



## **SOCIAAL JAARVERSLAG 2009**

### INHOUDSOPGAVE

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>1. Personeelsbeleid in 2009</b>	<b>4</b>
1.1 Inleiding	
1.2 Organisatie ontwikkeling	
1.3 Personeelsontwikkeling	
1.4 Diversiteit	
<b>2. Vooruitblik naar 2010</b>	<b>7</b>
<b>3. Personeelsbestand</b>	<b>8</b>
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	
<b>4. Ziekteverzuim</b>	<b>17</b>
4.1 Mexicaanse griep	
4.2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding NPS in 2009	
4.2.1 Preventie	
4.2.2 Ziekteverzuimcijfers	
4.2.3 Achtergronden van het verzuim	
4.2.4 Beschouwing	

## Voorwoord

Voor u ligt het Sociaal Jaarverslag 2009 van de NPS.

U vindt hierin de belangrijkste gegevens en ontwikkelingen op het gebied van Personeel en Organisatie van 2009. In dit jaar is binnen de directie en het MT een aanvang gemaakt met de voorbereidingen op de te verwachten bezuinigingen in 2010 ten gevolge van nieuwe toetreders binnen het publieke bestel en de groei van een aantal andere omroepen. Daarnaast is het toekomstig budget van de NPS verlaagd door een andere toerekening van de NPS binnen het omroepbudget. Dat alles zal in 2010 uitmonden in een reorganisatie op bedrijfseconomische gronden (bezuinigingen).

2009 is ook het jaar waarin ten gevolge van de bevindingen van de visitatiecommissie een aanvang wordt gemaakt met besprekingen over een mogelijke fusie tussen de NPS, RVU en Teleac. In 2009 is onder leiding van E&Y een *due diligence* onderzoek gestart en afgerond en hebben de drie organisaties met medewerking van Bureau Berenschot gewerkt aan een startnotitie ten behoeve van de genoemde fusie, die is uitgemond in een voorgenomen besluit daartoe.

Beide ontwikkelingen zullen in 2010 personele gevolgen hebben.

In 2009 is – wegens groot succes in 2008 – het opleidingsaanbod ververst, aangevuld en opnieuw gepresenteerd in een speciale 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 en creativiteitsontwikkeling. Het programma loopt door in 2010. Het zal dan NPS-breed worden geëvalueerd, eventueel worden bijgesteld en vernieuwd, en 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 in de programma's ligt de kern van de kwaliteit van de NPS. Programmamakers zijn mensen, die ruimte moeten krijgen om programma's te maken. De menselijke maat is daarom van belang voor de NPS.

In 2009 is de herinrichting van de afdelingen Productiefaciliteiten & Automatisering (PF&A) en het Programmabureau geïmplementeerd. Beide bewegingen waren een gevolg van een nieuwe inrichting van de organisatie (van platform naar inhoud) . Binnen PF&A zijn de afdelingen Productiebureau, FaZa en Automatisering samengevoegd tot een frontoffice en backoffice. Op deze wijze is meer klantgerichtheid, samenhang tussen digitalisering en automatisering en efficiency aangebracht. Het Programmabureau was een gevolg van de kanteling. Het verzorgt de ondersteuning op alle platforms.

Daarnaast is in 2009 veel aandacht besteed aan diversiteit. De NPS kiest voor een invalshoek, die begint bij de programmering. De radioprogrammering is op moderne leest geschoeid. 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 konden worden. De redacties werden samengesteld uit bestaand en nieuw personeel, jong en wat ouder, mannen en vrouwen en met verschillende culturele achtergronden.

Verder is met behulp van Europese subsidies een project bij Het Klokhuis van start gegaan, om via allerlei wegen van Het Klokhuis een meer-cultureel programma te maken.

Hoewel het resultaat van de inspanningen in dit kader op 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.

Een viertal medewerkers heeft deelgenomen aan het "Mastertraject" voor medewerkers met een biculturele achtergrond. Alle vier hebben de opleiding succesvol afgesloten. Eén trainee is na afloop (op tijdelijke basis) werkzaam gebleven bij de NPS.

Een gevolg van de crossmediale werkwijze binnen de NPS was een interne verhuizing, waarbij redacties die met elkaar van doen hebben bij elkaar werden gehuisvest. Dat leverde synergie op en in enkele gevallen ook een vorm van stress, omdat de huisvesting niet naar wens was van de betrokken collega's (bijvoorbeeld geluidsoverlast). Aan dat probleem wordt (binnen de mogelijkheden) gewerkt door de Arbo-commissie.

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

De laatste jaren concludeerden we steeds dat het afgelopen jaar een turbulent jaar was. Het lijkt eentonig, maar dat was voor 2009 niet anders. De aanzetten tot nieuwe vergezichten en een sterkere taakorganisatie zijn gegeven. In dat opzicht belooft 2010 opnieuw een turbulent jaar te worden.

Joop J. Daalmeijer  
Algemeen Directeur

## **1. Personeelsbeleid in 2009**

### **1.1. Inleiding**

In 2009 overleed onverwacht Tessa van Zutphen, webredacteur bij NOVA. Voor haar naasten en voor de redactie een ingrijpende gebeurtenis. Wij willen haar op deze plek gedenken.

2009 was het eerste jaar waarin de nieuwe structuur geheel is ingevoerd. Dat heeft geleid tot betere samenwerking binnen programma's en naast kwaliteitsverbetering ook tot kostenbesparing. 2009 was ook het jaar van de ledentelling die, gekoppeld aan een nieuwe systematiek van het toedelen van middelen voor de komende concessieperiode voor grote verschuivingen gaat zorgen.

In dit klimaat werd door een aantal omroepen een actie gestart om de positie van de NPS daarbinnen te verslechteren. De positie in de middelenverdeling verschoof daardoor van grote naar middelgrote omroep. Een actie die gevolgen zal hebben voor de financiering en daardoor uiteindelijk voor de omvang van de personeelsformatie. Het werd duidelijk dat de NPS in 2010 over fors minder middelen zal kunnen beschikken. De besprekingen over toekomstige scenario's zijn in 2009 gestart. Tevens vonden besprekingen plaats over een mogelijke fusie tussen de NPS, Teleac en de RVU. Naast het verstevigen van de positie van deze taakorganisaties binnen de publieke omroep was ook de mogelijkheid van kostenbesparing door schaalvergroting een reden om deze mogelijkheid verder uit te werken. Met de OR zijn besprekingen gestart over de noodzaak tot reorganiseren (met een forse reductie van arbeidsplaatsen waarbij gedwongen ontslagen niet zijn uitgesloten) en de mogelijkheden die een fusie zou kunnen brengen.

Tevens werd binnen de landelijke Publieke Omroep de discussie gevoerd over de actualiteit-rubrieken. Dat heeft uiteindelijk geleid tot een ontvlechting van rubrieken waarbinnen ledengebonden omroepen en taakomroepen samenwerkten. NOVA zal in 2010 als samenwerkingsprogramma van de NPS en de VARA verdwijnen en het Nieuwsuur zal met een samenwerking tussen de NOS en de NPS in 2010 van start gaan. De NPS zal niet meer deel uit kunnen maken van Zembla, P&W en Buitenhof. De betrokken personeelsleden zullen met behoud van al hun rechten over en weer overstappen naar de omroep waar zij voor werken. Alle betrokkenen zijn tevreden over de wijze waarop dit geregeld is.

### **1.2. Ontwikkelingen**

De navolgende zaken op het gebied van het personeelsbeleid zijn in 2009 opgezet en/of uitgevoerd.

#### **1. Personeelsbeleid**

Het personeelsbeleid zoals dat in de afgelopen jaren is vastgesteld is in 2009 verder geïmplementeerd en uitgevoerd.

#### **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 jaarlijks tijdens het eerste kwartaal gevoerd worden. In 2009 is met 82% van de medewerkers een jaargesprek gevoerd. In 2008 was dit nog 75%.

#### **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 dat in 2008 werd ingevoerd is in 2009 vervangen door een veel eenvoudiger systeem.

Tevens zijn de afspraken over het opnemen van vakantiedagen aangescherpt en hebben de leidinggevenden daarin een veel grotere rol gekregen.

Dat heeft geleid tot een forse afname van de vakantiedagenberg met 36,6% en 35,7% in geld ten opzichte van 2008.

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

#### **Interne opleidingen**

Vanaf januari 2009 tot en met december 2009 hebben er 28 incompany trainingen plaatsgevonden, deels verzorgd door interne medewerkers, maar ook door professionele trainers van buiten de NPS. Ruim 150 medewerkers van de NPS hebben deelgenomen aan deze trainingen waarbij de reacties overwegend positief waren. Er zijn inhoudelijke vakgerichte trainingen georganiseerd zoals Crossmediaal Produceren en Projectmanagement en trainingen die zich richten op persoonlijke vaardigheden zoals Stressmanagement en Feedback geven en ontvangen.

#### **Externe opleidingen**

Naast de interne opleidingen hebben ruim 25 medewerkers en redacties bij externe opleidingsinstituten, zoals de Media Academie en NCOI, uiteenlopende opleidingen en coachingtrajecten gevolgd om zichzelf in hun functie te ontwikkelen.

#### **Opleidingen voor leidinggevenden**

Specifiek voor de leidinggevenden is de training Doeltreffend Leidinggeven gestart. Deze training loopt door tot voorjaar 2010 en wordt als leerzaam en positief ervaren door de deelnemers. Daarnaast zijn ook workshops op het gebied van Ziekteverzuim en Arbeidsrecht voor de leidinggevenden gehouden. Voor de groep uit het middenkader is de training Aansturen zonder Strepen georganiseerd.

#### **Media Academie**

In 2009 ging de Media Academie failliet. Dat heeft gevolgen voor de financiering van de opleidingstrajecten en de continuïteit daarvan.

De NPS kan € 38.000,- omroepgeld dat in de vooraf trek naar de Media Academie gaat inzetten voor opleidingen. Dat bedrag is in 2009 gedeeltelijk en in 2010 geheel opgeslokt door het faillissement. Een bedrijf gespecialiseerd in ICT opleidingen "Twice" heeft de Media Academie overgenomen, met uitzondering van het stagebureau dat naar de NPO is gegaan en de Master-opleiding, die door de HU is overgenomen. Het lopende cursusjaar is door de docenten van de opleiding nog afgemaakt. In 2009 zijn gesprekken met de HvA en de UvA gevoerd door de NPS om een vergelijkbaar traject goedkoper en beter op te zetten. Waarschijnlijk zal in het najaar van 2010 een start worden gemaakt met het werven van nieuwe kandidaten binnen een nieuw traject met de UvA.

### **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 ook vanwege de wettelijke taken van de NPS (o.a. programma's op gebied van multiculturele samenleving en jeugd). Een viertal medewerkers heeft deelgenomen aan het "Mastertraject" voor medewerkers met een biculturele achtergrond. Alle vier hebben de opleiding succesvol afgesloten. Eén trainee is na afloop (op tijdelijke basis) werkzaam gebleven bij de NPS.

## 1.5 Mobiliteit

In navolging op een eerder onderzoek is via het opleidingsaanbod een module loopbaanoriëntatie opgenomen. Ook in 2009 maakten een aanzienlijk aantal medewerkers daarvan gebruik. Een van de resultaten van de CAO-onderhandelingen is een afspraak die werkgevers verplicht om eenmaal per 5 jaar medewerkers in staat te stellen een loopbaangesprek te voeren met een deskundige.

De NPS is via deze module (die veel intensiever is) al ver op weg om deze afspraak inhoud te geven.

## 1.6 CAO

In 2009 werd een nieuwe CAO afgesloten.

De voornaamste punten (naast het indexeren van een salarissen en vergoedingen) daarin zijn:

- Het onderzoeken van de mogelijkheden voor een mobiliteitscentrum
- Het reserveren van middelen die medewerkers in de gelegenheid stellen periodiek te spreken over hun loopbaanmogelijkheden
- De intentie om te komen tot een omroepbreed sociaal plan
- De mogelijkheid om in overleg met de OR een nieuw contracteerregime overeen te komen waarbij het onderscheid tussen project- en procesfuncties vervalt.

## 1.7 Arbo

De Arbo werkgroep is weer nieuw leven ingeblazen. Zij hebben een inventarisatie gemaakt van de belangrijkste problemen en een jaarwerkplan opgesteld. De voornaamste actiepunten lagen op onderzoek van klachten na de verhuizing. Klimaat en geluidklachten. Ook de schoonmaak werd ter hand genomen.

## **2. Vooruitblik naar 2010**

Voor 2010 staan de navolgende onderwerpen op de agenda:

### **2.1 Reorganisatieplan**

In het kader van de bezuinigingen wordt een reorganisatieplan gemaakt waarin de reductie van arbeidsplaatsen is opgenomen. Het is de bedoeling om deze bezuiniging uit te voeren voorafgaand aan de fusie (schoon de fusie in) maar het moment van uitvoering parallel te laten lopen aan de fusie (met het oog op zowel te veel personele onrust als ook om de mogelijkheden tot herplaatsing zo optimaal mogelijk te houden).

### **2.2 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
- Het zodanig afwickelen van de reorganisatie en de fusie dat de personele gevolgen zo gering mogelijk zijn; alsmede zorg voor de uiteindelijk boventallige medewerkers.
- Integratie en opbouw personeelsbeleid binnen de nieuwe fusie-organisatie

### 3. Personeelsbestand

#### 3.1 Aantal medewerkers

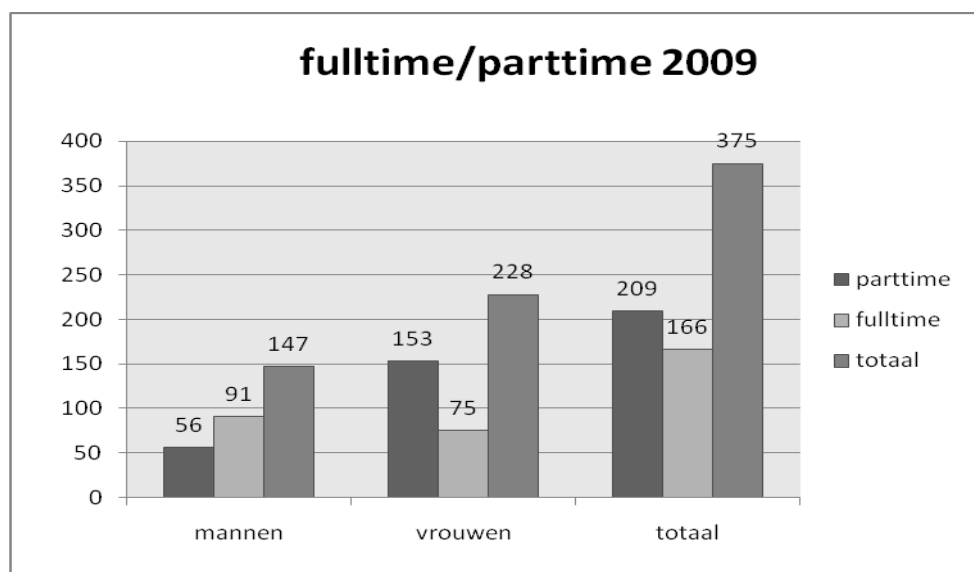
Groei van het gemiddeld aantal medewerkers van de NPS sinds 2005:

Jaar	Gemiddeld aantal medewerkers	Aantal medewerkers dat gedurende het jaar een dienstverband heeft gehad	Gemiddeld aantal FTE's
2005	309	342	267
2006	301	340	260
2007	309	362	264
2008	333	396	285
2009	328	375	282

In zowel het gemiddeld aantal medewerkers als het gemiddeld aantal FTE's is in 2009 een lichte daling zichtbaar ten opzichte van de voorgaande jaren. Met het oog op de aanstaande bezuinigingen is een stop afgekondigd op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, maar ook op het invullen van vacatures. Steeds wordt vóór invullen zorgvuldig bekeken of vervullen noodzakelijk is en andere meer efficiëntere invulling mogelijk is.

#### 3.2 Fulltime/parttime dienstverbanden

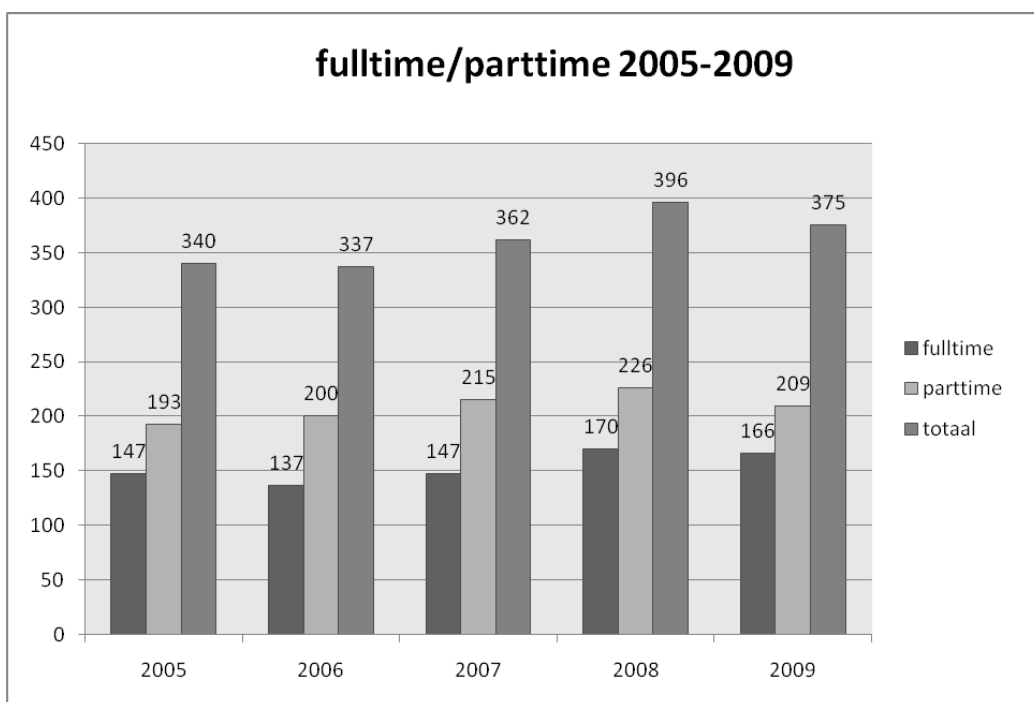
Onderstaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van alle medewerkers die in 2009 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad.



(alle medewerkers die in 2009 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad)

Van deze in totaal 375 medewerkers werkten er 209 parttime (minder dan 36 uur) in 2009. Er werkten meer medewerkers parttime (56%) dan fulltime (44%). In 2009 werkte 67% van de vrouwen parttime, bij de mannen lag dit percentage op 38%.

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van alle medewerkers die van 2005 t/m 2009 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 2005 een afvallende trend is waar te nemen waarbij meer medewerkers parttime zijn gaan werken (van 54% parttimers in 2004 tot 59% in 2007). Vanaf 2008 is dit percentage weer iets naar beneden gegaan, naar 57% en 55,7 in 2009.

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

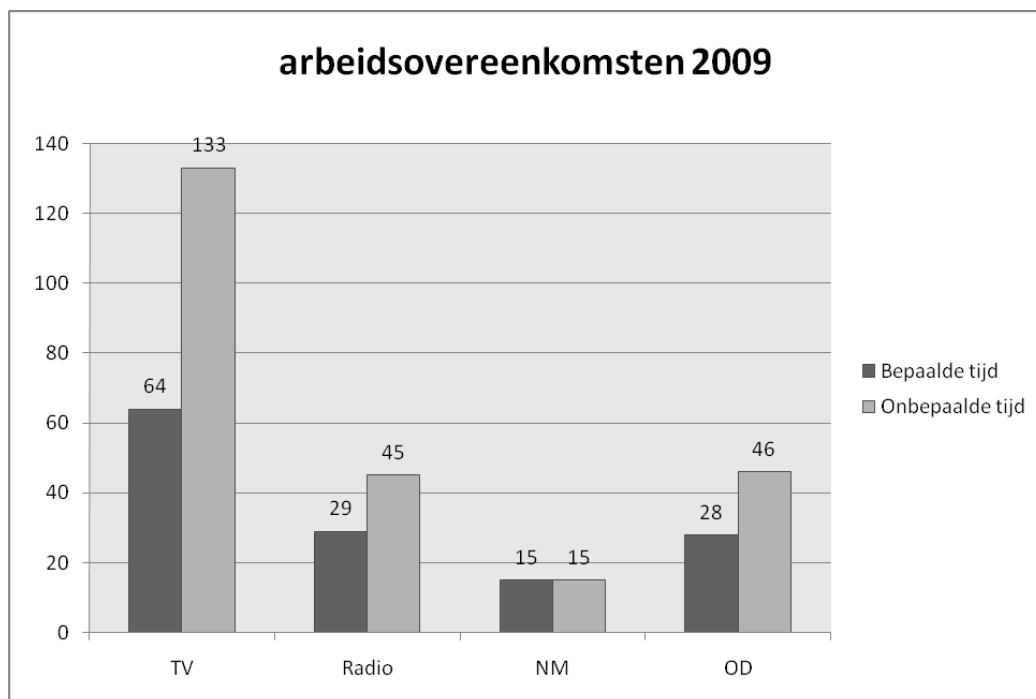
### 3.3 Personeelskosten

#### Nog in te vullen

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 2009 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 01-01-2009 t/m 31-12-2009)

In totaal hadden 239 medewerkers (64%) een contract voor onbepaalde tijd en 136 medewerkers (36%) een contract voor bepaalde tijd.

Bij het cluster TV zijn er in verhouding meer contracten voor onbepaalde tijd (68%-32%). Bij Ondersteunde Diensten ligt de verhouding op 62%-38%. Bij Radio is de verhouding 61%-39% en bij Nieuwe Media is de verhouding 50%-50%.

### 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 is de gerealiseerde bandbreedte weergegeven vanaf het moment dat deze indeling is ingevoerd op peildatum 31 december van het jaar.

Uit de tabel blijkt dat de NPS in 2009 iets onder de vastgestelde bandbreedte voor zowel het cluster project als proces is geëindigd. Dat heeft te maken met het beleid om vooruitlopend op de reorganisatie en fusie nauwelijks/geen contracten voor onbepaalde tijd meer af te sluiten. Dit om gedwongen ontslagen (en de daarbij behorende afvloeiingskosten) tot een uiterste te beperken.

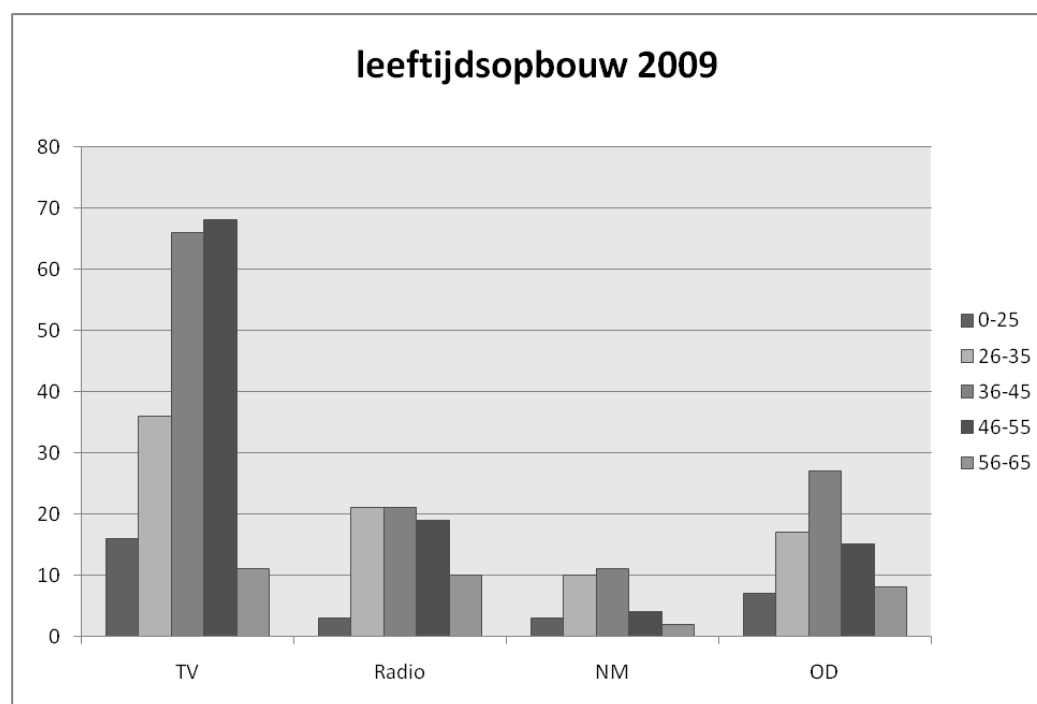
Gerealiseerde bandbreedte	2006	2007	2008	2009	Vastgestelde bandbreedte
Cluster proces					
Aantal FTE kernposities	95,03%	84,17%	83,10%	<b>79,00%</b>	80%
Aantal FTE flexposities	4,97%	15,83%	16,90%	<b>21,00%</b>	20%
Cluster project					
Aantal FTE kernposities	75,72%	65,55%	62,90%	<b>59,00%</b>	60%
Aantal FTE flexposities	24,28%	34,45%	37,10%	<b>41,00%</b>	40%

Uit deze tabel blijkt dat in 2009 ten opzichte van de voorgaande jaren 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 2009 was dit percentage 31% ten opzichte van 35% in 2008.

### 3.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand

In de volgende grafiek is de leeftijdsopbouw van de medewerkers per organisatieonderdeel in 2009 weergegeven.



(van 01-01-09 t/m 31-12-09)

Het grootste deel van de medewerkers (33%) zit in de categorie 36-45 zit. Vorig jaar was dit nog 30%.

Bij Televisie zit het grootste percentage in de categorie 46-55: 35%. In 2008 33% in de categorie 46-55.

Bij Radio zit het grootste percentage in de categorieën 26-35 en 36-45 (43%). In 2008 29% in de categorie 26-35.

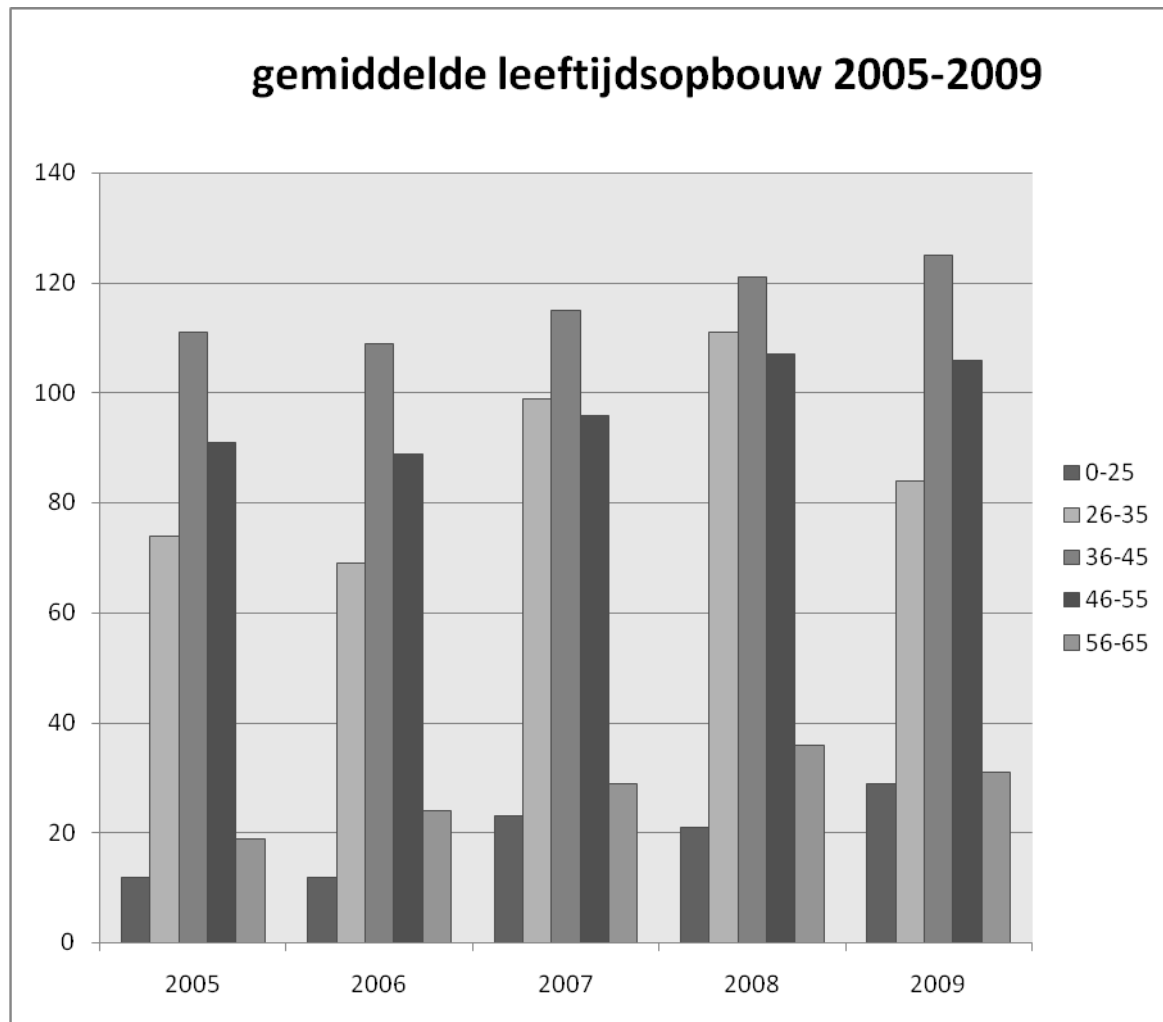
Bij Nieuwe Media zit het grootste percentage in de categorie 36-45 (37%). In 2008 42% in de categorie 26-35.

Bij de Ondersteunende Diensten zit het grootste percentage in de categorie 36-45 (36%). In 2008 32% in de categorieën 26-35 en 36-45.

Bij Nieuwe Media werken in verhouding de meeste mensen uit de categorie 0-25: 10% ten opzichte van 7,5% op het totaal aantal medewerkers. Vorig jaar was de verhouding 12% ten opzichte van 5% van het totaal aantal medewerkers.

Bij Radio werken in verhouding de meeste mensen uit de categorie 56-65: 13,5% ten opzichte van 8% op het totaal aantal medewerkers. Vorig jaar werkten bij de Ondersteunende Diensten de meeste mensen in de 56-65: 14% ten opzichte van 9% van het totaal aantal medewerkers.

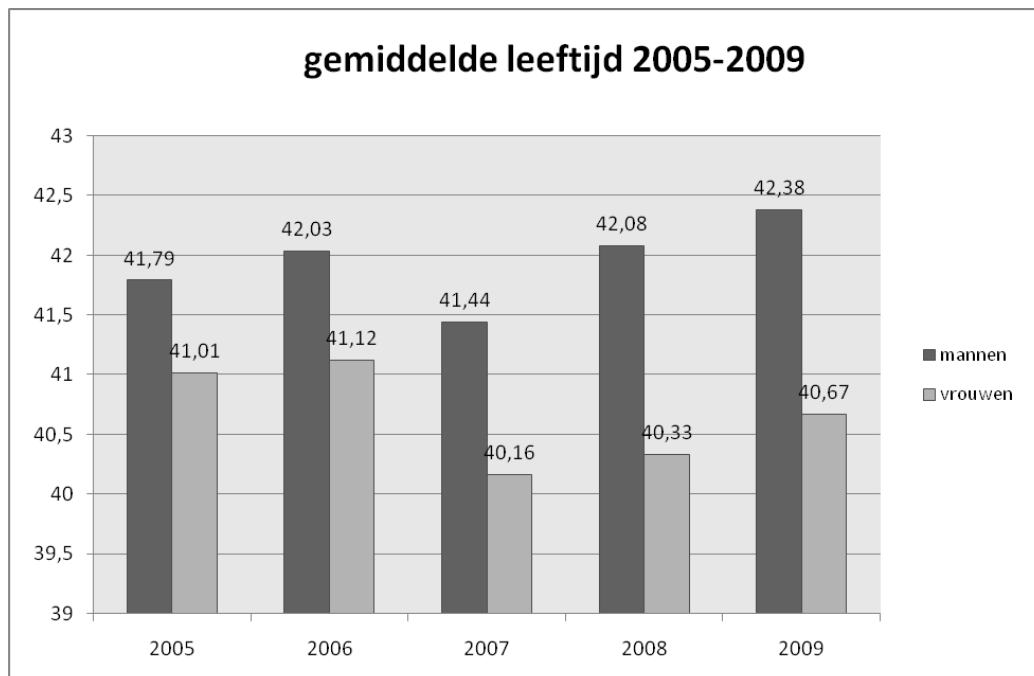
Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de afgelopen vijf jaar van de gemiddelde leeftijdsopbouw per categorie.



Uit deze grafiek is af te lezen dat de leeftijdsopbouw binnen de NPS er in 2009 er ongeveer hetzelfde uit zag als vijf jaar daarvoor. Alleen de groep 26-35 is sterk gedaald. In tussenliggende jaren is het personeelsbestand afgenomen omdat er bezuinigd moest worden. Deze inkringing van personeel heeft 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 tot 25 is in 2009 weer wat toegenomen (7,7% van het totaal ten opzichte van 5,3% in 2008). De NPS streeft naar verjonging. In die zin is de toename in de leeftijdsgroep tot 25 een positief verschijnsel.

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



De gemiddelde leeftijd in 2009 van de mannelijke medewerkers van de NPS ligt gemiddeld 1,71 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 en vertoont een licht stijgende lijn.

### 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. Het streefcijfer voor eind 2008 genoemd in het personeelsplan 2008-2010 was 10 % en voor eind 2009 11%.

Op 31 december 2007 had 10,7% van de medewerkers van de NPS een multiculturele achtergrond. Zonder de medewerkers die deelnemen aan dit project lag dit percentage op 8,3%.

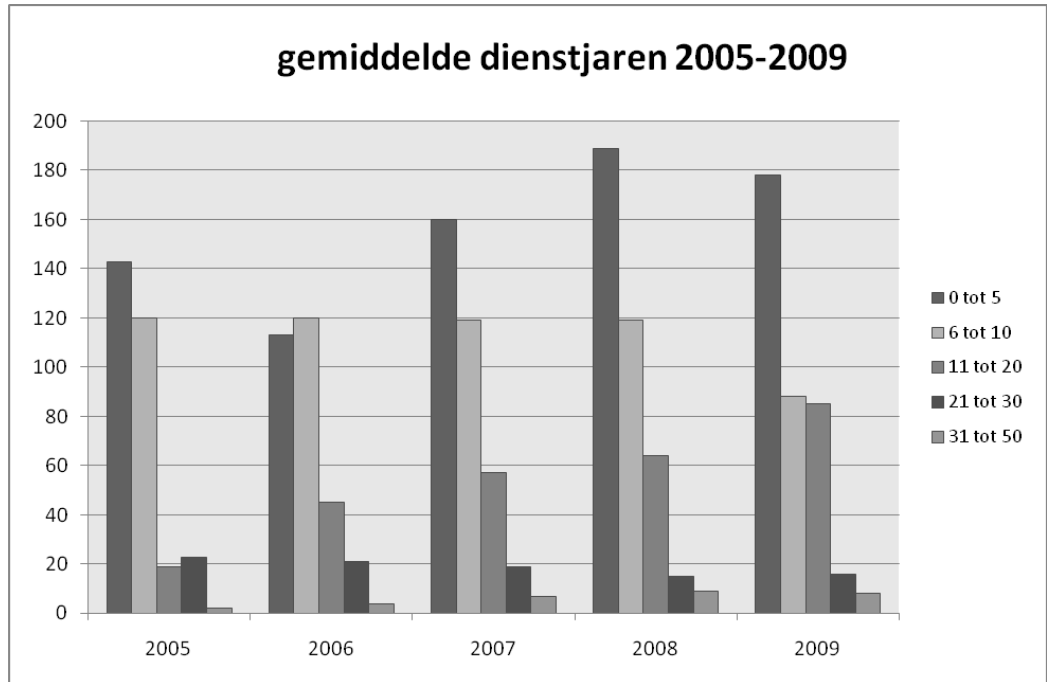
Op 31 december 2008 had 10,36% van de medewerkers een multiculturele achtergrond. Een deel daarvan is in 2007 in dienst gekomen in het kader van het diversiteitsproject). Zonder de medewerkers die deelnemen aan het diversiteitsproject was dit percentage 9,45%.

Op 31 december 2009 had 7,9% van de medewerkers van de NPS een multiculturele achtergrond. Zonder de medewerkers die deelnemen aan het diversiteitsproject was dit percentage 6,7%.

De reden van deze daling is gelegen in het beëindigen van het TV-programma Dichtbij Nederland waardoor ook de redactie is opgeheven. Op de peildatum bestond dit programma en haar redactie niet meer.

### 3.8 Personeelsbestand naar dienstjaren

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

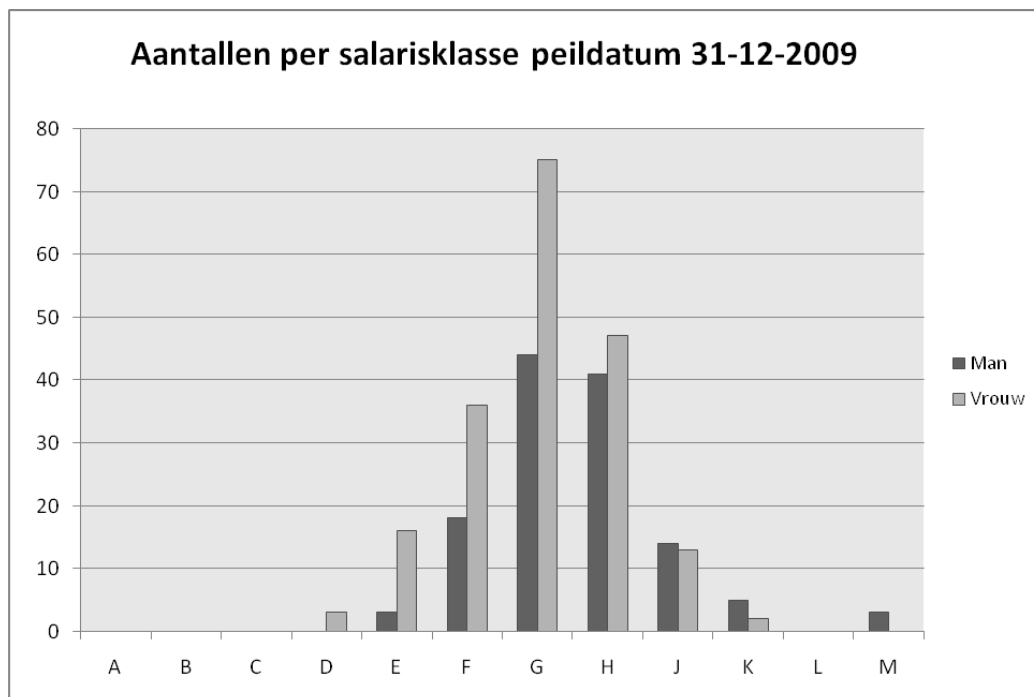


De gemiddelde dienstduur is de afgelopen 5 jaar redelijk stabiel geweest en heeft de afgelopen 5 jaar geschommeld rond de 7 jaar. Uit de grafiek blijkt dat in de afgelopen 5 jaar de categorie medewerkers met een dienstverband in de categorie van 11-20 jaar is toegenomen. Door de nieuwe programma's en projecten in 2009 waar medewerkers voor zijn aangenomen is de categorie 0-5 jaar in dienst net als in 2007 en 2008 weer de grootste categorie.

De gemiddelde dienstduur in 2009 van zowel mannen als vrouwen was 7,4 jaar.

### 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 2009.



De NPS streeft naar benoemen van meer vrouwen in hogere functies.

Uit de grafiek blijkt dat vrouwen in verhouding het meest zijn vertegenwoordigd in de salarisschalen D t/m H en dat mannen in verhouding beter vertegenwoordigd zijn in salarisschalen J t/m M. In 2008 waren de vrouwen nog tot klasse G het meeste vertegenwoordigd en de mannen vanaf klasse H. In 2009 zijn er dus meer vrouwen benoemt in hogere functies ten opzichte van 2008.

De grootste groep medewerkers is ingedeeld in schaal G (37%), aangezien er veel redacteur- en producerfuncties bestaan binnen de NPS. De functies in schaal H (o.a. verslaggevers) is met 28% de op één na grootste groep. Daarna volgen de functies in schaal F met 17% en schaal J met 8%.

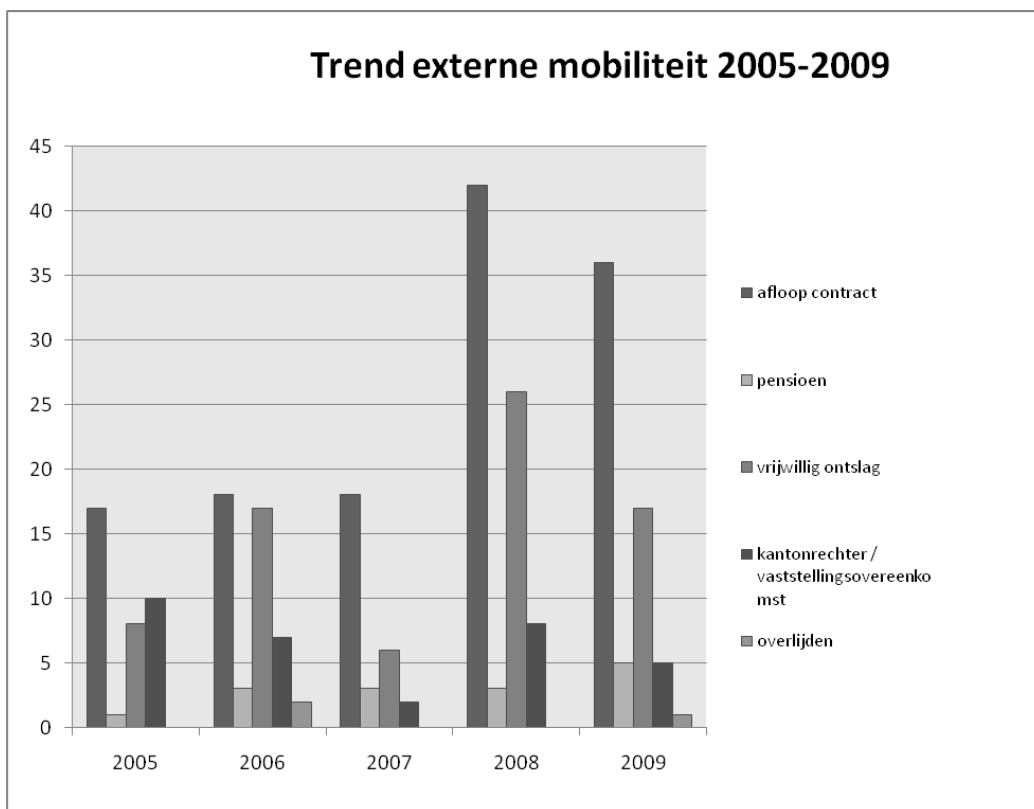
### 3.10 Mobiliteit

Mobiliteit is onder te verdelen in interne en externe mobiliteit. In 2009 zijn er binnen de NPS 7 medewerkers overgestapt naar een ander(e) programma of afdeling en zijn 9 medewerkers van functie gewijzigd. Het interne mobiliteitspercentage van 2009 komt daarmee op 4%.

Gedurende het jaar 2009 verlieten 65 medewerkers de NPS. Dat brengt het externe mobiliteitspercentage op 17%.

Bij het merendeel (36 medewerkers) had het vertrek te maken met het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Daarnaast is het aantal medewerkers met een vast dienstverband dat is vertrokken bij de NPS ondermeer veroorzaakt door medewerkers die extern een andere baan vonden (17 medewerkers) en pensionering (5 medewerkers). Daarnaast vertrokken medewerkers om andere redenen (bijvoorbeeld ontslag tijdens proeftijd enz.).

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. In 2009 is een percentage van 12% (excl. tijdelijke contracten) gerealiseerd. Waarvan 7,7% extern en 4% intern. Het verslechteren van de arbeidsmarkt is hiervan de oorzaak.

### 3.11 Stagiaires

In 2009 zijn er 37 studenten bij de diverse afdelingen en redacties een stage begonnen, in 2008 waren dit er nog 49. Bij televisie zijn er 23 stagiaires gestart, bij radio 4, bij de ondersteunende diensten 1 en bij Nieuwe Media (incl. Cultura) 9.

### 3.12 Uitzendkrachten

In 2009 zijn er in totaal 5 uitzendkrachten ingehuurd. Van de 5 uitzendkrachten waren er 4 werkzaam bij de ondersteunende diensten en 1 bij Nieuwe Media. In 2008 waren dit er 6.

## **4. Ziekteverzuim**

### **4.1 Mexicaanse griep**

Hoewel de Mexicaanse griep andere vormen aannam dan verwacht zijn er door de NPS de nodige voorzorgsmaatregelen genomen.

Eind juli werd naar alle medewerkers een uitgewerkt protocol verzonden.

De afdeling P&O van de NPS ontving in het totaal 14 meldingen:  
3 meldingen, waarbij door de Arbo arts geen Mexicaanse griep was vastgesteld  
5 meldingen, waarbij de medewerker zelf Mexicaanse griep had  
6 meldingen, waarbij een kind van de medewerker Mexicaanse griep had

### **4.2 Frequent verzuim**

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. In 2009 liep het frequent verzuim snel op tot 34 keer. Dat was aanleiding om alle leidinggevenden te instrueren met hun medewerkers contact op te nemen. Verder werd de Arbo arts ingeschakeld en een training voor leidinggevenden georganiseerd met betrekking tot hoe te handelen bij verzuim van medewerkers.

### **4.3 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding NPS in 2009**

In 2009 is de NPS overgestapt naar een andere vorm van bedrijfsgeneeskundige begeleiding. De ondersteuning vindt niet meer plaats via een traditionele aansluiting bij een reguliere arbodienst maar door middel van de inzet van een zelfstandig werkend bedrijfsarts. In tegenstelling tot voorheen vinden de contacten met de medewerkers nu voornamelijk plaats op locatie bij de NPS in plaats van op een spreekuurlocatie buiten het bedrijf. Om de week is de bedrijfsarts aanwezig bij de NPS, daarnaast bestaat er ook de mogelijkheid om spreekuurcontacten te plannen los van de locatie bij de NPS. Dit kan op verzoek van de werknemer dan wel werkgever. Tevens zijn er de werkafspraken waarbij het uitgangspunt is dat de werkgever een actieve en leidende rol speelt bij het begeleiden van het verzuimproces en de bedrijfsarts daarbij gericht aanstuurt. Dit vanuit de achtergrond dat alleen een actieve inzet van de werkgever en leiding zal bijdragen aan de beheersbaarheid van en het inzicht in het verzuim; zijnde een integraal onderdeel van het personeelsbeleid.

Eind 2009 werd de Arbo arts , Marco Straatman, geveld door een ernstige ziekte. Hij werd waargenomen door de voormalige bedrijfsarts van de NPS van de Arbo-Unie.

### **4.4 Preventie**

#### **Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE)**

In 2009 is er een nieuwe RIE uitgevoerd. Dit om te komen tot een verdere optimalisering van de arbeidsomstandigheden. De benoemde knelpunten liggen met name op het vlak van de ergonomie van de beeldschermwerkplekken en het binnenklimaat. Dit zijn aspecten die ook naar voren komen bij de bespreking van de achtergronden van het verzuim. Na de RIE is er doorlopend aandacht geweest voor de benoemde knelpunten; dit mede in overleg met de arbocommissie van de NPS.

#### **Opleiding en coachen**

Bij de implementatie van het verzuimbeleid is de rol van de leidinggevende van groot belang. Bij de NPS wordt de leiding actief ondersteund door de personeelsfunctionarissen. Daarnaast is er ook direct contact en overleg geweest tussen leidinggevende en de bedrijfsarts door middel van het zogenaamde sociaal medisch overleg (het SMO). Om de leidinggevende extra handvatten te geven om de rol in het gehele proces goed te kunnen invullen is er in december 2009 een cursus / interne workshop gegeven specifiek gericht op het verzuimbeleid en de verzuimbegeleiding.

## Vaccinaties

Ook in 2009 bestond er voor de medewerkers van de NPS de mogelijkheid om zich te laten vaccineren tegen de seizoensgriep, influenza. De uitvoering daarvan ligt bij de bedrijfsarts maar in verband met ziekte van de vaste bedrijfsarts heeft de bedrijfsarts van de Arbo Unie deze taak op zich genomen. In totaal hebben 30 mensen van de mogelijkheid gebruik gemaakt.

## Arbeidsomstandighedenspreekuur, het preventieve spreekuur

Er hebben in 2009 18 eerste preventieve spreekuurcontacten plaatsgevonden. Dit zijn spreekuurcontacten die los staan van spelend verzuim. Met de vervolg consulten erbij hebben erin totaal 28 van dit soort spreekuren plaatsgevonden. In 2008 waren dit er 22. Het is daarbij niet aan te geven of de aanwezigheid van de bedrijfsarts bij de NPS de reden is voor deze, geringe, stijging van het aantal preventieve consulten. In zijn algemeenheid kan wel gezegd worden dat het door de medewerkers gewaardeerd werd dat men op locatie langs kon komen.

## 4.5 Ziekteverzuimcijfers

In de onderstaande tabel zijn de verzuimcijfers van de NPS weergegeven. Ze zijn gebaseerd op de eigen verzuimregistratie van de NPS. Daarmee is de vergelijking met de verzuimcijfers van de voorgaande jaren lastig geworden daar men vanuit de Arbo Unie met een andere methodiek werkt bij de berekening van de verzuimcijfers.

2009	1 <sup>e</sup> kwartaal	2 <sup>e</sup> kwartaal	3 <sup>e</sup> kwartaal	4 <sup>e</sup> kwartaal	Cumulatief
meldingsfrequentie	2,2	1,1	0,9	1,5	1,4
V % excl. zwangerschap	5,5%	4,1%	2,8%	3,0%	3,9%
V% incl. zwangerschap	5,8%	5,0%	4,2%	4,1%	4,8%
Gem. personeelssterkte	330	330	325	320	326

In 2009 was het verzuimpercentage exclusief zwangerschap 3,9%. De door de Arbo Unie gemelde cijfers over 2007 en 2008 bedroegen respectievelijk 4,0% en 3,5%. Met 3,9% verzuim ligt de NPS ook in 2009 onder het landelijke gemiddelde en tevens onder het gemiddelde van de branche waar het verzuimpercentage in 2009 4,3% bedroeg. De meldingsfrequentie is met 1,4 meldingen per werknemer per jaar gedaald ten de voorgaande 2 jaren toen de frequentie rond de 1,7 lag. De branche cijfers geven een gemiddelde van 0,8 meldingen per werknemer per jaar. Het frequente verzuim, voornamelijk kortdurend verzuim van minder dan 7 dagen, is daarmee nog steeds te hoog te noemen. Het actieve beleid in deze heeft dus wel effect gehad maar heeft nog niet geleid tot een normalisatie van het aantal ziekmeldingen en blijft daarmee een doorlopend punt van aandacht.

In 2009 heeft er bij 3 medewerkers een ophoging plaatsgevonden van een reeds bestaande arbeidsongeschiktheidsuitkering(WAO), er zijn geen nieuwe arbeidsongeschiktheidsaanvragen gedaan.

## 4.6 Achtergronden van het verzuim

Bij het bekijken van de achtergronden van het verzuim is een onderscheid gemaakt naar de aard van de klachten en in hoeverre deze een relatie hebben met de gegeven werkomstandigheden, het werk. Gezien de kleine aantallen zijn de oorzaken van het verzuim in drie groepen opgedeeld. Psychische en psychosociale problematiek, lichamelijke aandoeningen en de combinatie van beide.

Klachten	Relatie met werk	Geen relatie met werk	Totaal
Psychosociale problematiek	7	6	13
Lichamelijke aandoeningen	3	16	19
Combinatie van beide	1	2	3
Totaal	11	24	35

Daar waar het langdurig verzuim geen relatie heeft met het werk speelden in de 24 ziektegevallen niet of weinig beïnvloedbare ziektebeelden; 6 maal ernstig fysiek lijden en 3 maal ernstig psychisch lijden. Waar mogelijk heeft de NPS in overleg met de medewerkers de werkzaamheden aangepast om zo een goede opbouw in het werk, het terugkeertraject, te laten plaatsvinden.

Bij de 11 medewerkers waarbij de klachten wel een relatie hebben met de werkzaamheden kan deze, met name bij de psychosociale problematiek, niet los gezien worden van persoonlijke en privé factoren. In alle gevallen heeft de NPS positieve actie ondernomen door de werkomstandigheden dan wel het werk zo aan te passen dat deze geen belemmering meer geven voor de medewerker. Overigens is er geen eenduidige factor vanuit het werk te benoemen welke gerelateerd is aan de spelende problematiek. De variatie hierin is groot en speelt van klachten als gevolg van statische werkhouding (beeldschermtaken), klimaatfactoren tot de ervaren werkdruk en conflictsituaties.

#### **4.7 Beschouwing**

Bij de NPS bestond er in 2009 een goede balans tussen de preventieve aspecten en een actieve aanpak van het verzuim. Daarmee bleef het verzuimpercentage van de NPS onder het landelijke en branche gemiddelde. De aandacht voor het frequente verzuim heeft geleid tot een daling van de meldingsfrequentie maar blijft een punt van aandacht daar men nog steeds bovengemiddeld scoort. Vanuit bedrijfsgeneeskundig oogpunt kan niet anders worden geadviseerd dan om ook in 2010 vast te houden aan de ingeslagen weg, waarbij er een goede balans blijft bestaan tussen de aandacht voor preventie en een proactieve aanpak. De verwachting daarbij is dat het verzuimpercentage in 2010 zal dalen ten opzichte van 2009 en zo ook de meldingsfrequentie.