



Sociaal jaarverslag 2004

2. Organisatieontwikkeling	2
2.1 Interne organisatie	
2.2 Interne communicatie	
3. Personeelsbestand	3
3.1 Aantal medewerkers	
3.2 Fulltime/parttime	
3.3 Personeelskosten	
3.4 Arbeidsovereenkomsten	
3.5 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	
3.6 Personeelsbestand naar dienstjaren	
3.7 Aanstellingen (per salarisklasse)	
3.8 Jubilea	
3.9 Uitzendkrachten	
4. Personeelsontwikkeling	7
4.1 Personeelsevaluatiesysteem	
4.2 Mobiliteit	
4.3 Opleidingen	
4.4 Diversiteit	
4.5 Stagiaires	
5. Arbeidsvoorwaarden	9
5.1 Kinderopvang	
5.2 Fietsplan	
5.3 PC Privé	
6. Ziekteverzuim	10
6.1 Oorzaken langdurig verzuim	
6.2 Frequent verzuim	
6.3 WAO	

2. Organisatieontwikkeling

2.1 Interne organisatie

Reorganisatie Radio

In het najaar van 2004 heeft er een reorganisatie plaatsgevonden bij de NPS Radio. Deze reorganisatie is een voortvloeisel uit de bezuinigingen in het kader van de in 2003 in gang gezette McKinsey-operatie en trof bij de radio de informatieve programma's die werden opgeheven en de dagelijkse uitzendingen voor Chinezen, Turken en Marokkanen die zijn omgevormd naar weekedities. Als gevolg van deze reorganisatie zijn 15 medewerkers boventallig verklaard.

In de sollicitatieprocedure voor de drie nieuwe functies van programmamaker voor de Weekmagazines (Chinees, Turks en Marokkaans) zijn uiteindelijk 5 medewerkers van de minderhedenredacties aangenomen om de functie van programmamaker Weekmagazine in deeltijd te vervullen. Hun boventalligheid is als gevolg hiervan - al dan niet gedeeltelijk - opgeheven.

De medewerkers die geheel of gedeeltelijk boventallig werden kwamen in aanmerking voor een regeling op basis van een Sociale Begeleidingsregeling (SBR) die in de zomer 2004 met het merendeel van de werknemersorganisaties werd overeengekomen.

Aankoop

2004 stond voor de afdeling Aankoop in het teken van een grote reorganisatie. De Raad van Bestuur van de Publieke Omroep wilde deze reorganisatie doorvoeren als antwoord op de bevindingen van McKinsey. De aankoop van fictie van alle omroepen zal worden gecentraliseerd bij de Publieke Omroep. De aankoopafdelingen van NPS, VPRO en VARA ontwikkelden een plan voor een gezamenlijke afdeling, waarin de aankoop van non-fictie kan worden samengevoegd. In maart 2005 moeten zowel de centralisatie van aankoop fictie als de samenvoeging van non-fictie op Net 3 een feit zijn.

2.2 Interne communicatie

Wandelgangen en andere bulletins

De afdeling Pers & Communicatie brengt elke maand het kleurrijke 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.

Elke week verstuurt de afdeling Pers & Communicatie per e-mail de NPS nieuwsbrief met daarin nieuws over actuele programma's en websites van de NPS. De nieuwsbrief is primair voor externe relaties bedoeld, maar voorziet ook intern in een behoefte.

Daarnaast onderhoudt de afdeling Pers & Communicatie een Intranetsite, met o.a. een dagelijkse knipselkrant. Ook personeelsfeesten behoren tot de interne communicatie. Zo zijn dit verslagjaar de Nieuwjaarsreceptie, het NPS Zomerfeest en de Kerstborrel georganiseerd. De jaarlijkse Winterpresentatie, waarin de programma's voor het nieuwe televisieseizoen bekend worden gemaakt, is dit jaar in samenwerking met de netpartners georganiseerd. Gelijktijdig was er speciaal voor alle medewerkers de mogelijkheid om de presentatie via schermen op de 7^e verdieping van het NPS/VARA-gebouw te volgen.

3. Personeelsbestand

3.1 Aantal medewerkers

Groei aantal medewerkers sinds 2000:

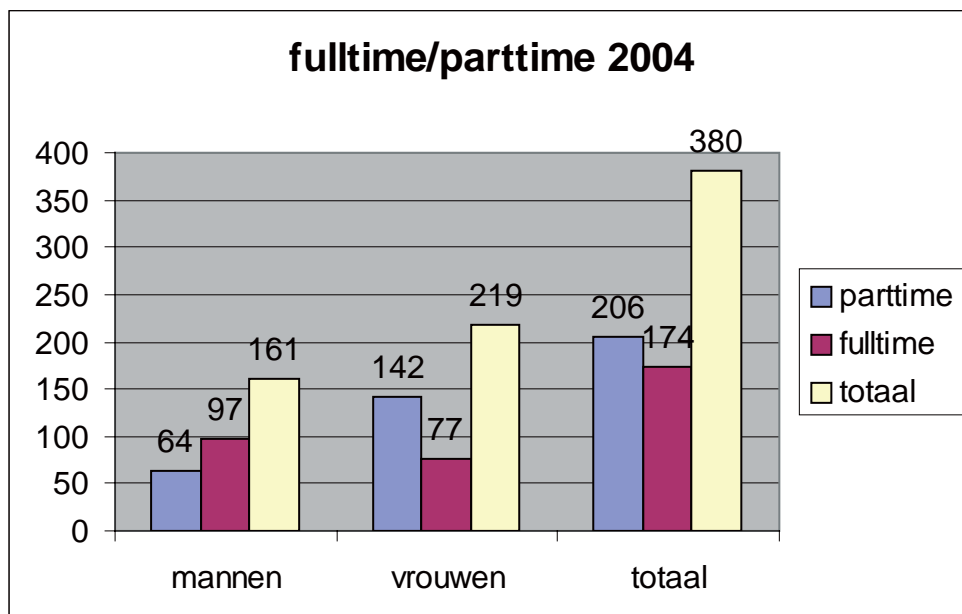
Jaar	Gemiddeld aantal medewerkers	Gemiddeld aantal FTE's
2000	325	288
2001	348	305
2002	344	302
2003	342	297
2004	332	288

De lichte daling van het gemiddeld aantal medewerkers en het gemiddeld aantal FTE's heeft zich in 2004 doorgezet. In 2003 werkten er gemiddeld 342 medewerkers bij de NPS, in 2004 waren dit er 332. Het gemiddeld aantal FTE's is met 9 gedaald ten opzichte van 2003.

3.2 Fulltime/parttime dienstverbanden

Onderstaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van alle medewerkers die in 2004 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad. Van deze in totaal 380 medewerkers werkten er 206 parttime in 2004.

Het aantal medewerkers dat in het verslagjaar deeltijd werkt (dat is minder dan 36 uur) is daarmee groter dan het aantal fulltimers. Evenals het voorgaande jaar zijn ook in 2004 steeds meer mannen parttime gaan werken.



(over het hele jaar 2004)

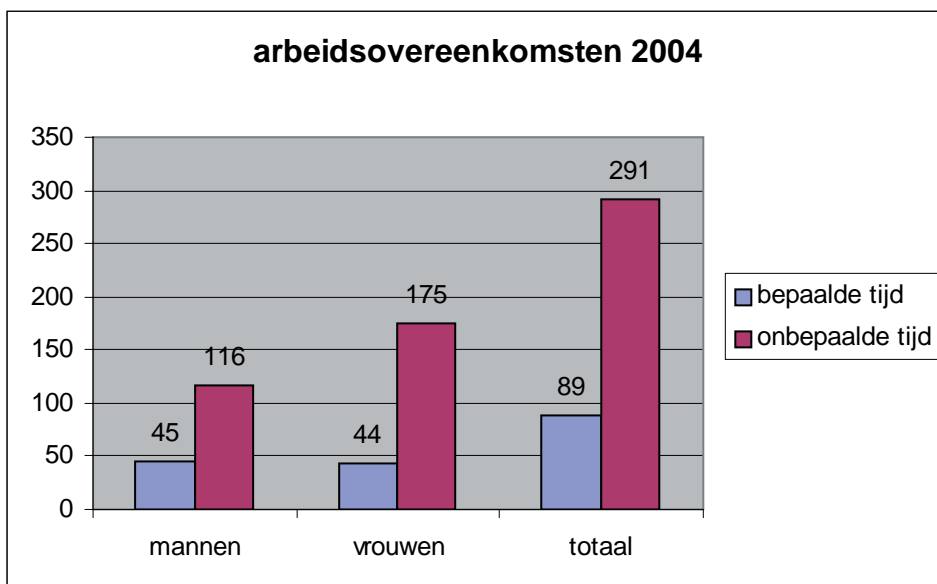
3.3 Personeelskosten

De in 2004 uitbetaalde personeelskosten bedroegen €25.305.000,-

	2004 x € 1.000	2003 x € 1.000	% t.o.v. 2003
Lonen en salarissen	12.365	12.674	-2%
Vakantietoeslag	943	962	-2%
Decemberuitkering	706	720	-2%
Overwerk	50	56	-11%
Lonen en salarissen	14.064	14.412	-2%
Pensioenpremie	2.041	1.718	19%
Premies bedrijfsvereniging	1.275	1.323	-4%
Kantinekosten	213	241	-12%
Diversen	216	1.039	-79%
Sociale lasten	3.745	4.321	-13%
Reiskosten woon-werk	228	224	2%
Kerstpakketten	23	33	-30%
Personeelsfeest	38	53	-28%
Freelancers en zelfstandigen	6.539	6.299	4%
Uitzendkrachten	246	122	102%
Wervingskosten	15	8	88%
Cursussen en studiekostenvergoeding	118	114	4%
Diversen	289	0	
Overige personeelskosten	7.496	6.853	9%
Totaal personeelskosten	25.305	25.586	-1%

3.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd

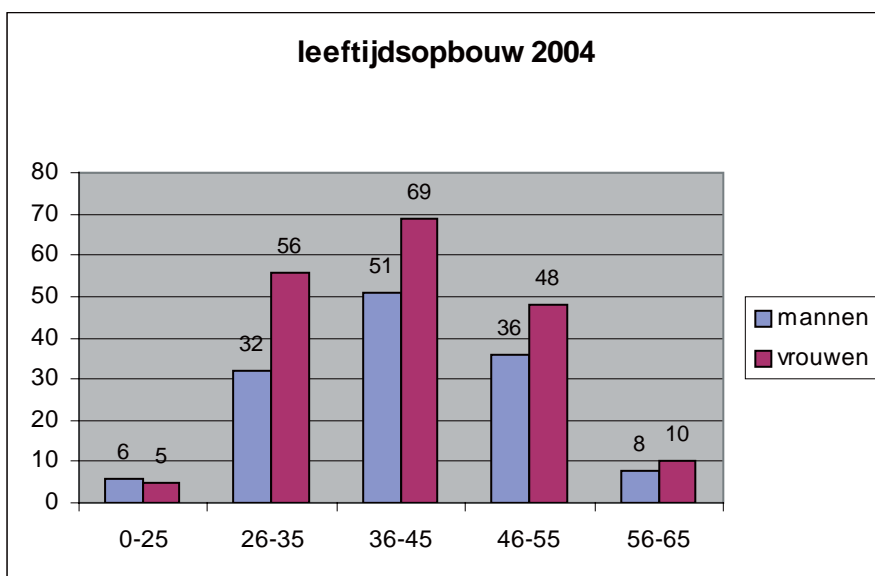
In de grafiek op de volgende pagina kunnen we voor 2004 de verdeling aflezen tussen het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd binnen de NPS. Te zien is dat er in 2004 89 tijdelijke arbeidscontracten van kracht waren en dat er 291 contracten waren voor onbepaalde tijd. Dit betekent dat er in 2004 van het totaal aantal arbeidsovereenkomsten 76,6% voor onbepaalde tijd en 23,4% voor bepaalde tijd was. In 2003 was deze verhouding bijna gelijk, namelijk 76,3% onbepaalde tijd en 23,7% bepaalde tijd.



(van 1-1-2004 t/m 31-12-2004)

3.5 Leeftijdsopbouw personeelsbestand

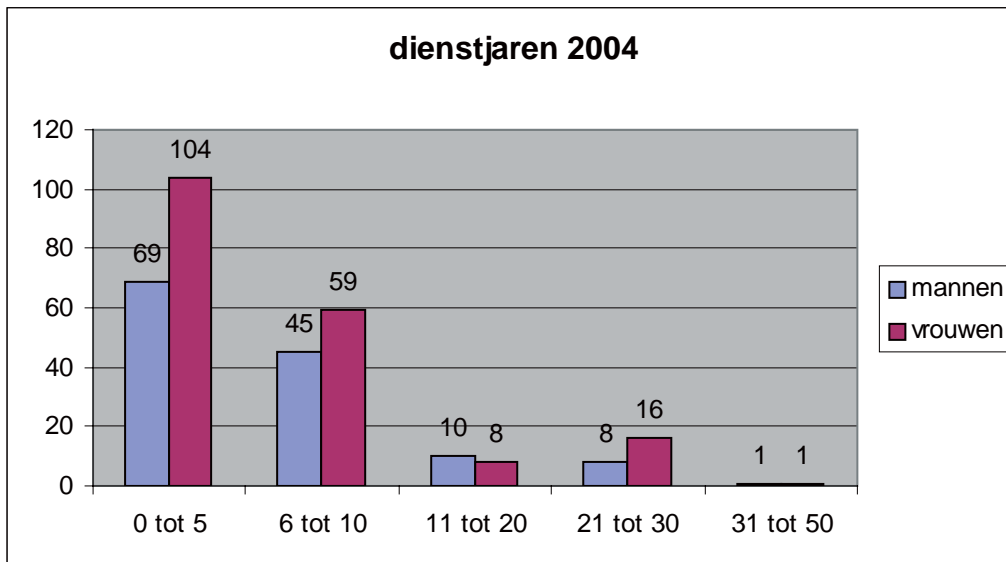
In de volgende grafiek zien we de leeftijdsopbouw van de medewerkers bij de NPS in 2004. In vergelijking met vorig jaar heeft er een lichte daling van het aantal medewerkers in de leeftijdsgroep van 26 tot 35 jaar plaatsgevonden. In de leeftijdsgroep van 56 tot 65 jaar is met name het aantal mannen gedaald (van 14 in 2003 tot 9 in 2004). In de overige leeftijdsgroepen zijn er nagenoeg geen veranderingen opgetreden ten opzichte van 2003. Bij de NPS is 69,2% van alle medewerkers ouder dan 35 jaar. In 2003 was dit 66,4%.



(per 31-12-2004)

3.6 Personeelsbestand naar dienstjaren

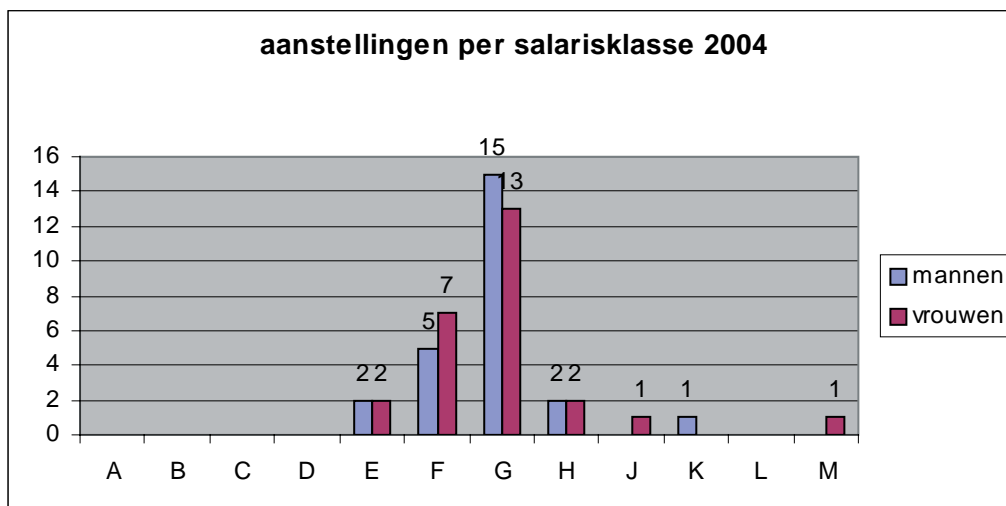
De gemiddelde diensttijd is in 2004 bijna gelijk gebleven aan de gemiddelde diensttijd in 2003. In 2003 bedroeg deze 6,74 jaar en in 2004 bedraagt de gemiddelde diensttijd 6,79 jaar. Zowel het aantal medewerkers met een dienstverband tussen de 0 tot 6 jaar, als het aantal medewerkers met een dienstverband tussen de 6 en 10 jaar is toegenomen. Het merendeel, ruim 53% van alle medewerkers, is korter dan 6 jaar in dienst. Dit is 10% minder dan in 2003.



(per 31-12-2004)

3.7 Aanstellingen (per salarisklasse)

In 2004 zijn er 51 arbeidsovereenkomsten afgesloten. Er kwamen 26 vrouwen en 25 mannen in dienst. Het merendeel van de arbeidsovereenkomsten was voor bepaalde tijd en betrof programmatische functies. Er werden 6 medewerkers bij de ondersteunende afdelingen geplaatst. Van de medewerkers die in 2004 bij de NPS in dienst zijn gekomen zijn de meeste aangenomen in een functie met salarisklasse G.



(van 1-1-2004 t/m 31-12-2004)

3.8 Jubilea

In 2004 hebben vier medewerkers hun jubileum gevierd. Een medewerker was 25 jaar in dienst van de Omroep, en drie medewerkers vierden hun 12,5-jarig dienstjubileum.

3.9 Uitzendkrachten

Het aantal uitzendkrachten is in 2004 toegenomen van 6 in 2003 naar 19 in 2004.

4. Personeelsontwikkeling

4.1 Personeelsevaluatiesysteem

In 2004 zijn de eerste personeelsevaluatiegesprekken gevoerd op basis van het nieuwe Personeelsevaluatiesysteem. De leidinggevenden hebben hiervoor van P&O in januari de laatste informatie over het systeem ontvangen. Naar aanleiding van reacties op de cursusdagen en van het overleg tussen directie en OR zijn er voor de uiteindelijke invoering nog een aantal wijzigingen in het systeem aangebracht.

De belangrijkste wijzigingen waren:

- De frequentie van de Personeelsevaluatiegesprekken is verlaagd van 2 naar 1 keer per jaar.
- De evaluatieformulieren zijn aangepast. In de nieuwe formulieren zijn de indicatoren van de competenties als checklist naar de bijlage verplaatst en hoeft alleen nog de score bij de 12 competenties te worden ingevuld. De indicatoren dienen als ondersteuning bij het toelichten van de verschillende competenties. De medewerker ontvangt deze checklist van tevoren via de leidinggevende, zodat hij/zij het gesprek ook kan voorbereiden.
- In het evaluatieformulier is ook ruimte gereserveerd voor opmerkingen van de medewerker, o.a. om iets over het functioneren van de leidinggevende te kunnen zeggen, zodat het tweerichtingsverkeer gewaarborgd wordt.

Kort na de informatie aan de leidinggevenden is het Personeelsevaluatiesysteem ook bij de medewerkers geïntroduceerd. Per mail hebben alle medewerkers de informatiebrochure van het Personeelsevaluatiesysteem toegestuurd gekregen. De leidinggevenden hebben in een werkoverleg de medewerkers verder geïnformeerd. De personeelsfunctionaris kon hen hierbij – indien gewenst – assisteren.

In oktober heeft een evaluatie van het Personeelsevaluatiesysteem in het Kernteam plaatsgevonden. In totaal waren er toen 105 formulieren ingeleverd bij P&O.

De gesprekken waar geen verslag van was binnengekomen zijn in deze eerste – kwantitatieve – inventarisatie niet meegerekend.

Op basis van de ingeleverde formulieren is geconstateerd dat er met ongeveer 30% van het totale aantal NPS-medewerkers aantoonbaar een evaluatiegesprek was gevoerd. Daarom is besloten dat er een brief van de directie aan alle leidinggevenden uit zou gaan die nog niet (al) deze gesprekken hadden gevoerd, met het dringende verzoek om dit alsnog voor 1 december 2004 te doen. Er is toen ook besloten dat inhoudelijke evaluatie van het systeem pas dan zou plaatsvinden als er met meer medewerkers gesprekken zouden zijn gevoerd. Deze evaluatie zal in 2005 plaatsvinden.

4.2 Mobiliteit

Ten opzichte van het vorige verslagjaar is het aantal functiewijzigingen toegenomen. Het mobiliteitspercentage voor 2004 is 7,76%. Dit is een stijging ten opzichte van het jaar 2003 toen dit percentage 5,48% bedroeg. In totaal waren er 42 functiewijzigingen in 2004.

Gedurende het jaar 2004 verlieten 67 medewerkers de NPS. Dat brengt het verlooppercentage op 20,8%. Dit betekent een stijging in vergelijking met 2003, toen het verloop 16,4% bedroeg. Bij het merendeel (43 medewerkers) had het vertrek te maken met het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Zes medewerkers gingen met pensioen en 11 arbeidsovereenkomsten werden via de kantonrechter beëindigd, waarvan zeven op grond van de CAO hoofdstuk 2 artikel 18. De zeven overige vertrekkende medewerkers kozen vrijwillig voor een andere werkgever.

4.3 Opleidingen

In 2004 hebben 23 medewerkers een opleiding of coachingstraject gevolgd bij de Media Academie. Er zijn open trainingen gevolgd die gericht zijn op persoonlijke feedback en ondersteuning bij het uitvoeren van de functie zoals time-management en persoonlijke effectiviteit. Daarnaast werden er vakinhoudelijke trainingen gevolgd, zoals productioneel budgetteren en scenario documentaire TV. Er zijn ook groepstrainingen georganiseerd, waaronder een CamJo cursus en een cursus 'Hoe maak je televisie'.

Naast de Media Academie hebben 28 medewerkers een workshop of training gevolgd bij een ander extern opleidingsinstituut. Er werden uiteenlopende opleidingen gevolgd, die allemaal waren gericht op ondersteuning bij het uitoefenen van de functie binnen de NPS. De opleidingen werden gevolgd bij verschillende opleidingsinstituten, waarbij er van de instituten Computrain en Media Assist diverse opleidingen werden afgenomen.

In 2004 hebben drie medewerkers bij andere instituten dan de Media Academie gesprekken gevoerd met een externe coach. Daarnaast hebben drie medewerkers in 2004 een outplacementtraject gevolgd.

In 2004 zijn er zeven interne trainingen opgezet die aan het begin van 2005 plaats zullen vinden. Deze trainingen zijn een vervolg op de workshops die in 2002 en 2003 georganiseerd zijn met als doel om kennis en ervaring van NPS-medewerkers ter beschikking te stellen en over te dragen aan andere NPS-medewerkers. Bovendien hebben de workshops een positieve uitwerking op de band en de samenwerking tussen de medewerkers die bij verschillende programma's en afdelingen van de NPS werken. Verscheidene trainingen staan door de grote belangstelling opnieuw op het programma voor 2005. De trainingen Loopbaanoriëntatie en Montage Inhoudelijk zijn dit jaar voor het eerst georganiseerd.

4.4 Diversiteit

In 2004 hebben 5 jonge allochtone mediaprofessionals deelgenomen aan een opleidings- en werkervaringstraject onder de naam "Roots en Routes", dat de NPS in samenwerking met Mira Media en de Media Academie in 2003 voor de tweede keer heeft opgestart.

In dit project is aan jonge allochtone mediaprofessionals de gelegenheid geboden om werkervaring binnen de omroep op te doen. De deelnemers zijn een jaar in dienst geweest van de NPS en hebben gewerkt voor de redacties van Premtime, Gewest, NOVA, Kunststof en TV3. Gedurende acht maanden stond er één dag per week een scholingsdag op het programma, die bestond uit een coachingsessies met een vaste ervaren eindredacteur en verschillende scholingsmodules door gastdocenten van binnen en buiten de NPS.

4.5 Stagiaires

Het budget voor stageplaatsen vanuit de Media Academie was in 2004 vastgesteld op € 5.000,-. De NPS heeft in 2004 totaal € 32.000,- besteed aan stagevergoedingen.

In 2004 zijn er door de NPS zes stageplaatsen meer beschikbaar gesteld dan in het voorafgaande jaar. Het stagebureau van de Media Academie bemiddelde bij het plaatsen van 44 stagiaires, waarvan 29 vrouwen en 15 mannen. Grotendeels betrof het programmatische stages bij radio- (10) of televisieprogramma's (23). De afdeling Nieuwe Media heeft 6 stagiaires een plek geboden en bij de ondersteunende diensten werden dit jaar 5 stagiaires geplaatst.

In 2004 werden de 44 stageplekken ingevuld door 25 stagiaires van een universiteit, 18 stagiaires van een HBO-opleiding en 1 stagiaire van een MBO-opleiding. Ten opzichte van 2003 zijn meer stageplekken binnen de NPS opgevuld door academici. De meeste stages besloegen tussen de drie en zes maanden.

5. Arbeidsvoorwaarden

5.1 Kinderopvang

Bij de NPS hebben de medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van een kinderopvangregeling. Deze regeling houdt in dat de NPS als werkgever een gedeelte van de kosten voor kinderopvang vergoedt. Dit geldt voor de opvang van kinderen van 0 tot 4 jaar die gebruik maken van opvang in een dagverblijf of van gastouderopvang en voor de na- en buitenschoolse opvang voor kinderen tot 13 jaar. Alle aanvragen voor kinderopvang zijn in 2004 door de directie gehonoreerd.

Het aantal kinderen dat via Kintent (de intermediair die de kinderopvangregeling voor de NPS uitvoert) in 2004 is geplaatst, bedroeg 77. Het betrof 50 plaatsingen op een kinderdagverblijf, 14 plaatsingen in naschoolse opvang, 11 plaatsingen in buitenschoolse opvang en 2 plaatsingen bij een gastouder. Er waren in dit jaar 12 plaatsingen met kostendeling met de werkgever van de partner. In 2003 zijn 57 kinderen via Kintent geplaatst waarvan er bij 10 sprake was van kostendeling.

Bij Villa Kakelbont, het kinderdagverblijf van de omroep, werden 9 kinderen geplaatst. In het vorige verslagjaar waren dit er 7.

De totale bijdrage van de NPS aan de kinderopvang van haar medewerkers in 2004 bedroeg €184.000,-.

Met het oog op het inwerking treden van de nieuwe Wet Kinderopvang is er binnen de NPS een nieuwe regeling kinderopvang NPS opgesteld die vanaf 1 januari 2005 van kracht zal zijn. Er is in samenwerking met Kintent een informatiebijeenkomst georganiseerd om de ouders te informeren over de wijzigingen die deze wet en de nieuwe kinderopvangregeling van de NPS met zich mee zullen brengen.

5.2 Fietsplan

Het NPS fietsplan, dat in 2002 geïntroduceerd is, biedt een voordelige manier om een nieuwe fiets voor woon/werkverkeer aan te schaffen. De NPS wil het gebruik van de fiets als alternatief voor de auto stimuleren en kan deze mogelijkheid bieden door de maatregelen die in de fiscale wetgeving zijn opgenomen ter stimulering van het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer. In de brochure 'Fietsplan NPS' is na te lezen wie aan het project kan deelnemen en hoe het project werkt.

Nadat in het introductiejaar van het NPS Fietsplan al 66 medewerkers gebruik hadden gemaakt van het Fietsplan, hebben in 2003 nog eens 16 deelnemers op een voordelige manier een fiets aangeschaft voor het woon/werkverkeer. In 2004 hebben slechts 3 medewerkers aan het Fietsplan deelgenomen.

5.3 PC Privé

Met ingang van 1 augustus 2003 hadden medewerkers van de NPS de mogelijkheid gebruik te maken van een PC Privé project. Dit project bood een voordelige manier om een nieuwe PC met toebehoren aan te schaffen. Inmiddels is de PC Privé regeling echter niet meer van kracht. Met ingang van 27 augustus 2004 heeft de overheid deze regeling afgeschaft. In 2003 hadden reeds 39 medewerkers van de mogelijkheid gebruik gemaakt om deel te nemen aan het PC Privé project. In 2004 hebben nog 34 medewerkers aan dit project deelgenomen.

6. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bij de NPS is in 2004 gedaald ten opzichte van 2003. In 2004 bedroeg het verzuimpercentage 4,1% (5,1% inclusief zwangerschap). In 2003 was dit nog 5,0% (6,0% inclusief zwangerschap). De NPS zit met deze cijfers, rekening houdend met de aard en de grootte van het bedrijf, rond het landelijk gemiddelde.

De meldingsfrequentie is ten opzichte van 2003 met 0,1 punt gestegen. In 2003 was de meldingsfrequentie 1,3 in 2004 is deze 1,4.

6.1 Langdurig verzuim

Oorzaken van verzuim langer dan 6 weken: In 12 gevallen was er sprake van psycho-sociale problematiek, waarvan in drie gevallen de oorzaak geheel los bleek te staan van het werk. In vijf van de gevallen van langdurig verzuim was er een relatie met het werk in combinatie met privé gerelateerde factoren en bij vier gevallen van langdurig verzuim was er een directe

relatie met het werk. Hier speelden met name perikelen rond de reorganisatie. Er waren vier gevallen van ziekte door lichamelijke klachten. Het ging het om diverse klachten, die niet gerelateerd waren aan de werksituatie en deze klachten waren niet beïnvloedbaar.

Het aandeel van psycho-sociale problematiek is ten opzichte van de voorgaande jaren fors gestegen. Daarbij is het aandeel van het werk in het ontstaan van deze problematiek nu de voornaamste oorzaak. Uiteraard kan dit niet los gezien worden van de wisselwerking tussen het individu en het werk, hoe gaat men om / kan men omgaan met de gegeven omstandigheden. De veranderende organisatie (i.c. de reorganisatie) speelde hierbij een grote rol. Kenmerkend was dat de betrokken medewerkers met name de communicatie in dit proces als erg belastend hebben ervaren.

6.2 Frequent verzuim

Er was 22 keer sprake van een medewerker die meer dan 4 keer verzuimde in 2004. Hiervan waren er 9 medewerkers die zelfs meer dan 6 keer verzuimden. Slechts bij 5 mensen is er een achtergrond van dit frequent verzuim bekend.

Hierin kan een verklaring liggen voor de relatief hoge meldingsfrequentie. Deze zou voor de NPS meer in de richting van 1,0 moeten liggen. De reden van de hoge meldingsfrequentie is niet bekend. Voor een deel zou het verklaard kunnen worden uit bovengenoemde organisatieperikelen. Anderzijds is de meldingsfrequentie binnen de NPS altijd aan de hoge kant geweest. Er lijkt dus meer sprake te zijn van een cultuurprobleem op dit vlak.

6.3 WAO

In 2004 was er geen nieuwe WAO instroom. Bij 1 medewerker verminderde het bestaande WAO percentage in verband met uitbreiding van het te werken aantal uren.

Voor 12 werknemers gold dat het WAO percentage gelijk bleef, 9 partieel en 3 volledig. Bij twee werknemers wisselde dit percentage over het jaar als gevolg van hervatting en recidive van uitval. De NPS is hiermee voor het tweede achtereenvolgende jaar WAO neutraal, dat wil zeggen dat er geen toename van WAO lasten was die negatief doorwerken op de gedifferentieerde WAO premie.