

SOCIAAL JAARVERSLAG 2025



INLEIDING

Gemeente Nijmegen als goede werkgever

Welkom bij het Sociaal Jaarverslag 2025.

Ook in 2025 bleef onze organisatie volop in beweging. De stad groeide en wij groeiden mee. De visie op HR, die in 2025 werd vastgesteld, laat zien op welke thema's we blijvend inzetten. Deze visie richt zich op het versterken van ambtelijk vakmanschap, het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, het aantrekken en behouden van talent en het creëren van een inclusieve en lerende organisatiecultuur. Daarbij staat de ontwikkeling van medewerkers en leiderschap centraal, evenals het inspelen op een veranderende arbeidsmarkt en maatschappelijke opgaven.

Als onderdeel van ambtelijk vakmanschap is 'Mijn Ontwikkelplan' geïmplementeerd en daarnaast is ons organisatiebrede onboardingsprogramma van start gegaan. Zo zorgden we ervoor dat we een aantrekkelijke en goede werkgever zijn; zowel nu als in de toekomst.

Met dit sociaal jaarverslag laat de directie van gemeente Nijmegen in cijfers zien hoe ons personeelsbestand er in 2025 uitzag ten opzichte van voorgaande jaren.

Wij wensen je veel leesplezier!

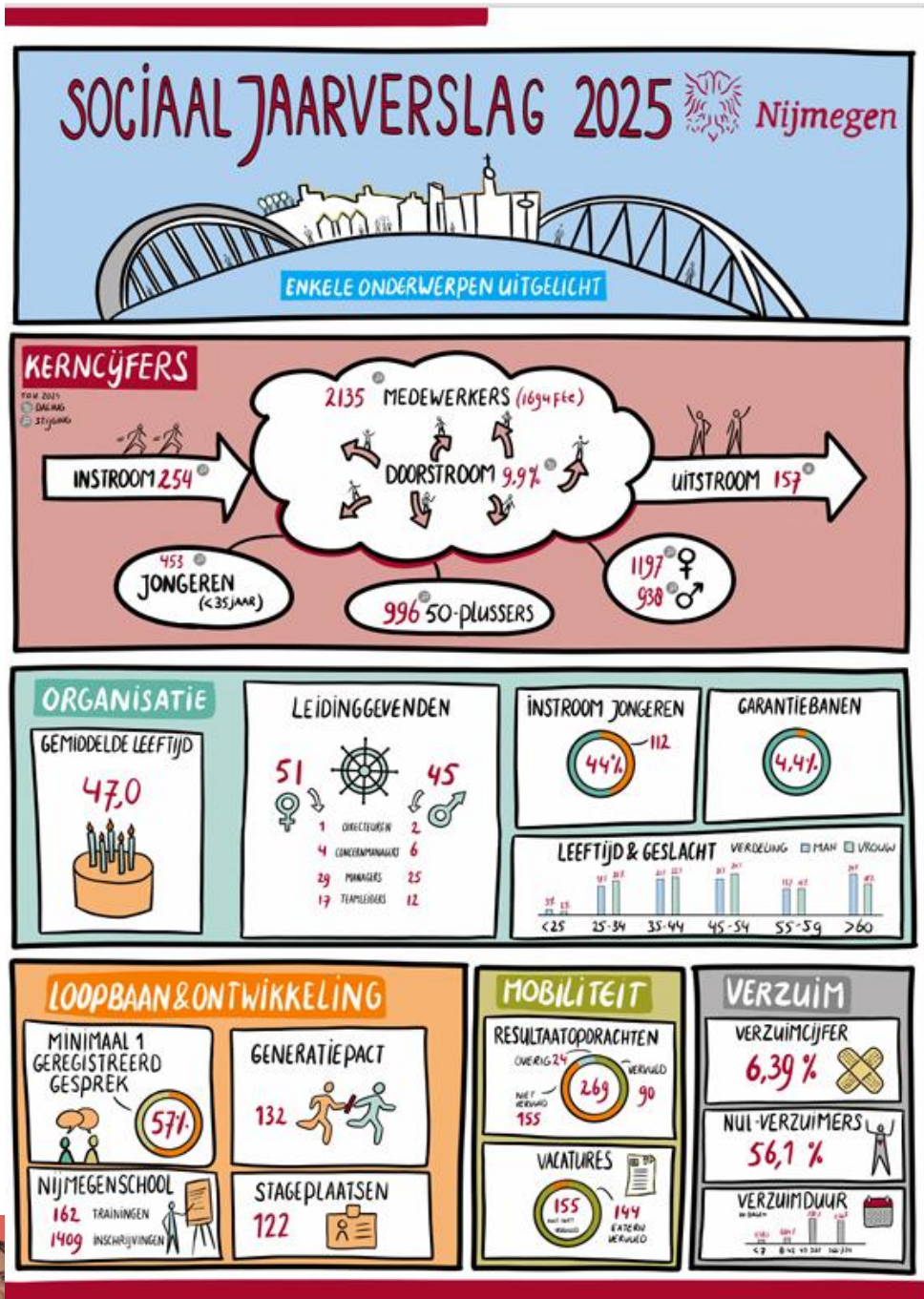


Inhoud

INLEIDING	2
ENKELE ONDERWERPEN UITGELICHT	4
KERNCIJFERS	5
ORGANISATIE	6
Formatie en bezetting	6
Leeftijd en geslacht	6
Leidinggevend	7
Banenafpraak	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
Veilige Publieke Dienstverlening	21



ENKELE ONDERWERPEN UITGELICHT



KERNCIJFERS

Tabel 0 Kerncijfers gemeente Nijmegen 2024 - 2025				
Jaartal	2024		2025	
	Aantal	%	Aantal	%
Totale formatie	1649		1694	
Aantal medewerkers	1899 *		2135 *	
Aantal dienstverbanden	1917		2162	
Gemiddelde leeftijd	47,2		47,0	
Aantal jongeren (<35)	392	20%	453	21%
Aantal 50-plussers	921	48,5%	996	46,7%
Aantal vrouwen	1069	56,3%	1197	56,1%
Aantal vr. leidinggevenden	48	52,0%	51	53,0%
Aantal deeltijders (< 36 uur)	861	45,3%	973	45,6%
Instroom	211	11,1%	254	11,9%
Uitstroom	157	8,3%	157	7,4%
Doorstroom	238	12,5%	212	9,9%
Verzuim		6,3%		6,4%

* 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.

Sinds 2024 is gekozen om de leeftijdscategorieën gelijk te trekken met de leeftijdscategorieën zoals gebruikt in de Personeelsmonitor van het A+O fonds. Hierdoor zijn de cijfers van de gemeente Nijmegen beter te vergelijken met andere gemeenten. Dit betekent echter wel, dat we op sommige onderdelen minder goed een vergelijking kunnen maken met de jaren voor 2024. Meestal komt de Personeelsmonitor in juni uit. Dat maakt een vergelijking tussen de landelijke cijfers van 2025 en de cijfers van de gemeente Nijmegen nog niet mogelijk.

Formatie en bezetting

De formatie van gemeente Nijmegen is dit jaar opnieuw gestegen. De toegestane formatie was 1.649 fte in 2024 en 1.694 fte in 2025. Het aantal medewerkers is gestegen van 1.899 in 2024 naar 2.135 in 2025. Sommige medewerkers hebben twee dienstverbanden, waardoor het aantal dienstverbanden in 2025 uitkomt op 2.162.

Leeftijd en geslacht

De gemiddelde leeftijd blijft de laatste jaren dalen. In 2019 was de gemiddelde leeftijd nog 50,0 jaar. In 2025 was de gemiddelde leeftijd gedaald naar 47,0 jaar. Het percentage medewerkers van 60 jaar of ouder is gelijk gebleven t.o.v. vorig jaar, namelijk 20%. Het aandeel vrouwen binnen de gemeente bleef gelijk t.o.v. vorig jaar. In 2025 was 56% van de medewerkers vrouw.

Tabel 1.1 Medewerkers naar leeftijd en geslacht 31 dec 2025

Leeftijd	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw	% totaal
tot 25 jaar	24	24	48	3%	2%	2%
25 - 34 jaar	163	242	405	17%	20%	19%
35 - 44 jaar	194	258	452	21%	22%	21%
45 - 54 jaar	193	283	476	21%	24%	22%
55 - 59 jaar	139	179	318	15%	15%	15%
60 en ouder	225	211	436	24%	18%	20%
Totaal	938	1197	2135	100%	100%	100%



Tabel 1.2 Medewerkers naar leeftijd 2023 - 2025			
Leeftijd	2023	2024*	2025
Tot 25 jaar		2%	2%
t/m 29 jaar	9%		
25 - 34 jaar		18%	19%
30 t/m 39 jaar	20%		
35 - 44 jaar		21%	21%
40 t/m 49 jaar	21%		
45 - 54 jaar		23%	22%
50 t/m 59	29%		
55 - 59 jaar		15%	15%
60 en ouder	21%	20%	20%
Totaal	100%	100%	100%

*Sinds 2024 gebruiken we de categorieën die het A&O-Fonds hanteert

Tabel 1.3 Gemiddelde leeftijd 2023 - 2025	
Jaar	Gemiddelde leeftijd in jaren
2023	47,5
2024	47,2
2025	47,0

Tabel 1.4 Dienstverbanden naar functieniveau en geslacht 31 dec 2025					
Functieniveau	Man	Vrouw	Totaal	% man	% vrouw
schaal 1 - 3	1	5	6	17%	83%
schaal 4 - 6	108	128	236	46%	54%
schaal 7 - 9	347	611	958	36%	64%
schaal 10-12	442	419	861	51%	49%
schaal 13 >	50	51	101	50%	50%
totaal	948	1214	2162	44%	56%

Leidinggevenden

Er waren in 2025 in het totaal 96 leidinggevenden in dienst van gemeente Nijmegen. Dit is bijna 5% van het totaal aantal medewerkers. De griffier is ook meegenomen in dit cijfer, ingehuurd leidinggevenden niet.



In 2024 hadden we nog 93 leidinggevenden. Het aantal leidinggevenden is in vergelijking met een jaar eerder, licht toegenomen. 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 2025 is het aandeel vrouwelijke leidinggevenden iets gestegen ten opzichte van 2024. Ruim de helft van de leidinggevenden (53%) was vrouw. In 2025 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 2025

Echelon	man	vrouw	totaal	% man	% vrouw
Directeuren	2	1	3	67%	33%
Concernmanagers	6	4	10	60%	40%
Bureaumanagers	25	29	54	46%	54%
Teamleider	12	17	29	41%	59%
Totaal	45	51	96	47%	53%

Tabel 1.6 Vrouwelijke leidinggevenden 2023 - 2025

Echelon	2023	2024	2025
Directeuren	100%	100%	33%
Concernmanagers	55%	45%	40%
Bureaumanagers	42%	47%	54%
Teamleiders	56%	61%	59%
Totaal	49%	52%	53%

Banenafpraak

Eind 2025 had gemeente Nijmegen 75 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 75 garantiebanen is 4,4% van de totale formatie. In 2025 is een wet aangenomen om de wet banenafpraak te vereenvoudigen. Deze nieuwe wet gaat in 2026 in. Om deze reden is er landelijk in 2025 geen quotumpercentage gesteld. In 2024 lag het percentage op 2,76%, waar we – ook in 2025 - ruim boven zitten.

Tabel 1.7 Garantiebanen 2023 - 2025

Jaar	Aantal garantiebanen	% van totale formatie
2023	78	4,9%
2024	76	4,7%
2025	75	4,4%



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 onboarding.

Instroom en Inhuur

In 2025 zijn er 254 medewerkers ingestroomd. Dit is een stijging ten opzichte van 2024, toen er 211 mensen instroomden. De instroom bestaat uit mensen die aangenomen zijn op een vacature, mensen die zijn aangenomen op vacatures die nog in 2024 gemeld zijn én mensen waarvan de arbeidsrelatie, 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 aan bij de leeftijdscategorieën die het A&O Fonds Gemeenten ook hanteert. Daarmee zijn de percentages wat moeilijker te vergelijken met 2023 en eerder.

In 2025 was 9% van het totaal aantal instromers jonger dan 25 jaar. Daarnaast zien we dat 35% van de instroom in de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar zit.

In 2025 zijn de totale kosten van inhuur ten opzichte van 2024 gestegen. De totale kosten van inhuur bedroeg 22,2% van de totale loonsom. Er wordt ingehuurd voor vervanging bij ziekte, tijdelijke pieken in het werk en voor tijdelijke werkzaamheden en projecten waarvoor we de capaciteit of specialistische kennis niet zelf in huis hebben en budgetten tijdelijk beschikbaar zijn gesteld.

Meer informatie over de inhuurkosten staat in de Stadsrekening, in de paragraaf Bedrijfsvoering.

Tabel 2.1 Instroom 2025 naar vast/tijdelijk

Instroom	Man	Vrouw	Totaal
Vast	36	46	82
Tijdelijk	82	90	172
Totaal	118	136	254



Tabel 2.2 Instroom 2023 – 2025 naar leeftijd als % van totale instroom

Leeftijd	Totale instroom 2023	Totale instroom 2024*	Totale instroom 2025	% van totale instroom 2023	% van totale instroom 2024	% van totale instroom 2025
tot 25 jaar		19	24		9%	9%
t/m 29	69			24%		
25 - 34 jaar		89	88		42%	35%
30 t/m 39	89			32%		
35 - 44 jaar		53	64		25%	25%
40 t/m 49	67			24%		
45 - 54 jaar		29	37		14%	15%
50 t/m 59	43			15%		
55 - 59 jaar		12	24		6%	9%
60 en ouder	14	9	17	5%	4%	7%
Totaal	282	211	254	100%	100%	100%

*Vanaf 2024 gebruiken we de categorieën van het A&O Fonds

Tabel 2.3 Instroom tijdelijke dienstverbanden 2023-2025 naar leeftijd

Leeftijdsklasse	2023	2024*	2025
tot 25 jaar		13	23
t/m 29	55		
25 - 34 jaar		63	73
30 t/m 39	68		
35 - 44 jaar		35	38
40 t/m 49	45		
45 - 54 jaar		15	17
50 t/m 59	29		
55 - 59 jaar		6	11
60 en ouder	7	8	10
Totaal	204	140	172

*Vanaf 2024 gebruiken we de categorieën van het A&O Fonds



Uitstroom

In 2025 stroomden 157 medewerkers uit, dit is hetzelfde aantal medewerkers als in 2024.

De cijfers in de tabel 'uitstroom naar ontslagreden' laten zien dat ontslag op eigen verzoek (32%) en einde tijdelijke arbeidsovereenkomst (28%) het meest voorkomt. Onder de categorie overig valt bijvoorbeeld de vaststellingsovereenkomst.

Tabel 2.4 Uitstroom 2023-2025 naar leeftijd als % van de totale uitstroom

Leeftijdsklasse	Totale uitstroom 2023	Totale uitstroom 2024	Totale uitstroom 2025	% van totale uitstroom 2023	% van totale uitstroom 2024	% van totale uitstroom 2025
tot 25 jaar		10	8		6%	5%
t/m 29	27			17%		
25 - 34 jaar		26	28		17%	18%
30 t/m 39	28			17%		
35 - 44 jaar		29	30		18%	19%
40 t/m 49	28			17%		
45 - 54 jaar		14	15		9%	10%
50 t/m 59	28			17%		
55 - 59 jaar		8	16		5%	10%
60 en ouder	51	70	60	31%	45%	38%
Totaal	162	157	157	100%	100%	100%

*Vanaf 2024 gebruiken we de categorieën van het A&O Fonds



Tabel 2.5 Uitstroom 2023-2025 naar ontslagreden

Ontslagreden	Totale uitstroom 2023	Totale uitstroom 2024*	Totale uitstroom 2025	% van totale uitstroom 2023	% van totale uitstroom 2024	% van totale uitstroom 2025
Eigen verzoek	72	44	50	44%	28%	32%
Ouderdomspensioen	15	22	17	9%	14%	11%
Keuzepensioen	19	11	8	12%	7%	5%
Einde tijdelijke arbeidsovereenkomst	33	38	44	20%	24%	28%
Arbeidsongeschiktheid	1	2	0	1%	1%	0%
Regeling vervroegd uitreden (RVU)	-	18	19		11%	12%
Overlijden	3	2	2	2%	1%	1%
Ontslag op staande voet	-	-	-	-	0%	0%
Overige reden	19	20	17	12%	13%	11%
Totaal	162	157	157	100%	100%	100%

*Vanaf 2024 gebruiken we de categorieën van het A&O Fonds, sinds die tijd wordt de RVU als aparte categorie beschreven, voor die tijd viel de RVU onder 'overige reden'.

Vacatures en sollicitanten

In 2025 waren er 144 vacatures. Dit is een stijging ten opzichte van 2024 (101 vacatures). Ondanks de uitdagingen die ontwikkelingen als krapte op de arbeidsmarkt en vergrijzing met zich meebrengen, zien we dat wij als organisatie aantrekkelijker zijn bij bijvoorbeeld schoolverlaters. We hebben op dit moment minder moeite met het vervullen van vacatures dan bijvoorbeeld omliggende kleinere gemeenten. Om de vacatures succesvol in te vullen hebben we speciale aandacht voor Werving en Selectie. We hebben een nieuw werkgeversmerk, maken onze wervingsteksten gericht en maken effectiever gebruik van onze netwerken. Het aantal sollicitanten is in 2025 gestegen naar 3808.

Tabel 2.6 Vacatures 2023 - 2025

Jaar	Extern vervulde vacatures	Openstaande vacatures	Totaal aantal vacatures, incl. niet vervuld	% van formatie
2023	140	14	162	10,2%
2024	101	8	106	6,5%
2025	144	11	155	9,1%



Tabel 2.7 Sollicitanten 2023 - 2025

Jaar	Aantal sollicitanten
2023	3.023
2024	2.859
2025	3.808

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 2025 waren er 269 resultaatopdrachten (Rop's). Hiervan zijn 90 Rop's vervuld. Totaal zijn er 155 Rop's niet vervuld en omgezet in een vacature. Op 31 december 2025 waren er nog 8 openstaande Rop's.

Er waren in 2025 16 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 2025 in totaal 378 reacties op de Rop's. Dit is stijging ten opzichte van 2024 toen waren er nog 346 reacties op de Rop's.

Tabel 2.8 Resultaatopdrachten 2023 - 2025

Jaar	Vervulde Rop's	Niet vervuld en daarom vacature	Openstaande Rop's	Overig (o.a. niet vervuld en vervallen)	Totaal Rop's	aantal	% formatie van
2023	105	137	8	2	242		15,2%
2024	93	106	0	64	263		16,6%
2025	90	155	8	16	269		15,9%

Tabel 2.9 Reacties resultaatopdrachten 2023 - 2025

Jaar	Aantal reacties
2022	293
2023	346
2024	378



Doorstroom

De interne mobiliteit, de doorstroom naar ander werk, is in 2025 iets gedaald ten opzichte van 2024. Het doorstroompercentage is gedaald van 12,5% in 2024, naar 9,9% in 2025.

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 2023 - 2025

Jaar	Aantal medewerkers	% van aantal medewerkers
2023	246	13,3%
2024	238	12,5%
2025	212	9,9%



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 2025 werden er in het totaal 174 NijmegenSchool-trainingen aangeboden, bestaande uit 147 trainingen uit het open aanbod en 27 maatwerktrainingen. Dit is een daling ten opzichte van 2024, toen er nog 217 trainingen zijn aangeboden. We zien met name een daling in het aantal maatwerk trainingen dat is aangeboden. Het aantal inschrijvingen daalde van 2.136 in 2024 naar 1.515 in 2025. In 2025 hebben 20 regiocollega's deelgenomen aan een NijmegenSchool-training.

Tabel 3.1 Trainingen en inschrijvingen NijmegenSchool 2023 - 2025

<i>Aantal trainingen</i>			
	2023	2024	2025
Open aanbod	142	146	147
Maatwerk	46	71	27
Totaal	188	217	174
<i>Aantal inschrijvingen</i>			
	2023	2024	2025
Open aanbod	1197	1491	1284
Maatwerk	397	645	231
Totaal	1594	2136	1515
Uit de regio	42	20	20

Studytube

Veel medewerkers volgden naast de trainingen van NijmegenSchool ook online trainingen via ons online leerplatform Studytube. In 2025 zijn er in totaal 17.785 leeractiviteiten afgerond. Hiervan waren 15.433 leeractiviteiten verplicht, 2.352 zijn zelf gestarte en afgeronde leeractiviteiten.



In totaal zijn onze medewerkers 19.821 leeractiviteiten gestart. Daarmee heeft bijna 90% van de medewerkers een leeractiviteit ook afgemaakt wanneer die deze is gestart.

De trainingen 'Meldplicht datalekken', 'Informatieveiligheid' en 'Introductieprogramma Gemeente Nijmegen' zijn het meest gevolgd en afgerond.

Gesprekken die werken

In 2023 is de nieuwe manier van gespreksvoering 'Gesprekken die werken' ingevoerd. Gesprekken die werken is een vormvrije manier van gespreksvoering, waarbij de ontwikkeling van medewerkers centraal staat. In 2025 heeft 57% van de medewerkers minimaal één geregistreerd gesprek gevoerd met diens leidinggevende. Dit is een stijging ten opzichte van 2024, toen was met 50% van de medewerkers minimaal één gesprek (geregistreerd) gevoerd. De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de verslagen van de gesprekken die in 2025 hebben plaatsgevonden en uiterlijk in januari 2026 zijn geregistreerd.

Tabel 3.2 Gesprekken die werken 2022 - 2024

Jaar	% Medewerkers met wie minimaal één gesprek is gevoerd
2023	45%
2024	50%
2025	57%

Stages

In 2025 waren er in totaal 122 stagiaires werkzaam binnen de gemeente Nijmegen. Dit aantal is hoger dan vorig jaar. De gestelde norm van 1 stagiair op 20 medewerkers wordt hiermee ruim gehaald.

Tabel 3.3 Stagiaires 2023- 2025

Jaar	Aantal stagiaires
2023	135
2024	109
2025	122

In 2025 werkte er 1 medewerker op een (betaalde) werkervaringsplaats bij de gemeente, in 2024 waren dat nog 4 medewerkers.



VERZUIM EN VERLOF

In dit hoofdstuk laten we zien hoe veel medewerkers gebruik maken van verlofvormen zoals ouderschapsverlof en generatiepact, hoeveel medewerkers in deeltijd werken (een volledige werkweek bij de gemeente bestaat uit 36 uur), wat het verzuimcijfer over 2025 was en hoe dit verzuim is opgebouwd. We sluiten af met informatie over onze vertrouwenspersonen en het interne meldpunt integriteit en ongewenste omgangsvormen.

Ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof en generatiepact

In 2025 zien we dat het aanvullend geboorteverlof opnieuw licht is gestegen. In 2024 maakten 27 medewerkers gebruik van het aanvullend geboorteverlof, in 2025 waren dit 32 medewerkers.

We zien daarnaast een grote stijging in het gebruik van ouderschapsverlof. In 2025 maakten 161 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 2025 maakten nog 132 medewerkers gebruik van het generatiepact.

Tabel 4.1 Opname ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof en generatiepact 2023 - 2025

Jaar	Ouderschapsverlof	Aanvullend geboorteverlof	Generatiepact
2023	99	23	196
2024	82	27	172
2025	161	32	132

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 2025 een contract van minder dan 36 uur per week.

Tabel 4.2 Medewerkers in deeltijd naar geslacht 31 dec 2025

Aantal uren werkzaam	man	vrouw	totaal	% van man	% van vrouw	% van totaal
Minder dan 36 uur	244	729	973	26%	61%	46%
36 uur	694	468	1162	74%	39%	54%
Totaal	938	1197	2135	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 2025 op 4,1%. Het verzuimpercentage over 2025 ligt voor de Gemeente Nijmegen op 6,4%. Dit is een lichte stijging van het verzuimpercentage t.o.v. 2024. We zien met name een hoog percentage verzuim in het langdurig en extra langdurig verzuim.

In 2025 heeft 56,1 % 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 2023– 2025

Jaar	Verzuim %	Aantal dienstverbanden	Meldingfrequentie
2023	5,4%	1.846	1,15
2024	6,3%	1.899	1,19
2025	6,4%	2.162	1,22

Tabel 4.4 Verzuimduur in 2025

Verzuimduur	Verzuim %
Kort (< 7dgn)	0,38 %
Middellang (8-42 dgn)	0,64 %
Lang (43 – 365 dgn)	2,81 %
Extra lang (>365 dgn)	2,56 %
Totaal	6,39 %

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. Leidinggevend en 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 6 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 2025 is sprake geweest van 50 meldingen bij de vertrouwenspersonen. Dit zijn 2,3 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 2025 betrof 54% (27) van de meldingen verstoorde arbeidsverhoudingen, al dan niet in combinatie met ander ongewenst gedrag. In 14% (7) van de gevallen had het te maken met intimidatie of racisme/discriminatie. Daarnaast hadden 5 meldingen betrekking op integriteit.

Tabel 4.5 Meldingen bij vertrouwenspersonen 2023 - 2025

Jaar	Aantal meldingen ongewenste omgangsvormen	Aantal meldingen integriteit	Aantal meldingen Totaal	Meldingen per 100 medewerkers
2023	17	4	21	0,9
2024	29	13	42	2,2
2025	45	5	50	2,3

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 2025.

In 2025 hebben wij 3 meldingen ontvangen. Eén melding had betrekking op omgaan met elkaar en een andere melding had betrekking op omgaan met kennis, informatie en data. In het ene geval was geen sprake van een schending van de gedragscode en in een andere zaak is de schending vastgesteld en verder opgepakt volgens de meldingsprocedure. De derde melding is nog in onderzoek.



Veilige Publieke Dienstverlening

We merken dat onze medewerkers steeds vaker te maken hebben met vormen van agressie: aan de balies en loketten, in de sport- en wijkaccommodaties, bij toezicht en handhaving, in het fysieke domein, bij ontwikkel- en bouwprojecten en in participatieprocessen.

Deze collega's krijgen hierbij te maken met mensen, die hun bevoegdheid, deskundigheid en integriteit in twijfel trekken en hen persoonlijk verantwoordelijk houden voor de effecten die zij ondervinden van de uitvoering van het beleid. Dit is schadelijk voor het welzijn en de gezondheid van de medewerkers (psychosociale arbeidsbelasting) en ondermijnt de integriteit van het gemeentelijk handelen.

Sinds eind 2023 hebben we van de aanpak van deze vorm van psychosociale arbeidsbelasting een functie gemaakt. Het doel is om medewerkers en leidinggevendenden handvatten te bieden om weerbaarder te worden tegen agressie, goede opvang en nazorg te bieden aan de medewerkers die ermee te maken krijgen en maatregelen te nemen tegen de veroorzakers van deze agressie. Het stellen van een organisatienorm, voorlichting hierover, het vergroten van de meldingsbereidheid, het trainen in hoe om te gaan met emotie en agressie en het adviseren over preventieve maatregelen maken onderdeel uit van de werkzaamheden van het Team Veilige Publieke Dienstverlening (1,4 fte).

Een effectieve aanpak is mogelijk op basis van meldingen van incidenten in het Gemeentelijk Incident Registratiesysteem GIR. Als er een melding is gedaan gaan medewerkers van het Team VPD, samen met de leidinggevende en de melder na wat er nodig is, zowel voor de medewerker als richting veroorzaker.

Tabel 4.6 Veilige Publieke Dienstverlening 2023 - 2025

Jaar	Aantal meldingen afgehandeld *
2023	Geen informatie
2024	Geen informatie
2025	151

*We houden deze meldingen sinds 2025 concreet bij

Dit totaal van 151 meldingen kan geduid worden als zorgwekkend, maar ook als een teken dat er minder schroom is om te melden en meer vertrouwen in de werkgever waar het gaat om opvang en aanpak, zeker met de wetenschap dat er voordien nauwelijks gemeld werd. We weten ook dat het aantal meldingen niet overeenkomt met het aantal incidenten: veel wordt (nog) niet gemeld.

We zien nog dat niet alle meldingen consequent worden afgehandeld. Vaak is er dan sprake van optreden naar medewerker en veroorzaker na het melden, maar de 'administratieve' afhandeling wordt nog niet gedaan. We sturen erop dat dit gebeurt. Daarnaast zijn er ook meerdere meldingen over dezelfde persoon gedaan en zijn die nog in behandeling.

