



# Sociaal jaarverslag 2007

## INHOUDSOPGAVE

### Voorwoord

#### **1. Personeelsbeleid in 2007**

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

#### **2. Vooruitblik naar 2008**

#### **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

Dit is het sociaal jaarverslag 2007 van de NPS. Hierin staan de belangrijkste gegevens en ontwikkelingen op het gebied van Personeel en Organisatie van dat jaar.

Een aantal gebeurtenissen heeft ook dit jaar weer voor de nodige beroering gezorgd.

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 waaronder al die programma's en internetuitingen tot stand komen, zijn niet zichtbaar. En juist hier ligt de kern van de kwaliteit van de NPS: het zijn de mensen voor en achter de schermen die de programma's maken en het management moet er zorg voor dragen dat al die mensen optimaal kunnen functioneren, zodat de productionele en creatieve medewerkers optimaal kunnen presteren.

Na de diep in de organisatie ingrijpende gebeurtenissen (de dreigende opheffing van de NPS; het overlijden van de directeur Willem van Beusekom en de tijdelijke invulling van zijn functie) heeft Carel Kuyl als ad interim directeur, samen met leidinggevend en de mensen van de vloer, de notitie "Morgen gebeurt het" geschreven. Daarin wordt een nieuwe toekomst voor de NPS beschreven: de NPS wordt een multimediale, platform onafhankelijke omroep. Radio, TV, Internet, themakanalen en nieuwe media zijn de "outlets" die vanuit multimediale redacties worden gevuld. Daarnaast heeft het kabinet een toekomst geschilderd voor de publieke omroep als geheel, waarin een onderscheid wordt aangebracht tussen ledengebonden omroepen en taakorganisaties. Taakomroepen zijn: de NPS, de NOS, Teleac en de RVU). De toekomst waarin de NPS steeds meer crossmediaal en multimediaal zal gaan werken heeft gevolgen voor de structuur van de NPS. Dat zal leiden tot een andere indeling van het bedrijf, waarin genre-redacties van de huidige platforms worden samengebracht op een vloer, binnen een werkproces. De organisatie zal dus niet meer per platform, maar geheel op inhoud/gerne worden georganiseerd. De eerste stappen in de richting van de reorganisatie naar twee afdelingen (Informatief en jeugdprogrammering enerzijds en Kunst&Cultuur anderzijds) worden in 2007 gezet.

Ook in deze notitie wordt een hernieuwde focus op culturele diversiteit beschreven. Ook daar worden de eerste plannen voor ontwikkeld, die begin 2008 aan de OR worden voorgelegd in de vorm van een nota diversiteit. Daaraan voorafgaand is een groot werkgelegenheidsproject op het gebied van culturele diversiteit van start gegaan. Zeven jonge medewerkers met een bi-culturele achtergrond stromen deels op werkervaringsplaatsen deels op opleidingstrajecten nieuw in bij de NPS. Daarvoor zijn door de NPS extra middelen vrijgemaakt.

De NPS heeft in 2007 succesvol ingetekend, waardoor veel nieuwe programma's konden worden gemaakt .

Concluderend mogen we stellen dat we, ook op het gebied van Personeel en Organisatie, op een turbulent en bewogen jaar kunnen terugkijken. Een jaar dat veel gevraagd heeft van alle medewerkers: onzekerheid over de arbeidsplek in verband met mogelijke opheffing, het verlies van een geliefde directeur en de discussies rond de nieuwe structuur van de NPS. Want ondanks dat, is er gewoon geproduceerd, is er gewoon creatief gewerkt aan nieuwe programma's. Tijdens de verbouwing ging de verkoop gewoon door. De NPS kan er trots op zijn, dat alle medewerkers zich voor 100% zijn blijven inzetten. Dat geeft vertrouwen voor de toekomst!

De implementatiefase van het digitaliseringsproject bij televisie is van start gegaan. In september startten de eerste opleidingen en vanaf oktober zijn de eerste programma's overgestapt naar een digitale werkwijze, zonder banden (ondersteund vanuit Parkpost). Dat heeft tot extra werk voor de redacties geleid. Het proces is nog niet afgerond, maar vordert gestaag.

De cijfers voor het sociaal jaarverslag vormen de basis voor het personeelsplan. Daarin geven wij een analyse van de cijfers. Bovendien welke trends wij willen verstevigen of een andere koers in willen slaan om betere resultaten te bereiken.

Joop J. Daalmeijer  
Algemeen Directeur

## 1. Personeelsbeleid in 2007

### 1.1. Inleiding

De eerste helft van 2007 heeft er een wisseling plaatsgevonden van zowel de directeur als het hoofd P&O bij de NPS. Zij zijn in eerste instantie vervangen door twee nieuwe interim managers. In september 2007 is er een nieuw hoofd P&O van buiten aangetrokken en heeft de afdeling P&O een nieuwe start gemaakt. Daarnaast is er in het najaar van 2007 een werving gestart voor de algemeen directeur. De procedure is succesvol afgerond en de nieuwe directeur zal per 1 januari 2008 beginnen bij de NPS.

### 1.2. Organisatie ontwikkeling

De navolgende zaken op het gebied van organisatie ontwikkeling zijn in 2007 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 zal het plan voorgelegd worden aan het de OR

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

Zowel de medewerkers, OR als leidinggevenden hebben aangegeven dat het in 2005 ingevoerde personeelsevaluatiesysteem in de praktijk niet bleek te voldoen aan de eisen die men stelt aan een dergelijk systeem. Zowel de onderwerpen (competenties) als de wijze waarop het gesprek was ingericht (met gestandaardiseerde formulieren) sloten niet voldoende aan bij de manier van werken bij de NPS. Het 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.

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

Sedert januari 2006 is in de CAO de jaarenorm opgenomen, waardoor het mogelijk wordt gedurende het jaar de uren, die medewerkers moet werken flexibel ingezet kunnen worden. 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 systeem 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 er gewerkt aan de invulling van het systeem en het testen ervan. Daarnaast zijn de medewerkers en leidinggevende geïnstrueerd over het gebruik van het systeem. Medewerkers is echter ook de mogelijkheid geboden af te zien van tijdsregistratie en in plaats daarvan prestatie-afspraken te maken met de leidinggevende, zodat de jaarenorm aan het einde van elk jaar op nul kan worden gezet.

#### 4. *Hernieuwde richtlijnen periodieken, toeslagen en bonussen*

De richtlijnen van periodieken, toeslagen en bonussen zijn aangepast op twee punten. De procedure rondom het verstrekken van bonussen is gewijzigd. Tevens is naar aanleiding van een CAO-wijziging de standaard periodiek en beoordelingssystematiek gewijzigd naar een 5-puntsschaal.

#### 5. *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 zal het traject afgerond door alle medewerkers een nieuwe functie toe te kennen.

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

personeelsontwikkeling en opleidingen hebben met name tot doel onze medewerkers optimaal uit te rusten met kennis en vaardigheden die nodig zijn voor hun eigen werk en de nieuwste (vaak technologische) ontwikkelingen daarbinnen. Daarnaast wordt ook veel aandacht besteed aan het zo breed mogelijk inzetbaar maken van onze medewerkers zodat zij op meerdere plekken in de organisatie inzetbaar zijn. Op het gebied van ontwikkeling en opleidingen zijn in 2007 de volgende activiteiten ondernomen.

#### *Interne opleidingen*

In de eerste helft van 2007 hebben 9 interne trainingen plaatsgevonden allen verzorgd door interne medewerkers, bij sommige trainingen bijgestaan door experts van buiten de NPS. Ruim 50 medewerkers van de NPS hebben deelgenomen aan deze trainingen waarvan de reacties overwegend positief waren. Er zijn inhoudelijke vakgerichte training georganiseerd zoals interviewen en gericht zoeken op internet en trainingen gericht op persoonlijke ontwikkeling zoals loopbaanoriëntatie en effectief samenwerken.

#### *Externe opleidingen*

Naast de interne opleidingen hebben 43 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 vanaf september opgeleid. De opleidingen zijn verzorgd door MediaAssist en de medewerkers hebben een opleiding gekregen voor Interplay Assist en/of Media Composer. In 2007 zijn ruim 60 mensen opgeleid in het kader van het digitaliseringsproject.

### **1.4 Diversiteit**

Bij de diversiteit van het personeelsbestand kan er gekeken worden naar geslacht, leeftijd, achtergrond en de fysieke gesteldheid van het personeel. Bij de NPS wordt er met name gekeken naar leeftijd en achtergrond, 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.

#### *Werkervaringstraject*

Doel van het project was jonge talenten van niet-westerse afkomst binnen de NPS de mogelijkheid te geven hun werkervaring, (praktijk-)kennis en vaardigheden te verruimen, zodat zij op het professionele niveau kunnen opereren dat de mediabranche van hen vraagt. De NPS zet zich in om de deelnemers aan dit project na afloop een plek binnen de organisatie aan kunnen te bieden mede met het oog op het vergroten van de multi culterele binnen haar redacties.

Tijdens de opzet van het project werd bekend dat de Media Academie een Master Journalistiek in een Crossmediale Nieuwsomgeving ging starten en in samenwerking met de NPO daaraan een speciaal trainee-programma werd gekoppeld voor mensen met een niet-westerse culturele achtergrond. Een dergelijk trainee-programma sloot goed aan bij het doel en de doelgroep van het werkervaringstraject van de NPS, waardoor besloten is kandidaten binnen ons werkervaringstraject de mogelijkheid van een Masteropleiding aan te bieden. Dat betekende dat deelnemers dan drie dagen per week voor de NPS werken en twee dagen de Masteropleiding gefinancierd door de NPO volgen.

De werving heeft plaatsgevonden via het eigen netwerk van de NPS en het servicepunt HOA (hoger Opgeleide Allochtonen). Bij de werving van kandidaten is hen de mogelijkheid aangeboden van een werkervaringstraject met opleidingen op maat of met een Masteropleiding. In de praktijk kwam het er op neer dat de kandidaten met werkervaring in de media zijn geselecteerd voor de Masteropleiding en startende kandidaten voor een traject met opleidingen op maat.

Er zijn voor het project in 2007 zeven kandidaten geselecteerd: vier voor het traject met de Master opleiding en drie voor het traject met de opleidingen op maat. De kandidaten zijn geplaatst bij de redacties van NOVA, De Kunst, Andere Tijden, De Nieuwste Show, Multicultureel tv en de pool. Tevens is er een kandidaat geselecteerd voor het programma Kunststof, maar aangezien deze kandidaat geen pre-master hoefde te doen gaat zij beginnen op 1 januari 2008. De kandidaten zijn begeleid vanuit de redacties en

konden in overleg met P&O opleidingen op maat uitzoeken die hen ondersteunen bij het dagelijkse werk op de redacties.

De zeven kandidaten hebben met veel enthousiasme van in het jaar 2007 gewerkt bij de diverse redacties. Eén kandidaat heeft zich dusdanig ontwikkeld binnen de redactie en gaat vanaf januari 2008 als verslaggever/presentator voor het programma aan de slag op een vaste formatieplaats. Daarmee is voor hem het werkervaringstraject afgerond. Ook de andere zes kandidaten hebben zich goed ontwikkeld en zullen in het projectjaar 2008 hun werk bij de redacties kunnen voorzetten. Vier van hen zullen in januari 2008 gaan starten met de Masteropleiding.

Tevens hebben we in 2007 twee kandidaten die we hebben gesproken in de selectieronden voor het werkervaringstraject direct kunnen aannemen op vaste formatieplekken binnen de NPS.

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

## **2. Vooruitblik naar 2008**

Voor 2008 staan de navolgende onderwerpen op de agenda:

### *1. Reorganisatieplan*

In het kader van de beschreven ontwikkelingen in het beleidsplan 'Morgen gebeurt het' zal het reorganisatieplan over de interne transformatie van een platform naar inhoud georiënteerde organisatie worden voorgelegd aan de OR en uitgevoerd.

### *2. Personeelsbeleid*

Er zal een nieuw personeelsplan worden voorgelegd aan de OR, aansluitend op 'Morgen gebeurt het' waarin de volgende thema's aan bod komen:

- Flexibiliteit personeelsbestand,
- Diversiteit
- Opleidingen, kennis en vaardigheden
- Efficiency
- Creativiteit, formatontwikkeling, talentontwikkeling, kraamkamer
- Vitaliteit, gezondheid en tevredenheid

Volgend uit dit personeelsplan zullen er diverse deelplannen worden geschreven zoals een opleidingsplan en de uitvoering daarvan worden opgepakt.

### 3. Personeelsbestand

#### 3.1 Aantal medewerkers

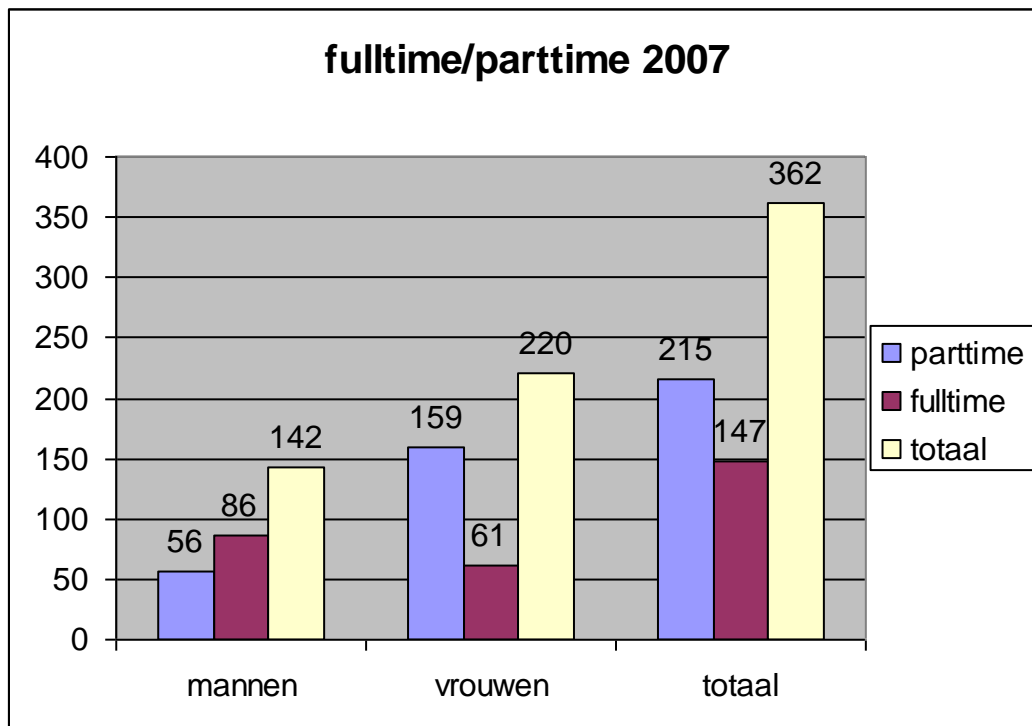
Groei van het gemiddeld aantal medewerkers van de NPS sinds 2003:

Jaar	Gemiddeld aantal medewerkers	Gemiddeld aantal FTE's
2003	342	297
2004	332	288
2005	309	267
2006	301	260
<b>2007</b>	<b>362</b>	<b>307</b>

In zowel het gemiddeld aantal medewerkers als het gemiddeld aantal FTE's is in 2007 een stijging zichtbaar ten opzichte van de voorgaande jaren. De formatie van de NPS is in 2007 uitgebreid vanwege de start van de nieuwe redacties van De Oorlog, De Nieuwste Show (samen BNN), een uitbreiding van de formatie bij Cultura 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

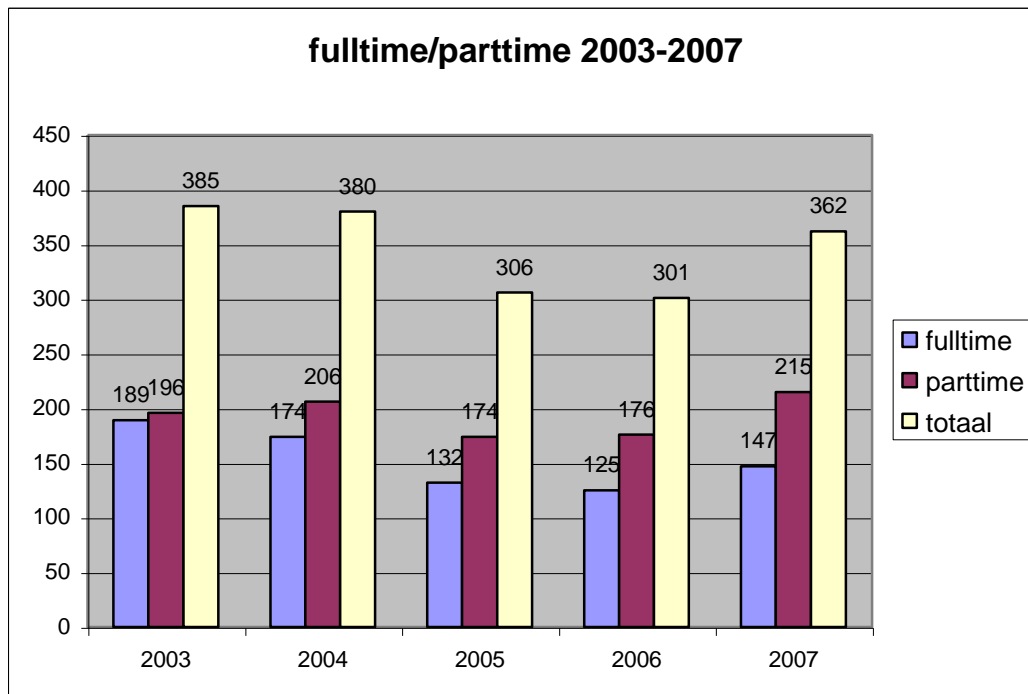
Onderstaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van alle medewerkers die in 2007 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad.



(1-1-2007 t/m 31-12-2007)

Van deze in totaal 362 medewerkers werkten er 215 parttime (minder dan 36 uur) in 2007. Er werkten meer medewerkers parttime (59%) dan fulltime (41%). In 2007 werkte 72% van de vrouwen parttime, bij de mannen lag dit percentage op 39%.

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van alle medewerkers die van 2003 t/m 2007 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad.



De grafiek laat zien dat vanaf 2003 een trend is waar te nemen dat meer medewerkers parttime zijn gaan werken (van 51% parttimers in 2003 tot 59% in 2007).

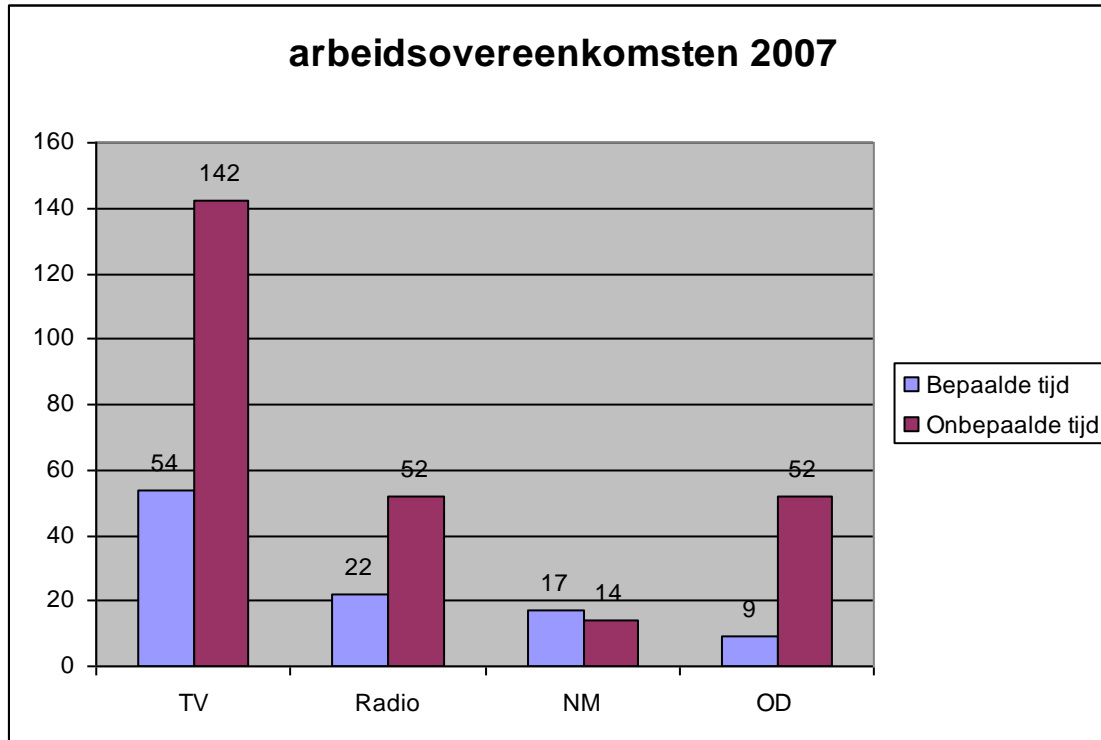
### 3.3 Personeelskosten

[De kosten verbonden aan het personeelsbestand in 2007 bedroegen € 26.604.000,-](#)

	2007 x € 1.000	2006 x € 1.000	% t.o.v. 2006
Lonen en salarissen	11.849	11.688	1%
Vakantietoeslag	899	875	3%
Decemberuitkering	719	662	9%
Overwerk	6	38	-84%
<b>Lonen en salarissen</b>	<b>13.473</b>	<b>13.263</b>	<b>2%</b>
Pensioenpremie	1.624	2.592	-37%
Incidentele pensioenlasten	0	482	-100%
Premies bedrijfsvereniging	1.744	1.610	8%
Kantinekosten	227	218	4%
Diversen	236	48	390%
<b>Sociale lasten</b>	<b>3.831</b>	<b>4.950</b>	<b>-23%</b>
Reiskosten woon-werk	238	224	6%
Kerstpakketten	33	18	83%
Personeelsfeest	39	32	22%
Freelancers en zelfstandigen	8.399	6.470	30%
Uitzendkrachten	224	193	16%
Wervingskosten	53	3	1667%
Cursussen en studiekostenvergoeding	237	143	66%
Diversen	77	215	
<b>Overige personeelskosten</b>	<b>9.300</b>	<b>7.298</b>	<b>27%</b>
<b>Totaal personeelskosten</b>	<b><u>26.604</u></b>	<b><u>25.511</u></b>	<b>4%</b>

### 3.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd

In de onderstaande grafiek kan voor 2007 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 01-01-2007 t/m 31-12-2007)

In totaal hadden 260 medewerkers (72%) een contract voor onbepaalde tijd en 102 medewerkers (28%) een contract voor bepaalde tijd. Uit de grafiek blijkt dat bij televisie (72%-28%) en radio (70%-30%) de verhouding onbepaalde/bepaalde tijd overeenkomt met de verhouding binnen de gehele NPS. Bij het cluster ondersteunende diensten zijn er in verhouding meer contracten voor onbepaalde tijd (85%-15%). Dit is onder meer te verklaren doordat deze medewerkers eerder een contract voor onbepaalde tijd krijgen gezien de contracteringsregeling voor procesfuncties (zie CAO artikel 6). Bij het cluster nieuwe media zijn er in verhouding minder contracten voor onbepaalde tijd (45%-55%), omdat het themakanaal Cultura in 2006 is opgezet waardoor er nog relatief veel medewerkers een contract voor bepaalde tijd hebben.

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

Op basis van artikel 6 van de CAO voor het omroep personeel 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 vastgestelde en de gerealiseerde percentages per 31 december 2007 weergegeven.

#### Kern/flexposities in clusters proces/project - Peildatum 31 december 2007

Binnen bandbreedte	31-dec-07	Subtotaal	Gerealiseerde bandbreedte	Vastgestelde bandbreedte
<b>Cluster proces</b>				
Aantal FTE kernposities	122,32	147,01	83,21%	80%
Aantal FTE flexposities	24,69		16,79%	20%
<b>Cluster project</b>				
Aantal FTE kernposities	94,40	139,29	67,77%	60%
Aantal FTE flexposities	44,89		32,23%	40%
<b>Totaal FTE</b>		<b>286,30</b>		

Uit de tabel blijkt dat de NPS in 2007 de vastgestelde bandbreedte voor zowel het cluster project als proces is gerealiseerd. Het cluster project voldoet ruimer aan de norm van de vastgestelde bandbreedte dan het cluster project.

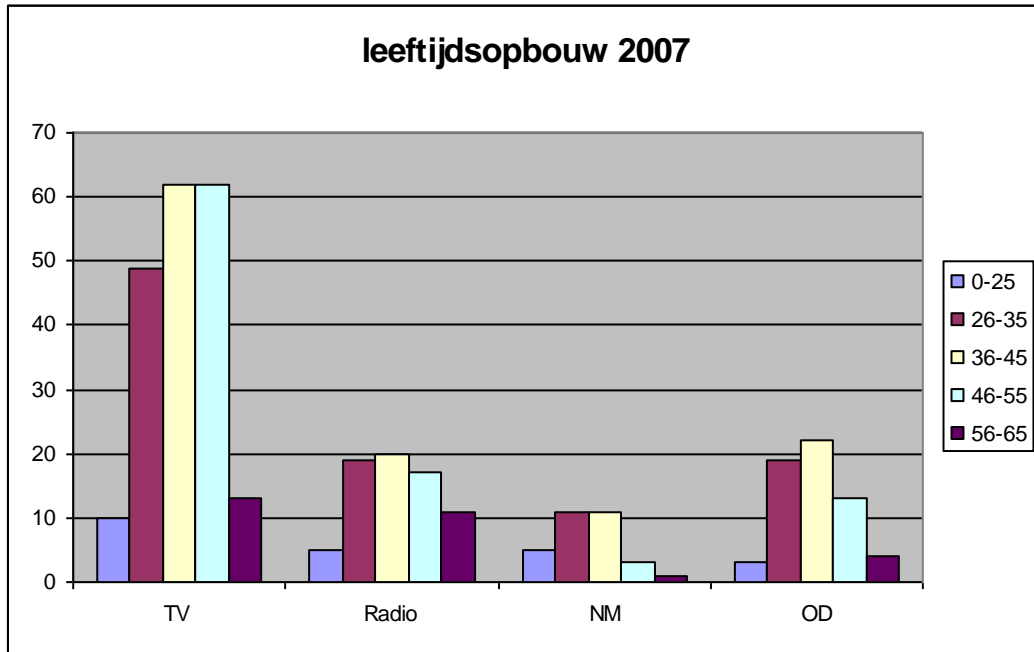
In onderstaande tabel is de gerealiseerde bandbreedte weergegeven vanaf het moment dat deze indeling is ingevoerd.

Gerealiseerde bandbreedte	2006	2007
<b>Cluster proces</b>		
Aantal FTE kernposities	95,03%	84,17%
Aantal FTE flexposities	4,97%	15,83%
<b>Cluster project</b>		
Aantal FTE kernposities	75,72%	65,55%
Aantal FTE flexposities	24,28%	34,45%

Uit deze tabel blijkt dat in 2007 ten opzichte van 2006 het percentage flexposities zowel bij het cluster proces als project is toegenomen. Dit komt overeen met de waargenomen ontwikkeling in paragraaf 4.1 dat in 2007 het gemiddeld aantal medewerkers is gestegen. Nieuwe medewerkers worden over het algemeen op flexposities aangenomen. Deze trend van toename van flexposities kan weer afnemen als de tijdelijke projecten en programma's in of na 2008 niet worden voortgezet.

### 3.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand

In de volgende grafiek is de leeftijdsopbouw van de medewerkers per organisatie-onderdeel in 2007 weergegeven.

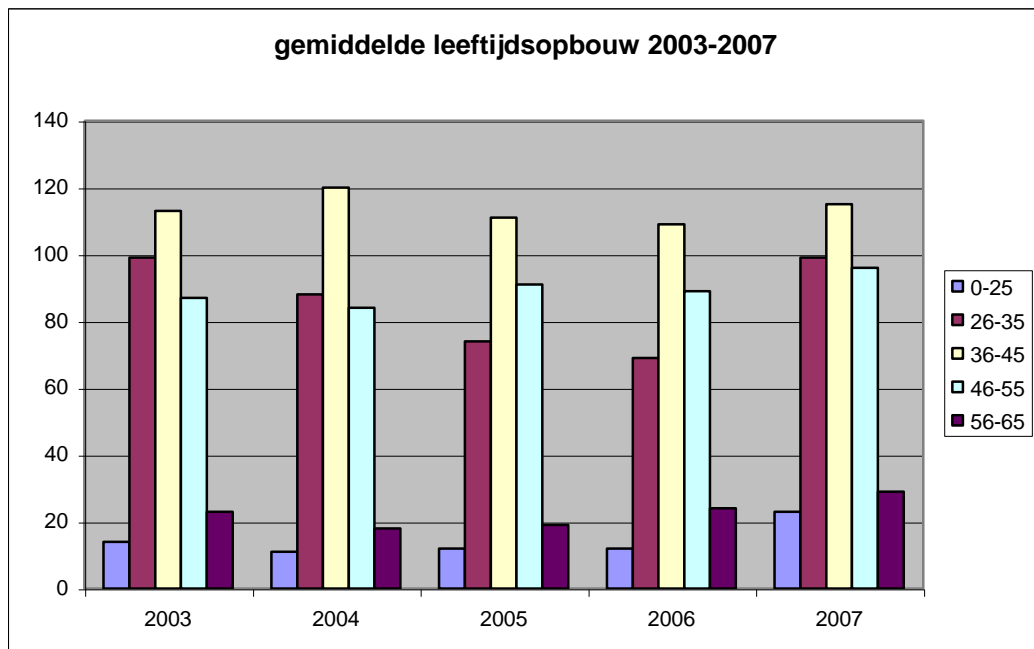


(van 01-01-07 t/m 31-12-07)

Uit deze grafiek blijkt dat bij alle onderdelen het grootste deel van de medewerkers (28% tot 36%) in de categorie 36-45 zit. Bij televisie zit een evengroot percentage in de categorie 56-44 en bij een nieuwe media een gelijk percentage in de categorie 26-35.

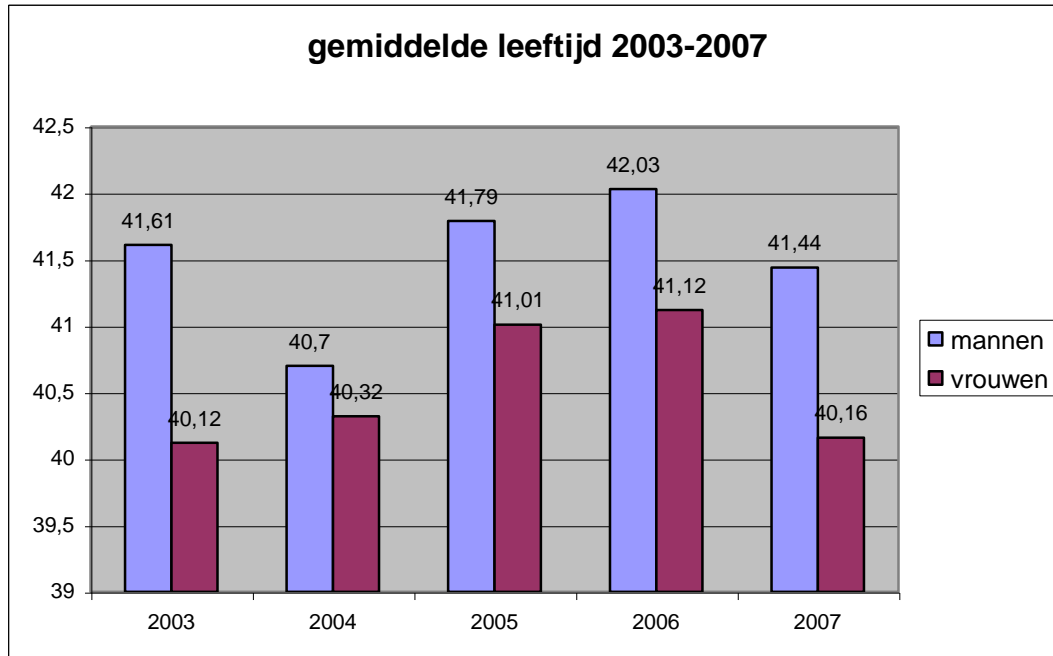
Bij Nieuwe Media werken in verhouding de meeste mensen uit de categorie 0-25 (16% ten opzichte van 6% op het totaal aantal medewerkers). Bij Radio werken in verhouding de meeste mensen uit de categorie 56-65 (15% ten opzichte van 8% op het totaal aantal medewerkers)

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 2007 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 die 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).

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



De gemiddelde leeftijd van de mannelijke medewerkers van de NPS ligt gemiddeld ongeveer een jaar hoger dan bij de vrouwelijke medewerkers. De gemiddelde leeftijd is de afgelopen vijf redelijk constant gebleven.

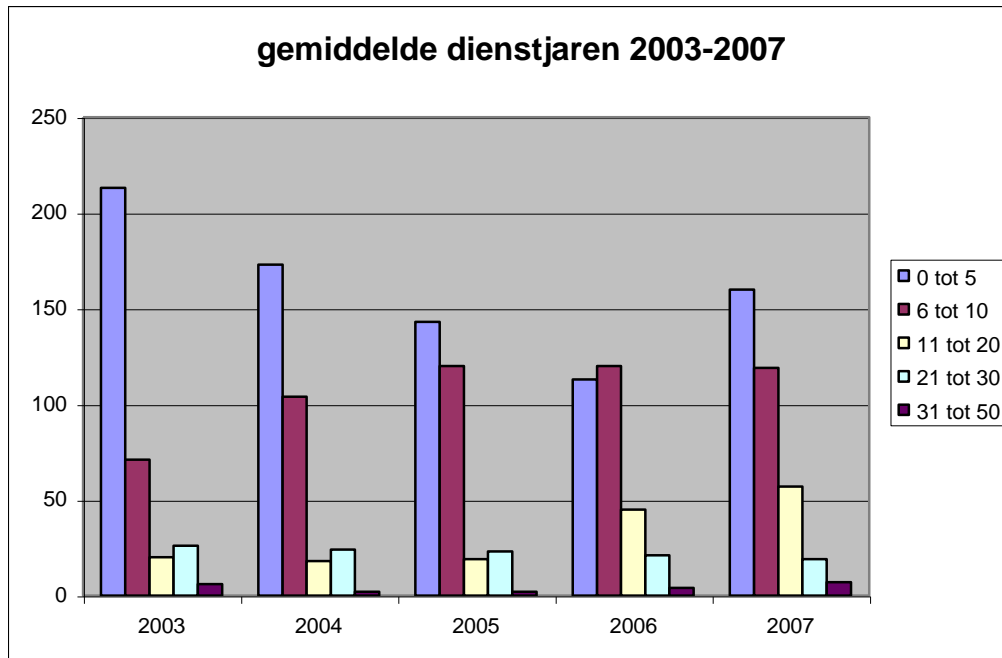
### 3.7 Multicultureel personeel

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 multiculturele achtergrond hebben. Vanaf het najaar van 2007 wordt dit wel bij indiensttreding aan de nieuwe werknemers gevraagd. Voor het jaar 2007 is er een lijst door P&O gemaakt van medewerkers met een multiculturele achtergrond. Aangezien deze lijst niet is gebaseerd op een feitelijke registratie, zou het kunnen dat het werkelijke percentage wat hoger ligt. 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 (zie paragraaf 2.4). Zonder de medewerkers die deelnemen aan dit project ligt dit percentage op 8,3%.

### 3.8 Personeelsbestand naar dienstjaren

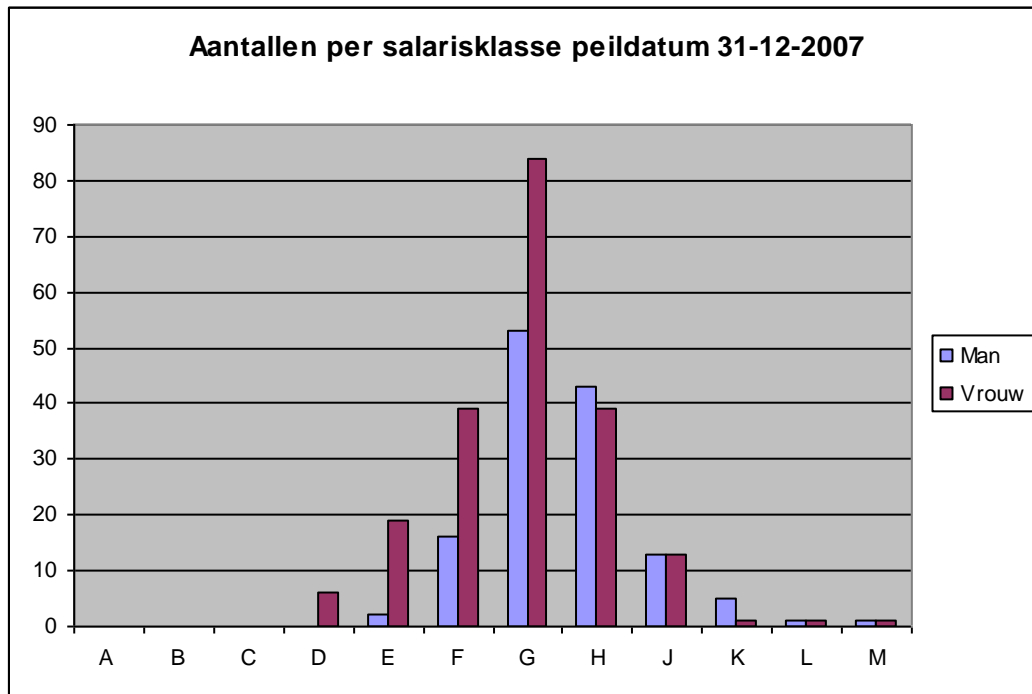
Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de gemiddelde aantal dienstjaren over de afgelopen 5 jaar.



De gemiddelde diensttijd in 2007 van mannen was 7,4 jaar en van vrouwen 7,1 jaar. De gemiddelde diensttijd is de afgelopen 5 jaar redelijk stabiel geweest en heeft de afgelopen 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 2007 waar medewerkers voor zijn aangenomen is de categorie 0-5 jaar in dienst -na een daling in de voorgaande jaren- weer de grootste categorie. In 2006 was de categorie 6-10 jaar de grootste categorie, mede doordat door de bezuinigingen een aantal contracten voor bepaalde tijd niet werden verlengd.

### 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 2007.



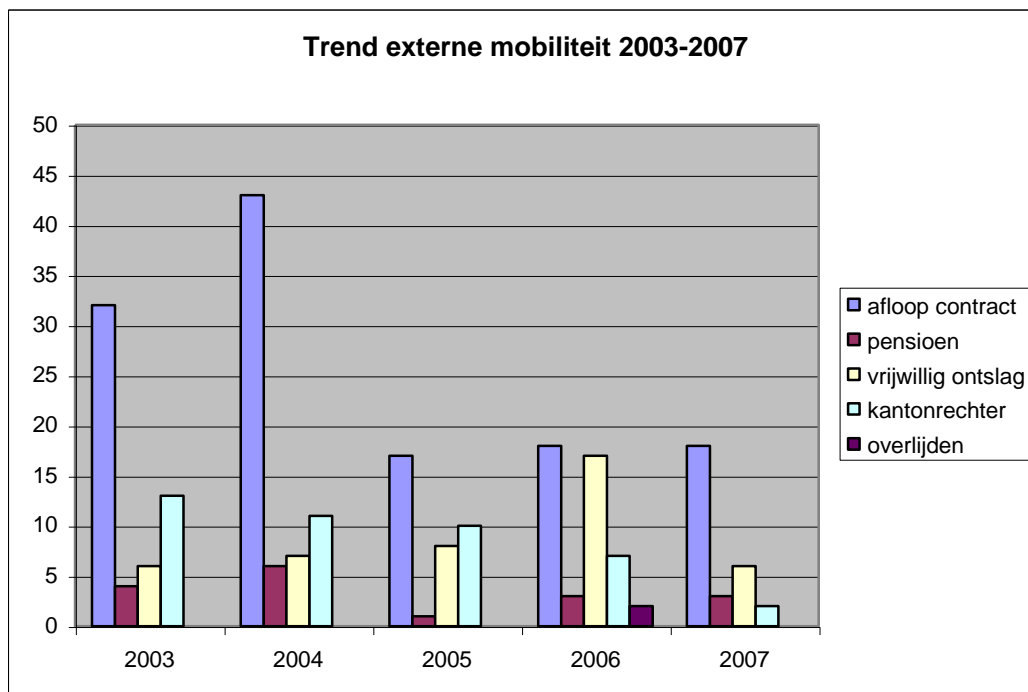
Uit de grafiek blijkt dat vrouwen in verhouding het meest zijn vertegenwoordigd in de salarisschalen D t/m G en dat mannen in verhouding beter vertegenwoordigd zijn in salarisschalen H t/m M. De grootste groep medewerkers is ingedeeld in schaal G (41%), aangezien er veel redacteurs- en producersfuncties bestaan binnen de NPS. De functies in schaal H (o.a. verslaggevers) is met 24% een na grootste groep. Daarna volgen de functies in schaal F met 16% en schaal J met 8%.

### 3.10 Mobiliteit

Mobiliteit is onder te verdelen in interne en externe mobiliteit. In 2007 zijn er binnen de NPS 12 medewerkers overgestapt naar een ander(e) programma of afdeling en zijn 13 medewerkers van functie gewijzigd. Het interne mobiliteitspercentage van 2007 komt daarmee op 7%.

Gedurende het jaar 2007 verlieten 29 medewerkers de NPS. Dat brengt het externe mobiliteitspercentage op 8%. Bij het merendeel (18 medewerkers) had het vertrek te maken met het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst.

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



Uit de grafiek is af te lezen dat de externe mobiliteit het grootst was in 2004 (ivm bezuinigen) en het afgelopen jaar behoorlijk is afgenomen. In 2004 en 2005 zijn er bezuinigingen doorgevoerd in het kader van het McKinsey rapport en heeft er bij radio multicultureel en informatie een reorganisatie plaatsgevonden, waardoor er veel contract niet zijn verlengd en dienstverbanden zijn beëindigd via de kantonrechter. De afgelopen jaren is de beëindiging via de kantonrechter jaarlijks afgenomen, mede door de afschaffing van art. 18 uit de Omroep CAO. De piek in 2006 bij werknemers die vrijwillig ontslag hebben genomen is te verklaren door de dreigende opheffing van de NPS in 2005/2006, waardoor meer werknemers zich zijn gaan oriënteren op hun loopbaanmogelijkheden buiten de NPS.

Het afgelopen jaar is de externe mobiliteit afgenomen omdat er meerdere nieuwe projecten en programma's zijn gestart waardoor er veel aanbod was van werk voor medewerkers die al in dienst waren bij de NPS.

### 3.11 Stagiaires

In 2007 zijn er 34 studenten bij de diverse afdelingen en redacties een stage begonnen. Bij televisie zijn er 17 stagiaires gestart, bij radio 7, bij de ondersteunende diensten 3 en bij Nieuwe Media (incl. Cultura) 7.

### 3.12 Uitzendkrachten

In 2007 zijn er in totaal 10 uitzendkrachten ingehuurd. Van de 10 uitzendkrachten waren er 5 werkzaam bij de ondersteunende diensten, 2 bij radio en 3 bij televisie.

## **4. Ziekteverzuim**

### **4.1 Ziekteverzuimcijfers**

Het ziekteverzuimpercentage bij de NPS is in 2007 gestegen ten opzichte van 2006. In 2007 bedroeg het verzuimpercentage 4,02% exclusief afwezigheid door zwangerschap (berekend door de Arbo-Unie). In 2006 was het ziekteverzuimpercentage 3,4% en in 2005 4,7%. De meldingsfrequentie is ten opzichte van 2006 licht gedaald. In 2007 was de meldingsfrequentie 1,7 en in 2006 was deze 1,82. Er was in 2007 17 keer sprake van frequent verzuim (een medewerker die meer dan 4 keer verzuimde).

De NPS heeft 429 nieuwe ziekmeldingen gehad in 2007, exclusief afwezigheid door zwangerschap. Hiervan ging het in 357 gevallen om kort verzuim (t/m 7 dagen), in 40 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 280 keer (65%) een vrouw zich ziek. De man-vrouwverhouding van het personeelsbestand in 2007 was 59%-41%. Dat betekent dat vrouwen zich in verhouding iets meer ziek hebben gemeld in 2007 dan mannen.

### **4.2 Arbo Unie**

Er zijn door de Arbo Unie in 2007 116 verzuimgesprekken uitgevoerd. Er zijn 5 beknopte probleemanalyses opgesteld en 1 keer een volledige probleemanalyse. Er heeft 26 keer een arbeidsomstandighedensprekkuur plaatsgevonden, dat zijn 11 spreekuren meer dan het jaar daarvoor. Daarnaast heeft de bedrijfsarts in 2007 in totaal 22 uur overleg gehad met P&O en/of leidinggevenden inzake het casemanagement van zieke medewerkers.

De bedrijfsarts heeft met 37 medewerkers één of meer gesprekken gevoerd met betrekking tot hun ziekteverzuim. De aard van de klachten of ziekte was als volgt:

- In 19 gevallen was er sprake van ziekte door lichamelijke klachten.
  - In 13 gevallen was er sprake van klachten van psychische aard.
  - In 5 gevallen was er sprake van klachten rondom zwangerschap en/of de bevalling en problemen daarna.
- Van deze klachten was er in 13 gevallen een duidelijke samenhang met werkgebonden zaken te bemerken, dat is 9 keer meer dan in 2006.

### **4.3 WAO/WIA**

In 2007 was er geen sprake van nieuwe instroom in de WIA. Zeven medewerkers ontvingen in 2007 een (gedeeltelijke) WAO-uitkering en dat is een vermindering van 2 medewerkers ten opzichte van 2006. Eén medewerker is uit de WAO gegaan in verband met een herkeuring met als gevolg een kleine vermindering van de contracturen en een 100% herstelmelding. De andere medewerker is uit dienst gegaan in verband met prepensioen.

Bij zes medewerkers is het WAO-percentages gelijk gebleven en bij één medewerker is het WAO percentage met terugwerkende kracht verhoogd.