

NTR Sociaal Jaarverslag 2011

Voorwoord	1
Personeelsbestand	2
Aantal medewerkers	2
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsopbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

Door op de hoofdstuknaam te klikken, gaat u direct naar het bewuste hoofdstuk



ntr: speciaal voor iedereen

Sociaal Jaarverslag **Voorwoord**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
Aantal medewerkers	2
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsopbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

Door op de hoofdstuknaam te klikken, gaat u direct naar het bewuste hoofdstuk

Met genoeg presenteren wij u het eerste Sociaal Jaarverslag van de NTR. De komende jaren zullen wij de trends die zich aftekenen in het Sociaal Jaarverslag opnemen. Dit eerste Sociaal Jaarverslag dient daartoe als nulmeting.

Het eerste fusiejaar is gemarkeerd door een aantal zeer belangrijke gebeurtenissen: hoewel verscheidende afdelingen al voor 2011 in zeer hoge mate samenwerken of geïntegreerd zijn, is het voor iedereen per 1 januari 2011 een feit dat men een nieuwe werkgever heeft. We starten met dislocatie, mede omdat het paviljoen ingrijpend gerenoveerd moet worden. Dat betekent voor een behoorlijk aantal medewerkers dat ze moeten verhuizen, voor een aantal zelfs meerdere malen.

Cedurende de eerste periode is het voor iedereen wennen, bijvoorbeeld om erachter te komen bij wie je voor wat moet zijn. Via een verbeterde intranetsite, een knelpuntenoverleg van de hoofden en een meldpunt voor vragen en antwoorden is voor de meeste praktische problemen op dit gebied een oplossing gevonden.

Ondanks alle wisselingen en wijzigingen, die voor sommige medewerkers met ingrijpende veranderingen gepaard gaan, heeft de NTR een prachtig breed en samenhangend programmapakket uitgezonden. Bij de presentatie aan het personeel is daarover veelvuldig gezamenlijke trots uitgesproken.

Dit beeld komt ook tevoorschijn uit het onderzoek dat onder medewerkers is gedaan naar de stand van zaken m.b.t. de fusie. Naast een aantal nog te verbeteren punten is duidelijk dat de medewerkers van de NTR trots zijn op het programmapakket en de organisatie NTR.

In 2011 zijn ook vervolgbezuinigingen en ingrijpende wijzigingen binnen het publieke bestel aangekondigd voor de komende jaren. Dat zal voor de toekomst ingrijpende gevolgen hebben. Gedurende dat proces is duidelijk geworden dat de positie van de NTR na de fusie steviger is dan wanneer er niet gefuseerd zou zijn. Daarmee heeft de fusie in ieder geval aan dat doel voldaan.

Als laatste merk ik op dat dit jaarverslag ook mijn eerste Sociaal Jaarverslag is. Op 1 augustus 2011 heb ik het stokje van Joop Daalmeijer overgenomen, die met hart en ziel de NTR naar het punt heeft geleid waarop hij afscheid heeft genomen.

Wanneer ik het eerste jaar van de NTR overzie, de kwaliteit en inzet van haar medewerkers, evenals hun vermogen om zich aan nieuwe situaties aan te passen ga ik met het volste vertrouwen de toekomst tegemoet, ook al zal die niet eenvoudig zijn.

Paul Römer
Algemeen Directeur



Sociaal Jaarverslag **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
Aantal medewerkers	2
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsopbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

Door op de hoofdstuknaam te klikken, gaat u direct naar het bewuste hoofdstuk

De NTR voert een personeelsbeleid dat diversiteit stimuleert

Dat geldt zowel voor leeftijd, gender, arbeidshandicap als culturele achtergrond. Ten gevolge van de bezuinigingen (schoon de fusie in) evenals de fusie zelf is de personele samenstelling gewijzigd. Zo zijn ook veel tijdelijke contracten niet verlengd. Dat heeft gevolgen voor de personele samenstelling.

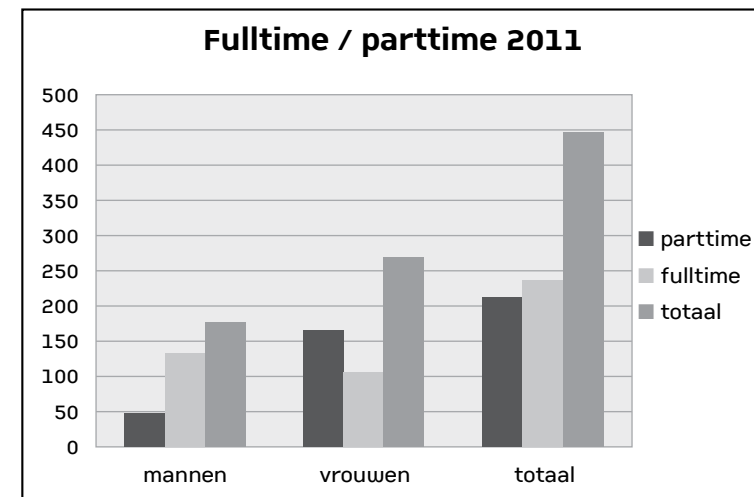
1.1 Aantal medewerkers

Gemiddeld aantal medewerkers van de NTR in 2011:

Gemiddeld aantal medewerkers	441
Gemiddeld aantal fte's	394
Aantal medewerkers op 31-12-2011	447
Aantal fte's op 31-12-2011	402
Aantal medewerkers dat gedurende het jaar een dienstverband heeft gehad	526

1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden

Nevenstaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van alle medewerkers die op peildatum 31 december 2011 een dienstverband bij de NTR hebben. Van deze in totaal 447 medewerkers werken er 210 parttime (minder dan 36 uur) in 2011. Er werken meer medewerkers fulltime (53%) dan parttime (47%). In 2011 werkt 61% van de vrouwen parttime, bij de mannen ligt dit percentage op 26%.



Sociaal Jaarverslag **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
Aantal medewerkers	2
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsopbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

1.3 Personeelskosten

Deze zijn als volgt te specificeren:

Lonen en salarissen

Lonen en salarissen	22.368	
Overige personeelskosten	467	
		<hr/>
		22.835

Sociale lasten

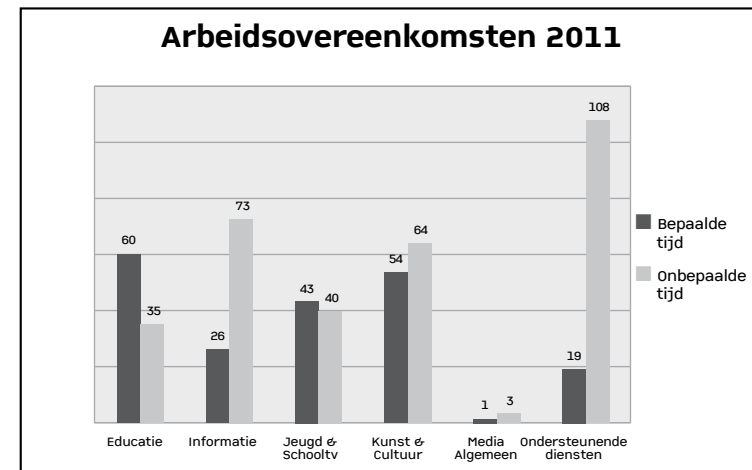
Pensioenlasten	3.026	
Overige personeelskosten	3.102	
		<hr/>
		6.128

Totaal **28.963**

1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd

De NTR maakt gebruik van Contracteerregeling II in de CAO voor het omroepersoneel. Met de OR is een kern-flex verhouding overeengekomen van maximaal 60-40%. Bij aanvang van de NTR zijn de werkelijke percentages kern-flex 72-28%.

In de onderstaande grafiek kan voor 2011 de verdeling afgelezen worden tussen het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd binnen de NTR verdeeld over de vier verschillende onderdelen binnen de organisatie, te weten Educatie, Informatie, Jeugd & Schooltv, Kunst & Cultuur, Media Algemeen en de Ondersteunende Diensten. Een medewerker kan binnen meerdere onderdelen vallen.



(van 01-01-2011 t/m 31-12-2011)

Sociaal Jaarverslag **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
Aantal medewerkers	2
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsofbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

2011	Educatie	Informatie	Jeugd & Schooltv	Kunst & Cultuur	Media Algemeen	Ondersteunende Diensten
Bepaalde tijd	65%	26%	52%	46%	25%	15%
Onbepaalde tijd	35%	74%	48%	54%	75%	85%

In totaal hebben 323 medewerkers (61%) een contract voor onbepaalde tijd en 203 medewerkers (39%) een contract voor bepaalde tijd.

Binnen het cluster Ondersteunende Diensten zijn naar verhouding de meeste contracten voor onbepaalde tijd 85% - 15%. Gevolgd door Media Algemeen 75% - 25%, Informatie 74% - 26%, Kunst en Cultuur 54% - 46%, Jeugd & Schooltv 48% - 52% en als laatste Educatie 35% - 65%.

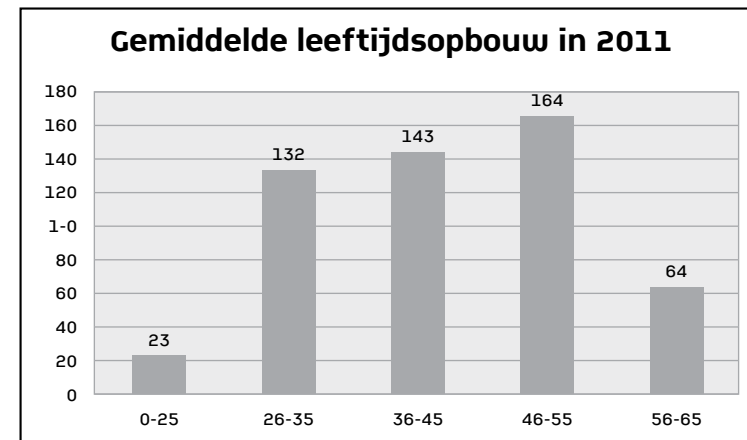
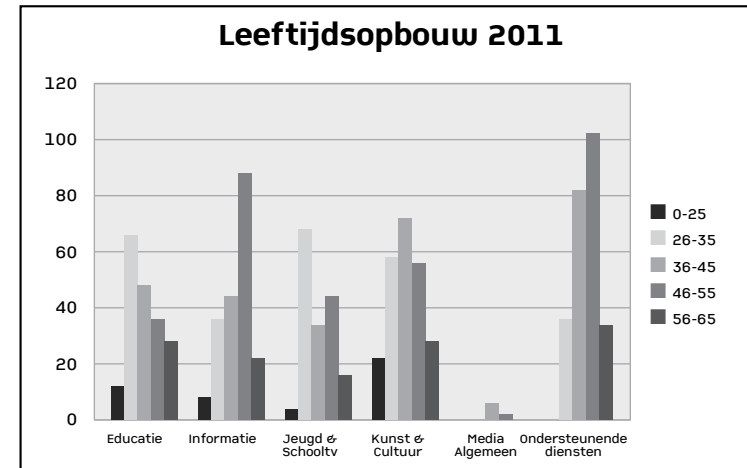
1.5 Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011

Cerealiseerde bandbreedte	2011	Percentage	Toegestane bandbreedte
Aantal FTE kernposities	301	67%	60%
Aantal FTE flexposities	146	33%	40%

De toename van flexposities in relatie tot de stand bij begin van de fusie wordt bij uitstek verklaard door een toename van tijdelijke contractanten.

1.6 Leeftijdsofbouw personeelsbestand

In de volgende grafiek is de leeftijdsopbouw van de medewerkers per organisatieonderdeel in 2011 weergegeven. Een medewerker kan binnen meerdere organisatieonderdelen vallen.



Het grootste deel van de medewerkers (31%) zit in de categorie 46-55.

Sociaal Jaarverslag **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
Aantal medewerkers	2
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsopbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

Bij Educatie zit het grootste percentage in de categorie 26-35 jaar (35%). Hier wordt relatief veel met tijdelijke contracten gewerkt.

Bij Informatie zit het grootste percentage in de categorie 46-55 jaar (44%).

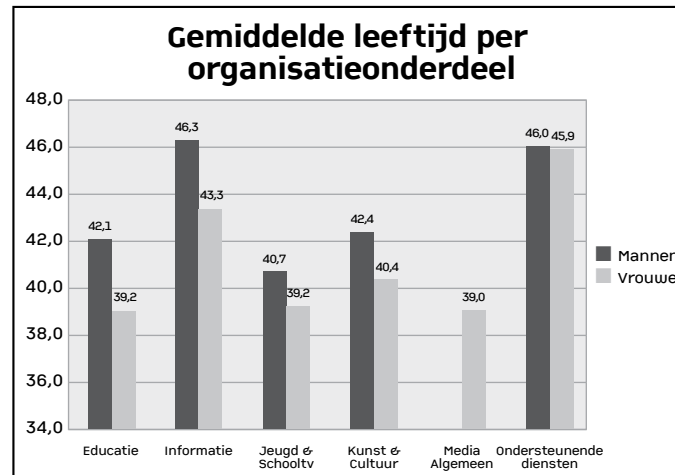
Bij Jeugd & Schooltv zit het grootste percentage in de categorie 26-35 jaar (41%). Hier wordt relatief veel met tijdelijke contracten gewerkt.

Bij Kunst & Cultuur zit het grootste percentage in de categorie 36-45 jaar (31%).

Bij Media Algemeen zit het grootste percentage in de categorie 36-45 jaar (75%).

Bij de Ondersteunende Diensten zit het grootste percentage in de categorie 46-55 jaar (40%).

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de gemiddelde leeftijdsopbouw per organisatieonderdeel.



De gemiddelde leeftijd in 2011 van de mannelijke medewerkers (43,5 jaar) van de NTR ligt

gemiddeld 2,5 jaar hoger dan bij de vrouwelijke medewerkers (41,2 jaar).

De gemiddelde leeftijd van medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op 31 december 2011 was 47 jaar.

De totale gemiddelde leeftijd op 31 december 2011 was 42,3 jaar.

1.7 Convenant Culturele diversiteit NTR

Per 1 oktober 2013 wil de NTR een personeelsbestand hebben, waarvan 12% van de medewerkers een niet-westerse afkomst heeft. Daarmee zal ons personeel een afspiegeling zijn van de Nederlandse samenleving die ook voor ongeveer 12% uit mensen bestaat met niet-westerse wortels. We gaan dat doen door ons bij vacatures op de nieuwe instroom te richten. Onze personeelsafdeling heeft op 1 november 2011 een meting op vrijwillige basis laten uitvoeren van het aantal niet-westerse allochtonen in vaste dienst (bepaalde en onbepaalde tijd). Uit deze nul meting blijkt dat 9,4% van de medewerkers van de NTR een multiculturele achtergrond heeft. Op 1 november 2013 zal er opnieuw een meting plaats vinden. Daarnaast heeft er een globale telling plaatsgevonden onder de freelance medewerkers.

	CAO medewerkers	Freelance medewerkers
Totaal aantal medewerkers	449	onbekend
Retour gekomen formulieren	217 (48%)	-
Niet Westers	42 (9,4%)	80
Westers	169 (37,6%)	-

Sociaal Jaarverslag **Personeelsbestand**

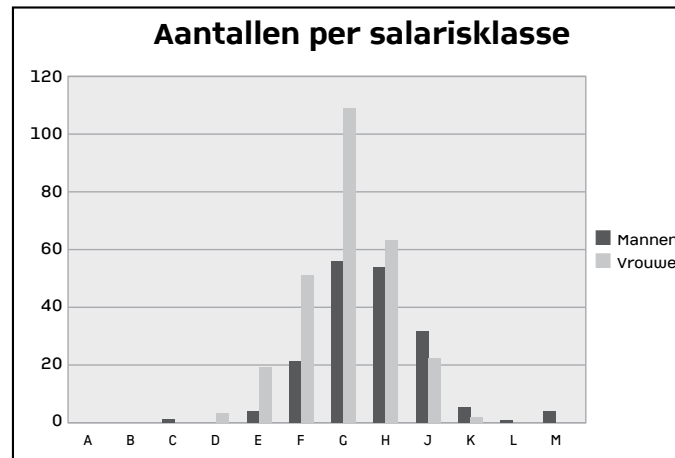
Voorwoord	1
Personeelsbestand	
Aantal medewerkers	2
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsofbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren

De gemiddelde dienstdtijd in 2011 van mannen is 9,7 jaar en van vrouwen 11,4 jaar.
De gemiddelde dienstdtijd in 2011 van medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is 14,2 jaar.
De totaal gemiddelde dienstdtijd is 10,7 jaar.

1.9 Indeling van personeel in salarisklassen

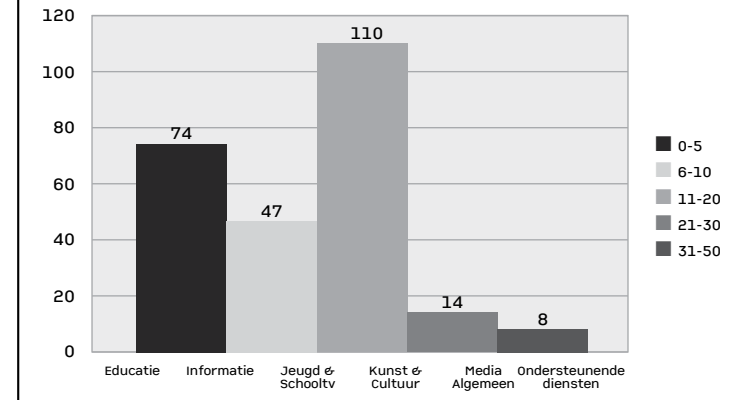
Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de indeling van de medewerkers van de NTR in salarisschalen van de omroep CAO op 31 december 2011.



De NTR streeft ernaar meer vrouwen in hogere functies te benoemen.

Uit de grafiek blijkt dat vrouwen meer dan gemiddeld vertegenwoordigd zijn in de

Gemiddelde dienstjaren 2011



salarisschalen F en G en dat mannen meer dan gemiddeld vertegenwoordigd zijn in de salarisschalen vanaf H.

De grootste groep medewerkers is ingedeeld in schaal G (37%), aangezien er veel redacteur- en producerfuncties bestaan binnen de NTR. De functies in schaal H (o.a. verslaggevers) is met 26% de op één na grootste groep. Daarna volgen de functies in schaal F met 16% en schaal J met 12%.

1.10 Mobiliteit

Mobiliteit is onder te verdelen in interne en externe mobiliteit.

In 2011 zijn binnen de NTR 22 medewerkers overgestapt naar een ander programma of andere afdeling en is van 17 medewerkers de functie gewijzigd. Het interne mobiliteitspercentage van 2011 komt daarmee op 7,4%.

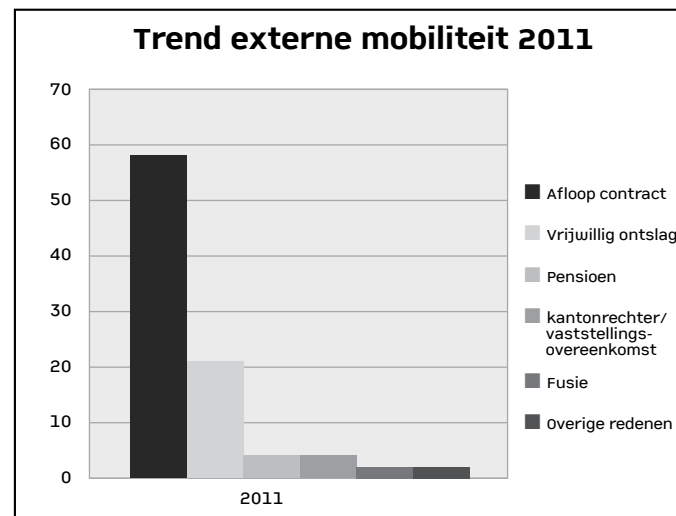
Sociaal Jaarverslag **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
Aantal medewerkers	2
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsopbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

Gedurende het jaar 2011 verlieten 91 medewerkers de NTR. Dat brengt het externe mobiliteitspercentage op 17%.

Bij het merendeel (64 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 NTR onder meer veroorzaakt door medewerkers die extern een andere baan vonden (21 medewerkers). De overige vertrekken hebben andere oorzaken (bijvoorbeeld reorganisatie, fusie, vertrek in proeftijd, enz).

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de externe mobiliteit.



In 2011 is een mobiliteitspercentage van 13,7% gerealiseerd (excl. tijdelijke contracten). Waarvan 6,3% extern en 7,4% intern.

1.11 Stagiaires

In 2011 zijn 72 studenten bij de diverse afdelingen en redacties een stage begonnen. Bij Educatie zijn 3 stagiaires gestart, bij Informatie 23, bij Jeugd & Schooltv 21, bij Kunst & Cultuur 21, bij Media Algemeen 3 en bij de Ondersteunende Diensten 1.

Sociaal Jaarverslag **Ziekteverzuim**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
Aantal medewerkers	
Fulltime/parttime dienstverbanden	2
Personeelskosten	3
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	3
Indeling naar cluster kern/flex posities ultimo 2011	4
Leeftijdsofbouw personeelsbestand	4
Convenant Culturele diversiteit NTR	5
Personeelsbestand naar dienstjaren	6
Indeling van personeel in salarisklassen	6
Mobiliteit	6
Stagiaires	7
Ziekteverzuim	
Frequent verzuim	8
Vaccinaties	8
Ziekteverzuimcijfers	8
Achtergronden van het verzuim	8

Dienstverlening is vanaf 1 januari 2011 uitgevoerd door Hein Hendriks van de Arbo Unie.

2.1 Frequent verzuim

In 2011 is 34 keer sprake van frequent verzuim (een medewerker die 4 keer of meer verzuimde). In die gevallen wordt de bedrijfsarts ingeschakeld.

2.2 Vaccinaties

Ook in 2011 bestaat voor de medewerkers van de NTR de mogelijkheid om zich te laten vaccineren tegen de seizoensgriep, influenza. De uitvoering daarvan ligt bij de Arbo Unie. In totaal hebben 22 mensen van de mogelijkheid gebruikgemaakt.

2.3 Ziekteverzuimcijfers

In de onderstaande tabel zijn de verzuimcijfers van de NTR weergegeven. Ze zijn gebaseerd op de eigen verzuimregistratie van de NTR.

2011	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	Cumulatief
Meldingsfrequentie	1,7	1,2	1,0	1,5	1,4
V % excl. zwangerschap	5,4%	5,7%	5,1%	5,6%	5,5%
V % incl. zwangerschap	6,2%	6,2%	5,4%	6,4%	6,1%
Gem. personeelssterkte	445	437	433	447	440

2.5 Achtergronden van het verzuim

In 2011 zijn 35 eerste verzuimconsulten en 93 vervolconsulten geweest. In totaal zijn, in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, 15 probleemanalyses gemaakt na 6 weken arbeidsongeschiktheid.

Klachten	Relatie met werk	Geen relatie met werk
aandoeningen bewegingsapparaat		6
psychosociale problemen	7	8
zwangerschap en verlof		1
oogklachten		3
klachten van zenuwstelsel (= neurologie)		2
klachten uro- genitaal stelsel		2
klachten van hormonale stelsel		2
hartvaatstelsel		3
klachten oor en gehoor		1