



SOCIAAL JAARVERSLAG 2010

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
1. Personeelsbestand	5
1.1 Aantal medewerkers	
1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden	
1.3 Personeelskosten	
1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd	
1.5 Indeling naar cluster proces/project en kern/flexposities	
1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand	
1.7 Multicultureel personeel	
1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren	
1.9 Indeling van personeel in salarisklassen	
1.10 Mobiliteit	
1.11 Stagiaires	
1.12 Uitzendkrachten	
2. Ziekteverzuim	15
2.1 Frequent verzuim	
2.2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding NPS in 2010	
2.3 Vaccinaties	
2.4 Ziekteverzuimcijfers	
2.5 Achtergronden van het verzuim	

Voorwoord

Voor u ligt het Sociaal Jaarverslag 2010 van de NPS. Het laatste jaarverslag, want vanaf 1 januari 2011 zal de NPS opgaan in de NTR, samen met de fusiepartners Teleac en RVU. Mede met het oog hierop is dit een verkorte versie van het sociaal jaarverslag met daarin vooral de belangrijkste cijfers over 2010.

Tijdens dit jaar is een reorganisatie op bedrijfseconomische gronden (bezuinigingen) doorgevoerd. De toetreding van meerdere nieuwe omroepen, het groter worden van MAX en BNN en de herverdeling van de middelen maakte een reorganisatie onontkoombaar.

In 2010 werden ook alle voorbereidende werkzaamheden voor de fusie uitgevoerd. Naast het bouwen van een nieuwe organisatie hoorde daar (helaas) ook bij dat voor een aantal collega's geen plaats meer zou zijn binnen de nieuwe organisatie, waardoor wij afscheid van hen hebben moeten nemen.

De reorganisatie, gestuurd vanuit nieuwe financiële omstandigheden, heeft bij de NPS in 2010 geleid tot een reductie van 8 (in een enkel geval deeltijd) arbeidsplaatsen voor onbepaalde tijd en 14 arbeidsplaatsen voor bepaalde tijd. Dat aantal is lager dan we aanvankelijk verwachtten.

Daarvoor zijn twee oorzaken aan te voeren. Door het op een zo vroeg mogelijk moment starten van de reorganisatie is het natuurlijk verloop door middel van het stopzetten van vacaturevervulling en het herplaatsen van medewerkers optimaal uitgevoerd. Dat leidde al tot vermindering van het aantal fte's. Daarnaast heeft de strategie bij de intekening op de schema's van radio, TV en internet tot zeer goede resultaten geleid – we stegen boven de 100% - waardoor de programmareductie minder ernstig was dan op grond van de kale cijfers werd aangenomen.

Daarnaast is er sprake van reductie van het aantal arbeidsplaatsen ten gevolge van de fusie. Dit bedraagt 3 voor onbepaalde tijd en 4 arbeidsplaatsen voor bepaalde tijd. In het fusietraject is voorts afgesproken dat elke organisatie "schoon de fusie" zou kunnen ingaan, voordat wij afdelingen in elkaar zouden voegen. De reeds efficiënte werkwijze van de NPS (op de norm voor indirecte kosten en op de norm voor DNDT) verklaart het relatief geringe verlies van arbeidsplaatsen ten gevolge van de fusie. Samenvoegingen van afdelingen heeft overigens ook geleid tot het niet verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

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 2010 is 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. In de evaluatie bleek dat medewerkers buitengewoon tevreden waren over aanbod en kwaliteit. Punt van zorg is het relatief grote aantal mensen dat toch op het laatste moment niet kan deelnemen aan trainingen waarvoor zij zich hadden opgegeven. En tevens is aandacht gevraagd voor de groepssamenstelling (niveau en onderlinge werkrelatie) bij sommige trainingen.

Ook in 2010 is veel aandacht besteed aan diversiteit. Nadat aanvankelijk een aantal programma's leek te sneuvelen ten gevolge van een andere verdeling doordat er nieuwe toetreders binnen het bestel kwamen is door aanpassing en vernieuwing toch weer een bijzondere programmering tot stand gekomen. Ook de redacties daarvan zijn weer zeer divers samengesteld.

Verder is met behulp van Europese subsidies in 2009 een project bij Het Klokhuis van start gegaan, om via allerlei wegen van Het Klokhuis een meer multicultureel programma te maken. In 2010 is daar met enthousiasme een vervolg aan gegeven binnen de redactie. 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.

De laatste jaren concludeerden we steeds dat het afgelopen jaar een turbulent jaar was. Het lijkt eentonig, maar met de reorganisatie en een fusie in aantocht spande 2010 misschien wel de kroon. Misschien wordt het nu tijd voor rust de medewerkers. Maar de voortekenen zijn ongunstig.

2010 stond in het licht van een nieuwe toekomst, een nieuwe organisatie met andere partners, die versterking van de programmering, positie en een optelsom van prachtige programma's en merken. Dat biedt mooie vergezichten naar een toekomst, die zeker niet zonder ingewikkelde problemen zal zijn. De aangekondigde bezuinigingen en herstructurering van de Publieke Omroep zullen zeker niet aan de NTR voorbij gaan. Maar wij staan aan de start in een goede uitgangspositie en daarvoor met veel vertrouwen in datgene wat nog komen gaat.

Joop J. Daalmeijer
Algemeen Directeur

1. Personeelsbestand

1.1 Aantal medewerkers

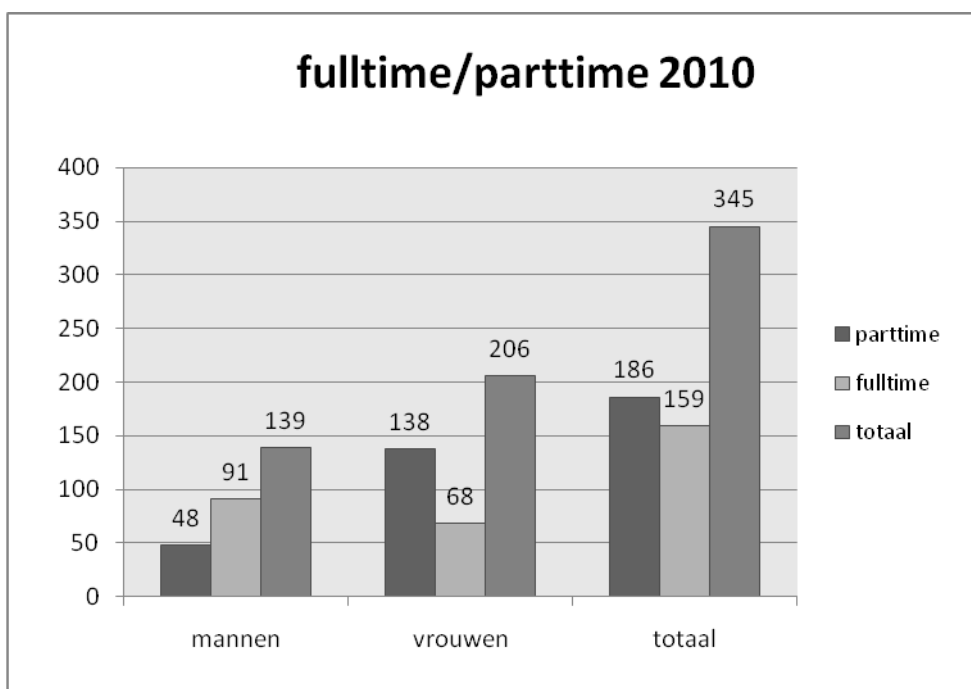
Groei van het gemiddeld aantal medewerkers van de NPS sinds 2006:

Jaar	Gemiddeld aantal medewerkers	Aantal medewerkers dat gedurende het jaar een dienstverband heeft gehad	Gemiddeld aantal FTE's
2006	301	340	260
2007	309	362	264
2008	333	396	285
2009	328	375	282
2010	327	345	261

In zowel het gemiddeld aantal medewerkers als het gemiddeld aantal FTE's is in 2010 een daling zichtbaar ten opzichte van de voorgaande jaren. Met het oog op de aanstaande bezuinigingen was al een stop afgekondigd op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, maar ook op het invullen van vacatures. Steeds werd vóór invullen zorgvuldig bekeken of vervullen noodzakelijk is en andere meer efficiëntere invulling mogelijk is. Toch hebben reorganisatie en fusie nog een aantal arbeidsplaatsen gekost.

1.2 Fulltime/parttime dienstverbanden

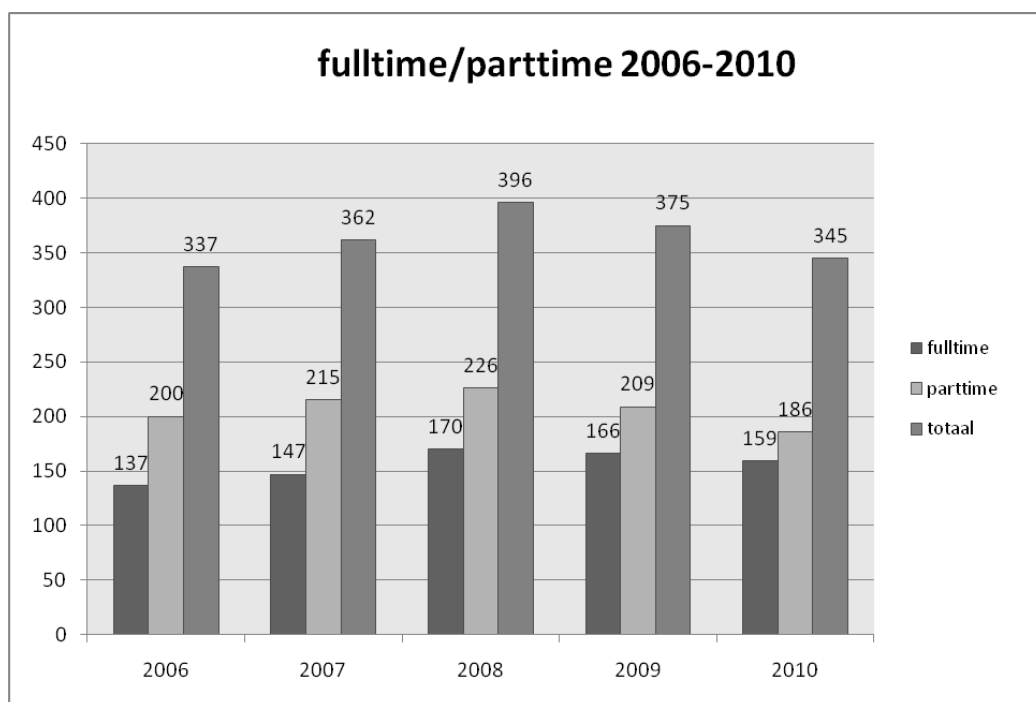
Onderstaande grafiek van fulltime en parttime dienstverbanden geeft een overzicht van alle medewerkers die in 2010 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad.



(alle medewerkers die in 2010 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad)

Van deze in totaal 345 medewerkers werkten er 186 parttime (minder dan 36 uur) in 2010. Er werkten meer medewerkers parttime (54%) dan fulltime (46%). In 2010 werkte 67% van de vrouwen parttime, bij de mannen lag dit percentage op 35%.

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van alle medewerkers die van 2006 t/m 2010 een dienstverband bij de NPS hadden of hebben gehad.



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

Percentages parttime:

2006: 59%

2007: 59%

2008: 43%

2009: 56%

2010: 54%

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

1.3 Personeelskosten

Lonen, Salarissen & Sociale lasten

Deze zijn als volgt te specificeren:

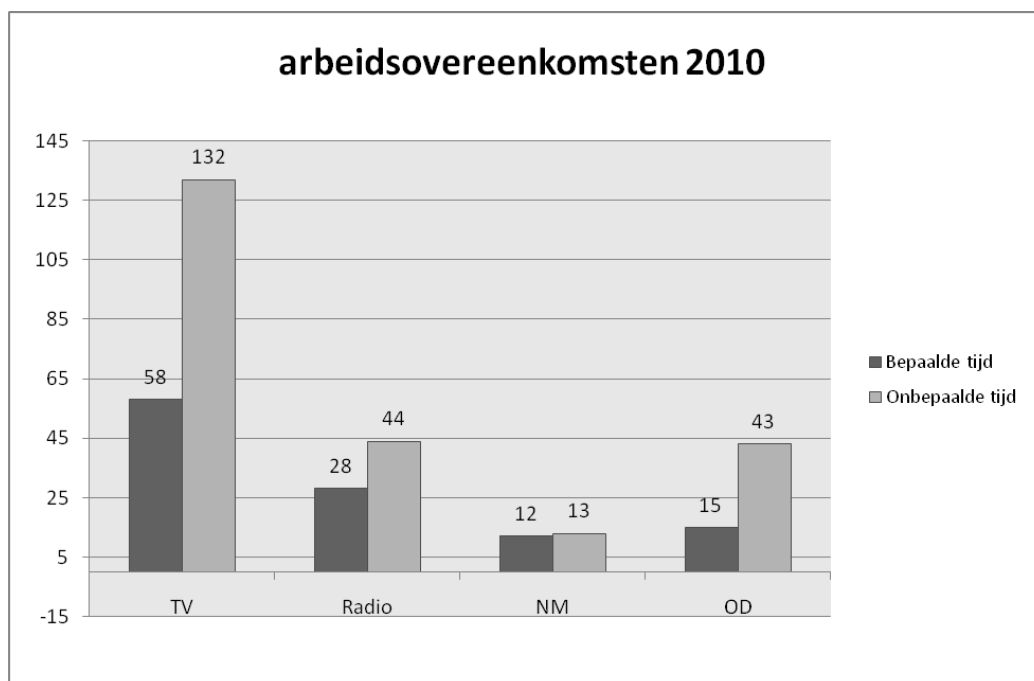
	<u>2010</u>	<u>2009</u>
Lonen & Salarissen	€ 19.561	€ 20.144
Pensioenpremie	- 1.862	- 1.984
Overige Sociale lasten	- 2.111	- 2.063
Kantinekosten	- 292	- 279
Opleidingskosten	- 47	- 82
Overige Personeelskosten	- 490	- 586
Totaal	<u>€ 24.363</u>	<u>€ 25.138</u>

Tegenover de stijging van de personeelskosten staat geen vergelijkbare stijging van de budgetten.

De reductie van arbeidsplaatsen is hoofdzakelijk aan het einde van 2010 geëffectueerd. Het effect op de loonkosten voor 2010 is daarvan dus zeer beperkt.

1.4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde/onbepaalde tijd

In de onderstaande grafiek kan voor 2010 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. Een medewerker kan binnen meerdere onderdelen vallen.



(van 01-01-2010 t/m 31-12-2010)

In totaal hadden 232 medewerkers (67%) een contract voor onbepaalde tijd en 113 medewerkers (33%) een contract voor bepaalde tijd.

Bij het cluster TV zijn er in verhouding meer contracten voor onbepaalde tijd (69%-31%). Bij Radio is de verhouding 61%-39%. Bij Nieuwe Media is de verhouding 52%-48% en bij Ondersteunde Diensten ligt de verhouding op 74%-26%.

2010	TV	Radio	NM	OD	Totaal
Bepaalde tijd	31%	39%	48%	26%	33%
Onbepaalde tijd	69%	61%	52%	74%	67%

2009	TV	Radio	NM	OD	Totaal
Bepaalde tijd	32%	39%	50%	38%	36%
Onbepaalde tijd	68%	61%	50%	62%	64%

De reductie contracten bepaalde tijd heeft te maken met de reorganisatie waardoor een aantal contracten voor bepaalde tijd ten opzichte van 2009 niet kon worden verlengd.

1.5 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 2010 boven de vastgestelde bandbreedte voor zowel het cluster project als proces is geëindigd.

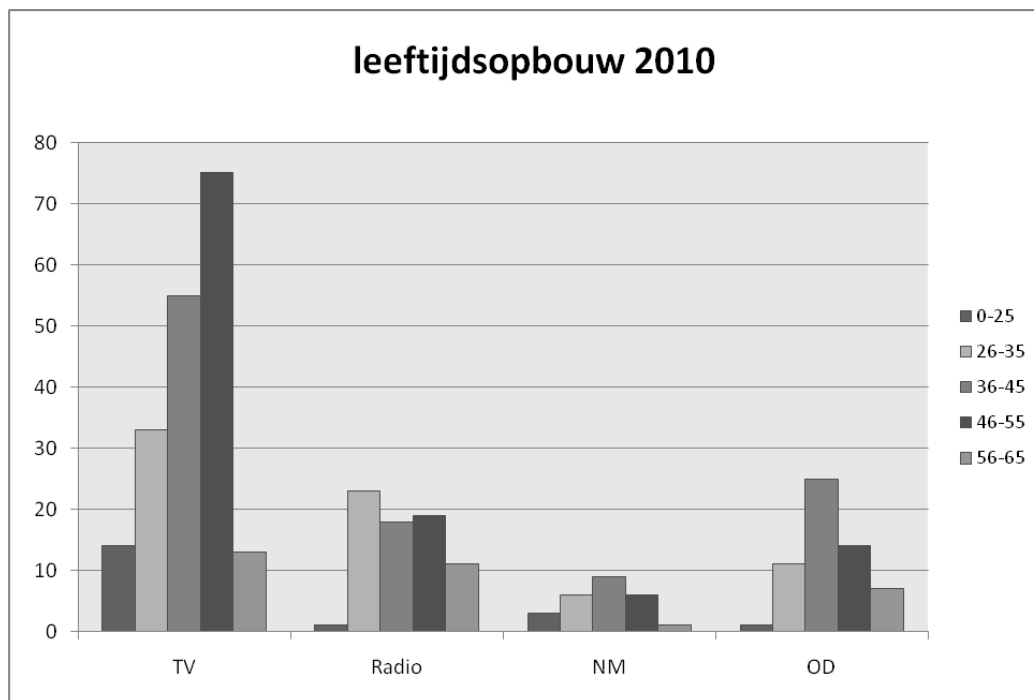
Dat heeft te maken met het beleid om vooruitlopend op de reorganisatie en fusie nauwelijks/geen contracten voor onbepaalde tijd meer af te sluiten. Dit om gedwongen ontslagen (en de daarbij behorende afvloeiingskosten) tot een uiterste te beperken.

Gerealiseerde bandbreedte	2006	2007	2008	2009	2010	Vastgestelde bandbreedte
Cluster proces						
Aantal FTE kernposities	95,03%	84,17%	83,10%	79,00%	85,48%	80%
Aantal FTE flexposities	4,97%	15,83%	16,90%	21,00%	14,52%	20%
Cluster project						
Aantal FTE kernposities	75,72%	65,55%	62,90%	59,00%	61,93%	60%
Aantal FTE flexposities	24,28%	34,45%	37,10%	41,00%	38,07%	40%

Uit deze tabel blijkt dat in 2010 ten opzichte van de 2009 het percentage flexposities zowel bij het cluster proces als project is gestegen. Dit is het gevolg van de reorganisatie/fusie waardoor tijdelijke contracten in minder gevallen konden worden verlengd (en vacatures niet zijn ingevuld).

1.6 Leeftijdsopbouw personeelsbestand

In de volgende grafiek is de leeftijdsopbouw van de medewerkers per organisatieonderdeel in 2010 weergegeven.



(van 01-01-10 t/m 31-12-10)

Het grootste deel van de medewerkers (33%) zit in de categorie 46-55. Vorig jaar was de grootste categorie 36-45 met 33%.

Bij Televisie zit het grootste percentage in de categorie 46-55: 39%. In 2009 35% in de categorie 46-55.

Bij Radio zit het grootste percentage in de categorieën 26-35 (32%). In 2009 28% in de categorieën 26-35 en 36-45.

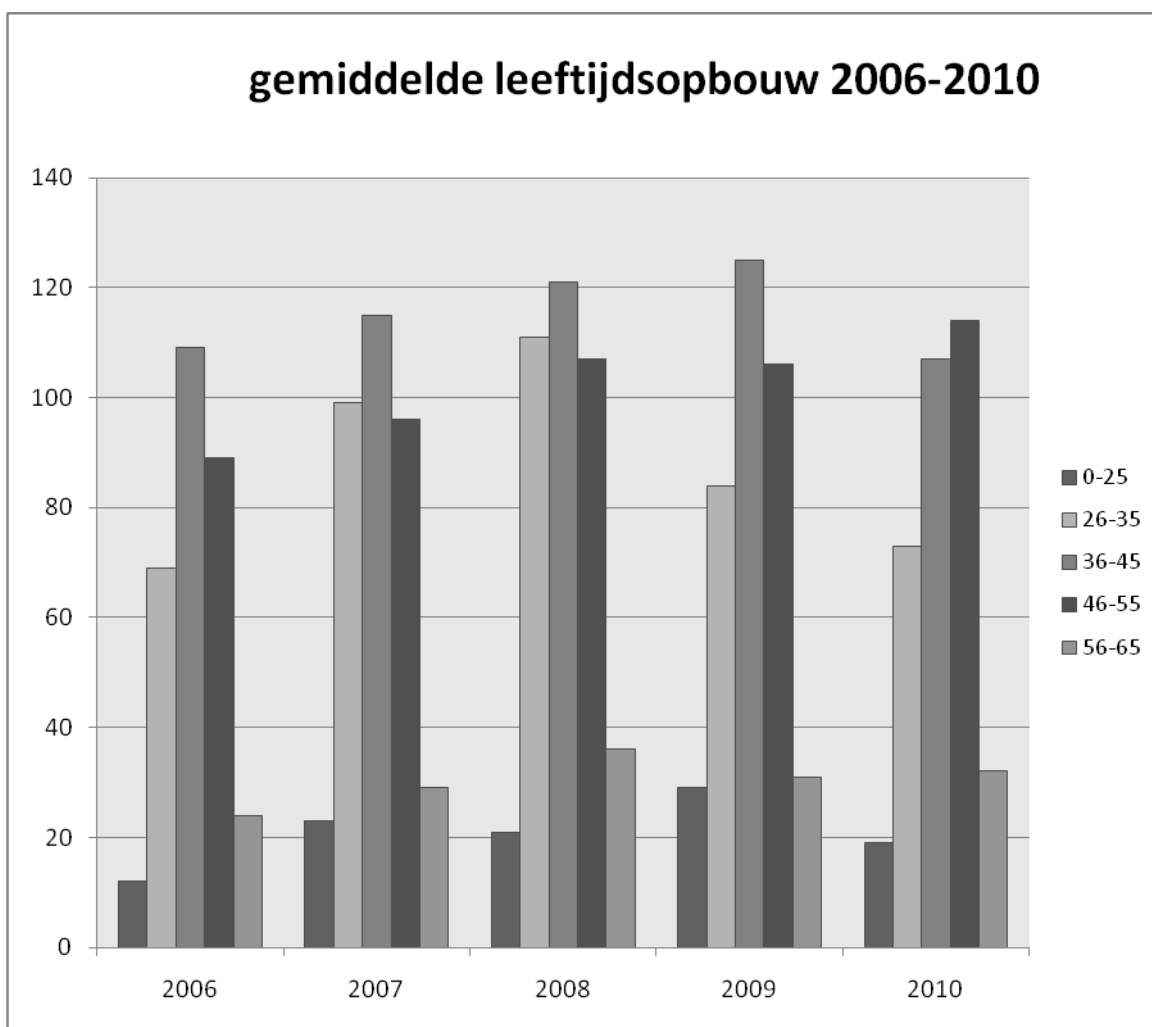
Bij Nieuwe Media zit het grootste percentage in de categorie 36-45 (36%). In 2009 37% in de categorie 36-45.

Bij de Ondersteunende Diensten zit het grootste percentage in de categorie 36-45 (43%). In 2009 36% in de categorie 36-45.

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

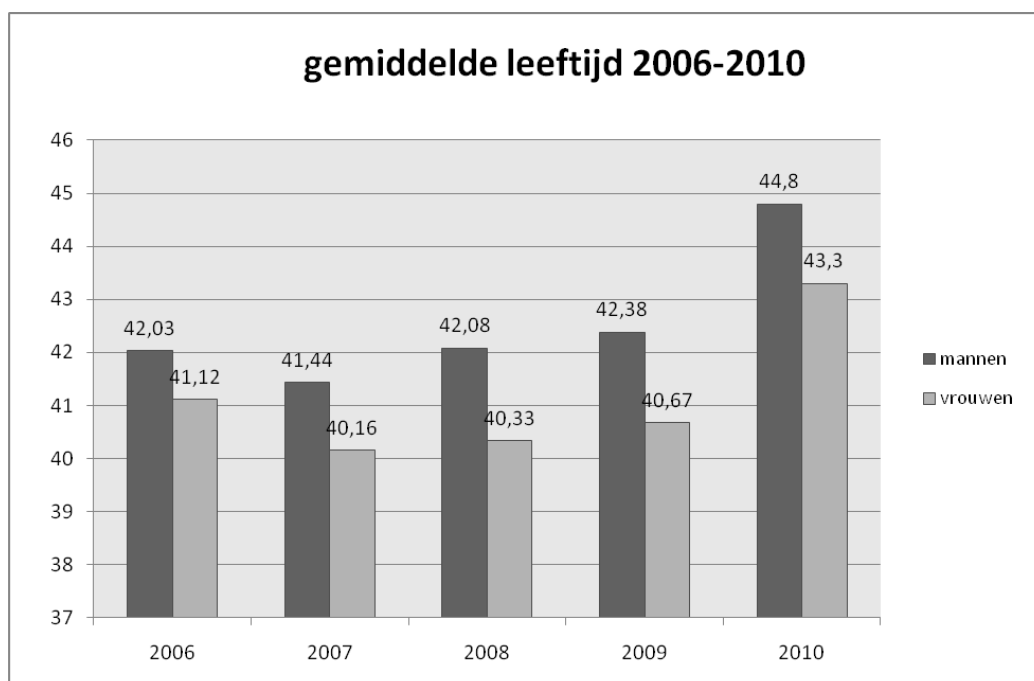
Bij Radio werken in verhouding de meeste mensen uit de categorie 56-65: 15,3% ten opzichte van 9,3% op het totaal aantal medewerkers. Vorig jaar was de verhouding 13,5% ten opzichte van 8% van het totaal aantal medewerkers.

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



Sterke daling groep 34-45 en verder afname van groep 26-35 ten gevolge van de reorganisatie en reductie tijdelijke contracten / jonge medewerkers.

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



De gemiddelde leeftijd in 2010 van de mannelijke medewerkers van de NPS ligt gemiddeld 1,5 jaar hoger dan bij de vrouwelijke medewerkers. In 2006 was dat nog 1 jaar.

De totale gemiddelde leeftijd op 31 december 2010 was 43,9 jaar. Op 31 december 2009 was de totale gemiddelde leeftijd 42,1 jaar.

1.7 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%.

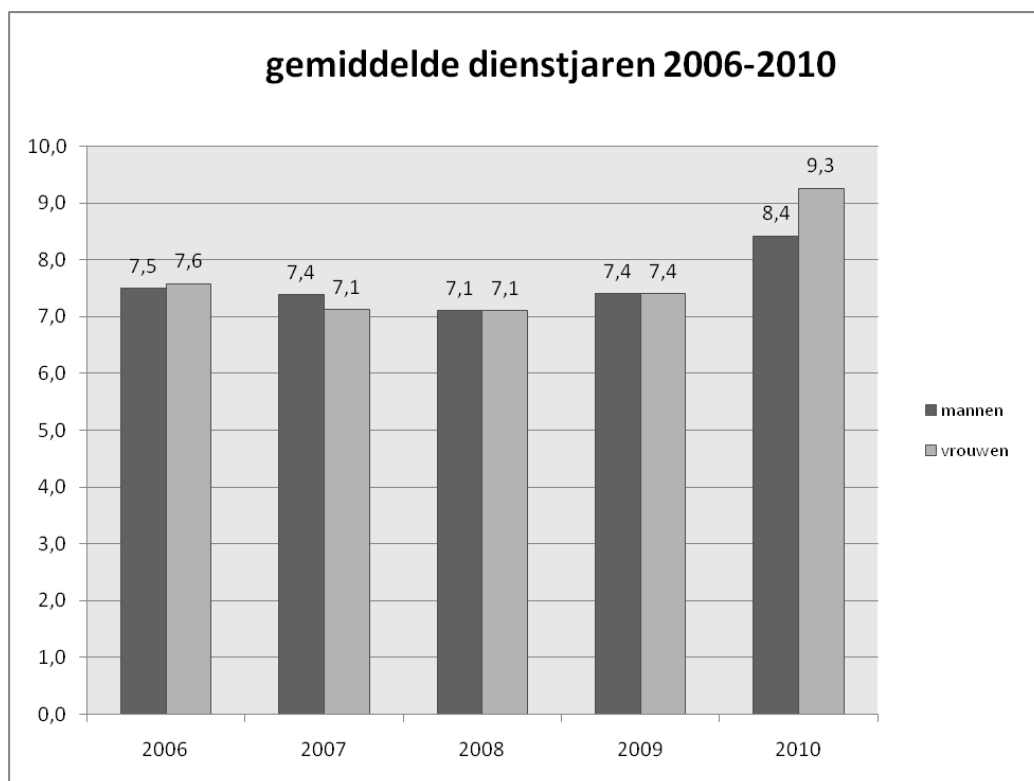
Op 31 december 2008 had 10,36% van de medewerkers een multiculturele achtergrond. Een deel daarvan is in 2007 in dienst gekomen in het kader van het diversiteitsproject). Zonder de medewerkers die deelnemen aan het diversiteitsproject was dit percentage 9,45%.

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%.

Op 31 december 2010 had 8,2% van de medewerkers van de NPS een multiculturele achtergrond. Ook dat heeft te maken met een bezuiniging op de programmering en een hernieuwde groei in de afgelopen maanden.

1.8 Personeelsbestand naar dienstjaren

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



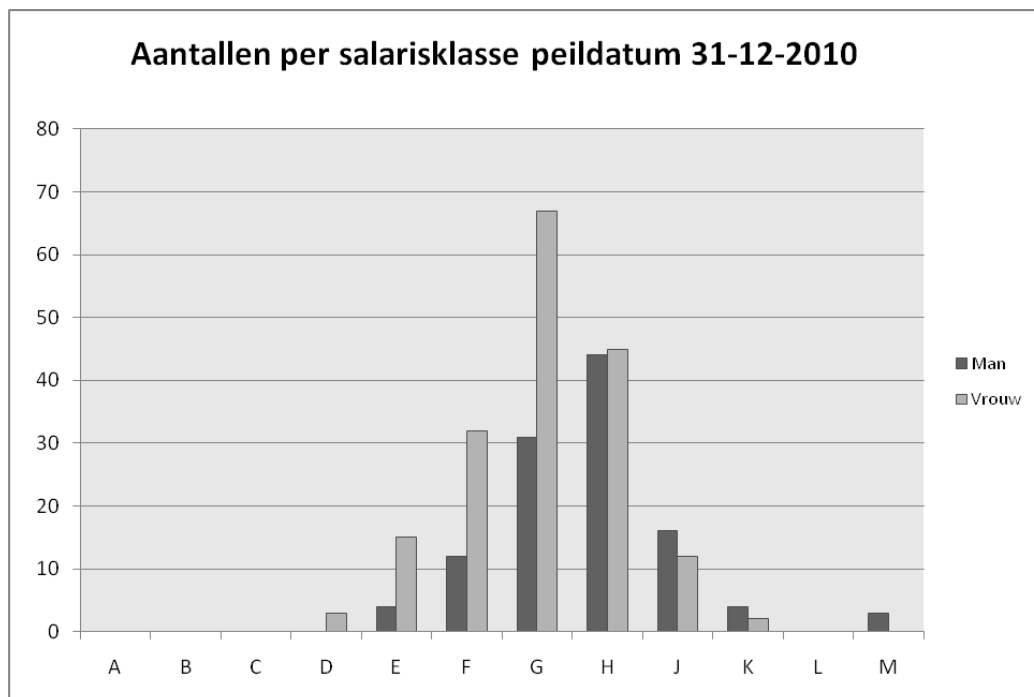
De gemiddelde dienstduur in 2010 van mannen was 8,4 en vrouwen was 9,3 jaar. Totaal gemiddeld was 8,9 jaar.

De stijging van de gemiddelde dienstduur is veroorzaakt door de vele tijdelijke contracten die in 2010 niet zijn verlengd in verband met de fusie. Medewerkers met een contract voor bepaalde tijd zijn doorgaans jonger dan medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn.

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.

1.9 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 2010.



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 benoemd in hogere functies ten opzichte van 2008. In 2010 stabiliseerde dit beeld.

De grootste groep medewerkers is ingedeeld in schaal G (34%), aangezien er veel redacteur- en producerfuncties bestaan binnen de NPS. De functies in schaal H (o.a. verslaggevers) is met 31% de op één na grootste groep. Daarna volgen de functies in schaal F met 15% en schaal J met 9%.

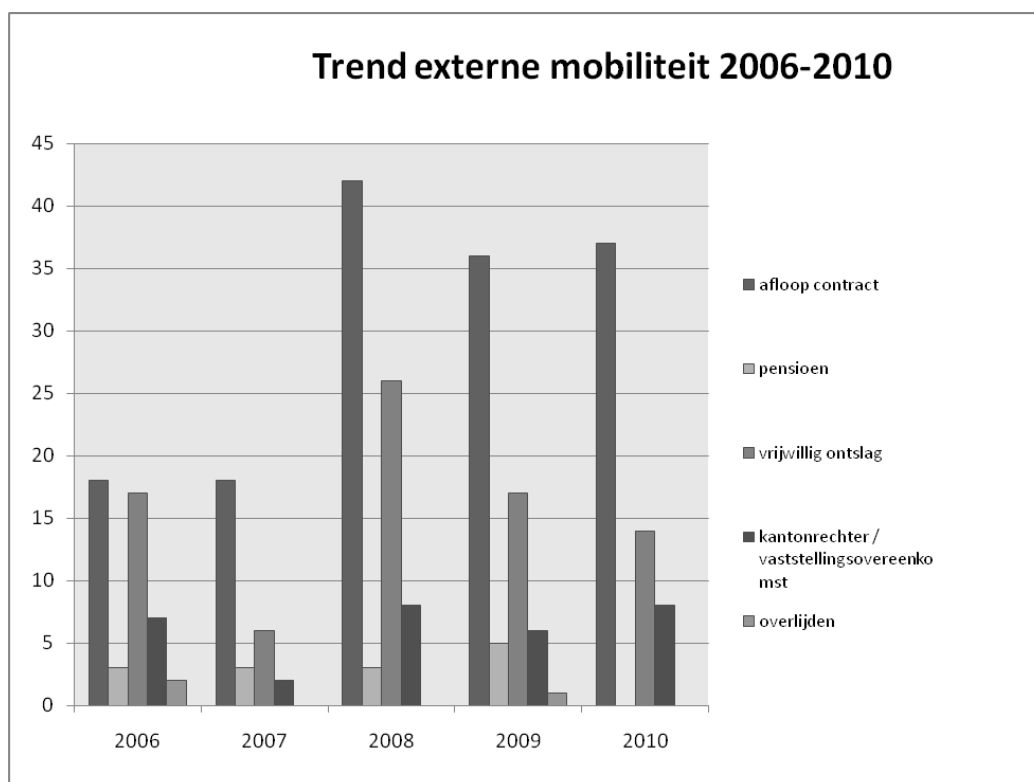
1.10 Mobiliteit

Mobiliteit is onder te verdelen in interne en externe mobiliteit. In 2010 zijn er binnen de NPS 15 medewerkers overgestapt naar een ander(e) programma of afdeling en is van 5 medewerkers de functie gewijzigd. Het interne mobiliteitspercentage van 2010 komt daarmee op 7%. In 2009 kwam het interne mobiliteitspercentage nog op 4%.

Gedurende het jaar 2010 verlieten 62 medewerkers de NPS. Dat brengt het externe mobiliteitspercentage op 21%.

Bij het merendeel (37 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 (14 medewerkers). De overige vertrekkers hebben andere oorzaken (bijvoorbeeld reorganisatie, fusie, vertrek in proeftijd enz)

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



Voor de totale 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.

In 2010 is een percentage van 17 % gerealiseerd (excl. tijdelijke contracten). Waarvan 10% extern en 7% intern. Dit percentage is hoger onder invloed van reorganisatie en fusie.

1.11 Stagiaires

In 2010 zijn er 56 studenten bij de diverse afdelingen en redacties een stage begonnen. In 2009 waren dit er nog 37 en in 2008 waren dit er nog 49. Bij televisie zijn er 28 stagiaires gestart, bij radio 6, bij de ondersteunende diensten 2 bij Nieuwe Media 5, bij Cultura 6 en 3 bij andere projecten.

1.12 Uitzendkrachten

In 2010 zijn er in totaal 4 uitzendkrachten ingehuurd. Hiervan waren er 3 werkzaam bij de ondersteunende diensten en 1 bij Radio. In 2009 waren dit er 5 en in 2008 waren dit er 6.

2. Ziekteverzuim

2.1 Frequent verzuim

Er was in 2010 25 keer sprake van frequent verzuim (een medewerker die 4 keer of meer verzuimde). In die gevallen wordt de bedrijfsarts ingeschakeld.

2.2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding NPS in 2010

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. In de loop van 2010 is de dienstverlening weer door Marco Straatman opgepakt en uitgevoerd.

2.3 Vaccinaties

Ook in 2010 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 22 mensen van de mogelijkheid gebruik gemaakt. In 2009 waren dit er 30.

2.4 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.

2010	1 ^e kwartaal	2 ^e kwartaal	3 ^e kwartaal	4 ^e kwartaal	Cumulatief
meldingsfrequentie	1,5	1,1	0,8	1,7	1,3
V % excl. zwangerschap	3,1%	2,4%	1,9%	3,4%	2,7%
V% incl. zwangerschap	3,4%	2,8%	1,9%	3,4%	2,9%
Gem. personeelssterkte	309	304	299	294	302

2.5 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	3	1	4
Lichamelijke aandoeningen	1	8	9
Combinatie van beide		1	2
Onbekend			2
Totaal	4	10	17

Opvallend is het beperkte aantal langdurig zieken als gevolg van psychosociale problematiek ten opzichte van 2009. Ook in totaliteit zijn er minder langdurig zieken ten opzichte van 2009. Dit is dan ook de voornaamste reden voor het lage verzuimpercentage.