Er kwamen in 2017 in het totaal 171 reacties op de ROP's.

Doorstroom

De interne mobiliteit, de doorstroom naar een andere functie en/of een andere afdeling, is in 2017 gestegen ten op zichte van 2016: 8,6% van de medewerkers is in 2017 doorgestroomd naar een andere functie. Dit is inclusief de resultaten van Oversteek (38 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. De voorrangstatus geldt niet bij resultaatopdrachten (Oversteek).



In 2017 hebben in totaal 17 statushouders een nieuwe functie gevonden, waarvan 12 herschikkers en 5 WWAO-ers. Er zijn 2 nieuwe statushouders bijgekomen. Het totaal aantal statushouders ligt daardoor een stuk lager dan voorgaande jaren.



Nijmegen

Tabel 3.1 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2015 - 2017

Aantal trainingen	2015	2016	2017
open aanbod	132	131	127
maatwerk	2	5	19
introductiebijeenkomsten	2	0	7
totaal	136	136	153

Aantal inschrijvingen	2015	2016	2017
open aanbod	1303	1181	1062
maatwerk	27	35	103
introductiebijeenkomsten	33	0	153
totaal	1363	1216	1318
waarvan uit de Regio	31	18	20

Tabel 3.2 POP/functionerings- en beoordelingsgesprekken 2015 - 2017

Jaar	% functionering/ POPgesprekken	% beoordeling- gesprekken	% medewerkers met wie minimaal 1 gesprek is gevoerd
2015	30%	27%	52%
2016	29%	27%	51%
2017	27%	22%	45%

Tabel 3.3 Loopbaangesprekken 2015 - 2017

Jaar	Andere baan	Hulp bij loopbaanke uzes	Totaal
2015	20	28	48
2016	22	46	68
2017	14	51	65

Tabel 3.4 Stagiaires 2015 - 2017

Jaar	aantal stagiaires
2015	202
2016	178
2017	152

Tabel 3.5 Werkervaringsplaats 2015-2017

Jaar	aantal medewerkers
2015	22
2016	5
2017	7

NijmegenSchool

Het aantal trainingen van de NijmegenSchool is in 2017 gestegen t.o.v. 2016. De NijmegenSchool organiseerde 153 trainingen. In het open aanbod zijn er 127 trainingen gegeven, er zijn 19 maatwerktrainingen gegeven en 7 introductiebijeenkomsten georganiseerd.

Het aantal deelnemers aan de trainingen is gestegen van 1.216 deelnemers in 2016 naar 1.318 in 2017. Uit de regio hebben, t.o.v. 2016, een vergelijkbaar aantal medewerkers deelgenomen aan de trainingen.

POP/Functioneringsgesprekken en beoordelingen

Sinds een aantal jaar zien we een daling in het aantal formele gesprekken dat gevoerd wordt. Ook in 2017 zien we dat deze daling zich voortzet. In totaal heeft 45% van de medewerkers minimaal 1 formeel gesprek gehad. Met 27% van medewerkers is een POP/functioneringsgesprek gevoerd, en met 22% 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 2018. 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 2017 hebben in het totaal 65 medewerkers minimaal één gesprek gehad met de loopbaanadviseur. Bij de intake wilden slechts 14 medewerkers naast keuzes in werk ook direct een andere baan. Van deze medewerkers hebben 6 medewerkers ander werk gevonden, 4 medewerkers zijn nog zoekende en 4 kiezen voor voortzetting in hun oorspronkelijke functie.

In 2017 richtten 51 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 2017 waren er in totaal 152 stagiaires werkzaam binnen de gemeente Nijmegen. Dit aantal ligt lager dan in 2016, toen waren er nog 178 stagiaires. De gestelde norm van 1 stagiair op 20 medewerkers wordt nog ruimschoots gehaald.



Werkervaringsplaatsen

In 2017 hadden 7 medewerkers een werkervaringsplaats binnen de gemeente. Dit aantal is vergelijkbaar met 2016, maar lager dan de jaren daarvoor, 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 2017

Aantal uren werkzaam	man	vrouw	totaal	% van man	% van vrouw	% van totaal
minder dan 36 uur	154	537	691	20%	66%	44%
36 uur of meer	611	282	893	80%	34%	56%
Totaal	765	819	1584	100%	100%	100%

Tabel 4.2 Opname levensloop, ouderschapsverlof, vaderschapsverlof, generatiepact in 2015 - 2017

Jaar	ouderschaps- verlof	vaderschaps- verlof	levensloop	Generatiepact
2015	62	11	35	n.v.t.
2016	67	17	24	n.v.t.
2017	49	10	5	47

Tabel 4.3: ziekteverzuimpercentage 2015 - 2017

Jaar	verzuim %	aantal dienst- verbanden	melding- frequentie	gemiddelde verzuimduur
2015	5,0%	1672	1,2	18,8
2016	5,4%	1571	1,1	20,6
2017	5,2%	1584	0,95	23,8

Tabel 4.4: duur ziekteverzuim gemeente Nijmegen in 2017

Duur ziekteverzuim	verzuim%
kort (< 7dgn)	0,70%
middellang (8-42 dgn)	1,24%
lang (43-365 dgn)	2,58%
extra lang (366-730) dgn	0,71%
Totaal	5,23%

Tabel 4.5 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2015 - 2017

Jaar	aantal meldingen	meldingen per 100 mw
2015	25	1,6
2016	30	2,0
2017	30	2,0

Werken in voltijd en deeltijd

Het percentage deeltijdmedewerkers is gelijk gebleven met vorig jaar, namelijk 44%. Wel zien we nog steeds dat meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken; 66% van de vrouwen had in 2017 een contract van minder dan 36 uur per week.

Levensloop-, ouderschapsverlof, vaderschapsverlof en generatiepact

In 2017 zien we een daling van het vaderschapsverlof ontstaan. In 2016 maakten 17 medewerkers er gebruik van, in 2017 10 medewerkers.

De afgelopen jaren hebben we een dalende lijn gezien in het gebruik van ouderschapsverlof, die ook in 2017 zichtbaar is.

Het gebruik van de levensloopregeling is nagenoeg nihil, wat verklaard kan worden omdat de levensloopregeling niet meer bestaat.

In 2017 is het Generatiepact, een verlofregeling waarmee men minder kan werken met behoud van pensioenopbouw, ingevoerd. Er hebben in 2017 42 medewerkers gebruik gemaakt van het generatiepact.

Ziekteverzuim

De gemeente streeft al een aantal jaar naar een ziekteverzuimcijfer dat dicht bij de Verbaannorm ligt. Deze norm ligt voor 2017 op 3,2%. Het verzuimpercentage over 2017 ligt voor de Gemeente Nijmegen op 5,2%.

Vanaf 2017 worden leidinggevenden én medewerkers 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 2017 is sprake geweest van 30 meldingen bij de vertrouwenspersonen, gelijk aan 2016. In totaal komen we hetzelfde uit als vorig jaar: 2,0 meldingen per 100 medewerkers.

Het aantal meldingen schommelt al een aantal jaren rond de 30 meldingen. Het is altijd lastig om een uitspraak te doen over de interpretatie van een hoger of lager aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen.

In 2017 betrof 53% (16) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, 10% (3) had betrekking op intimidatie, in 10% (3) van de gevallen had de melding te maken met pesten en in 13% (4) betrof het discriminatie. Daarnaast hadden 3 meldingen betrekking op andere zaken.

In 20 gevallen is de melding door vrouwen gedaan en in 10 gevallen door mannen. 22 (73%) van de 30 meldingen hadden betrekking op een leidinggevende; bij de overige 28% betrof het een collega of privézaken.