

NTR Sociaal Jaarverslag 2014

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

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



Sociaal Jaarverslag 2014 **Voorwoord**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

2014 was een uitzonderlijk jaar. Het grootste deel van de zogenaamde Rutte I-bezuiniging van 200 miljoen moest verwerkt worden in het programmaschema. Dat betekende programmatische bezuinigingen en het maken van scherpe keuzes met als gevolg daarvan pijnlijke personele reducties.

Voor de NTR betekende dat een ingrijpende reorganisatie waarbij 30 collega's gedwongen hun baan hebben verloren. Sommigen daarvan waren al meer dan 25 jaar bij de omroep werkzaam. Eenieder zal begrijpen dat de impact daarvan op de collega's en hun omgeving heel ingrijpend is geweest en in sommige gevallen nog steeds is.

Het verdient een compliment aan alle betrokkenen dat dit proces soepel en zonder onnodige problemen is verlopen. Er zijn geen grote juridische conflicten geweest en in de evaluatie hebben wij positieve berichten teruggekregen van collega's waarvan we afscheid hebben moeten nemen over het proces en de ondersteuning die vanuit de NTR geboden is. Ik wil vanaf deze plek alle medewerkers die dit mogelijk hebben gemaakt bedanken en de collega's die op zoek zijn naar een nieuwe toekomst heel veel succes wensen.

Een grote verdienste van alle NTR-medewerkers is dat ondanks deze moeilijke omstandigheden ons programmapakket onverminderd sterk is gebleven. De programmering heeft impact, ik denk bijvoorbeeld aan het Sinterklaasjournaal of aan Dokter Corrie, maar wordt ook zeker herkend als zijnde van hoge kwaliteit. Dat is onder andere af te meten aan het grote aantal nationale en internationale prijzen die onze programma's winnen, alsook aan het feit dat in de kritieken in de kranten, de NTR-programma's bovenmatig veel en vaak ook positief worden genoemd.

Een bedrijf is nooit af. Dus ook in 2014 hebben we verder gewerkt aan het verfijnen van onze managementstructuren, met als doel zoveel mogelijk budget vrij te spelen voor de programmering en zo weinig mogelijk budget te verspillen aan onnodige bureaucratie. Een mooi voorbeeld daarvan is de herstructurering van de met BNN-VARA en VPRO gedeelde gezamenlijke diensten. Het vrijgekomen budget wordt gebruikt om deels de verbouwing van de panden te financieren. Door die verbouwing hebben wij de efficiency en functionaliteit van ons complex verhoogd en veiliggesteld dat wij zeker de komende 10 jaar kunnen genieten van een veilige, creatieve en moderne kantoorwerk-omgeving.

Sociaal Jaarverslag 2014 **Voorwoord**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/ onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

Een ander voorbeeld is het introduceren van de functie Teamsamensteller. Door deze functie krijgen we meer inzicht in de kwalitatieve en kwantitatieve inzet van de programma-medewerkers. Daarnaast is het een centrale plek waar vraag en aanbod van werk samenkomen.

Ook hebben wij in 2014 het voorwerk gedaan om ons voor te bereiden op onze nieuwe taken, te weten die van plug-in faciliteit voor de aspirant-omroep POWNED en die van de verzorging van een deel van de levensbeschouwelijke programmering.

Paul Römer
Algemeen Directeur

Sociaal Jaarverslag 2014 **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsofbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

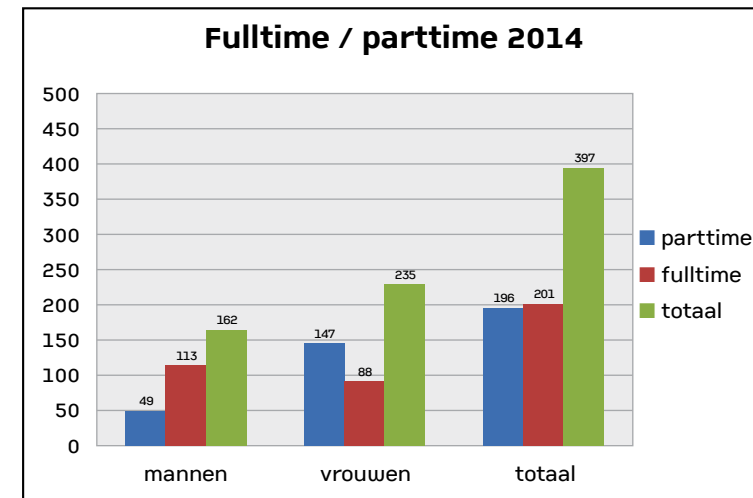
1.1 Aantal medewerkers

	2011	2012	2013	2014
Gem. aantal medewerkers	441	438	427	404
Gem. aantal fte's	394	389	378	358
Aantal medewerkers op 31 december	447	439	429	397
Aantal fte's op 31-12	402	390	381	352
Aantal medewerkers dat gedurende het jaar een dienstverband heeft gehad	526	501	489	458

Ten opzichte van 2013 is het aantal medewerkers wederom afgenomen als gevolg van een nieuwe reorganisatie in 2014. De reorganisatie was een gevolg van de oplegde bezuinigingen Rutte I.

1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden

Onderstaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van alle medewerkers die op peildatum 31 december 2014 een dienstverband bij de NTR hebben.



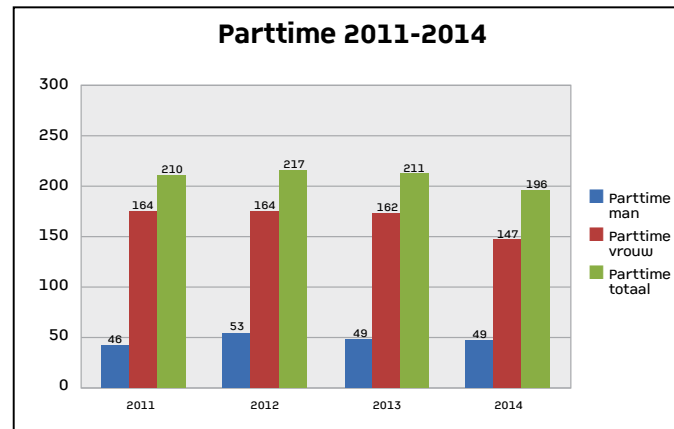
Van de in totaal 397 medewerkers werken er 196 parttime (minder dan 36 uur). Er werken iets meer medewerkers fulltime (51%) dan parttime (49%). Hierna een overzicht van het percentage vrouwen en mannen dat parttime werkt in de afgelopen jaren. We zien zowel bij de vrouwen als bij de mannen een lichte stijging van het aantal parttimers.

Sociaal Jaarverslag 2014 **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

Jaar	Percentage vrouwen dat parttime werkt	Percentage mannen dat parttime werkt
2014	63%	30%
2013	64%	28%
2012	62%	30%
2011	61%	26%

Als we de ontwikkeling over de afgelopen jaren bekijken zien we dat het percentage parttimers over de hele linie iets toeneemt.



1.3 Personeelskosten

	2014	2013
Lonen en salarissen		
Lonen en salarissen	21.184	21.857
Overige personeelskosten	3.523	2.993
	<u>24.707</u>	<u>24.850</u>
Sociale lasten		
Pensioenlasten	2.404	3.131
Sociale lasten	3.525	3.396
	<u>5.929</u>	<u>6.527</u>
Totaal	30.636	31.377

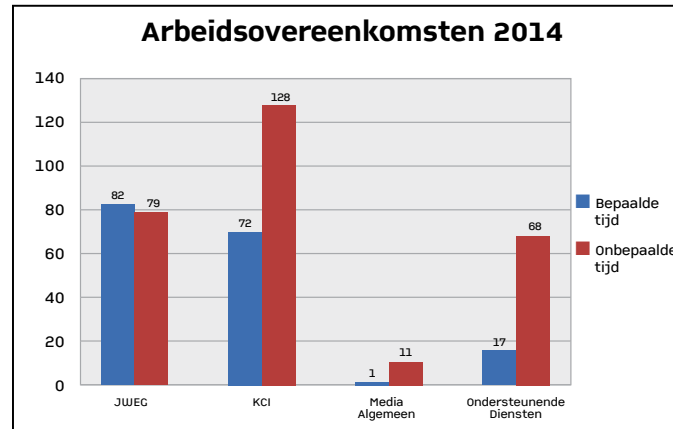
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd

In de hierna volgende grafiek kan voor 2014 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 'Jeugd, Wetenschap, Educatie en Geschiedenis' (JWEG), 'Kunst, Cultuur en Informatie' (KCI), Media Algemeen (Nieuwe Media DTI en gedetacheerden) en de Ondersteunende Diensten. Een medewerker kan bij meerdere onderdelen werkzaam zijn.

Sociaal Jaarverslag 2014 **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

2014	JWEG	KCI	Media Algemeen	Ondersteunende Diensten
Bepaalde tijd	51%	36%	8%	20%
Onbepaalde tijd	49%	64%	92%	80%



(van 01-01-2014 t/m 31-12-2014)

Cedurende 2014 hebben 286 medewerkers (62%) een contract voor onbepaalde tijd en 172 medewerkers (38%) een contract voor bepaalde tijd.

1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014

De NTR maakt gebruik van Contracteerregeling II uit de CAO voor het omroep personeel. Met de Ondernemingsraad is een maximale bandbreedte van vast- flexibel: 60-40% overeengekomen. Op peildatum 31 december 2014 is de percentage kern-flex: 69-31%.

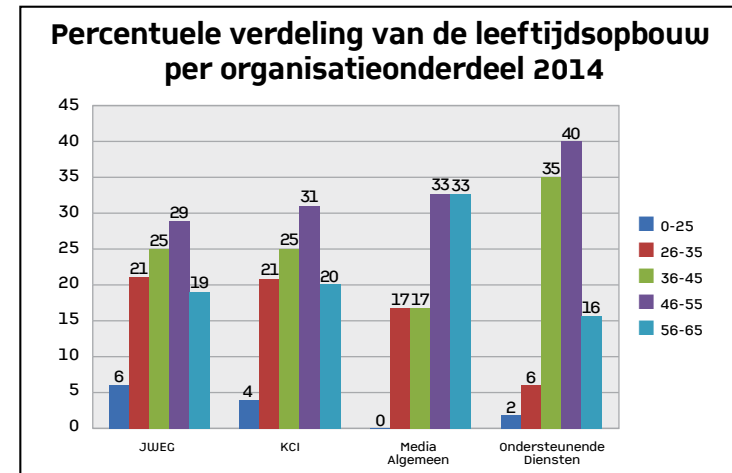
Gerealiseerde bandbreedte 31-12	2011	2012	2013	2014
Aantal FTE kernposities	269,0	258,5	256,2	244,1
Aantal FTE flexposities	133,3	131,5	125,3	108,1

Percentuele verdeling bandbreedte 31-12	2011	2012	2013	2014
Aantal FTE kernposities	67	68	67	69
Aantal FTE flexposities	33	32	33	31

We kunnen concluderen dat het aantal kernposities een lichte stijging laat zien de afgelopen jaren.

1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand

In de volgende grafiek is de leeftijdsopbouw van de medewerkers per organisatieonderdeel in 2014 weergegeven. Een medewerker kan binnen meerdere organisatieonderdelen werkzaam zijn.

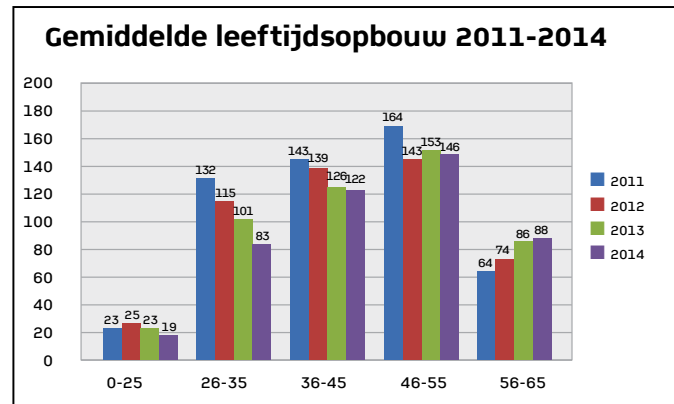


Sociaal Jaarverslag 2014 **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

Bij zowel JWEG, KCI en de Ondersteunende Diensten zit het grootste percentage, zoals ook in 2013, in de categorie 46-55 jaar. Respectievelijk 29%, 31% en 40%.

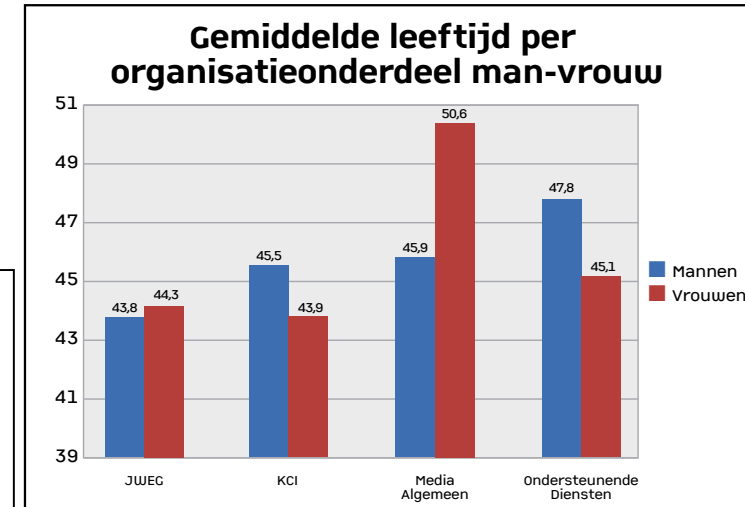
Bij Media Algemeen zit het grootste percentage in de categorieën 46-55 jaar (33%) en 56-65 jaar (33%). Daar zien we een vergrijzing ten opzichte van 2013; toen zat het grootste percentage nog resp. in de categorieën 36-45 jaar en 46-55 jaar.



We zien dat het aantal medewerkers in de categorie 56-65 sinds 2011 is gestegen van 12% van het totaal naar 20% van het totaal. In percentages van het totaal aantal medewerkers betekent dit per leeftijdscategorie in de afgelopen jaren:

Leeftijdscategorie	31-12-2011	31-12-2012	31-12-2013	31-12-2014
Tot 25 jaar	4%	5%	5%	4%
26 – 35 jaar	25%	23%	21%	16%
36 – 45 jaar	27%	28%	26%	27%
46 – 55 jaar	31%	29%	31%	34%
56 – 65 jaar	12%	15%	17%	20%

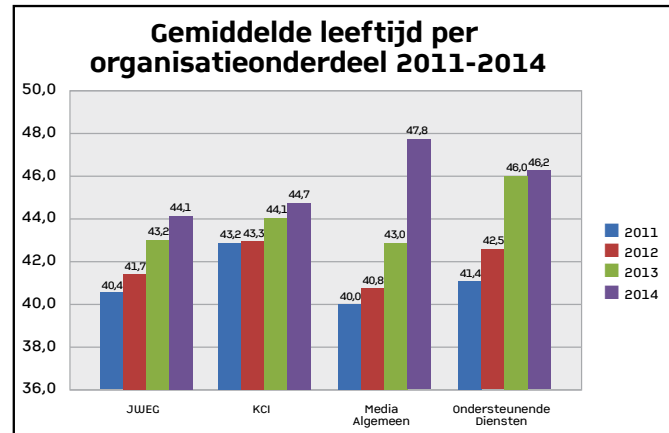
Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de gemiddelde leeftijdsopbouw per geslacht en organisatieonderdeel.



Peildatum 31-12

Sociaal Jaarverslag 2014 **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12



De gemiddelde leeftijd van de mannelijke medewerkers (45,8 jaar) van de NTR ligt in 2014 dichtbij de gemiddelde leeftijd van de vrouwelijke medewerkers (46,0 jaar). In 2013 is dit verschil nog 0,5 jaar, in 2012 1,5 jaar en in 2011 2,5 jaar. Het verschil in de gemiddelde leeftijd tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers wordt steeds kleiner. Deze trend zet door in 2014.

Hieronder een overzicht van de gemiddelde leeftijd op peildatum 31 december over de afgelopen jaren van medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd en over het gehele medewerkersbestand.

	31-12-2011	31-12-2012	31-12-2013	31-12-2014
Onbepaalde tijd	47,0	49,0	49,8	50,1
Totaal	42,3	43,0	44,9	45,6

We kunnen concluderen dat de NTR vergrijsd. Deze vergrijzing is naar verhouding het kleinst in het organisatieonderdeel KCI en het grootst in de categorie Media Algemeen. De gemiddelde leeftijd van een medewerker is landelijk gezien 41,9 daar zit de NTR met een gemiddelde leeftijd van 45,6 net boven.

1.7 Diversiteit NTR

Met diversiteit als wettelijke taak, wil de NTR een afspiegeling zijn van de samenleving en is het streven een medewerkersbestand te hebben met 12% medewerkers van niet westerse afkomst.

Op peildatum 31 december 2014 zijn 37 medewerkers in dienst met een niet-westerse achtergrond. Dit is 9,3%. In 2013 is dit percentage 10%, in 2012 9,8% en in 2011 is 9,4%.

Sociaal Jaarverslag 2014 **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsofbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

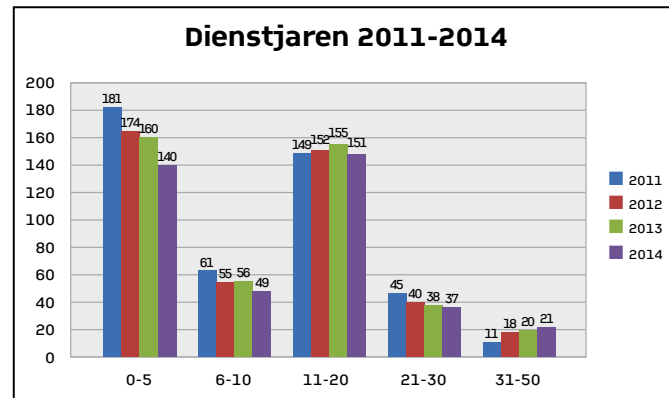
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren

De gemiddelde diensttijd op 31 december per geslacht over de afgelopen jaren:

	2011	2012	2013	2014
Man	9,7	10,5	11,0	11,6
Vrouw	11,4	10,2	10,7	11,3

De gemiddelde diensttijd van mannen is met 19,6% gestegen ten opzichte van 2011. De gemiddelde diensttijd van vrouwen is met 0,9% gedaald ten opzichte van 2011.

De gemiddelde diensttijd op 31 december 2014 van medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is 15,9 jaar. In 2013 is dit 15,4 jaar, in 2012 is dit 14,6 jaar en in 2011 is dit 14,2 jaar. We zien over de afgelopen jaren dus dat de gemiddelde diensttijd van medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd licht stijgt.

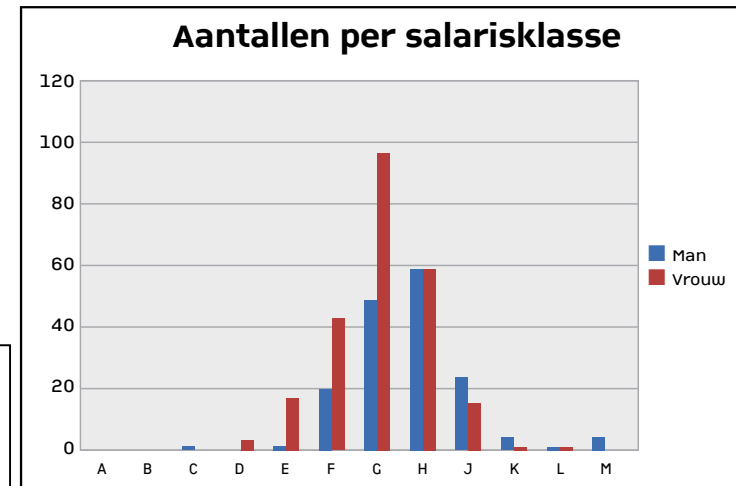


Peildatum 31-12

De totaal gemiddelde diensttijd in 2014 is 11,4 jaar. In 2013 is dit 10,8 jaar, in 2012 is dit 10,3 jaar en in 2011 is dit 10,7 jaar. De totale gemiddelde diensttijd van alle medewerkers (onbepaalde en bepaalde tijd) stijgt ook licht.

1.9 Indeling van personeel in salarisschalen

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de indeling van de medewerkers van de NTR in salarisschalen van de CAO voor het omroep-personeel.



Peildatum 31-12

Uit de grafiek blijkt dat, zoals de trend is geweest de afgelopen jaren, vrouwen meer dan gemiddeld vertegenwoordigd zijn in de salarisschalen G en vervolgens H en dat mannen meer dan gemiddeld vertegenwoordigd zijn in salarisschaal H en vervolgens G.

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

Sociaal Jaarverslag 2014 **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

De grootste groep medewerkers is ingedeeld in schaal G (36,3%); dit betreft vooral veel redacteur- en producerfuncties binnen de NTR, die in klasse G ingedeeld zijn. De functies inschaal H (o.a. verslaggevers) vormen met 29,7% de op een na grootste groep. Daarna volgen de functies in schaal F met 15,9% en schaal J met 9,8%. Ten opzichte van 2011 is het aantal medewerkers in de schalen H en J gedaald.

Salarisschaal	2011	2012	2013	2014	Verskil t.o.v. 2011
F	23	75	71	63	+173,9%
G	72	150	155	144	+100,0%
H	165	117	115	118	-28,5%
J	117	52	50	39	-66,7%

Interessantere conclusie is dat de salarisopbouw over het algemeen een daling laat zien. Functies ingedeeld in schalen F en G zijn resp. bijna verdriedubbeld en verdubbeld. Daarentegen zien we een afname in de schalen H en J.

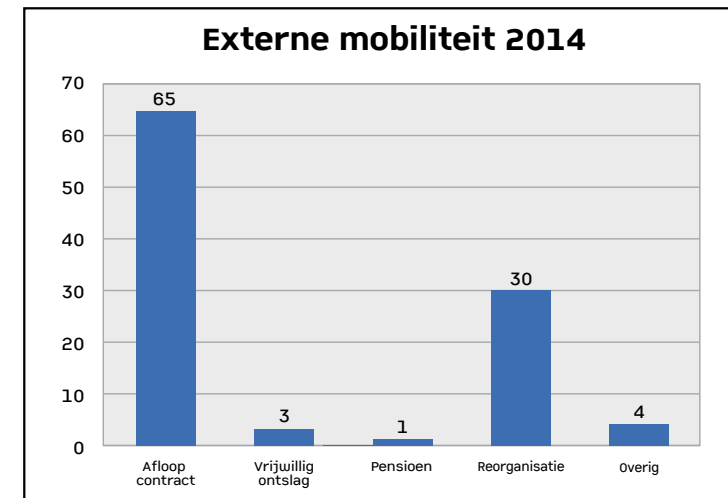
1.10 Mobiliteit

Mobiliteit is onder te verdelen in interne en externe mobiliteit. In 2014 zijn er binnen de NTR 10 medewerkers overgestapt naar een andere programma of afdeling en is van 23 medewerkers de functie gewijzigd. Het interne mobiliteitspercentage van 2014 komt daarmee op 8,3%.

Gedurende het jaar 2014 verlieten 103 medewerkers de NTR. Dat brengt het externe mobiliteitspercentage op 25,9%.

De oorzaak van het aantal medewerkers met een vast dienstverband dat de NTR heeft moeten verlaten is grotendeels gelegen in de reorganisatie (30 medewerkers). Bij 65 medewerkers had het vertrek te maken met het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Daarnaast zijn de medewerkers van de receptie vanaf 1 januari 2015 niet meer in dienst bij de NTR, maar bij de VPRO.

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de externe mobiliteit.



In 2014 is het mobiliteitspercentage 17,9% (excl. tijdelijke contracten). Waarvan 9,5% extern en 8,3% intern.

Sociaal Jaarverslag 2014 **Personeelsbestand**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

1.11 Stagiaires

In 2014 zijn 145 studenten bij de diverse afdelingen en redacties een stage begonnen. Bij JWEC zijn 73 stagiaires gestart, bij KCI 65, bij Media Algemeen 3 en bij de Ondersteunende Diensten 4.



Sociaal Jaarverslag 2014 **Ziekteverzuim**

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

De Arbo-dienstverlening wordt uitgevoerd door Hein Hendriks van de Arbo Unie.

2.1 Frequent verzuim

In 2014 is er 22 keer sprake geweest van frequent verzuim (een medewerker die 4 keer of meer verzuimde). In 2013 betrof het 33 gevallen, in 2012 41 gevallen en in 2011 34 gevallen van frequent verzuim.

2.2 Vaccinaties

Ook in 2014 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 10 medewerkers van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. In 2013 waren dat er nog 12, in 2012 14 en in 2011 22 medewerkers.

2.3 Ziekteverzuimcijfers

In de onderstaande tabellen zijn de verzuimcijfers van de NTR weergegeven over 2011 tot en met 2014. Ze zijn gebaseerd op de eigen verzuimregistratie van de NTR.

2014	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	Cumulatief
Meldingsfrequentie	1,4	0,8	1,0	1,2	0,9
V % excl. zwangerschap	3,0%	3,7%	3,7%	5,1%	3,5%
V % incl. zwangerschap	3,3%	3,7%	4,0%	5,1%	3,6%
Gem. personeelssterkte	415	409	392	400	404
2013					
Meldingsfrequentie	1,1	1,8	0,7	1,2	1,2
V % excl. zwangerschap	4,1%	3,3%	2,1%	3,5%	3,3%
V % incl. zwangerschap	4,3%	3,5%	2,2%	3,9%	3,5%
Gem. personeelssterkte	431	426	419	429	426
2012					
Meldingsfrequentie	1,7	1,2	0,9	1,4	1,3
V % excl. zwangerschap	4,5%	3,4%	3,2%	3,8%	3,7%
V % incl. zwangerschap	5,0%	3,9%	3,7%	4,7%	4,3%
Gem. personeelssterkte	441	435	433	439	437
2011					
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

Sociaal Jaarverslag 2014 Ziekteverzuim

Voorwoord	1
Personeelsbestand	
1.1 Aantal medewerkers	3
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	3
1.3 Personeelskosten	4
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	4
1.5 Indeling naar kern/flex posities ultimo 2014	5
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	5
1.7 Diversiteit NTR	7
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	8
1.9 Indeling van personeel in salarisschalen	8
1.10 Mobiliteit	9
1.11 Stagiaires	10
Ziekteverzuim	
2.1 Frequent verzuim	11
2.2 Vaccinaties	11
2.3 Ziekteverzuimcijfers	11
2.4 Achtergronden van het verzuim	12

Het gemiddelde ziekteverzuim 2014 wijkt over het hele jaar gezien niet heel veel af van 2013; het is met 0,2% gestegen. Wel zien we in de kwartalen wat afwijkingen. Met name het vierde kwartaal van 2014 wijkt in negatieve zin af. Navraag bij de arbodienst leert dat met name de zware griep die heerste voor een verhoging van het ziekteverzuim heeft gezorgd. De meldingsfrequentie van 0,9 in 2014 is zeer netjes. Dat betekent dat gemiddeld een medewerker zich nog niet 1 maal per jaar ziek meldt. Wetende dat een hoge frequentie leidt tot een hoger langdurig verzuim is dit een goed signaal.

2.4 Achtergronden van het verzuim

In 2014 zijn er 7 arbeidsomstandighedenconsulten, 24 1^e verzuimconsulten en 70 vervolconsulten geweest. In totaal zijn er, in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, 17 probleemanalyses gemaakt na 6 weken arbeidsongeschiktheid.

Klachten verzuimconsulten	Relatie met werk	Geen relatie met werk
algemene malaise/infecties/moeheid		1
bewegingsapparaat	1	6
zenuwstelsel		1
psychosociale problematiek	3	5
ademhalingsstelsel		1
hart- en vaatstelsel		3
kwaadaardige aandoeningen		1
zwangerschapsproblematiek		2

