



# Sociaal jaarverslag 2001

## INHOUD

<b>1. Organisatieontwikkeling</b>	<b>2</b>
- Interne organisatie	2
- Proefproject 4x9	2
- Huisvesting	2
- Flexplekken	2
- Interne communicatie	3
<b>2. Personeelsbestand</b>	<b>4</b>
- Dienstverbanden	4
- Personeelskosten	5
- Arbeidsovereenkomsten	5
- Leeftijdsopbouw	6
- Personeelsbestand naar dienstjaren	6
- Aanstellingen per salarisklasse	7
- Jubilea	7
- Uitzendkrachten	7
<b>3. Personeelsontwikkeling</b>	<b>8</b>
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken	8
- Mobiliteit	8
- Opleidingen	8
- Stagiaires	9
- Diversiteit	9
<b>4. Personeelszorg</b>	<b>10</b>
- Kinderopvang	10
- Arbeidsomstandigheden	10

# SOCIAAL JAARVERSLAG 2001

## 1. ORGANISATIEONTWIKKELING

### Interne organisatie

#### Reorganisatie televisie

Omdat de omgeving waarin de NPS opereert door de jaren heen ingrijpend is veranderd, zijn er in het jaar 2000 plannen ontwikkeld om de televisieafdeling te reorganiseren.

Als hoofddoelstellingen voor de reorganisatie zijn toen geformuleerd:

- Verbetering van de communicatie tussen programmaleider, eindredacteuren en producers,
- versterking van de zakelijke kant van de televisieafdeling,
- grotere flexibiliteit bij de planning en de inzet van personeel,
- vergroten van de samenhang van de televisieafdeling,
- heldere verdeling van taken en verantwoordelijkheden.

Met het opheffen van de afdelingen ontstaat een meer platte organisatie: Het programmabureau wordt direct aan de programmaleider gekoppeld. Een aantal beheersmatige verantwoordelijkheden en bevoegdheden kan op deze manier worden gedelegeerd. Het gaat dan vooral om planning en inzet van mensen en middelen. De programmaleider kan zich daarvoor met de grote lijnen bezig houden. De televisiestaf maakt plaats voor het eindredacteurenoverleg. Daarnaast wordt de 'zakenstaf' in het leven geroepen als overleg over planning, budget en personele inzet.

Eind januari 2001 legt de directie het voorgenomen besluit tot reorganisatie van de televisieafdeling voor aan de OR. Medio maart brengt de OR een positief advies op hoofdlijnen uit. Vervolgens wordt het enigszins aangepaste plan op 1 april opnieuw voor advies aangeboden aan de OR, die op 29 mei adviseert het voorgenomen besluit tot reorganisatie in te voeren, met inachtneming van een aantal voorwaarden. Daarover vinden gesprekken plaats. Naar aanleiding van deze kanttekeningen wordt een aantal functieomschrijvingen aangepast en een aantal andere zaken toegelicht en verduidelijkt. De uiteindelijke reorganisatie gaat op 1 september in. De reorganisatie zal een jaar na de datum van invoering worden geëvalueerd.

#### **Proefproject 4 x 9**

Het Kernteam besluit in september dat een proefproject voor medewerkers in de personeelsgroepen A en B om vier keer negen uur per week te werken, onder bepaalde voorwaarden kan worden uitgevoerd. Vijf medewerkers van de afdeling Financiële Zaken gaan per november aan dit proefproject deelnemen. Het project wordt in april 2002 geëvalueerd.

#### **Huisvesting**

Nadat het nieuwe NPS-VARA gebouw in de zomer van 2000 in gebruik is genomen breekt er een periode aan van aanpassing en gewenning. Niet voor iedereen is dat even gemakkelijk. De ruimtes blijken in de praktijk vaak kleiner dan is aangegeven op de plattegrond. Ook is er regelmatig sprake van geluidsoverlast. Flexplan BV onderzoekt in opdracht van de NPS de mogelijkheden om tot een verbeterde kantoorinrichting te komen. Het huidige meubilair is in een aantal gevallen te groot voor de ruimtes waar het in staat. Een mogelijke oplossing is het instellen van flexibele werkplekken die door verschillende medewerkers kunnen worden gebruikt. De NPS kent immers veel parttime medewerkers en bovendien is lang niet iedereen op dezelfde tijden op kantoor aanwezig. Om rustig alleen te kunnen werken zouden er zogenoemde 'denkcellen' kunnen worden geplaatst. Vergaderen kan in vergaderkamers plaatsvinden. Technische ruimtes voor het afluisteren/-kijken van banden zouden onderdeel kunnen zijn van de nieuwe inrichting.

#### **Flexplekken**

Begin 2001 wordt besloten tot een haalbaarheidsonderzoek bij de radioredacties op de zesde verdieping. Er wordt een werkgroep samengesteld onder leiding van de deskundige van Flexplan en van de programmaleider Radio. Verschillende medewerkers van de radio en een personeelsfunctionaris nemen deel. Het belangrijkste doel is om ruimte te creëren voor de medewerkers op deze verdieping. Hiervoor wil men de arbeidspatronen en de verschillende activiteiten van medewerkers in beeld brengen een uitgebreide vragenlijst verspreid onder alle betrokken medewerkers. Aan de hand daarvan kon er een plan opgesteld worden met de faciliteiten waaraan behoefte bestond. De werkgroep brengt in het voorjaar een bezoek aan Interpolis in Tilburg om daar met eigen ogen het concept van flexibele arbeidsplaatsen te aanschouwen. Uiteindelijk wordt een voorstel gemaakt waarbij optimaal gebruik kan worden gemaakt van de aanwezige ruimte en waar voor alle verschil-

lende soorten werkzaamheden plaats is. Eind 2001 is nog niet bekend of, wanneer en hoe het plan ten uitvoer zal worden gebracht.

### **Interne communicatie**

#### De Personeelsclub

De Personeelsclub is in 1995 opgericht met als doel het organiseren van een aantal bijeenkomsten voor het personeel om nader kennis te maken met elkaar en even bij te praten. Dit idee is ontstaan toen de medewerkers van de NPS nog over drie locaties verspreid zaten. Sinds de oprichting organiseert de Personeelsclub elke jaar de Paasbrunch voor de NPS-medewerkers en het Sinterklaasfeest voor kinderen en kleinkinderen van medewerkers, in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Daarnaast heeft de Personeelsclub dit verslagjaar met een aantal teams meegegaan aan de Dam tot Dam businessloop van Amsterdam naar Zaandam. De Personeelsclub bestaat uit Marjolein Kerklaan (Personeelsfunctionaris), Renate Feuerstein (Secretaresse afdeling P&O) en Ilona Nemeth (Communicatiemedewerker). Het is de bedoeling dat de Personeelsclub in de toekomst versterking krijgt uit de programmatische afdelingen.

#### Wandelgangen en overige communicatie

De afdeling Pers & Communicatie brengt elke maand het personeelsblad De Wandelgangen uit. Het blad biedt een keur aan artikelen, interviews, columns en rubrieken, waarin aandacht wordt besteed aan ontwikkelingen en wetenswaardigheden die de NPS, de programma's en de medewerkers betreffen. Het belangrijkste communicatiemiddel voor officiële beleidsmededelingen en actuele berichten blijft echter de e-mail. Daarnaast onderhoudt de afdeling Pers & Communicatie een Intranetsite, met o.a. een dagelijkse knipselkrant. Ook personeelsfeesten behoren tot de interne communicatie. Behalve een Nieuwjaarsreceptie en een Zomerborrel werden in 2001, in samenwerking met de VARA, twee Open Dagen georganiseerd ter gelegenheid van het nieuwe NPS/VARA-gebouw. Een dag was bedoeld voor genodigden, de ander voor medewerkers en familie.

## 2. PERSONEELSBESTAND

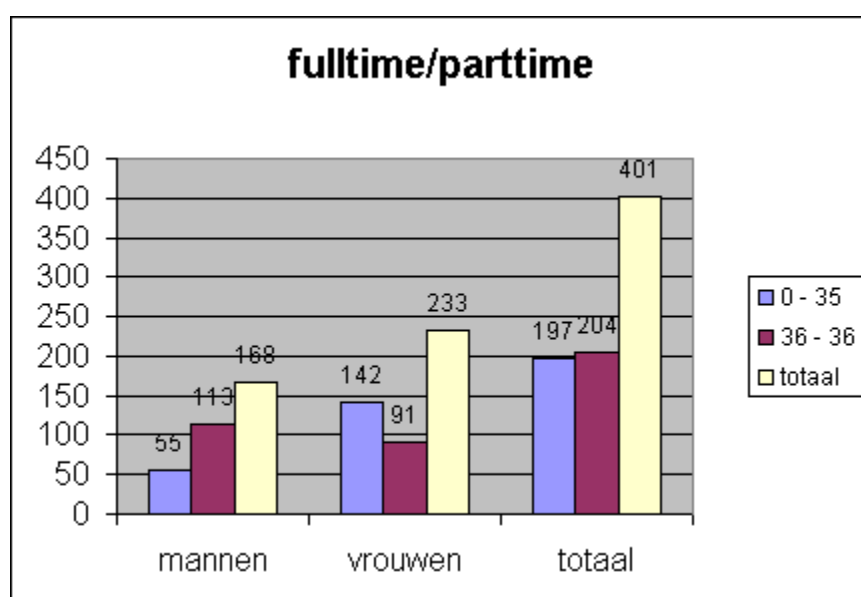
### Dienstverbanden

Groei aantal medewerkers sedert 1999:

Jaar	gemiddeld aantal medewerkers	gemiddeld aantal FTS's
1999	301	268
2000	325	288
2001	348	305*

Het gemiddelde aantal medewerkers is in 2001 wederom gestegen en bedroeg 348 tegen 325 het jaar ervoor. Een toename van 23 mensen. Hierbij gaat het om veel parttimers en een toenemend aantal korte contracten.

\*Door een verfijndere rekenmethode wijken de cijfers af van de in de vorige jaren gepubliceerde aantallen.



Voorgaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van *alle* medewerkers die in 2001 een dienstverband hadden of hebben gehad. Van deze (in totaal 401) medewerkers werkten er 197 parttime. Het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt - dus minder dan 36 uur per week - is inmiddels bijna even groot als het aantal fulltimers. Ook mannen gaan steeds vaker parttime werken.

### Personeelskosten

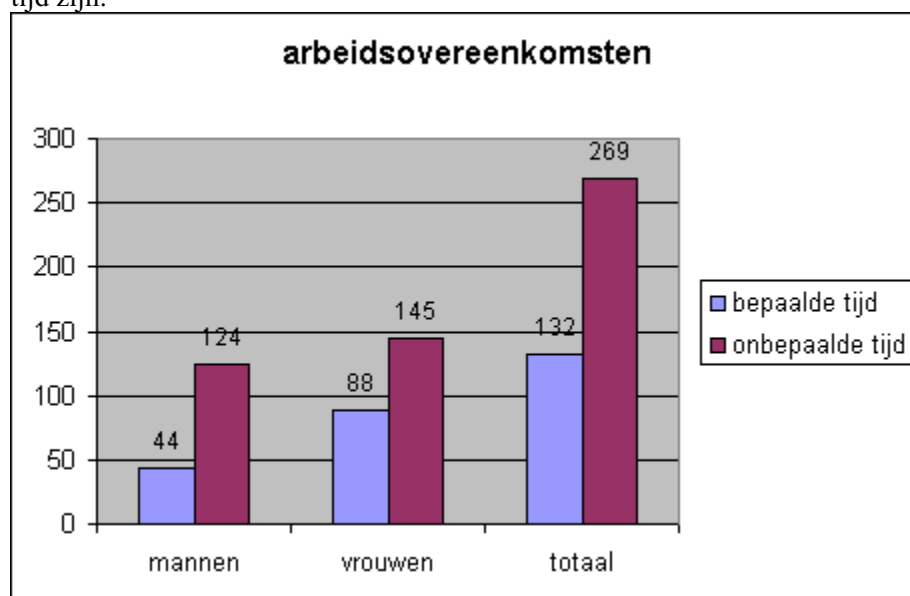
(zie volgende pagina)

De in 2001 uitbetaalde personeelskosten bedroegen f 51.647.000,-

	2001 x f 1.000	2000 x f 1.000	% t.o.v. 2000
Lonen en salarissen	25.647	23.722	8%
Overhevelingstoeslag	0	481	-100%
Vakantietoeslag	1.954	1.863	5%
Decemberuitkering	1.382	1.131	22%
Overwerk	191	169	13%
<b>Lonen en salarissen</b>	<b>29.174</b>	<b>27.366</b>	<b>7%</b>
Pensioenpremie	2.595	2.423	7%
Premies bedrijfsvereniging	3.408	3.182	7%
Reiskosten woon-werk	469	415	13%
Kerstpakketten	55	110	-50%
Diversen overig	1.369	1.137	20%
<b>Sociale lasten</b>	<b>7.896</b>	<b>7.267</b>	<b>9%</b>
Freelancers en zelfstandigen	12.641	11.307	12%
Uitzendkrachten	614	424	45%
Kantinekosten	619	544	14%
Wervingskosten	132	54	144%
Cursussen en studiekostenvergoeding	256	188	36%
Personeelsfeest	315	122	158%
<b>Overige personeelskosten</b>	<b>14.577</b>	<b>12.639</b>	<b>15%</b>
<b>Totaal personeelskosten</b>	<b>51.647</b>	<b>47.272</b>	<b>9%</b>

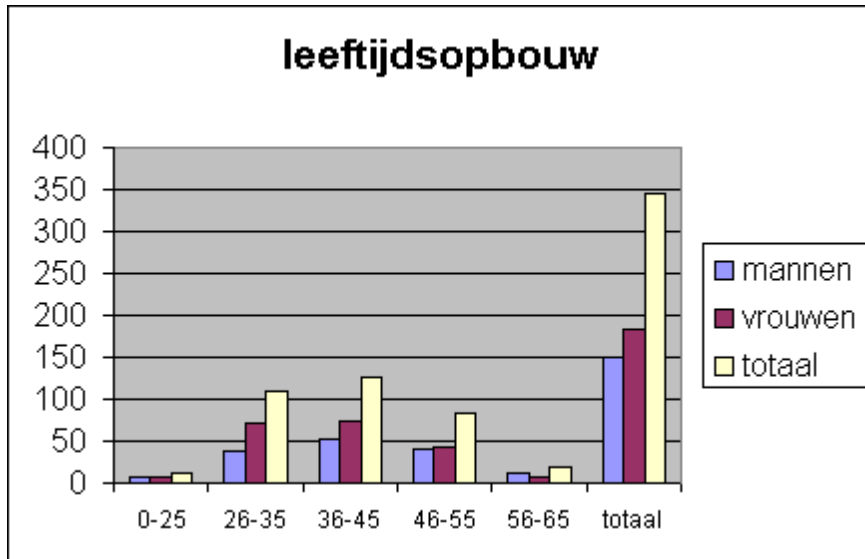
### Arbeidsovereenkomsten

In de volgende grafiek van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd zien we dat er in 2001 132 tijdelijke arbeidscontracten van kracht zijn of in de loop van het jaar zijn afgesloten. Ongeveer tweederde van het totale aantal contracten is voor onbepaalde tijd, voor éénderde geldt dat dit contracten voor bepaalde tijd zijn.



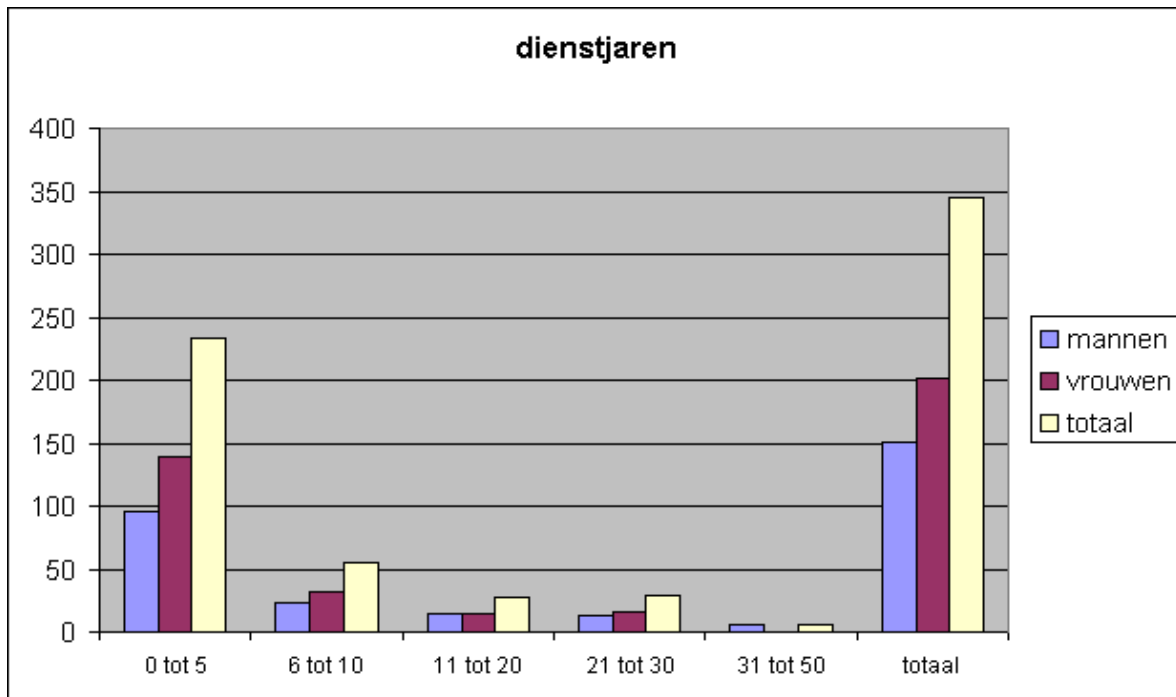
## Leeftijdsopbouw

In de grafiek zien we in vergelijking met vorige jaren een heel lichte verschuiving naar de groep tussen de 26 en 35, maar nog steeds is 65% van de medewerkers ouder dan 35 jaar.



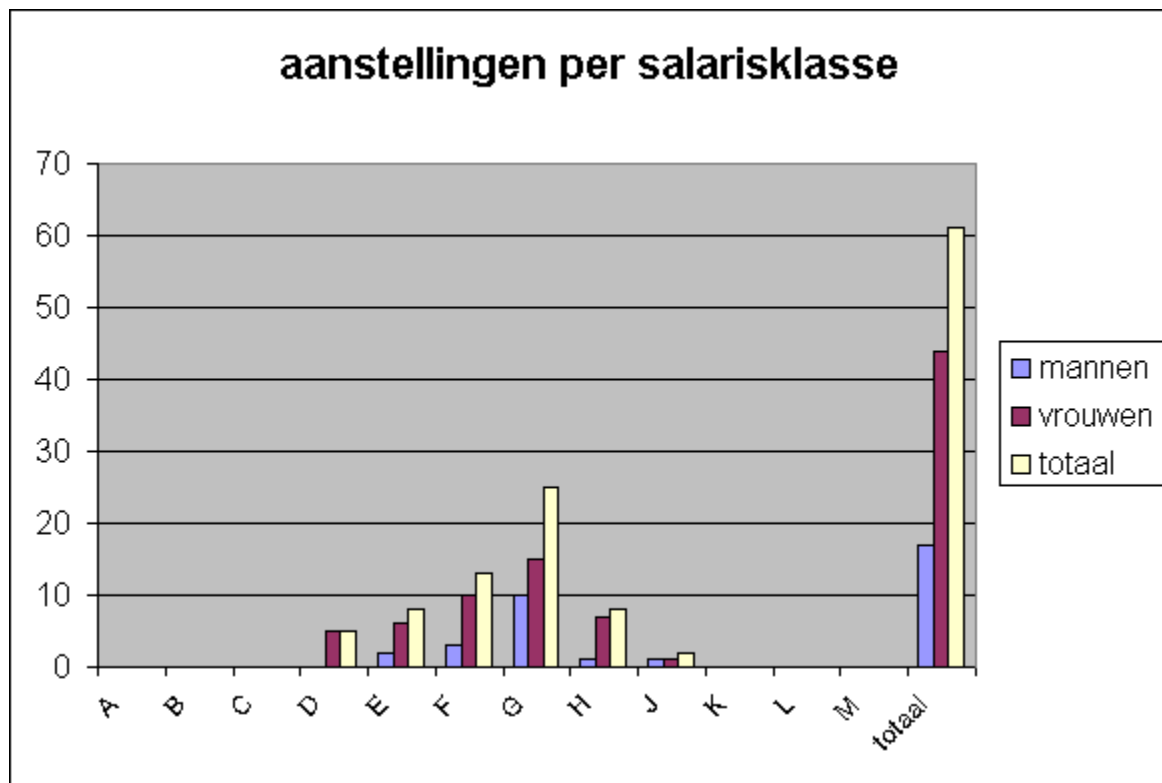
## Personeelsbestand naar dienstjaren

De gemiddelde diensttijd is iets toegenomen in vergelijking met het jaar ervoor. In 2000 was het 6.08 jaar, in 2001 6.19 jaar. De toename is te vinden in de groei van het aantal medewerkers met een dienstverband tussen de 6 en 10 jaar. Het merendeel, ruim 66%, is korter dan 6 jaar in dienst.



### Aanstellingen per salarisklasse

In 2001 zijn er 61 arbeidsovereenkomsten afgesloten. Er komen 44 vrouwen en 17 mannen in dienst. Het merendeel bestaat uit arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en betreft programmatische werkzaamheden. Voor het project Roots en Routes worden 10 allochtone medewerkers voor zes maanden aangetrokken. Er worden 14 medewerkers bij de ondersteunende afdelingen geplaatst. In totaal zijn er 24 advertenties geplaatst.



### Jubilea

In 2001 vierden 11 medewerkers hun jubileum. Twee medewerkers zijn 30 jaar in dienst van de Omroep, 3 medewerkers 25 jaar en nog eens 3 zijn 12,5 jaar in dienst.

### Uitzendkrachten

Het aantal uitzendkrachten dat wordt ingezet om op tijdelijke basis problemen in de bezetting op te lossen blijft redelijk stabiel. In 2001 zijn er 28 werkzaam bij de NPS.

### 3. PERSONEELSONTWIKKELING

#### **Functionerings- en beoordelingsgesprekken**

Reeds in 2000 zijn als vorm van beoordelen en voorloper op het in te voeren volledige beoordelingssysteem contract evaluaties ingevoerd. Deze evaluaties worden door de direct leidinggevende doorgenomen met de betreffende medewerker. P&O verstuurt de formulieren ruim op tijd naar de betreffende leidinggevende, zodat er vóór het einde van het contract voor bepaalde tijd geëvalueerd kan worden. Dit systeem wordt NPS-breed gehanteerd.

Eind oktober 2001 zijn alle leidinggevendenden weer verzocht om de functioneringsgesprekken te voeren met de betreffende medewerkers. Hierbij is het streven alle functioneringsgesprekken vóór het einde van het jaar te laten plaatsvinden. In sommige gevallen is dit niet mogelijk, maar het grootste deel van de te voeren gesprekken vindt voor eind december plaats.

In februari wordt een 'klankbordgroep beoordelen' opgericht door het voormalige hoofd Personeel en Organisatie, samengesteld uit de verschillende afdelingen c.q. redacties van de NPS. Het huidige hoofd van de afdeling P&O is in maart in dienst gekomen. Het invoeren van een beoordelingssysteem had hoge prioriteit, maar het was zinvol om eerst een aantal lopende zaken op te pakken en de organisatie goed te leren kennen. In april wordt de eerste poging gedaan om de breed samengestelde klankbordgroep bij elkaar te laten komen in mei. Als dit niet mogelijk blijkt wordt er besloten om een hernieuwde startnotitie beoordelen te schrijven en een kleinere werkgroep samen te stellen, zodat er iets sneller gehandeld zou kunnen worden. De nieuwe werkgroep is samengesteld uit 5 leidinggevendenden van televisie, radio en ondersteunende diensten en een lid van de OR. Na wat startproblemen, zoals afwezigheid van leden bij bijeenkomsten (o.a. door drukte na de gebeurtenissen van 11 september jongstleden) en vervanging van vertrekkende leden, heeft de werkgroep in december 2001 een tijdpad aan de directie voorgelegd, waarbij het systeem medio 2002 ingevoerd zou kunnen worden.

#### **Mobiliteit**

Er zijn dit jaar veel functiewijzigingen. In 25 van de in totaal 31 veranderde functies gaan die met een promotie gepaard. Een enkele keer betrof het een geheel nieuwe functie of een overstap naar een andere afdeling. Het mobiliteitspercentage komt daarmee op 8.9%, een flinke stijging ten opzichte van het jaar ervoor, toen het 7.4% bedroeg. Gedurende het jaar verlaten 48 medewerkers de NPS. Dat brengt het verlooppercentage op 13.8%, een daling in vergelijking met het vorig jaar, als het verloop 15.5% bedraagt. Het merendeel, (25) betreft het aflopen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Er gaan vier mensen met pensioen en twee arbeidsovereenkomsten worden via de kantonrechter beëindigd. Van de 17 overigen vertrekken er zeven naar een andere omroepwerkgever.

#### **Opleidingen**

Ook dit jaar wordt de Media-Academie goed bezocht door medewerkers van de NPS. Niet alleen wordt er gebruik gemaakt van de standaard opleidingen maar ook zijn er ten behoeve van enkele medewerkers van Het Klokhuis en van NOVA en voor alle medewerkers van Van Gewest tot Gewest opleidingen op maat samengesteld. Ook de 10 deelnemers aan het project Roots en Routes volgen een speciaal voor hen samengestelde opleiding. Enkele voorbeelden van gevolgde trainingen zijn regie, teammanagement, presentatie, interview en onderhandelen. In totaal bezoeken 42 NPS-medewerkers de Media-academie voor het volgen van een opleiding. Daarnaast volgen 38 individuele medewerkers een opleiding buiten de Media-Academie. In teamverband nemen nog eens 40 mensen deel aan opleidingen. Die opleidingen zijn zeer divers, al springt ook dit jaar weer de behoefte aan cursussen op het gebied van automatisering en internet er duidelijk uit. Voor de medewerkers van NOVA is er een internet training op maat gemaakt. Ook op het terrein van communicatie zijn er verschillende cursussen gevolgd. Alle telefonistes hebben een studiedag bijgewoond. Voor diverse medewerkers van de radio is er een training tekstschrijven voor radio en een interviewtraining georganiseerd. Medewerkers met een nieuwe functie of die op een punt zijn aangekomen waarbij keuzes in hun loopbaan moeten worden gemaakt en die behoefte hebben aan coaching, worden daarbij op hun verzoek begeleid door verschillende externe loopbaanadviseurs.

#### **Stagiaires**

Ondanks het CAO-besluit om de stagevergoeding te verdubbelen en het budget gelijk te houden zijn er vrijwel even veel stageplaatsen als het jaar ervoor beschikbaar gesteld door de NPS. Het stagebureau van de Media-academie bemiddelt bij het plaatsen van 33 stagiaires. (22 vrouwen en 11 mannen). Vrijwel alle plaatsingen betreffen een programmatische stage bij een radio- (10) of televisieprogramma (22). Slechts één stagiaire wordt geplaatst bij een ondersteunende afdeling. Van hen volgen er 8 een academische opleiding; de overige 25 komen van een HBO instelling.

**Diversiteit**

In 2001 wordt aan 10 jonge allochtone mediaprofessionals een opleidings- en werkervaringstraject onder de naam 'Roots en Routes' aangeboden, in samenwerking met de STOA en de Media Academie. Dit traject leidt tot 4 korte TV-programma's en een live avondvullend TV-programma. Dit alles in het kader van 'Rotterdam 2001 Culturele Hoofdstad'. Dit project past in het grotere geheel van het minderhedenbeleid van de NPS. Voor de 10 geselecteerde medewerkers betekent het concreet een arbeidsovereenkomst voor een half jaar en een goede start van hun loopbaan door de werkervaring en opleidingsmogelijkheden die ze hierbij krijgen aangeboden. Van de deelnemers aan het project hebben in ieder geval 8 mensen een baan na dit project gevonden, zowel binnen als buiten de NPS.

Voor de betrokken programmamakers en producers die dit project vanuit de NPS begeleiden, betekent het een extra inspanning die veelal naast hun gewone werkzaamheden gemaakt moet worden. Vier medewerkers krijgen eerst een gedegen opleiding tot assessor bij de Media-Academie om een verantwoorde selectie te kunnen maken uit de kandidaten. Daarna vervullen deze medewerkers de rol van mentor gedurende de looptijd van het project.

## 4. PERSONEELSZORG

### **Kinderopvang**

Bij de NPS hebben de medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van een uitgebreide kinderopvangregeling. Er kunnen bedrijfsplaatsen worden gekocht bij zowel de dagopvang, kinderdagverblijven, als de voor- en naschoolse opvang. De NPS heeft hiervoor 0,5% van de bruto loonsom gereserveerd in 2001, in plaats van 0,4% in 2000. Ondanks het feit dat deze verhoging van het budget niet heeft geleid tot een toereikend bedrag, heeft het niet geresulteerd in een wachtlijst omdat alle aanvragen door de directie zijn gehonoreerd.

Het aantal kinderen dat via Kintent (voorheen SUK) in 2001 is geplaatst, bedroeg 56 tegenover 44 het jaar daarvoor. Het betreft hier 34 plaatsingen op een kinderdagverblijf, 21 plaatsingen op de voor- en naschoolse opvang en 1 gastouder bemiddeling. Zeven plaatsingen hebben een kostendeling met de werkgever van de partner tegenover drie gevallen in het vorige jaar.

Bij Kakelbont, het kinderdagverblijf van de omroep, worden negen kinderen geplaatst. In het vorige verslagjaar waren dit er vijf.

### **Arbeidsomstandigheden**

#### Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E)

In het kader van de Arbo-wet is de werkgever wettelijk verplicht voor een nieuw gebouw een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) te laten plaatsvinden. In goed overleg met de ARBO-commissie is het initiatief genomen om een zo breed mogelijke RI&E te laten plaatsvinden. Niet alleen in het kader van de nieuwbouw, werkplek, maar ook in het kader van RSI en stress. De RI&E die heeft plaatsgevonden bestaat uit de onderdelen welzijn, functie, gebouw- en werkomgeving en beleidsaspecten.

Omdat de Directie, de OR en de ARBO-commissie het belangrijk vinden te weten wat de beleving van de individuele medewerkers is ten aanzien van bovenstaande aspecten, is gekozen voor een uitgebreide vragenlijst. De vragenlijsten konden anoniem worden ingevuld en worden geretourneerd naar de ArboUnie alwaar een arbeidsomstandighedensdeskundige de vragenlijsten heeft geanalyseerd. Mochten de werknemers naar aanleiding van deze lijsten een individueel risicoprofiel willen ontvangen, dan moesten zij hun naam wel vermelden. Dit risicoprofiel werd dan naar het huisadres toegezonden.

187 personen sturen de vragenlijst retour van de op dat moment 352 in dienst zijnde medewerkers. De respons op de vragenlijst was 62%. Deze respons is berekend op basis van de totale respons uitgezonderd die van de afdeling actualiteiten (NOVA). Dit heeft te maken met het feit dat deze medewerkers nog niet gehuisvest zijn in de nieuwbouw. Veel vragen in de lijst gingen o.a. over de beleving van de werkomgeving in het nieuwe gebouw. Hierbij dient vermeld te worden dat de respons van de medewerkers van NOVA zo laag is, dat deze de representativiteit van het responspercentage negatief beïnvloedt. Inclusief de respons van NOVA-medewerkers bedraagt de totale respons 53%.

De totale RI&E neemt veel meer tijd in beslag dan vooraf is gepland. Dit heeft zeker niet aan de NPS gelegen. Aan het einde van het verslagjaar kan de RI&E helaas nog niet worden afgesloten. Begin 2002 vindt een evaluatie plaats tussen de Directie, een delegatie van de OR, een delegatie van de ARBO-commissie en de ArboUnie. Daarnaast zal er ook nog een presentatie plaatsvinden.

Naast de RI&E doet de NPS weer veel inspanningen ter voorkoming van RSI. Er vinden verschillende werkplekbezoeken plaats door zowel de beeldschermcoördinatoren als door de arbeidsdeskundige van de ArboUnie. Deze laatste wordt ingeschakeld als de beeldschermcoördinatoren de eerste klachten niet kunnen verhelpen. Tevens wordt een werknemer dan doorverwezen naar de Arbo-arts. Deze preventie draagt ook bij aan de daling van het ziekteverzuimcijfer van 6,2% naar 5,1%.

#### Periodiek Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

Een PAGO is een middel om vast te stellen wat de gezondheidstoestand van de werknemers in een bepaalde functie is en/of na te gaan wat het effect van eventuele interventies is geweest. Omdat in het verslagjaar is begonnen met de RI&E is besloten om geen PAGO's te laten plaatsvinden, maar eerst de resultaten van de RI&E af te wachten.

Daarnaast heeft de NPS de mogelijkheid gegeven om vrijwillig gebruik te maken van een periodiek onderzoek aan medewerkers die de 50-jarige leeftijd hebben bereikt. Tijdens deze onderzoeken bij de bedrijfsarts wordt o.a. gekeken naar de bloeddruk en het cholesterolgehalte. Dit verslagjaar kwamen 3 medewerkers hiervoor in aanmerking, uiteindelijk hebben er 2 gebruik van gemaakt.

#### Ziekteverzuim

Gelukkig heeft het ziekteverzuim in het verslagjaar een verbetering te zien gegeven ten opzichte van het jaar ervoor. Het ziekteverzuimpercentage bedroeg 5.1% tegen 6.2% in 2000. Deze cijfers zijn gecorrigeerd voor

verzuim door zwangerschap en WAO. Het ziekteverzuimcijfer is lager dan het landelijk gemiddelde, dat in 2001 5,5% bedroeg.

Ook het gemiddelde aantal ziekmeldingen nam af. Vrouwen meldden zich gemiddeld 1.7 maal per jaar ziek en mannen 1.1. Het gemiddeld aantal verzuimmeldingen komt daarmee op 1.4.

In 2001 zijn er 34 medewerkers 6 weken of langer ziek geweest. Van deze medewerkers hadden er 9 werkgerelateerde klachten. Het werk is echter in geen van de gevallen de enige factor geweest. Altijd was er sprake van een wisselwerking tussen werk en privé-factoren. Dat maakt het extra moeilijk om snel een oplossing te vinden voor dit soort problematiek. Nog eens 9 medewerkers vielen uit door psycho-sociale klachten die geen relatie hadden met het werk of de werkomstandigheden. Meer dan de helft van de langdurig zieken kampte met puur lichamelijke klachten, variërend van hartproblemen tot aandoeningen van de luchtwegen.

Twee medewerkers kwamen in 2001 gedeeltelijk in de WAO terecht. Gelukkig gingen ook drie medewerkers, die in de WAO zaten weer geheel (2) of gedeeltelijk (1) aan het werk. Ten aanzien van de WAO in- en uitstroom scoort de NPS, ook landelijk gezien, gelukkig goed. De grotere aandacht die er de laatste tijd is geschonken aan preventie en begeleiding heeft uiteindelijk vruchten afgeworpen.

De inspanningen om het ziekteverzuim omlaag te brengen zullen onverminderd worden voortgezet. Daarbij zal in de naaste toekomst, vooruitlopend op de "Wet Poortwachter", naast de aandacht voor de langdurige ziektegevallen de aandacht vooral ook gericht worden op het kortdurend verzuim. Onderzoek wijst uit dat preventie in een vroeg stadium de kans op instroom in de WAO verkleint. Zowel de leidinggevende als de zieke medewerker zullen daarin een grotere inspanningverplichting en een eigen verantwoordelijkheid krijgen.