



Sociaal jaarverslag 2002

1. Inhoudsopgave

- | | |
|--|---------|
| 1. Inhoudsopgave | pag. 2 |
| 2. Organisatieontwikkeling | pag. 3 |
| - evaluatie reorganisatie Radio | |
| - evaluatie reorganisatie Televisie | |
| - evaluatie proefproject 4x9 | |
| - interne communicatie | |
| 3. Personeelsbestand | pag. 5 |
| - dienstverbanden | |
| - personeelskosten | |
| - arbeidsovereenkomsten | |
| - leeftijdsopbouw | |
| - personeelsbestand naar dienstjaren | |
| - aanstellingen (per salarisklasse) | |
| - jubilea | |
| - uitzendkrachten | |
| 4. Personeelsontwikkeling | pag. 10 |
| - personeelsevaluatiesysteem | |
| - mobiliteit | |
| - opleidingen | |
| - stagiaires | |
| 5. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden | pag. 12 |
| - kinderopvang | |
| - fietsplan | |
| - cafetariastelsel | |
| - arbeidsomstandigheden | |

2. Organisatieontwikkeling

2.1 Interne organisatie

Evaluatie Reorganisatie Radio.

Op 12 februari 2002 vond er een extra overlegvergadering plaats van de Ondernemingsraad met de Directie over de evaluatie van de reorganisatie van de Radio. De evaluatie zelf dateerde uit het najaar van 2001. De directeur constateerde dat de reorganisatie was geslaagd, dat de communicatie was verbeterd en dat er meer gebruik werd gemaakt van elkaars expertise. De eilandenstructuur, waar de OR gewag van maakte, zal in de ogen van de leiding nooit helemaal kunnen verdwijnen omdat dat nu eenmaal inherent is aan het maken van bepaalde programma's.

Er is verder uitgebreid gesproken over de functie van de redactiecoördinatoren, met name over de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de coördinatoren. De OR zal daar in 2003 op terug komen. Ook over de functie van functioneel eindredacteur is gediscussieerd. Volgens de OR leidt dit begrip tot verwarring en is de relatie tussen eindredacteur, functioneel eindredacteur en redactiecoördinator niet helder. De directeur lichtte de functie nog eens toe en gaf aan dat de functionele eindredactie in wisselende situaties kan worden opgedragen aan verschillende medewerkers. Slechts de Minderhedenprogramma's kennen een vaste eindredacteur. De coördinator kan bepaalde taken delegeren aan de eindredacteur of aan de functioneel eindredacteur. De coördinator blijft echter in alle gevallen verantwoordelijk. Ter verdere verbetering van de communicatie werd afgesproken dat de programmaleider een intensief contact met de coördinatoren zal onderhouden en dat de coördinatoren dat op hun beurt met de medewerkers zullen doen om eventuele nog bestaande onduidelijkheden weg te nemen. De radiostaf zal vaker bijeen worden geroepen om ook over inhoudelijke onderwerpen te discussiëren, waarbij er medewerkers zullen worden uitgenodigd om aan deze discussie deel te nemen.

Evaluatie Reorganisatie Televisie

In 2001 is de afdeling Televisie van de NPS gereorganiseerd. Deze reorganisatie is volgens afspraak een jaar later, in september 2002 geëvalueerd. In het najaar van 2002 heeft de OR de collega's van de afdeling Televisie gevraagd hun mening te geven over de nieuwe organisatiestructuur van de afdeling die sinds september 2001 is ingevoerd. Uit deze evaluatie is naar voren gekomen dat de doelen van de reorganisatie volgens de OR voor een deel zijn gerealiseerd en dat een aantal nog aandacht verdient. Zo hebben medewerkers behoefte om breder geïnformeerd te worden over voorgenomen plannen binnen de afdeling televisie. Over de versterking van de zakelijke kant van de afdeling waren de reacties overwegend positief.

Naar aanleiding van de uitkomsten heeft de OR een aantal aanbevelingen gedaan richting directie, te weten:

- invulling geven aan de behoefte van medewerkers om binnen de televisieafdeling breder geïnformeerd te worden.
- de medewerkers tijdig inzicht geven in de totaalplanning van de programma's zodat zij zelf ook kunnen aangeven waar hun affiniteit met en deskundigheid in ligt.
- er moet een betere, bredere communicatie plaatsvinden tussen de redacties onderling.
- heldere functieomschrijvingen opstellen en aan de medewerkers uitreiken.

De aanbevelingen van de OR over de functieomschrijvingen en communicatieaspecten zijn door de directie overgenomen.

Evaluatie proefproject 4x9

In het Kernteam van 11 september 2001 is besloten dat er een proefproject start met medewerkers die 4 x 9 uur per week werken onder de volgende voorwaarden:

- alleen fulltimers in personeelsgroep A en B komen in aanmerking,
- men dient de uren die men werkt te registreren,
- de continuïteit van de afdeling waar 4x9 mogelijk is dient niet in gevaar te komen, dus de weekbezetting en bereikbaarheid moeten gegarandeerd blijven,
- de formatie wordt niet uitgebreid,
- mensen met RSI-klachten kunnen niet (nog) meer uren per dag beeldschermwerk verrichten,
- indien het ziekteverzuim binnen het half jaar van het proefproject stijgt, bijvoorbeeld door vermeerdering van het aantal RSI-klachten kan het project stopgezet worden.

De afdeling P&O heeft het proefproject begeleid, de evaluatie verzorgd en gerapporteerd aan het Kernteam.

Verloop proefproject vier keer negen

Volgens de inventarisatie die door P&O in het najaar van 2001 is gedaan, was op de afdelingen ICT en Financiële Zaken het grootste aantal geïnteresseerde medewerkers. Daarom zijn deze twee afdelingen per 1 november 2001 of kort daarna met het proefproject gestart. Zowel op de afdeling ICT als bij FiZa hebben vijf medewerkers hun werktijden aangepast. De weekbezetting en bereikbaarheid kon bij beide afdelingen gehandhaafd blijven.

P&O heeft op 17 april 2002 het project mondeling geëvalueerd met de leidinggevenden van de betreffende afdelingen. Begin oktober 2002 is opnieuw overleg geweest over de stand van zaken. Op basis van de positieve evaluatie van het proefproject is oktober 2002 door het Kernteam het voorgenomen besluit genomen om een uitvoeringsregeling vast te stellen voor het werken van vier keer negen uur per week. De OR heeft december 2002 ingestemd met deze regeling.

2.2 Interne communicatie

De Personeelsclub

De Personeelsclub is opgericht in 1995 om een aantal bijeenkomsten voor het personeel te organiseren waarbij men nader kennis met elkaar kon maken en even bij kon praten. Dit idee is ontstaan toen de medewerkers van de NPS nog over drie locaties verspreid zaten. Maar ook nu nog wordt elk jaar voor de medewerkers de Paasbrunch georganiseerd en is er het Sinterklaasfeest voor kinderen en kleinkinderen van medewerkers in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Daarnaast heeft de Personeelsclub dit verslagjaar, net als voorgaand jaar, met een aantal teams meegedaan aan de Dam tot Dam businessloop van Amsterdam naar Zaandam.

De Personeelsclub bestond dit verslagjaar uit Renate Feuerstein (P&O), Ilona Nemeth (Pers & Communicatie) en Vera van Slooten (Pers & Communicatie).

Wandelgangen en andere bulletins

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, zo werden dit verslagjaar de Nieuwjaarsreceptie, het NPS Zomerfeest en de Kerstborrel georganiseerd. Tevens organiseert de afdeling jaarlijks de NPS Winterpresentatie, waarin de programma's voor het nieuwe televisieseizoen worden bekend gemaakt.

3. Personeelsbestand

3.1 Aantal medewerkers

Groei aantal medewerkers sinds 2000:

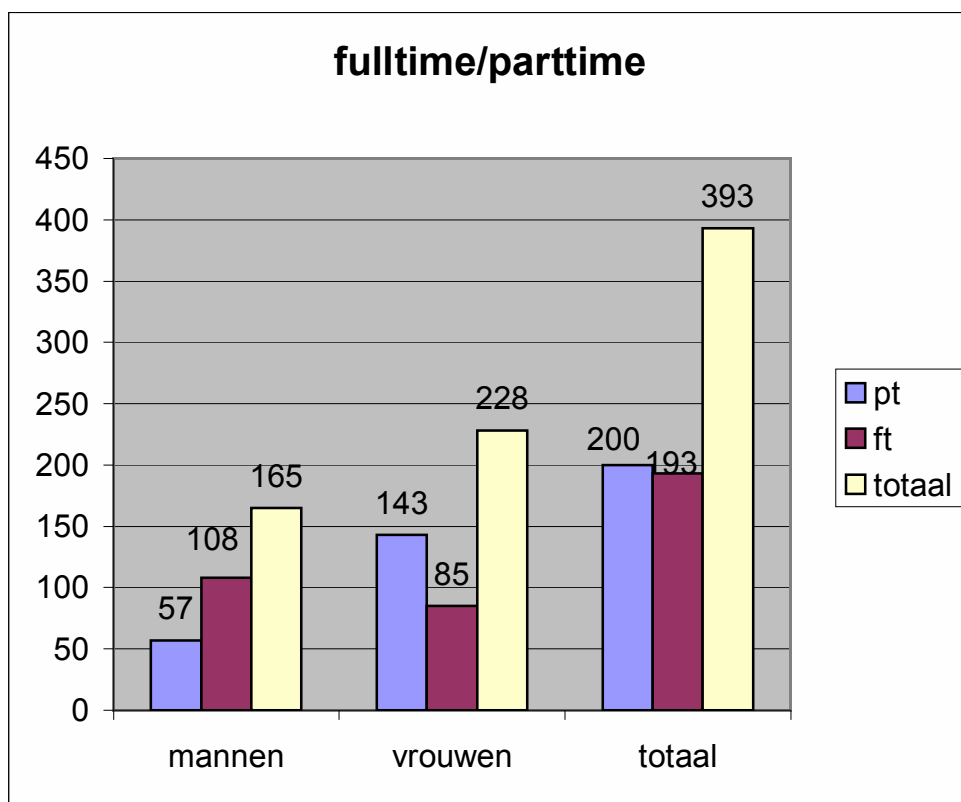
Jaar	Gemiddeld aantal medewerkers	Gemiddeld aantal FTE's
2000	325	288
2001	348	305
2002	344	302

Het gemiddeld aantal medewerkers in 2002 is iets gedaald ten opzichte van 2001. In 2002 werkten er gemiddeld 344 medewerkers bij de NPS tegen 348 het jaar ervoor.

3.2 Fulltime/parttime

Onderstaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van alle medewerkers die in 2002 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad. Van deze in totaal 393 medewerkers werkten er 200 parttime in 2002.

Het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt (dat is minder dan 36 uur) is daarmee inmiddels groter dan het aantal fulltimers. Ook steeds meer mannen zijn parttime gaan werken.



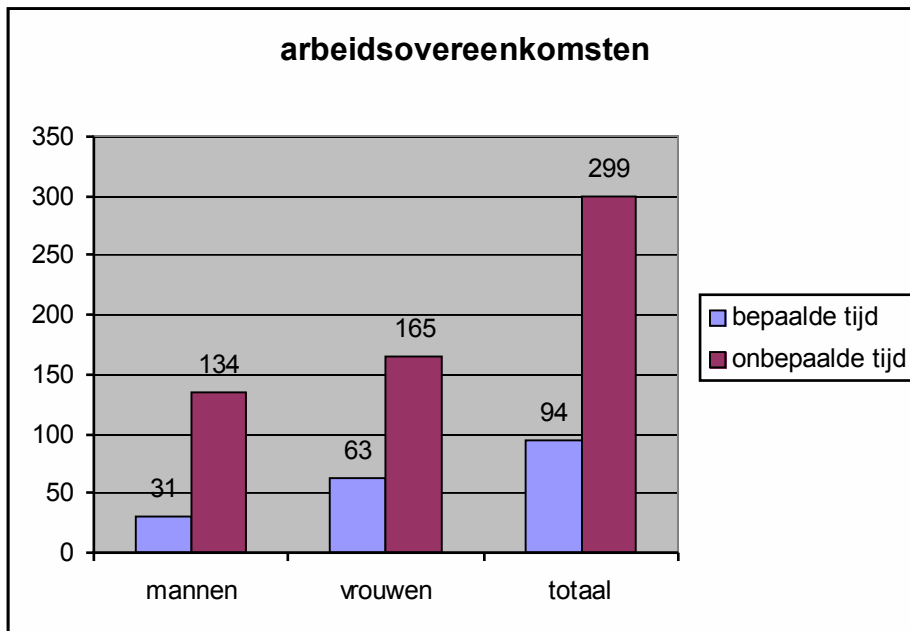
3.3 Personeelskosten

De in 2002 uitbetaalde personeelskosten bedroegen € 26.592.000,-

	2002 x f 1.000	2001 x f 1.000	% t.o.v. 2001
Lonen en salarissen	12.408	11.638	7%
Vakantietoeslag	944	887	6%
Decemberuitkering	709	627	13%
Overwerk	74	87	-15%
Lonen en salarissen	14.134	13.239	7%
Pensioenpremie	1.445	1.178	23%
Premies bedrijfsvereniging	1.568	1.546	1%
Reiskosten woon-werk	216	213	1%
Kerstpakketten	30	25	22%
Diversen overig	754	621	21%
Sociale lasten	4.013	3.583	12%
Freelancers en zelfstandigen	7.759	5.736	35%
Uitzendkrachten	360	279	29%
Kantinekosten	175	281	-38%
Wervingskosten	11	60	-82%
Cursussen en studiekostenvergoeding	89	116	-24%
Personeelsfeest	52	143	-64%
Overige personeelskosten	8.445	6.615	28%
Totaal personeelskosten	<u>26.592</u>	<u>23.436</u>	13%

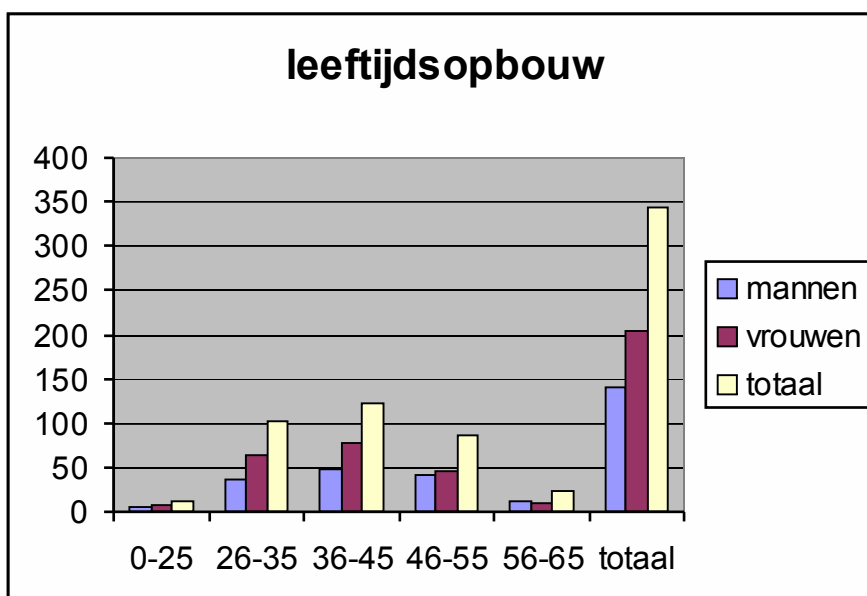
3.4 Arbeidsovereenkomsten

In de volgende grafiek kunnen we voor 2002 de verdeling aflezen tussen het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd binnen de NPS. We zien dat er in 2002 94 tijdelijke arbeidscontracten van kracht waren en dat er 299 contracten waren voor onbepaalde tijd. Dit betekent dat er in 2002 van het totaal aantal arbeidsovereenkomsten 75% voor onbepaalde tijd en 25% voor bepaalde tijd was. In 2001 was deze verhouding nog 67% onbepaalde tijd en 33% bepaalde tijd.



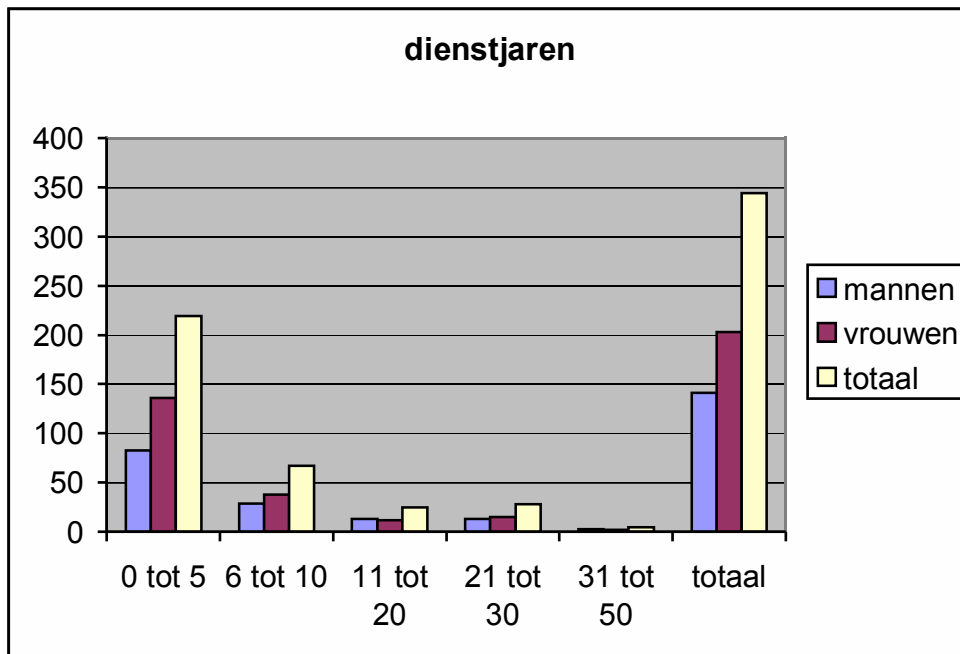
3.5 Leeftijdsopbouw

In de volgende grafiek zien we de leeftijdsopbouw van de medewerkers bij de NPS in 2002. In vergelijking met vorig jaar is er een lichte daling in de leeftijdsgroep van 26 tot 35 jaar en de groep van 36 tot 45 jaar. In de leeftijdsgroepen van 45 tot 55 jaar en 56 tot 65 jaar zien we een lichte stijging ten opzicht van 2001. 67% van alle medewerkers is ouder dan 35 jaar. In 2001 was dit nog 65%.



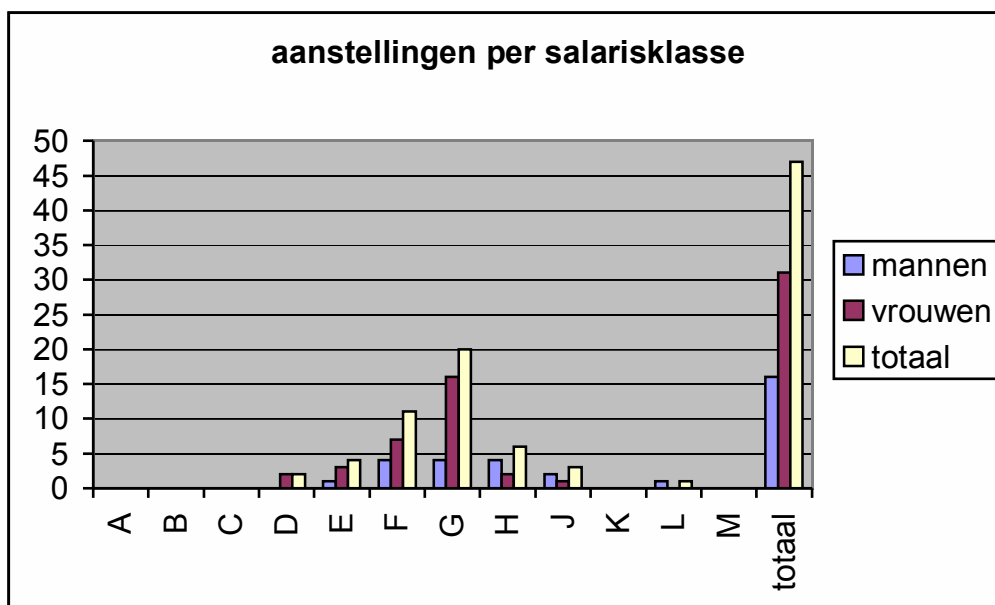
3.6 Personeelsbestand naar dienstjaren

De gemiddelde diensttijd is in 2002 iets toegenomen in vergelijking met het jaar ervoor. In 2001 was het 6,19 jaar in 2002 6,45 jaar. De toename is vooral ontstaan door de groei van het aantal medewerkers met een dienstverband tussen de 6 en 10 jaar en een afname van het aantal medewerkers met een dienstverband tussen de 0 en 6 jaar. Het merendeel, ruim 63% van alle medewerkers, is korter dan 6 jaar in dienst.



3.7 Aanstellingen (per salarisklasse)

In 2002 zijn er 47 arbeidsovereenkomsten afgesloten. Er kwamen 31 vrouwen in dienst en 16 mannen. Het merendeel bestond uit arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en betrof programmatische werkzaamheden. Er werden 11 medewerkers bij de ondersteunende afdelingen geplaatst. Van de medewerkers die in 2002 bij de NPS in dienst zijn gekomen zijn de meeste aangesteld in een functie met salarisklasse F of G.



3.8 Jubilea

In 2002 vierden 19 medewerkers hun jubileum. Vier medewerkers waren 30 jaar in dienst van de Omroep, 5 medewerkers 25 jaar. Niemand vierde dit jaar het 12,5-jarig dienstjubileum.

3.9 Uitzendkrachten

Het aantal uitzendkrachten dat wordt ingezet om op tijdelijke basis problemen in de bezetting op te lossen neemt in 2002 behoorlijk af ten opzichte van 2001. In 2001 waren het er 28, in 2002 nog maar 12.

4. Personeelontwikkeling

4.1 Personeelsevaluatiesysteem

Reeds in 2001 is een werkgroep samengesteld om een personeelsevaluatiesysteem (voorheen functionerings- en beoordelingsgesprekken) op te zetten. De werkgroep bestaat uit leidinggevenden van ondersteunende afdelingen, van televisie en radio en een afgevaardigde van de OR.

Eind maart 2002 heeft deze werkgroep de kaders van een systeem van evaluatiegesprekken met medewerkers uitgewerkt. Deze kaders zijn daarna in een notitie uitgewerkt en de werkgroep heeft deze medio mei 2002 in het Kernteam toegelicht ter vaststelling van de uitgangspunten.

Deze uitgangspunten luiden als volgt:

- Het systeem is maatwerk, gericht op het omroepbedrijf;
- Gericht op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker, met afstemming tussen ontwikkelingsbehoefte van de medewerker en de ontwikkelingsnoodzaak voor de NPS;
- De leidinggevende heeft hierbij de rol van coach, die de medewerker inspireert en motiveert, o.a. door middel van opleiding, jobrotatie, kennisuitwisseling, etc;
- Loskoppeling van de evaluatiegesprekken en financiële consequenties. Iedereen krijgt binnen de door de cao gestelde kaders een jaarlijkse periodieke verhoging van 2,75%, tenzij men vindt dat een medewerker uitzonderlijk slecht of uitzonderlijk goed functioneert. In dat geval kan schriftelijk beargumenteerd een beoordelingsgesprek worden aangevraagd door de leidinggevende of de medewerker;
- De gesprekken vinden plaats op basis van een competentieprofiel, dat per functiegroep wordt opgesteld;
- Op uitdrukkelijk verzoek van de werkgroepleden krijgen de leidinggevenden meerdere gespreksmethoden aangeboden in een cursus om de evaluatiegesprekken te kunnen voeren.

De OR heeft ingestemd met de uitgangspunten van het personeelsevaluatiesysteem. De verdere uitwerking van het systeem heeft door een aantal omstandigheden helaas vertraging opgelopen in het jaar 2002. Dit heeft tot gevolg dat het systeem pas in 2003 verder ontwikkeld is en in juli 2003 in gebruik zal worden genomen en zal gelden met terugwerkende kracht per 1 januari 2003.

4.2 Mobiliteit

Er zijn dit jaar veel functiewijzigingen geweest. In 37 van de in totaal 43 situaties waarin een medewerker van functie veranderde ging dit met promotie gepaard. Een enkele keer betrof het een geheel nieuwe functie of een overstap naar een andere afdeling. Het mobiliteitspercentage kwam daarmee op 12,25%, een flinke stijging ten opzichte van het jaar ervoor, toen het 8,9% bedroeg.

Gedurende het jaar verlieten 53 medewerkers de NPS. Dat brengt het verlooppercentage op 15,4%, wat een stijging in vergelijking tot het vorige jaar betekent, toen het verloop 13,8% bedroeg. Bij het merendeel (23) had het vertrek te maken met het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Er gingen 3 medewerkers met pensioen en 8 arbeidsovereenkomsten werden via de kantonrechter beëindigd, waarvan 5 op grond van de CAO hoofdstuk 2 artikel 18. Van de 19 overigen vertrokken er 8 naar een andere omroepwerkgever.

4.3 Opleidingen

In de tweede helft van 2002 is de NPS gestart met het organiseren van interne workshops. Deze workshops worden opgezet 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 vaak bij verschillende programma's werken. In 2002 zijn er 5 verschillende workshops gegeven (Interview voor Radio & TV, Tekstschrijven, Werken met Digitale Video, Montage Technisch en Newsgathering), waaraan in totaal 39 mensen hebben deelgenomen. Vanaf het moment dat de workshops zijn aangekondigd hebben zich in totaal 80 mensen opgegeven voor een workshop. Zowel docenten als deelnemers zijn erg enthousiast over de workshops en gezien het grote aantal belangstellenden zal deze vorm van opleidingen in 2003 zeker een vervolg krijgen. De in 2002 georganiseerde workshops waren vooral gericht op mensen werkzaam bij de televisieafdelingen. In 2003 zal er worden gekeken naar mogelijkheden om tevens medewerkers van andere afdelingen bij de interne workshops te betrekken.

In 2002 hebben bovendien 10 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid om met een externe coach gesprekken te voeren.

De Media Academie was in 2002 weer het meest bezochte externe opleidingsinstituut. Meestal werden er standaard open trainingen gevolgd zoals Item Regie, Project Management Multi Media, Meercamera Regie en Integraal Leidinggeven. Een groep van 20 producers heeft een 3-daagse gecombineerde cursus Timemanagement & Onderhandelen gedaan. In totaal bezochten 37 NPS-medewerkers de Media Academie voor groeps- of individuele cursussen.

Naast de Media Academie hebben 5 mensen een cursus bij een ander opleidingsinstituut gevolgd. De gevolgde opleidingen en de instituten waar deze opleidingen zijn gevolgd liepen zeer uiteen.

4.4 Stagiaires

Het budget voor stageplaatsen was in 2002 gelijk aan het budget in 2001 namelijk € 5.455. Ten opzichte van het voorafgaande jaar zijn er in 2002 wel iets meer stageplaatsen beschikbaar gesteld door de NPS. Het stagebureau van de Media-academie bemiddelde bij het plaatsen van 38 stagiaires, waarvan 25 vrouwen en 13 mannen. Grotendeels betrof het programmatische stages bij radio- (12) of televisieprogramma's (18). Bij de ondersteunende diensten werden dit jaar 9 stagiaires geplaatst, wat een sterke stijging ten opzichte van 2001 betekent. In dat jaar werd slechts één stagiair bij de ondersteunende diensten geplaatst.

Van alle stagiaires volgden 16 er een academische opleiding, de overige 22 kwamen van een hbo-instelling.

5. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

5.1 Kinderopvang

Bij de NPS hebben de medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van een kinderopvangregeling. Deze regeling houdt in dat medewerkers niet alle kosten die zij maken voor kinderopvang zelf hoeven te betalen. 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 voor- en naschoolse opvang voor kinderen tot 13 jaar. Alle aanvragen voor kinderopvang zijn in dit jaar door de directie gehonoreerd.

Het aantal kinderen dat via Kintent (de intermediair die de kinderopvangregeling voor de NPS uitvoert) in 2002 is geplaatst, bedroeg 47. Het betrof hier 27 plaatsingen op een kinderdagverblijf, 19 plaatsingen op de voor- en naschoolse opvang en 1 gastouderbemiddeling. Er waren in dit jaar 5 plaatsingen met kostendeling met de werkgever van de partner. In 2001 zijn 56 kinderen via Kintent geplaatst waarvan 7 met kostendeling.

Bij Kakelbont, het kinderdagverblijf van de omroep, werden 11 kinderen geplaatst. In het vorige verslagjaar waren dit er 9.

5.2 Fietsplan

Met ingang van 1 januari 2002 hebben medewerkers van de NPS de mogelijkheid gebruik te maken van het NPS fietsplan. Dit project loopt van 1 januari 2002 tot en met 31 december 2004 en 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 er iets aan doen nu er binnen de fiscale wetgeving een aantal maatregelen zijn opgenomen ter stimulering van het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer. Om dit te realiseren werkt de NPS samen met Fietsplan Nederland. In de brochure 'Fietsplan NPS' is na te lezen wie aan het project kan deelnemen en hoe het project werkt.

5.3 Cafetariastelsel

Gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen en de veronderstelde behoefte van medewerkers om individueel te bepalen hoe arbeidsvoorwaarden worden ingezet, bestond er bij de omroepen reeds geruime tijd de wens een cafetariastelsel in te voeren. Met ingang van 1 juli 2002 is er dan ook bij de NPS een cafetariastelsel ingevoerd. Het cafetariastelsel geeft medewerkers de mogelijkheid onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket zoals vastgelegd in de CAO naar eigen inzicht tegen elkaar uit te wisselen onder bepaalde, reglementair vastgelegde voorwaarden. Het doel van het cafetariastelsel is het aanbieden van keuzemogelijkheden die aansluiten bij de individuele behoeften. Deelname staat open voor iedere medewerker met een dienstverband van ten minste een jaar. Bij kortere overeenkomsten ontstaat het recht op deelname zodra door verlenging de totale duur van het dienstverband ten minste een jaar beslaat. In 2002 is binnen de NPS geen gebruik gemaakt van de mogelijkheden die het cafetariastelsel biedt.

5.4 Arbeidsomstandigheden

Risicoinventarisatie –en evaluatie (RI&E)

In het kader van de Arbo-wet heeft de NPS in 2001 een uitgebreide Risico-inventarisatie en evaluatie laten plaatsvinden, die in 2002 zijn vervolgd heeft gekregen. Er heeft begin 2002 een presentatie van de Arbo-dienst plaatsgevonden waarin uitgewerkt wat de belangrijkste punten waren uit de RI&E en welke acties er gepland moesten worden door de NPS met welke prioriteit om de in de RI&E genoemde risico's te kunnen beheersen.

Daarnaast heeft er begin 2002 een evaluatie plaatsgevonden over de gehouden RI&E waarbij de volgende partijen betrokken waren: de Directie, een delegatie van de OR, de arbocoördinator en een deskundige van de Arbo-dienst. Op basis van de inventarisatie en de evaluatie zijn er in de loop van 2001 acties ontplooid om de aandachtspunten voortkomend uit de RI&E aan te pakken en daarmee de risico's te verwijderen dan wel te verkleinen. Verder is besloten om elk jaar over het voorafgaande jaar een Realisatielijst te maken en voor het komende jaar een plan van aanpak, beide gebaseerd op de RI&E 2001. (Deze zijn beide in te zien bij het secretariaat van de afdeling P&O). Uiterlijk 2005 zal er een weer nieuwe RI&E plaatsvinden.

Naast de uitvoering van de acties naar aanleiding van de RI&E heeft de NPS weer veel inspanningen gedaan ter voorkoming of signalering van RSI. Er hebben verschillende werkplekonderzoeken plaatsgevonden door zowel onze eigen beeldschermcoördinatoren als door de arbeidsdeskundige van de Arbo-dienst. Deze laatste wordt ingeschakeld als de beeldschermcoördinatoren de eerste klachten niet kunnen verhelpen. Tevens wordt een werknemer dan doorverwezen naar de arbo-arts.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim geeft in het verslagjaar een verbetering te zien ten opzichte van het jaar ervoor. Het ziekteverzuimpercentage bedroeg 4,8% tegen 5,1% in 2001. Voor een deel is dit te verklaren door het sneller aanpakken van situaties waarbij arbeidsgerelateerde problemen spelen. Daarmee is in een aantal gevallen de duur van het verzuim aanzienlijk bekort. Ook de meldingsfrequentie is licht gedaald. Toch zijn er nog 33 medewerkers met een meldingsfrequentie van 4 of hoger.

Twee medewerkers kwamen in 2002 gedeeltelijk in de WAO terecht. Bij vier medewerkers was er sprake van een uitstroom uit de WAO. Een medewerker kwam uit de WAO door volledige werkhervatting, bij drie medewerkers was er sprake van uitstroom uit de WAO middels een verlaging van het WAO-percentage.

In 2002 zijn 29 medewerkers 6 weken of langer ziek geweest. Van deze medewerkers was er bij 10 medewerkers sprake van psychosociaal lijden, bij 9 medewerkers klachten van het bewegingsapparaat en bij de overige 10 speelden diverse problematiek op het lichamenlijk vlak. Als we kijken naar het totaal aantal ziektedagen dan neemt het psychosociaal lijden 50% van het langdurige verzuim voor zijn rekening.

Daar waar fysieke klachten speelden, gold dat er slechts in een situatie een duidelijke relatie met het werk gelegd kon worden. Verder valt op dat er in 2002 in een vroeger stadium, veelal voor uitval, interventies hebben plaatsgevonden (denk aan werkplekonderzoek, inzetten behandeling e.d.).

Daar waar psychosociale klachten speelden werd in de helft van de situaties in meer of mindere mate een relatie werk gelegd met de werksituatie, dit altijd in combinatie met persoonlijkheidseigenschappen. Voor een deel lagen de problemen in de sfeer van de arbeidsomstandigheden en deels waren ze het gevolg van conflictsituaties. Er zijn geen afdelingen of onderdelen van de NPS welke zich in deze specifiek onderscheiden. Het grootste aandeel van deze groep bestaat uit medewerkers die al langer in dienst zijn, ouder dan 40 jaar en tot het vrouwelijk geslacht behoren. De aantallen zijn echter te klein en de achtergrond van de uitval te diffuus om van een trend te spreken.