



## Sociaal jaarverslag 2008

### INHOUDSOPGAVE

#### Voorwoord

#### **1. Personeelsbeleid in 2008**

- 1.1. Inleiding
- 1.2. Organisatie ontwikkeling
- 1.3. Personeelsontwikkeling
- 1.4. Diversiteit

#### **2. Vooruitblik naar 2009**

#### **3. Personeelsbestand**

- 3.1 Aantal medewerkers
- 3.2 Fulltime/parttime dienstverbanden
- 3.3 Personeelskosten
- 3.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd
- 3.5 Indeling naar cluster proces/project en kern/flexposities
- 3.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand
- 3.7 Multicultureel personeel
- 3.8. Personeelsbestand naar dienstjaren
- 3.9. Indeling van personeel in salarisklassen
- 3.10 Mobiliteit
- 3.11 Stagiaires
- 3.12 Uitzendkrachten

#### **4. Ziekteverzuim**

- 4.1. Ziekteverzuimcijfers
- 4.2. Arbo Unie
- 4.3. WAO/WIA

## Voorwoord

Voor u ligt sociaal jaarverslag 2008 van de NPS.

U vindt hierin de belangrijkste gegevens en ontwikkelingen op het gebied van Personeel en Organisatie van 2008. In dit jaar is binnen de directie en het MT, met medewerking van de afdeling P&O, gestart met de uitwerking van beleidsvoornemens, die waren aangekondigd in de nota "Morgen gebeurt het" zoals in 2007 door het bestuur van de NPS vastgesteld.

Aan het begin van 2008 ben ik gestart als nieuwe Algemeen Directeur. Een van de eerste grote projecten is het omvormen van een organisatie ingericht op platforms, naar een organisatie, die op de inhoud/genre is gericht. In dat kader zijn de programmaleiders Radio en TV verdwenen en zijn aan het hoofd van de twee inhoudelijke clusters (Informatief&Jeugd en Kunst&Cultuur) twee hoofdredacteurs benoemd.

Het MT hechtte aan een brede discussie over deze beleidsvoornemens binnen de gehele NPS. Er is daarom met afdelingshoofden gesproken en met medewerkers, in gemeenschappelijke sessies en in kleine groepen. De neerslag van alle discussies in de vorm van een plan van aanpak van de reorganisatie is uiteindelijk aangeboden aan de OR. Na de discussie met de OR zijn nog veranderingen aangebracht en na instemming door de medezeggenschap is met de implementatie begonnen. Een en ander heeft geleid tot het afscheid nemen van de programmaleiders radio en TV en het aantrekken van twee hoofdredacteurs. Dat laatste is gebeurd in een zeer open proces, waarbij alle afdelingen afgevaardigden in de sollicitatiecommissies hun voorkeur kenbaar konden maken. De benoemingen van een hoofdredacteur Kunst en Cultuur en een hoofdredacteur Informatie kon uiteindelijk plaatsvinden na een unanieme keuze van de commissies. In het gehele proces is door geen van de betrokkenen de vertrouwelijkheid geschonden; dat is in Hilversum uniek te noemen.

In 2008 is ook een einde gemaakt aan de programma's in de eigen taal. Het verzoek daartoe was gekomen van de zendermanager van de NPO. De leiding van de NPS is akkoord gegaan met deze stopzetting, maar heeft tegelijk bedongen dat de NPS in het kader van de diversiteit nieuwe en andere programma's zou kunnen maken. Dat heeft geresulteerd in Lijn5 bij Fun-X en Dichtbij Nederland, dagelijks op Radio 5. Voor een aantal medewerkers van de NPS betekende het stopzetten van de programma's in de eigen taal een einde aan hun dienstverband met de NPS. Dat heeft geleid tot emotionele besprekingen met OR en programmamakers. Uiteindelijk is via een sociaal plan met alle betrokkenen een regeling getroffen.

Ook is in 2008 een gloednieuw en breed opleidingsaanbod geformuleerd, gepubliceerd in een speciale omroepinterne brochure. Medewerkers kregen de gelegenheid om tijdens een aantal lunches kennis te maken met nieuwe thema's of uitgebreider in te gaan op onderwerpen als crossmediaal werken, creativiteitsontwikkeling enz. Het programma loopt door in 2009. Het zal dan NPS-breed worden geëvalueerd, eventueel worden bijgesteld, worden vernieuwd en zal dan worden vervolgd. Dit initiatief heeft veel bijval van personeel en OR opgeleverd.

De NPS heeft ambitieuze doelstellingen op het gebied van de programmering. Dat is dagelijks te horen en te zien op radio, televisie en internet. Maar de wijze waarop en de omstandigheden waarbinnen de programma's tot stand komen, is niet altijd zichtbaar. En juist daar ligt toch de kern van de kwaliteit van de NPS. Programmamakers zijn mensen, die voldoende ruimte moeten krijgen om programma's te maken. De menselijke maat is daarom van belang van de NPS. De NPS als organisatie is interessant, maar vooral als broedplaats voor creatief talent. De medewerkers staan voorop en de organisatie geeft aan hen steun en comfort.

Ook is gestart met de herinrichting van de ondersteuning. De plannen voor de inrichting daarvan worden aan het einde van 2008 ter advisering voorgelegd aan de OR. Kernwoorden voor de inrichting zijn logische samenhang, transparantie, efficiency (kostenbeheersing) en vooral: ten dienste van het programma maken.

Daarnaast is in 2008 veel nieuwe aandacht besteed aan diversiteit. De NPS kiest voor een invalshoek, die begint bij de programmering. De radioprogrammering is op een moderne leest gestoeld. "Dichtbij Nederland"-radio wordt in het Nederlands gemaakt voor een zeer diverse doelgroep. Aan de "Geld Op Schema"-systematiek van de zendermanager werd een voorwaarde gekoppeld dat ook een televisievariant van dit programma gemaakt zou worden. Samen uiteraard met een website. De test van de gemaakte TV-pilot leverde op dat in 2009 een aantal televisie-uitzendingen gemaakt zou kunnen worden. De redacties zijn zeer divers samengesteld. Uit "bestaand" en nieuw personeel, jong en wat ouder, mannen en vrouwen en met verschillende culturele achtergronden.

Ook het omroepbrede congres "The diversity-show" is een product van de NPS-diversiteitsinspanningen. Programmering en personeelsbeleid kwamen in een entertainende vorm serieus aan de orde voor een internationaal mediagezelschap.

Hoewel het resultaat van de inspanningen op het personeelsgebied vooralsnog veel tijdelijke contracten heeft opgeleverd, blijkt deze nieuwe groep medewerkers een kweekvijver voor talent binnen de NPS en mogelijk zelfs breder binnen de gehele publieke Omroep. Ook deze taak ziet de NPS voor zichzelf weggelegd.

Het project "Masteropleidingen" voor studenten met een biculturele achtergrond is door op één na alle studenten succesvol afgerond. De geslaagden zijn allemaal nog bij de NPS programmering betrokken. Hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij via een freelanceovereenkomst (op eigen verzoek).

De Nieuwste Show (in samenwerking met BNN) is in 2008 vroegtijdig gestopt, vooral door erg tegenvallende kijkcijfers in de groep waarvoor het programma bedoeld was. De contracten met betrokken medewerkers moesten worden beëindigd dan wel niet worden verlengd.

Het themakanaal "Cultura" is in de loop van het afgelopen jaar geconfronteerd met ernstige financiële tegenvallers, hetgeen zich onder meer vertaald heeft in een kleinere personele bezetting.

Concluderend mogen we stellen dat we, ook op het gebied van Personeel en Organisatie, op een turbulent jaar vol veranderingen kunnen terugkijken. Maar tegelijk zijn we daarmee op weg naar een nieuwe NPS, die voorbereid is op de toekomst. We kunnen er trots op zijn dat we ondanks alle onzekerheden en veranderingsprocessen in het bedrijf de kracht en inspiratie hebben behouden om prachtige en spraakmakende programma's te maken. En we hebben nieuwe samenwerkingsvormen gevonden die ruimte binnen aan platformoverstijgende creativiteit. De NPS-basis is krachtig; dat geeft hoop en vertrouwen voor een toekomst, die gezien de economische situatie naar alle waarschijnlijkheid ook omroepeland niet onberoerd zal laten.

Joop J. Daalmeijer  
Algemeen Directeur

## **1. Personeelsbeleid in 2008**

### **1.1. Inleiding**

De eerste helft van 2007 en gedurende de looptijd 2008 hebben veel personeelwisselingen plaatsgevonden van zowel de directie als de afdeling P&O bij de NPS.

Het bestaande kernteam is vervangen door een nieuwe directie bestaande uit een Algemeen Directeur en twee hoofdredacteuren.

P&O-advies is in zijn geheel van samenstelling veranderd.

Ook op andere plaatsen hebben wisselingen in de leiding plaatsgevonden. Frans Jennekens is projectleider diversiteit (een nieuwe functie binnen de NPS) geworden. Eric de Jeu van de afdeling Nieuwe Media heeft de NPS verlaten en Liesbeth van der Kar heeft alleen het roer overgenomen. Aan het einde van 2008 werd Alex van Reenen projectleider van een nieuwe afdeling ProductieFaciliteiten en Automatisering (waarbij een aantal bestaande afdelingen en taken zijn samengevoegd) en zal in 2009 de nieuwe leidinggevende van deze afdeling worden. Eind 2008 ontstond een vacature op de positie van zakelijk leider. Deze functie/vacature is gewijzigd in een functie Hoofd Bedrijfsvoering.

### **1.2. Ontwikkelingen**

De navolgende zaken op het gebied van het personeelsbeleid zijn in 2008 opgezet en/of uitgevoerd.

#### **1. Personeelsbeleid**

In aansluiting op het nieuwe beleidsplan 'Morgen gebeurt het' is er een personeelsplan 2008-2010 en een reorganisatieplan voor 2008 geschreven en besproken met het MT. Begin 2008 werd het plan voorgelegd aan het de OR. Elders in dit sociaal jaarverslag wordt daar uitgebreider op ingegaan.

#### **2. Nieuwe functioneringsgesprekken: Het jaargesprek**

Het in 2008 ingevoerde jaargesprek vervangt het personeelsevaluatiesysteem en heeft als doel een wederzijds gesprek op gang te brengen over de inhoud van het werk en de behaalde resultaten: wat ging goed, wat niet, wat wordt verbeterd. Verder worden afspraken gemaakt over (de resultaten in) de toekomst en aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling binnen de mogelijkheden van de NPS. Het beoordelingsgesprek met bijbehorende systematiek blijft gehandhaafd. De jaargesprekken zullen tijdens het eerste kwartaal gevoerd worden. In 2008 is met 75% van de medewerkers een jaargesprek gevoerd.

#### **3. Invoering tijdregistratie in het kader van de jaarurennorm**

Sedert januari 2006 is in de CAO de jaarurennorm opgenomen, waardoor het mogelijk wordt gedurende het jaar de uren, die medewerkers moeten werken flexibel in te zetten. De bedoeling hiervan is onder meer om meer flexibiliteit voor werkgever en werknemer te realiseren en om seizoensdrukke op te kunnen vangen. De vakorganisatie heeft daarbij als voorwaarde gesteld dat er een registratiesysteem moest komen waarin de gewerkte uren bijgehouden konden worden. In overleg met de OR is er gekozen voor een geautomatiseerd systeem voor tijdsregistratie en is gewerkt aan de invulling van het systeem en het testen ervan. Het systeem is in 2008 gebruikt en blijkt niet geheel

gebruikersvriendelijk. Ondanks de gedane investering is besloten een ander eenvoudiger systeem in huis te ontwikkelen. Dat systeem wordt in 2009 ingevoerd.

#### **4. Traject functiewaardering**

In 2007 zijn alle functies binnen de NPS in concept beschreven, besproken met medewerkers en grotendeels ingedeeld in een passende schaal door de indelingscommissie. Begin 2008 is het traject afgerond door aan alle medewerkers een nieuwe functie toe te kennen. Besloten is om dit uitsluitend gepaard te laten gaan met wijzigingen van het salaris indien de nieuwe functie in een hogere klasse is ingedeeld.

### **1.3. Personeelsontwikkeling-Opleidingen**

#### **Interne opleidingen**

Vanaf oktober 2008 tot en met december 2008 hebben er 9 in company trainingen plaatsgevonden, deels verzorgd door interne medewerkers, maar ook door experts van buiten de NPS. Ruim 100 medewerkers van de NPS hebben deelgenomen aan deze trainingen waarvan de reacties overwegend positief waren. Er zijn inhoudelijke vakgerichte trainingen georganiseerd zoals Crossmediaal Produceren, Crossmediale marketing en ook voor de leidinggevende trainingen zoals Jaar en beoordelingsgesprekken en Een moeilijk gesprek is geen drama. Daarnaast zijn de trainingen Projectmanagement en een Creativiteitstraject aangeboden.

#### **Externe opleidingen**

Naast de interne opleidingen hebben ruim 28 medewerkers en redacties bij externe opleidingsinstituten, zoals de Media Academie en NCOI, uiteenlopende opleidingen gevolgd om zichzelf in hun functie te ontwikkelen.

#### **Opleidingen in het kader van het digitaliseringsproject**

Het digitaliseringsproject is in 2007 de implementatiefase van het traject ingegaan. Om medewerkers in te werken in de nieuwe werkwijze zijn de betrokken medewerkers opgeleid. De opleidingen zijn verzorgd door MediaAssist en de medewerkers hebben een opleiding gekregen voor Interplay Assist en/of Media Composer. Voor leidinggevendenden is een algemene cursus ontwikkeld om inzicht te geven in het totale traject. In 2008 zijn ruim 100 mensen opgeleid in het kader van het digitaliseringsproject.

### **1.4 Diversiteit**

Bij de diversiteit van het personeelsbestand wordt gekeken naar geslacht, leeftijd, culturele achtergrond en de mate van arbeidshandicaps van het personeel. Bij de NPS ligt de nadruk op leeftijd en culturele achtergrond. Dat laatste mede vanwege de wettelijke taken van de NPS (o.a. programma's op gebied van multiculturele samenleving en jeugd). Aangezien er bij de NPS sprake is van een ondervertegenwoordiging van jonge mensen en medewerkers met een multiculturele achtergrond is er een werkervaringstraject opgezet in 2007 dat doorliep in 2008.

Daarnaast heeft een vijftal medewerkers deelgenomen aan het "Mastertraject" voor medewerkers met een biculturele achtergrond. Het werkervaringstraject heeft niet opgeleverd wat ervan werd verwacht, namelijk het doorstromen van deze medewerkers naar reguliere formatieplaatsen. Een van de betrokken medewerkers is binnen de omroep verder gegaan als presentator, maar voor de overigen heeft het niet geleid tot een vervolgcontract. Gebrek aan middelen/vacatures binnen de NPS was daarvoor de reden. Voor de deelnemers van het Mastertraject geldt dat vier van de vijf trainee's de opleiding succesvol hebben afgesloten en allen na afloop weer (op tijdelijke basis) werkzaam zijn bij de NPS.

In 2008/2009 zijn vier nieuwe trainee's van start gegaan. Ditmaal komt een veel groter deel van de financiering voor rekening van de NPS. Een reden om kritisch naar het vervolg te moeten gaan kijken voor de komende jaren.

Het project is in 2007/2008 gefinancierd door het AWO-fonds (Stichting Arbeidsmarkt-, Werkgelegenheids- en Opleidingsfonds) van de Omroep.

### 1.5 Mobiliteit

Op aangeven van de OR is in het personeelsplan het onderwerp mobiliteit opgenomen. Er is een onderzoek uitgevoerd onder het personeel om de wenselijkheid van beleid/maatregelen met betrekking tot mobiliteit te inventariseren. De respons en uitkomsten waren dusdanig dat in overleg met de OR werd afgezien van groots opgezette plannen. Wel is met alle medewerkers die dat wensten een gesprek door de afdeling P&O over de loopbaan gevoerd. Meer dan de helft van de gesprekken had een financieel element. Positieveverbetering was daarbij een grote of de enige drijfveer om te willen veranderen.

Voor anderen was een variatie in taken de belangrijkste invalshoek. Verder is via het opleidingsaanbod een module loopbaanoriëntatie opgenomen. In 2009 wordt dit gecontinueerd.

## 2. Vooruitblik naar 2009

Voor 2009 staan de navolgende onderwerpen op de agenda:

### 1. Reorganisatieplan

In het kader van de reorganisatie 'Morgen gebeurt het' wordt het advies van de OR inzake fase 2A en 2B afgewacht. Dat geldt tevens voor het advies inzake de nieuwe afdeling ProductieFaciliteiten en Automatisering. Vervolgens zal de implementatie ter hand worden genomen. Onderdeel van de plannen is een interne verhuizing waardoor redacties, die met elkaar te maken hebben bij elkaar worden gehuisvest. Dit is voor april 2009 gepland

### 2. Personeelsbeleid

Voor het personeelsbeleid staan op de rol:

- Voortzetting en verdere ontwikkeling van het opleidingsbeleid
- Voortzetting en verdere ontwikkeling van het diversiteitbeleid
- Verdere ontwikkeling van crossmediaal werken.

## 3. Personeelsbestand

### 3.1 Aantal medewerkers

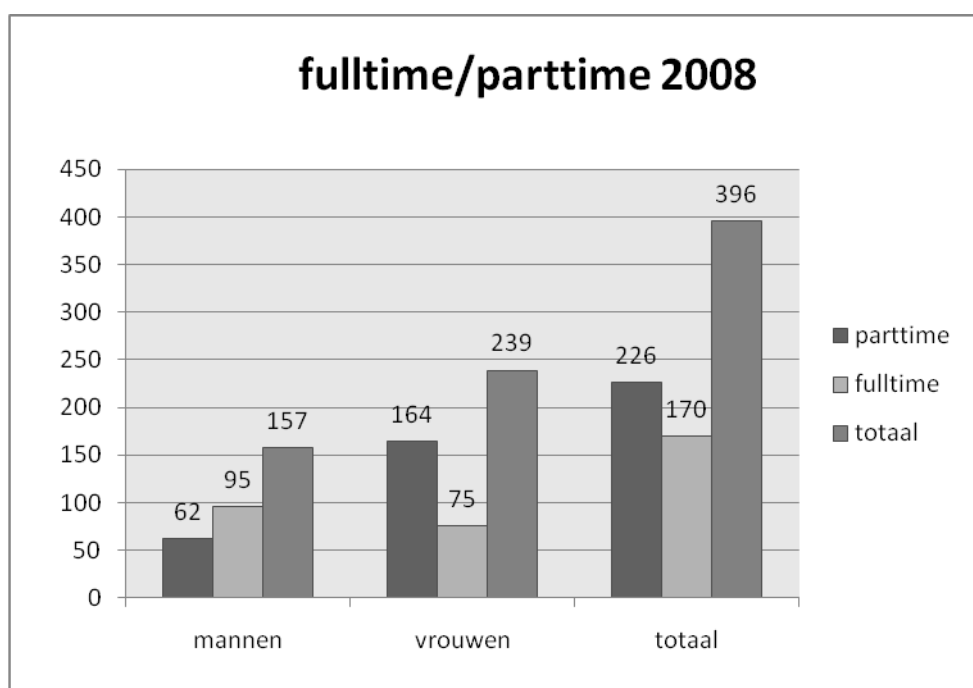
Groei van het gemiddeld aantal medewerkers van de NPS sinds 2004:

Jaar	Gemiddeld aantal medewerkers	Aantal medewerkers dat gedurende het jaar een dienstverband heeft gehad	Gemiddeld aantal FTE's
2004	332	380	288
2005	309	342	267
2006	301	340	260
2007	309	362	264
2008	333	396	285

In zowel het gemiddeld aantal medewerkers als het gemiddeld aantal FTE's is in 2008 een stijging zichtbaar ten opzichte van de voorgaande jaren. De formatie van de NPS is in 2008 uitgebreid vanwege de start van de nieuwe redacties van De Oorlog, De Nieuwste Show (samen BNN), een aanvankelijke uitbreiding van de formatie bij Cultura (die verderop in het jaar weer ingekrompen werd) en het diversiteitsproject. De overige uitbreiding van de totale formatie van de NPS heeft verspreid door de organisatie plaatsgevonden, doordat er bij bestaande programma's meer werk was ontstaan en een aantal mensen vervangen moesten worden in verband met ziekte of zwangerschap.

### 3.2 Fulltime/parttime dienstverbanden

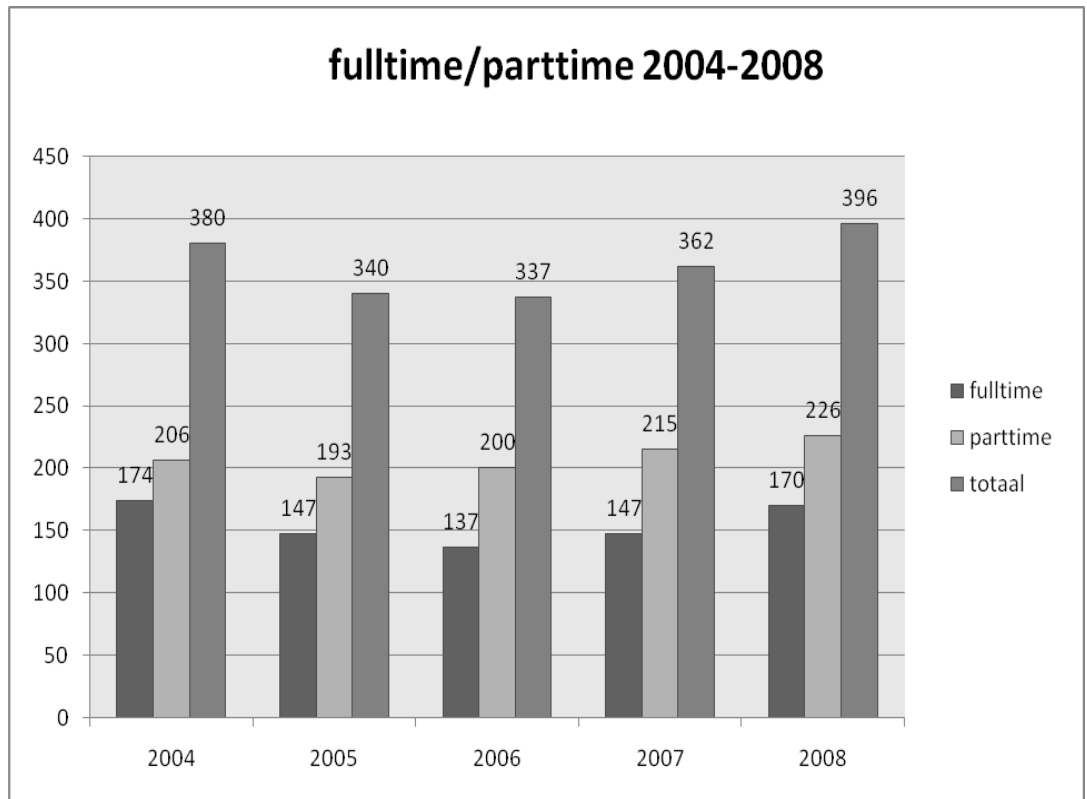
Onderstaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van alle medewerkers die in 2008 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad.



(alle medewerkers die in 2008 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad)

Van deze in totaal 396 medewerkers werkten er 226 parttime (minder dan 36 uur) in 2008. Er werkten meer medewerkers parttime (57%) dan fulltime (43%). In 2008 werkte 69% van de vrouwen parttime, bij de mannen lag dit percentage op 39%.

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van alle medewerkers die van 2004 t/m 2008 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad.



(alle medewerkers die in bovengenoemde perioden een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad)

De grafiek laat zien dat vanaf 2004 een afvlakkende trend is waar te nemen waarbij meer medewerkers parttime zijn gaan werken (van 54% parttimers in 2004 tot 59% in 2007). In 2008 is dit percentage weer iets naar beneden gegaan, naar 57%.

De NPS heeft geen nadrukkelijke voorkeur voor deeltijd/fulltime betrekkingen.

### 3.3 Personeelskosten

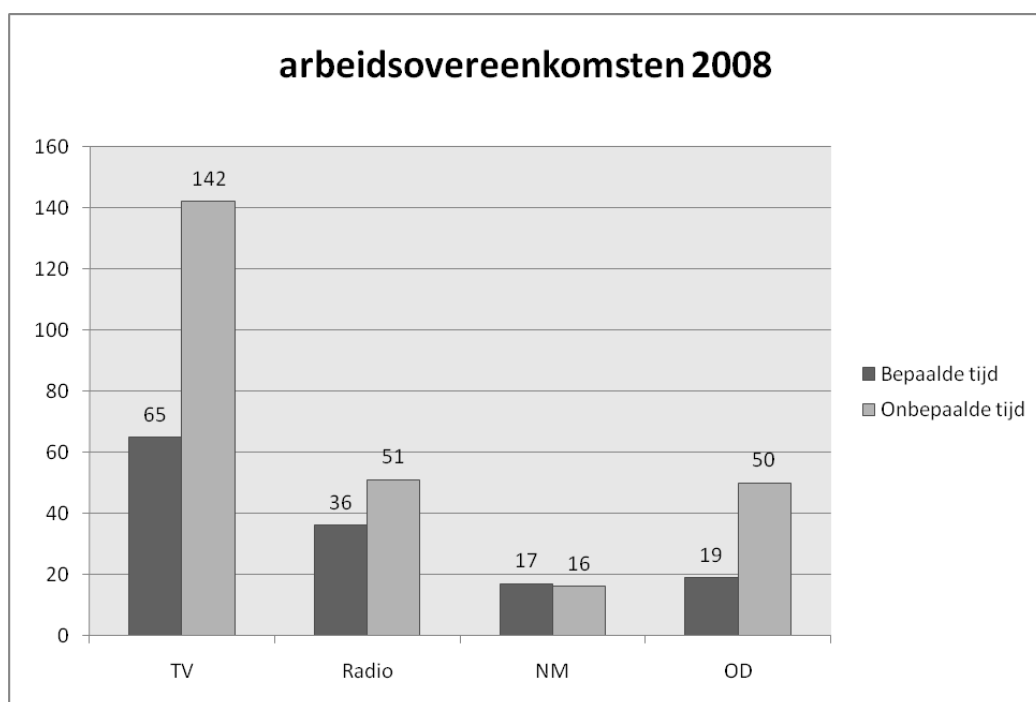
De kosten verbonden aan het personeelsbestand in 2008 bedroegen € 30.253.000,-

	2008 x € 1.000	2007 x € 1.000	% t.o.v. 2007
Lonen en salarissen	13.328	11.849	12%
Vakantietoeslag	1.020	899	13%
Decemberuitkering	829	719	15%
Overwerk	15	6	150%
Lonen en salarissen	<u>15.192</u>	<u>13.473</u>	13%
Pensioenpremie	1.770	1.624	9%
Incidentele pensioenlasten	0	0	
Premies bedrijfsvereniging	2.116	1.744	21%
Kantinekosten	227	227	0%
Diversen	67	236	-72%
Sociale lasten	<u>4.180</u>	<u>3.831</u>	9%
Reiskosten woon-werk	278	238	17%
Kerstpakketten	30	33	-9%
Personeelsfeest	42	39	8%
Freelancers en zelfstandigen	9.755	8.399	16%
Uitzendkrachten	336	224	50%
Wervingskosten	13	53	-75%
Cursussen en studiekostenvergoeding	274	237	16%
Diversen	153	77	99%
Overige personeelskosten	<u>10.881</u>	<u>9.300</u>	17%
Totaal personeelskosten	<u>30.253</u>	<u>26.604</u>	14%
Personeelskosten per FTE	106,15	100,77	5,3%

Tegenover de stijging van de personeelskosten staat geen vergelijkbare stijging van de budgetten.

### 3.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd

In de onderstaande grafiek kan voor 2008 de verdeling afgelezen worden tussen het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd binnen de NPS verdeeld over de vier verschillende onderdelen binnen de organisatie, te weten televisie, radio, nieuwe media (incl. themakanaal Cultura) en de ondersteunende diensten.



(van 01-01-2008 t/m 31-12-2008)

In totaal hadden 259 medewerkers (65%) een contract voor onbepaalde tijd en 137 medewerkers (35%) een contract voor bepaalde tijd.

Bij het cluster ondersteunende diensten zijn er in verhouding meer contracten voor onbepaalde tijd (72%-28%). Bij TV ligt de verhouding op (69%-31%). Bij Radio is de verhouding (59%-41%) en bij Nieuwe Media zijn er in verhouding iets minder contracten voor onbepaalde tijd (48%-52%)

### 3.5 Indeling naar cluster proces/project en kern/flex posities

Op basis van artikel 6 van de CAO voor het omroeperspersoneel zijn alle functies binnen de NPS ingedeeld in kern- of flexposities binnen de clusters project of proces. In overleg met de OR de volgende bandbreedte vastgesteld:

- cluster proces 80%-20%
- cluster project 60%-40%

In onderstaande tabel zijn de vastgesteld en de gerealiseerde percentages per 31 december 2008 weergegeven.

Uit de tabel blijkt dat de NPS in 2008 de vastgestelde bandbreedte voor zowel het cluster project als proces is gerealiseerd.

In onderstaande tabel is de gerealiseerde bandbreedte weergegeven vanaf het moment dat deze indeling is ingevoerd.

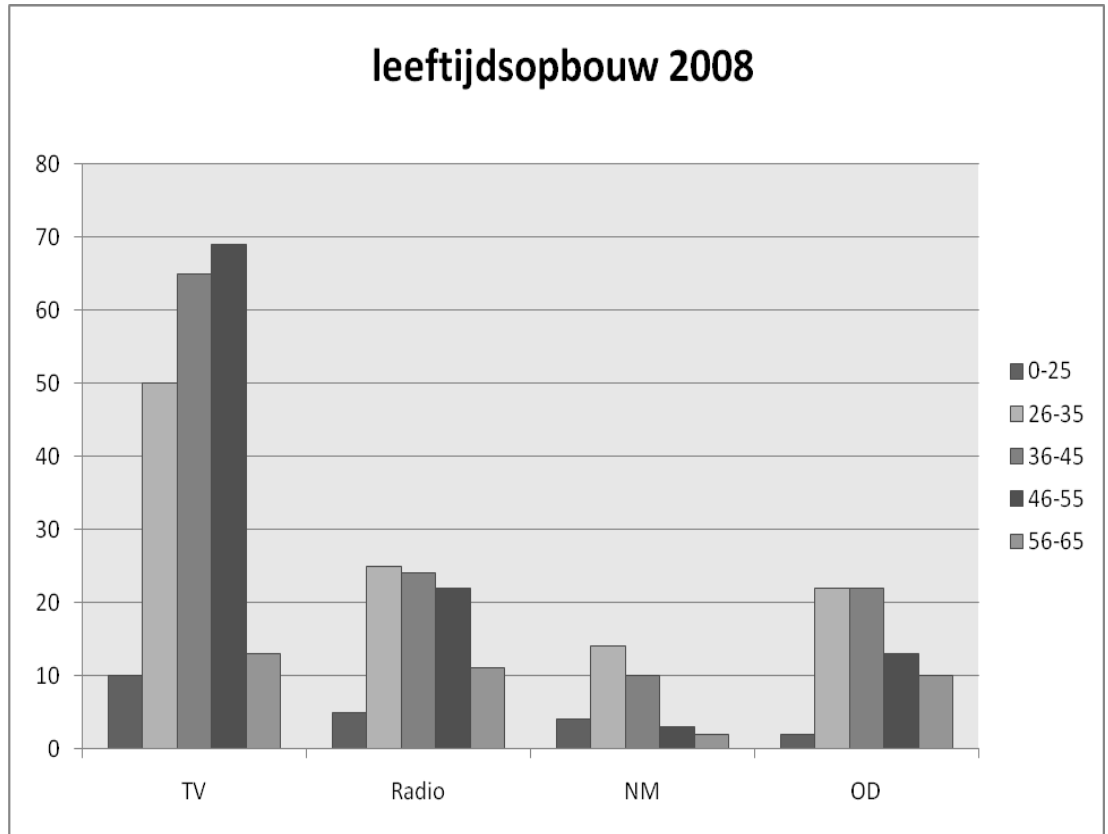
Gerealiseerde bandbreedte	2006	2007	2008	Vastgestelde bandbreedte
Cluster proces				
Aantal FTE kernposities	95,03%	84,17%	83,1%	80%
Aantal FTE flexposities	4,97%	15,83%	16,9%	20%
Cluster project				
Aantal FTE kernposities	75,72%	65,55%	62,9%	60%
Aantal FTE flexposities	24,28%	34,45%	37,1%	40%

Uit deze tabel blijkt dat in 2008 ten opzichte van 2007 en 2006 het percentage flexposities zowel bij het cluster proces als project is toegenomen. Deels wordt dit veroorzaakt door een toename van tijdelijke projecten (doorgaans tijdelijk gefinancierd). Deels is dit een gevolg van beleid. Binnen de financiering vanuit de NPO neemt het volume van het structureel gefinancierde bedrag af. Dat was aanvankelijk naar 75% en zakt verder naar 70%. Vanuit bedrijfsmatige overwegingen wordt gestreefd naar het verlagen van de structurele kosten.

Het streefcijfer uit het personeelsplan 2008-2010 voor het flexibel deel van de gehele formatie is minimaal 25%. In 2008 was dit percentage 35%.

### 3.6 Leeftijdsofbouw personeelsbestand

In de volgende grafiek is de leeftijdsopbouw van de medewerkers per organisatieonderdeel in 2008 weergegeven.



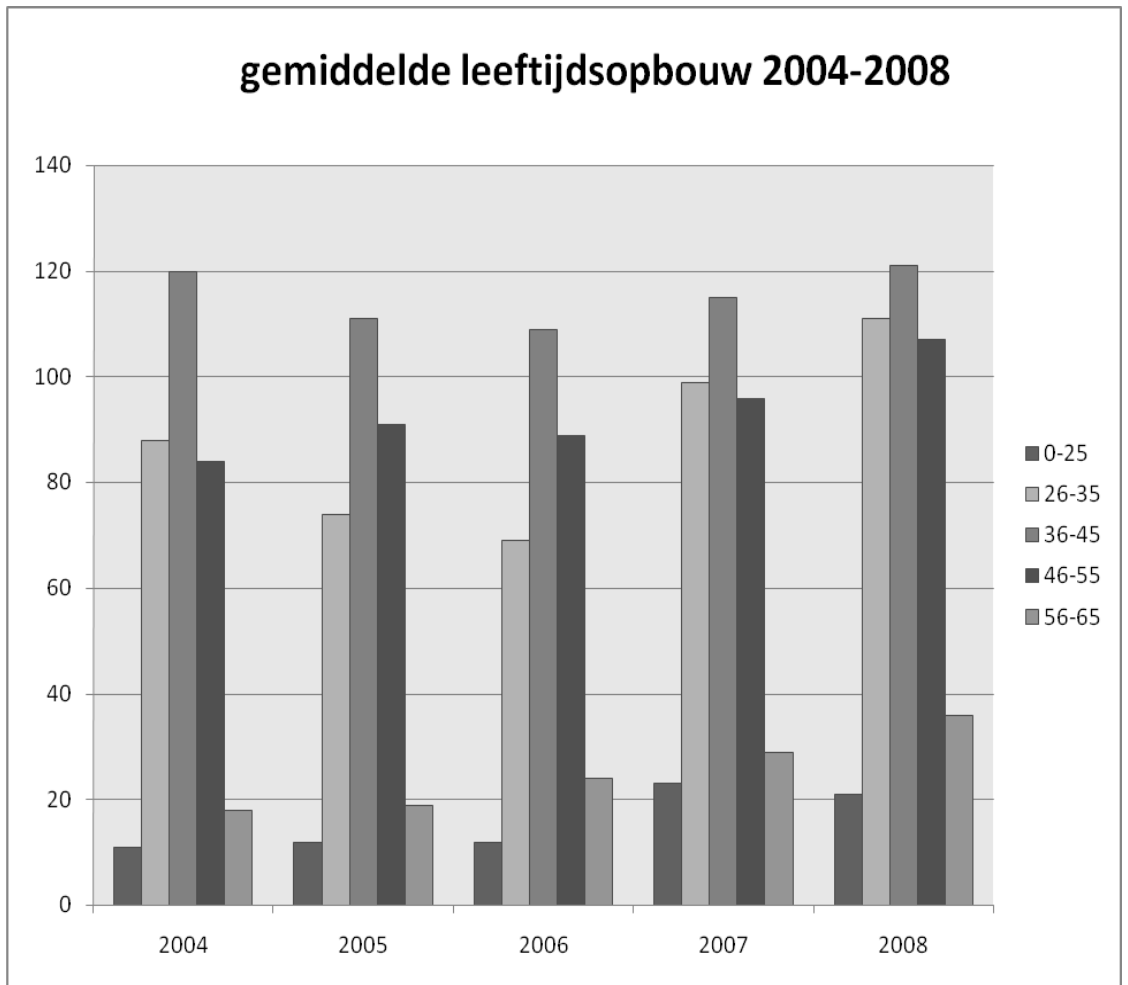
(van 01-01-08 t/m 31-12-08)

Uit deze grafiek blijkt dat bij de NPS het grootste deel van de medewerkers (30%) in de categorie 36-45 zit.

Bij Televisie zit het grootste percentage in de categorie 46-55 (33%) en bij Nieuwe Media zit het grootste percentage in de categorie 26-35 (42%).

Bij Nieuwe Media werken in verhouding de meeste mensen uit de categorie 0-25 (12% ten opzichte van 5% op het totaal aantal medewerkers). Bij Ondersteunende Diensten werken in verhouding de meeste mensen uit de categorie 56-65 (14% ten opzichte van 9% op het totaal aantal medewerkers)

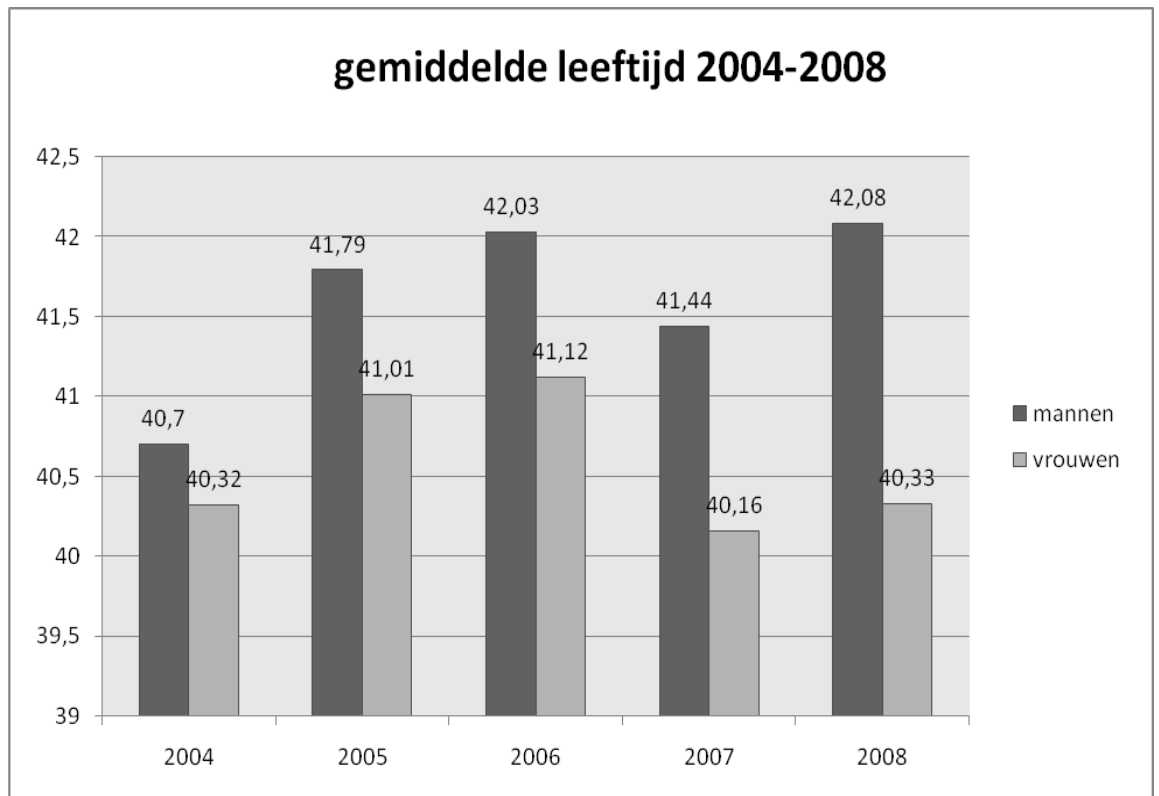
Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de afgelopen vijf jaar van de gemiddelde leeftijdsopbouw per categorie.



Uit deze grafiek is af te lezen dat de leeftijdsopbouw binnen de NPS er in 2008 er ongeveer hetzelfde uit zag als vijf jaar daarvoor in 2003. In tussenliggende jaren is het personeelsbestand afgenomen omdat er bezuinigd moest worden. Deze inkrimping van personeel heeft destijds in verhouding het meest in de categorie 26-35 plaatsgevonden, waarschijnlijk te verklaren door het feit dat er in die categorie relatief veel mensen een contract voor bepaalde tijd hadden dat niet is verlengd. De categorie 0-25 is in 2007 voor het eerst in 5 jaar weer toegenomen (6,4% van het totaal tov 4% in 2006). In 2008 is deze categorie weer iets afgenomen naar 5,3%.

De NPS streeft naar verjonging. In die zin is de toename in de leeftijdsgroep 0-25 een positief verschijnsel.

Onderstaande grafiek geeft de gemiddelde leeftijd van mannen en vrouwen aan over de afgelopen 5 jaar.



De gemiddelde leeftijd in 2008 van de mannelijke medewerkers van de NPS ligt gemiddeld 1,75 jaar hoger dan bij de vrouwelijke medewerkers. In 2007 was dat nog 1 jaar. De gemiddelde leeftijd is de afgelopen vijf jaar redelijk constant gebleven.

### 3.7 Multicultureel personeel

Aangezien het een speerpunt is van de NPS om programma's te maken over de multiculturele samenleving is ook van belang om te kijken naar hoe multicultureel het personeelsbestand van de NPS zelf is. De NPS gaat daarbij uit van de volgende definitie van multiculturele medewerkers: medewerkers die zelf of tot de derde generatie afkomstig zijn uit: Suriname, de Antillen, Turkije, Marokko (de NPO-definitie) en daarenboven ook andere Afrikaanse, Zuid-Amerikaanse, Aziatische en Oost-Europese landen.

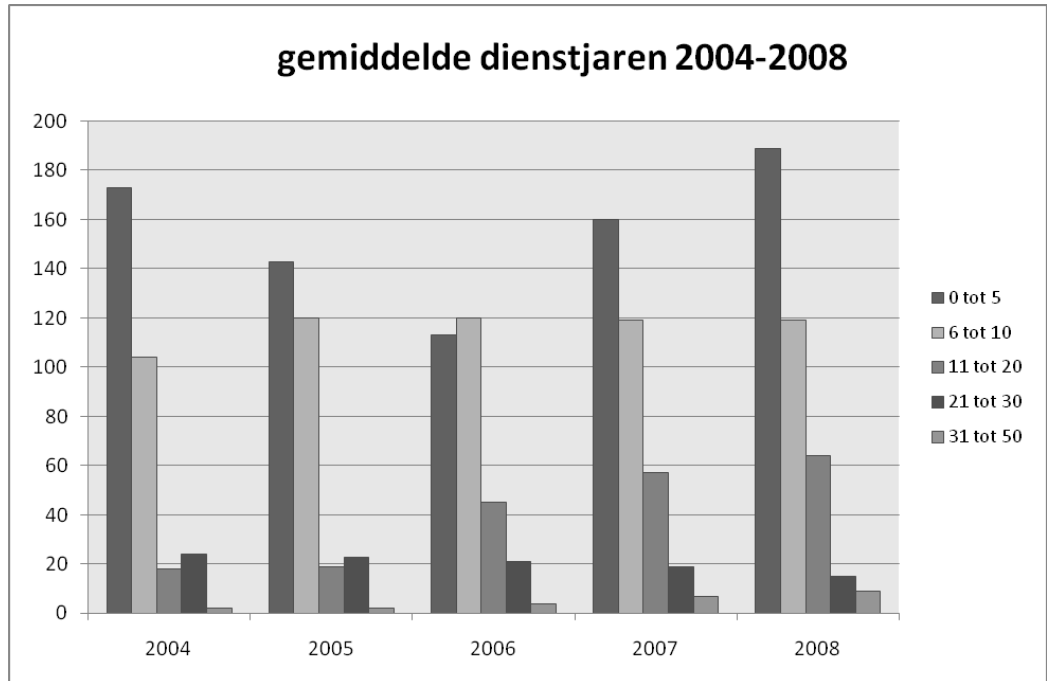
De NPS heeft afgelopen jaren niet geregistreerd hoeveel werknemers een biculturele achtergrond hebben. Vanaf het najaar van 2007 wordt dit gegeven wel bij indiensttreding van nieuwe werknemers op vrijwillige basis geregistreerd. Voor het jaar 2008 is er een registratie door P&O opgezet van medewerkers met een multiculturele achtergrond. Op 31 december 2007 had 10,7% van de medewerkers van de NPS een multiculturele achtergrond. Een deel daarvan is in 2007 in dienst gekomen in het kader van het diversiteitsproject). Zonder de medewerkers die deelnemen aan dit project lag dit percentage op 8,3%.

Op 31 december 2008 had 10,36% van de medewerkers een multiculturele achtergrond. Zonder de medewerkers die deelnemen aan het diversiteitsproject was dit percentage 9,45%.

Het streefcijfer voor eind 2008 genoemd in het personeelsplan 2008-2010 is 10 % (voor eind 2009 11%).

### 3.8 Personeelsbestand naar dienstjaren

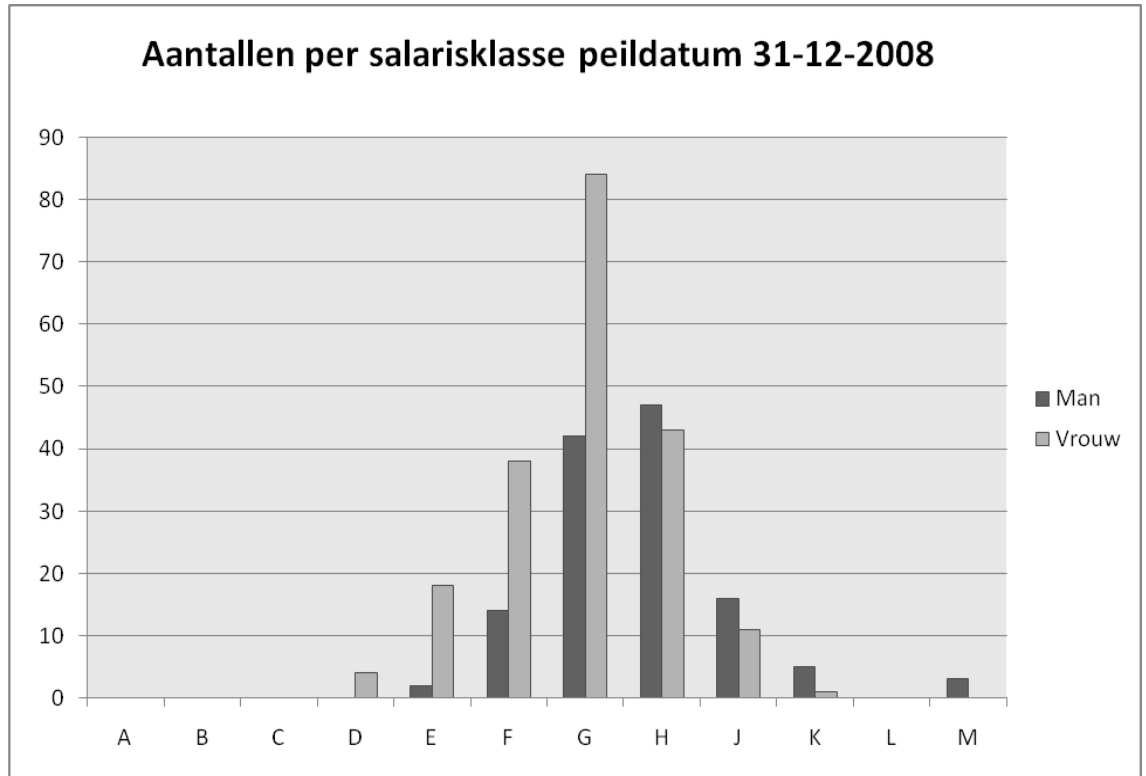
Onderstaande grafiek geeft een overzicht van het gemiddeld aantal dienstjaren over de afgelopen 5 jaar.



De gemiddelde diensttijd in 2008 van zowel mannen als vrouwen was 7,1 jaar. De gemiddelde diensttijd is de afgelopen 5 jaar redelijk stabiel geweest en heeft de afgelopen 5 jaar geschommeld rond de 7 jaar. Uit de grafiek blijkt dat in de afgelopen 5 jaar de categorie medewerkers met een dienstverband in de categorie van 11-20 jaar is toegenomen. Door de nieuwe programma's en projecten in 2008 waar medewerkers voor zijn aangenomen is de categorie 0-5 jaar in dienst net als in 2007 weer de grootste categorie.

### 3.9 Indeling van personeel in salarisklassen

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de indeling van de medewerkers van de NPS in salarisschalen van de omroep CAO in 2008.



Uit de grafiek blijkt dat vrouwen in verhouding het meest zijn vertegenwoordigd in de salarisschalen D t/m G en dat mannen in verhouding beter vertegenwoordigd zijn in salarisschalen H t/m M.

De grootste groep medewerkers is ingedeeld in schaal G (38%), aangezien er veel redacteur- en producerfuncties bestaan binnen de NPS. De functies in schaal H (o.a. verslaggevers) is met 27% de op een na grootste groep. Daarna volgen de functies in schaal F met 16% en schaal J met 8%. De NPS streeft naar benoemen van meer vrouwen in hogere functies.

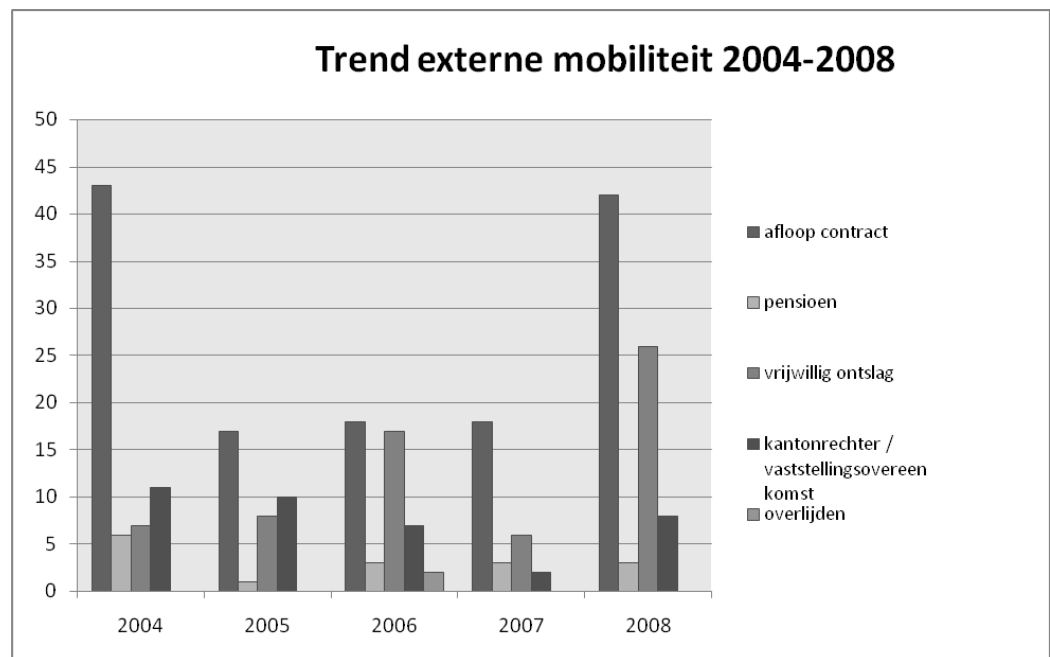
### 3.10 Mobiliteit

Mobiliteit is onder te verdelen in interne en externe mobiliteit. In 2008 zijn er binnen de NPS 9 medewerkers overgestapt naar een ander(e) programma of afdeling en zijn 15 medewerkers van functie gewijzigd. Het interne mobiliteitspercentage van 2008 komt daarmee op 6%.

Gedurende het jaar 2008 verlieten 79 medewerkers de NPS. Dat brengt het externe mobiliteitspercentage op 20%. Bij het merendeel (42 medewerkers) had het vertrek te maken met het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Het aflopen van de Nieuwste Show en de financiële problemen bij Cultura zijn de oorzaak van een deel van deze beëindigingen.

Het grote aantal medewerkers met een vast dienstverband dat is vertrokken bij de NPS is deels veroorzaakt door pensionering, deels door het beëindigen van de radioprogrammering minderheden en de reorganisatie "Morgen gebeurt het". 26 medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vonden extern een andere baan. Dat is 10% van het gehele personeelsbestand.

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de externe mobiliteit van de afgelopen vijf jaar.



Voor mobiliteit was voor 2008-2010 een streefcijfer van 15% overeengekomen (10% intern en 5% extern). In 2008 is een percentage van 16% gerealiseerd (excl. tijdelijke contracten). Waarvan 10% extern en 6% intern.

### 3.11 Stagiaires

In 2008 zijn er 49 studenten bij de diverse afdelingen en redacties een stage begonnen, in 2007 waren dit er nog 34. Bij televisie zijn er 27 stagiaires gestart, bij radio 7, bij de ondersteunende diensten 3 en bij Nieuwe Media (incl. Cultura) 12.

### 3.12 Uitzendkrachten

In 2008 zijn er in totaal 6 uitzendkrachten ingehuurd. Van de 6 uitzendkrachten waren er 5 werkzaam bij de ondersteunende diensten, 1 bij radio en geen bij televisie. In 2007 waren dit er 10.

## **4. Ziekteverzuim**

### **4.1 Ziekteverzuimcijfers**

Het ziekteverzuimpercentage bij de NPS is in 2008 gedaald ten opzichte van 2007. In 2008 bedroeg het verzuimpercentage 3,52% exclusief afwezigheid door zwangerschap (berekend door de Arbo-Unie). In 2008 was het ziekteverzuimpercentage 4,02% en in 2006 3,4%. De meldingsfrequentie is ten opzichte van 2007 licht gestegen. In 2008 was de meldingsfrequentie 1,77 en in 2007 was deze 1,7. Er was in 2008 18 keer sprake van frequent verzuim (een medewerker die 4 keer of meer verzuimde). In die gevallen wordt de bedrijfsarts ingeschakeld.

De NPS heeft 517 nieuwe ziekmeldingen gehad in 2008, exclusief afwezigheid door zwangerschap. Hiervan ging het in 416 gevallen om kort verzuim (t/m 7 dagen), in 69 gevallen ging het om middellang verzuim (8 t/42 dagen) en in 32 gevallen om langdurig verzuim (43 of meer dagen). Van het totaal aantal ziekmeldingen meldde 350 keer (68%) een vrouw zich ziek. De man-vrouw verhouding van het personeelsbestand in 2008 was 60%-40%. Dat betekent dat vrouwen zich in verhouding meer ziek hebben gemeld in 2008 dan mannen.

### **4.2 Arbo Unie**

Er zijn door de Arbo Unie in 2008 84 verzuimgesprekken uitgevoerd, dit is een groot verschil ten opzichte van 2007 toen er 116 verzuimgesprekken zijn gevoerd. Er zijn 4 beknopte probleemanalyses opgesteld en 1 keer een volledige probleemanalyse. Er heeft 22 keer een arbeidsomstandighedensprekkuur plaatsgevonden, dat zijn 4 spreekuren minder dan het jaar daarvoor. Daarnaast heeft de bedrijfsarts in 2008 in totaal 19 uur overleg gehad met P&O en/of leidinggevenden inzake het casemanagement van zieke medewerkers.

De bedrijfsarts heeft met 35 medewerkers één of meer gesprekken gevoerd met betrekking tot hun ziekteverzuim. De aard van de klachten of ziekte was als volgt:

- In 17 gevallen was er sprake van ziekte door lichamelijke klachten.
- In 5 gevallen was er sprake van klachten in het bewegingsapparaat.
- In 12 gevallen was er sprake van klachten van psychische aard.
- In 1 geval was er sprake van klachten rondom zwangerschap en/of de bevalling en problemen daarna.

Van deze klachten was er in 8 gevallen een duidelijke samenhang met werkgebonden zaken te bemerken waarbij getracht is dit bespreekbaar, in 2007 was dit 13 keer het geval.

### **4.3 WAO/WIA/WAJONG**

In 2008 is er eenmaal een re-integratieverslag voor WIA keuring opgesteld.

In 2008 was er geen sprake van nieuwe instroom in de WIA. Zes medewerkers ontvingen in 2008 een (gedeeltelijke) WAO-uitkering. In de loop van 2008 is dit teruggebracht naar drie medewerkers hetgeen veroorzaakt werd door eenmaal gedeeltelijk herstel (?) en tweemaal einde dienstverband.

Bij één medewerker is het WAO percentage in 2008 verhoogd.

Er is in 2008 één medewerker in dienst getreden die in de WAJONG zit.