



vpro

sociaal jaarverslag 2023

voorwoord

Samen werken we constant aan betere sociale veiligheid op de werkvloer. Vele facetten beïnvloeden een cultuur op de werkvloer, dus ook in 2023 hebben we op diverse fronten ingezet op verbetering.

We hebben zowel proactief als op verzoek trainingen aangeboden voor medewerkers in alle lagen van de organisatie, en hebben we ingespeeld op trainings- en opleidingsbehoeften van individuen en teams. Zo werden er bijvoorbeeld trainingen georganiseerd over feedback geven, leiderschap, diversiteit en inclusie en persveiligheid op social media.

Rolduidelijkheid en heldere verwachtingen van elkaar zijn ook essentieel voor een veilige werkomgeving. Daarom zijn we begonnen met het omvangrijke project om competenties vast te stellen voor al onze medewerkers. Zowel algemene competenties voor 'de VPRO-medewerker', als specifiek per functiegroep. Bovendien hebben we eind 2023 meer tijdelijke contracten omgezet naar vaste contracten, wat bijdraagt aan de zekerheid van werk en daarmee aan een veilige werkomgeving. De concrete resultaten hiervan zullen zichtbaar zijn in de cijfers van 2024. Dit sociaal jaarverslag biedt inzicht in het personeelsbeleid van de VPRO in 2023, en jaar vol uitdagingen, kansen en het opstarten van veelbelovende projecten.

inhoud

1	personeelsbestand	4	5	Gezondheid en welzijn	10
1.1	aantal medewerkers / fte	4	5.1	verzuimcijfers	10
1.2	leeftijdsgroepen	4	5.2	verzuimduur in percentages	11
1.3	stagiairs en freelancers	4	5.3	samenwerking bedrijfsarts	11
1.4	jubilea en pensioen	4	5.4	activiteiten rondom verzuimpreventie en re-integratie	11
2	dienstverband	5	5.5	OpenUp	12
2.1	verhouding full- en parttime	5	5.6	arbocommissie	12
2.2	verhouding programmagebonden en overige functies en contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd	5	6	projecten	13
2.3	verdeling salarisschalen	5	6.1	werkgeverschap	14
3	arbeidsmobiliteit	6	6.2	exit vragenlijst	14
3.1	in- en uitstroom	6	6.3	topstructuur	14
3.2	doorstroom	6	6.4	stagemarkt	15
3.3	detachering	6	6.5	diversiteit en inclusie	15
4	opleidingsactiviteiten	7	6.6	competentiemanagement	16
4.1	overzicht opleidingsactiviteiten	7	6.7	digitalisering processen & HR2day	16
4.2	P&O Boost Jezelf themadagen	8	6.8	cao	16
4.3	traineeship	8	7	activiteiten	17
4.4	training professioneel gedrag op de werkvloer	9	7.1	ambassadeursgroep inclusief	17
4.5	Talent Motivatie Analyse (TMA)	9	7.2	jong	18
			7.3	vpro school	19
			7.4	vertrouwenspersonen	20
			7.5	ondernemingsraad	20

1. personeelsbestand

1.1 aantal medewerkers / fte

Op peildatum 31 december 2023 telde de VPRO in totaal 363 medewerkers en 322 fte.

De verdeling binnen de afdelingen is in onderstaande tabel weergegeven.

Afdeling	Aantal medewerkers	Aantal fte
Directie, bestuurssecretariaat en juridische zaken	9	7,78
Media	151	133,34
Zakelijk	88	79,32
Publiek & marketing	53	47,61
Multimediale gids	23	19,62
Innovatie & digitale media	22	19,89
Financiën	10	8,45
Personeel & Organisatie	7	6,01
Totaal	377	337,79

1.2 leeftijdsgroepen

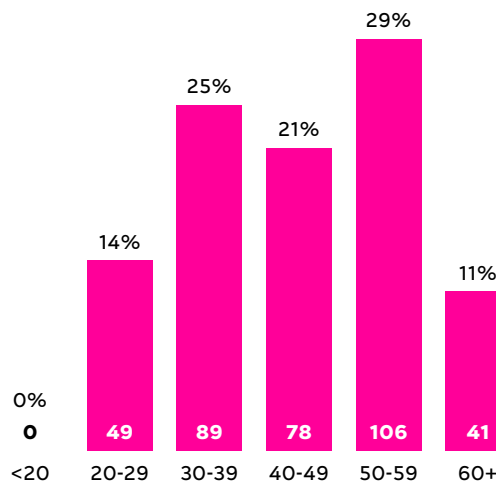
In staafdiagram hiernaast is af te lezen wat de verdeling in leeftijdsgroepen is binnen de VPRO. Hieruit blijkt dat 75% van het personeelsbestand tussen de 30 en 59 jaar is en 14% tussen de 20-29 jaar. De gemiddelde leeftijd is 44,5 jaar.

1.3 stagiairs en freelancers

In 2023 waren er 74 stagiairs bij de VPRO werkzaam. Van hen liepen er 50 (67,6%) stage op een redactie. Daarnaast waren er 1435 freelancers werkzaam voor de VPRO.

1.4 jubilea en pensioen

In 2023 hebben zes medewerkers hun 12,5-jarig jubileum gevierd en zeventien hun 25-jarig jubileum. Één medewerker heeft haar 40-jarig jubileum gehad. Vijf medewerkers zijn met pensioen gegaan, waarvan drie vervroegd met de RVU-regeling.



2.

dienstverband

2.1 verhouding full- en parttime

De VPRO telde op 31 december 2023 172 medewerkers met een fulltime dienstverband en 191 medewerkers met een parttime dienstverband. In percentages is dit 47,38% full-timers en 52,62% parttimers.

2.2 verhouding programmagebonden en overige functies en contracten voor **bepaalde** en **onbepaalde tijd**

Op 31 december 2023 telde de VPRO 215 programmagebonden en 148 overige functies: hiervan zijn er 98 (27%) met een contract voor bepaalde tijd en 265 (73%) met een contract voor onbepaalde tijd. Binnen de programmagebonden functies heeft 62,8% van de medewerkers een contract voor onbepaalde tijd en 37,2% een contract voor bepaalde tijd. Binnen de overige functies ligt het percentage voor onbepaalde tijd op 87,8% en voor bepaalde tijd op 12,2%.

In 2023 zijn er 16 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

programmagebonden



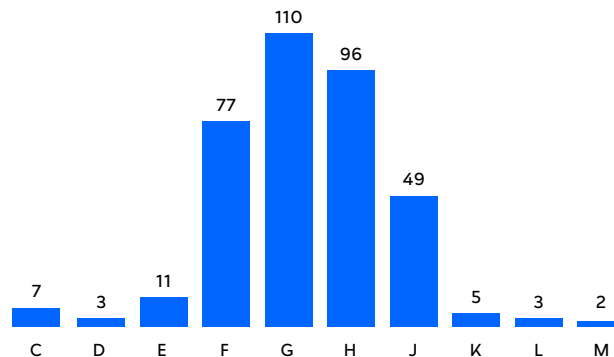
overig



2.3 verdeling salarisschalen

Binnen de VPRO is 56,7% van de medewerkers ingeschaald in salarisgroep G of H.

Salarisschaal	Totaal
C	7
D	3
E	11
F	77
G	110
H	96
J	49
K	5
L	3
M	2

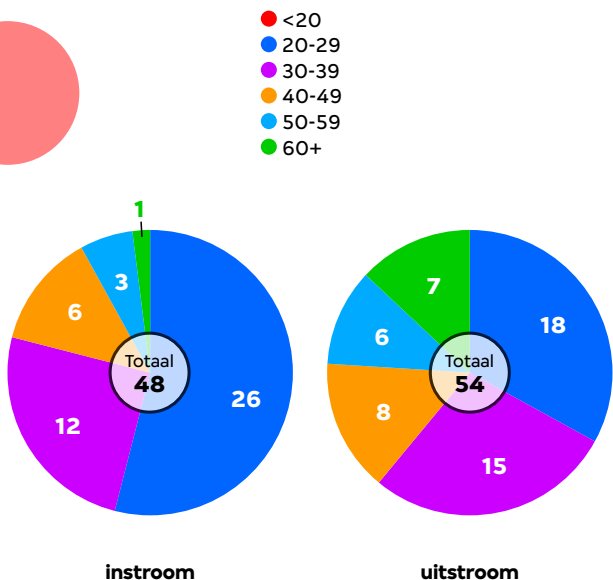


3.

arbeidsmobiliteit

3.1 in- en uitstroom

In 2023 zijn er in totaal 48 medewerkers in dienst getreden. De grootste instroom (54,2%) bevond zich in de groep 20-29 jaar, gevolgd door de groep 30-39 jaar (25%). Er is in 2023 een uitstroom geweest van 54 medewerkers. De grootste uitstroom bevond zich in de leeftijdsgroep 20-29 jaar (33,3%), gevolgd door de groep 30-39 jaar (27,8%).



3.2 doorstroom

In 2023 zijn 22 medewerkers intern doorgestroomd naar een andere functie of salarisschaal. 81,8% van de doorstroom heeft plaatsgevonden binnen de programmagebonden functies en 18,2% binnen de overige functies.

3.3 detachering

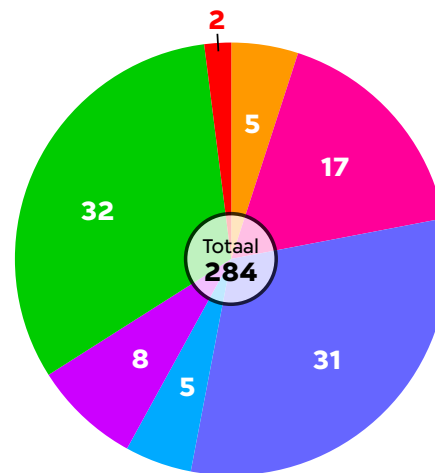
In 2023 is 39 keer een medewerker vanuit de VPRO gedetacheerd naar andere omroepen. Dit ging om 38 medewerkers met een programmagebonden functie, waarvan het bij 82,1% een detachering naar HUMAN betrof. Bij 64,1% betrof het een detachering van korter dan één jaar. 35,9% van de detacheringen was voor één jaar of langer. Tevens werd er in 2023 20 keer een medewerker gedetacheerd naar de VPRO.

4.

opleidings-activiteiten

4.1 overzicht opleidingsactiviteiten

In 2023 hebben er in totaal 284 opleidingsactiviteiten plaatsgevonden, verdeeld over verschillende medewerkers. 32% hiervan was vakinhoudelijk. Hieronder vallen ook de deelnemers van de VPRO school. 31% bestond uit collectieve trainingen, hieronder vallen ook de P&O boosts en de training Professioneel gedrag op de werkvloer. Deze worden in hoofdstukken 4.2 en 4.4 nader toegelicht. 17% van alle opleidingsactiviteiten was gericht op coaching/loopbaantrajecten. Hieronder vallen ook de Talent en Motivatie Analyses (TMA), zie hoofdstuk 4.5. 8% is besteed aan teambuilding, hieronder worden de georganiseerde teamsessies die hebben plaatsgevonden geschaard. 5% van alle activiteiten voltrok zich in het kader van budget actieve bemiddeling. Dit budget is bedoeld om de arbeidsmarktpositie te verbeteren van medewerkers van wie het tijdelijke contract niet wordt verlengd. Dit budget wordt besteed aan opleiding, bemiddeling of scholing. Tevens is 5% besteed aan persoonlijke ontwikkeling. Tot slot is 2% besteed in het kader van re-integratie van een medewerker.



soort opleidingsactiviteit

- Budget actieve bemiddeling
- Coaching/loopbaan
- Collectieve training
- Persoonlijke ontwikkeling
- Teambuilding
- Vakinhoudelijk
- Verzuim en re-integratie

4.2 P&O Boost Jezelf themadagen

In 2023 zijn de volgende P&O boosts georganiseerd:

▶ **Training Timemanagement**

In deze boost werd de deelnemers geleerd hoe ze meer grip krijgen op hun werk door efficiënter te werken met een betere concentratie. De training werd beoordeeld met gemiddeld een 7,9.

▶ **Training grenzen en feedback**

Naar aanleiding van de gesprekken die zijn gevoerd omtrent sociale veiligheid kwam naar voren dat medewerkers behoefte hebben aan een training rondom grenzen aangeven door middel van feedback. P&O heeft via een enquête op intranet aan de medewerkers gevraagd wat de inhoud van deze boost moet zijn. Hier is vervolgens in samenwerking met de trainers het programma op afgestemd. De training werd gemiddeld beoordeeld met een 8.

▶ **Training Persveilig op social media**

De training Persveilig op social is georganiseerd in samenwerking met de NVJ en werd georganiseerd voor medewerkers die social mediakanalen modereren en geregeld worden blootgesteld aan negatieve berichten, bedreigingen etc. De training werd gegeven door Traumapsycholoog Kaz de Jong en werd beoordeeld met een gemiddelde van 8,3.

Net als het voorgaande jaar werden er weer acht mindful coachingswandelingen aangeboden. Hier is vooralsnog geen gebruik van gemaakt.

4.3 traineeship

Na het succes van de eerste traineeship-lichting van 2022 zijn er in het najaar van 2023 zijn weer tien journalistieke talenten begonnen aan een begeleid opleidingstraject bij verschillende journalistieke programma's van de publieke omroep. De tien trainees van de eerste lichting zijn in 2023 begonnen aan hun tweede jaar waarin een wissel heeft plaatsgevonden van omroepen en redacties, om hen zoveel mogelijk werkervaring te bieden. In 2023 waren er in totaal dus twintig trainees die werkzaam waren bij verschillende omroepen. Binnen de VPRO en HUMAN boden de volgende redacties een traineeship: Medialogica, Bureau Buitenland, Buitenhof, Mediastorm, De Publieke Tribune/Wat Blijft, Argos en Frontlinie.

Het traineeship komt voort uit het omroepbrede Actieplan Culturele Diversiteit en draagt bij aan een betere instroom van jong journalistiek talent uit alle hoeken van de maatschappij.

De trainees werken voor een jaar op de redacties waar ze het reilen en zeilen op een redactie meemaken en de belangrijkste praktische vaardigheden opdoen. Daarnaast komen de trainees één dag per week samen op een 'scholingsdag'. Op deze dagen volgen ze een gestructureerd opleidingsprogramma met trainingen, coaching, masterclasses, cursussen en intervisiebijeenkomsten om te zorgen dat ze na twee jaar traineeship in staat zijn om journalistiek te bedrijven.

4.4 training Professioneel gedrag op de Werkvloer

In het najaar van 2023 hebben alle leidinggevendenden de training 'Professioneel gedrag op de Werkvloer' gevolgd, gegeven door het expertisebureau BeHr groep.

Deze training is georganiseerd naar aanleiding van de (groeps)gesprekken en bijeenkomsten eind 2022 over een veilige werkomgeving. Bij het creëren en behouden van een veilige werkomgeving hebben leidinggevendenden een voor-aanstaande rol.

In de training werd het thema diversiteit & inclusie vanuit een andere invalshoek opnieuw belicht. Ook werd er stilgestaan bij de uitgangspunten van ongewenste omgangsvormen en integriteit. De rol van de leidinggevende werd hierin verhelderend en praktisch inzichtelijk gemaakt.

De training is beoordeeld met een gemiddelde score van een 8.

In 2024 wordt er een verdiepende training 'Aanspreken hoort bij leidinggeven' georganiseerd, waarbij er meer aandacht is voor praktijkvoorbeelden en oefenen met een trainingsacteur.

Ook wordt de training 'Professioneel gedrag op de werkvloer' georganiseerd voor alle medewerkers.

4.5 Talent Motivatie Analyse (TMA)

In de Talent Motivatie Analyse Methode, in het kort TMA Methode, staat inzicht en ontwikkeling van de medewerker centraal. Het is een instrument wat drijfveren in kaart brengt. De drijfveren zijn natuurlijke, menselijke behoeften die iedereen heeft, maar elk mens verschilt in de mate van behoefte.

De TMA wordt voor verschillende doeleinden ingezet:

- ▶ Werving & selectie: Past de kandidaat in het profiel van de vacature?
- ▶ Loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken: Past mijn huidige werk nog bij mij? Hoe zorg ik ervoor dat ik energieke en gemotiveerder in mijn werk ben? Welke werkzaamheden passen er bij mij?
- ▶ Teamontwikkeling: Hoe benut je ieders talenten binnen een team en hoe werk je prettig samen?

TMA is een volledig uitgewerkte en positieve taal met 22 drijfveren, 44 talenten en 53 competenties.

Zowel Ellen als Trang (P&O adviseurs) zijn gecertificeerde TMA professionals die de TMA te kunnen afnemen bij medewerkers. In 2023 is er bij 40 medewerkers een TMA afgenomen en zijn de analysegesprekken gevoerd.

5.

gezondheid en welzijn

5.1 verzuimcijfers

In onderstaande tabel zijn de ziekteverzuimcijfers over 2023 weergegeven per afdeling. Over het hele jaar genomen heeft de VPRO een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 5% en

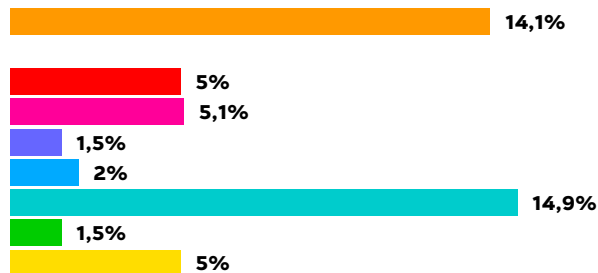
een verzuimfrequentie van 0,9. Er zijn in totaal 327 aantal verzuimmeldingen geweest van in totaal 204 verschillende medewerkers.

Ziekteverzuim

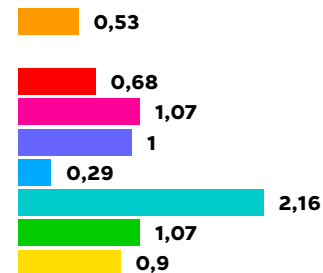
Afdeling

- Directie en bestuurssecretariaat & Juridische zaken
- Media
- Zakelijk
- Publiek & marketing
- Multimediale gids
- Innovatie & digitale media
- Financiën / Personeel & Organisatie
- Gemiddeld VPRO

Verzuimpercentage gemiddeld percentage van de werktijd



Verzuimfrequentie gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer per jaar



5.2 verzuimduur in percentages

Wanneer het verzuimpercentage van de VPRO nader wordt uitgesplitst in verzuimduur, dan zijn de verzuimpercentages als volgt:

Kort (0-7 dagen):	1,1%
Middellang (8-42 dagen):	0,8%
Lang (43-365 dagen):	3%
Langer dan 1 jaar (>365 dagen):	0,1%

5.3 samenwerking bedrijfsarts

De vaste bedrijfsarts van de VPRO is Henk van Hasselt, werkzaam bij de arbodienstverlener Human Capital Care. Eens in de twee weken houdt de bedrijfsarts spreekuur, live bij de VPRO en bij uitzondering op telefonische basis, of in het regiokantoor in Amsterdam.

Medewerkers kunnen tevens gebruikmaken van een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts zonder dat de VPRO daarvan op de hoogte wordt gesteld. Aan het einde van het preventieve spreekuur wordt de medewerker altijd gevraagd of de terugkoppeling gedeeld mag worden met de VPRO. In 2023 is er een paar keer gebruikgemaakt van het preventieve spreekuur.

Ook zijn er in 2023 verschillende Sociaal Medisch Team (SMT) overleggen ingepland. Bij deze gesprekken zijn de leidinggevende, P&O en de bedrijfsarts betrokken om de re-integratie van een medewerker te bespreken en te bevorderen. De samenwerking met de bedrijfsarts verloopt prettig, deze positieve terugkoppeling komt ook van de medewerkers.

5.4 activiteiten rondom verzuimpreventie en re-integratie

In 2023 zijn er verschillende interventies aangeboden in het kader van verzuimpreventie en verzuimre-integratie. Aandacht voor mentale gezondheid is in het afgelopen jaar in urgentie toegenomen, nu sociale veiligheid een blijvend belangrijk thema is binnen de VPRO. Zo is er gebruikgemaakt van coachingstrajecten of eenmalige gesprekken om persoonlijke problematiek aan te pakken. Het gebruik van OpenUp sloot hier ook goed op aan (zie hoofdstuk 5.5). Daarnaast is er verschillende keren een werkplekonderzoek aangevraagd en uitgevoerd. De VPRO biedt nog steeds de online thuiswerkplekcheck aan bij beginnende (lichamelijke) klachten en een live werkplekonderzoek door een fysiotherapeut/ergonoom wanneer de klachten serieuzer van aard zijn.

In 2022 is er een start gemaakt met de stoelmassages in de villa. Dit bleek een groot succes, waardoor besloten is dit permanent in ons P&O-aanbod op te nemen. In voorjaar 2023 bleek de aanbieder van de stoelmassages ermee te stoppen, waarna er een waardige opvolger is gevonden die de massages eens per twee weken voortzet.

5.5 OpenUp

In december 2021 is de VPRO een samenwerking aangegaan met OpenUp om laagdrempelige en directe toegang tot mentale zorg mogelijk te maken voor alle medewerkers. Het is een eerste preventieve lijn in de ondersteuning bij mentale vraagstukken.

In 2023 is het gebruik van OpenUp toegenomen. De presentatie die OpenUp eind 2022 heeft gegeven aan leidinggevendenden heeft daaraan bijgedragen.

Ook heeft OpenUp het aanbod van het platform verruimd. Naast de onbeperkte masterclasses, groepsessies, gezondheidschecks en 1-op-1 gesprekken met erkende en gecertificeerde psychologen hebben ze een apart aanbod speciaal voor HR-professionals en leidinggevendenden gelanceerd om mentale welzijn in organisaties en voor medewerkers te versterken.

openup

OpenUp heeft het begrip mentale gezondheid verruimd naar ook fysieke gezondheid: het is nu ook mogelijk om 1-op-1 sessies in te plannen of groepsessies bij te wonen omtrent fysieke gezondheid. Denk aan voeding, beweging en slaap. Ook is het nu mogelijk om OpenUp aan te bieden aan familieleden van medewerkers. Daarnaast heeft OpenUp in 2023 een app gelanceerd om het gebruik ervan laagdrempeliger te maken. Tevens worden er vaak themaweken georganiseerd waarbij een onderwerp nader wordt uitgelicht, bijvoorbeeld de week van de werkstress.

5.6 arbocommissie

De Arbocommissie heeft als doel om de actie- en verbeterpunten die voortvloeien uit de Risico Inventarisatie & Evaluatie en zijn vastgelegd in een Plan van Aanpak, periodiek te monitoren en bij te werken. De commissie draagt dus zorg voor een gezonde en prettige werkomgeving binnen de VPRO.

De Arbocommissie is een vertegenwoordiging van de OR, Facilitaire Zaken, P&O en preventiemedewerkers, en bestaat uit de volgende leden: Sakti Khedoe en Barbara Schreuders (OR), Mattijs de Ruijter (hoofd ICT en Algemene Zaken en preventiemedewerker gebouw), Richard Ros (BNNVARA, hoofd BHV en Facilitaire Zaken), Trang Nguyen Mai (P&O en preventiemedewerker psychosociale arbeidsbelasting) en Ellen Kieft (P&O, als achtervang). Sinds 2023 is Guus Christiaans vanuit de OR van HUMAN aangeschoven bij de commissie. Eens in de twee maanden komt de Arbocommissie samen om het Plan van Aanpak te bespreken. In 2023 heeft de Arbocommissie zich beziggehouden met het verder uitvoeren en monitoren van de maatregelen die zijn geformuleerd in het Plan van Aanpak van de RI&E van 2021.

Net zoals ieder jaar worden het binnenklimaat en eventuele geluidshinder gemonitord en indien nodig nader onderzocht.

6. projecten



13

zomerfeest

6.1 werkgeverschap

In januari 2023 kon het nieuwjaarsfeest eindelijk weer traditiegetrouw plaatsvinden, wat drie jaar op rij niet mogelijk was vanwege de coronamaatregelen. Dit werd georganiseerd in de Tolhuistuin in Amsterdam Noord. In juni 2023 vond het zomerfeest plaats met als thema *Loveboat*.

Tussendoor vonden er Villajournaals plaats en Villa Vandaagbijeenkomsten gevolgd door borrels, om op de hoogte te blijven van alle ontwikkelingen binnen de VPRO. In december vond traditiegetrouw het jaarlijkse kerstontbijt plaats met een optreden van Clean Pete.

6.2 exit vragenlijst

In 2023 heeft P&O een exit vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst is binnen 5 minuten in te vullen en heeft als doel om te leren van de ervaringen van vertrekkende medewerkers. Het geeft inzicht in hoe medewerkers die uit dienst treden het werken bij de VPRO of HUMAN hebben ervaren. Uiteraard vrijblijvend en anoniem. Een link naar de vragenlijst is sinds 2023 toegevoegd aan de uitdienstbrief.

6.3 topstructuur

In 2023 is het adviesbureau Leeuwendaal ingehuurd om de topstructuur van de VPRO tegen het licht te houden. Er wordt nagegaan of de huidige vorm, met een éénhoofdig bestuur, nog past bij de VPRO. Nu en in de toekomst. Leeuwendaal heeft in 2023 interviews gehouden met verschillende disciplines, waaronder de Raad van Toezicht, de MT-leden, de OR, de redactieraad en de directeur van HUMAN. Doel van de gesprekken is om informatie en ideeën te verzamelen over de strategische koers van de VPRO, hoe de betrokkenen kijken naar de uitdagingen waarvoor de VPRO zich geplaatst ziet de komende jaren en welke topstructuur daar het beste bij past. Tevens heeft Leeuwendaal in september een mailadres aangeemaakt voor alle VPRO-ers die hun ideeën wilden delen over hoe de VPRO geleid zou moeten worden. In november 2023 heeft Leeuwendaal zijn conceptadvies voor de topstructuur van de VPRO aan het MT en de OR gepresenteerd. Het is aan de Raad van Toezicht en het MT om dit advies verder uit te werken. Het doel is om tot een model te komen dat door het MT gedragen wordt.

In januari 2024 zal het MT zijn uitgewerkte voorstel toelichten aan de OR, de Redactieraad, de groep mailers en de directie HUMAN. De feedback uit de bijeenkomsten wordt meegenomen in het definitieve voorstel van het MT aan de RvT eind januari.



6.4 stagemarkt

In april 2023 nam de VPRO deel aan de stagemarkt, georganiseerd door Mediastages. Het evenement vond plaats in Beeld & Geluid, waar de VPRO een eigen stand had. Studenten konden zo op een laagdrempelige manier kennismaken met de VPRO en zich oriënteren op stageplaatsen. Later in de middag volgde er een rondleiding in de Villa voor geïnteresseerden.

6.5 diversiteit en inclusie

In 2023 heeft P&O verschillende activiteiten ondernomen om aan een inclusievere VPRO te werken. Het draaiboek *Inclusief werven en selecteren*, dat vorig jaar is opgesteld en uitgegeven, wordt nog steeds als leidraad gebruikt door

vacaturehouders. Dit geeft handvatten om de briefselectie en de sollicitatiegesprekken op een zo objectief mogelijke manier te voeren. In 2023 is de klassieke motivatiebrief bij een sollicitatie volledig achterwege gelaten. Sollicitanten beantwoorden in plaats daarvan maximaal vier vragen, die een beter beeld geven van de gevraagde competenties bij een vacature. Dit zorgt voor een objectiever selectieproces. Tevens is in 2023 de barometer culturele diversiteit van het CBS uitgevoerd over het jaar 2022.

Ook zijn er vanuit P&O, de ambassadeursgroep Inclusief en andere betrokken medewerkers verschillende workshops, webinars en inspiratiesessies bijgewoond om de kennis omtrent dit onderwerp te vergroten.

6.6 competentiemanagement

In 2023 is er een begin gemaakt met competentie-management voor de functieprofielen binnen de VPRO. Dit komt voort uit de ambities uit het meerjarenbeleidsplan om te werken aan een diverser en jonger personeelsbestand en de cultuur binnen de VPRO te verbeteren. Zo kunnen medewerkers gericht begeleid worden zodat hun talenten en ambities optimaal aansluiten bij de ambities van de VPRO. De VPRO wordt hierin ondersteund en begeleid door het expertisebureau Moon HRM. Aan de huidige functieprofielen zijn momenteel nog geen concrete competenties gekoppeld. In competentieprofielen worden de eisen verwoord die aan de medewerkers in een bepaalde functie worden gesteld met betrekking tot de combinatie van kennis, vaardigheden, persoonskenmerken en motivatie. Competenties en competentieprofielen bieden een taal en een begrippenkader die kunnen helpen om deze verwachtingen concreet te maken en vast te leggen. In het najaar 2023 is er een presentatie geweest aan het MT, ter introductie. In 2024 wordt dit project voortgezet.

6.7 digitalisering processen & HR2day

VPRO werkt sinds 2016 met het personeelsinformatie-systeem van HR2day. De mogelijkheden van dit systeem breiden elk jaar uit. Ook dit jaar zijn er enkele processen gedigitaliseerd en geoptimaliseerd. Zo is de jaarlijkse compliance uitvraag voor het eerst volledig digitaal via HR2day gegaan. Ook is het aanvraag van ouderschapsverlof volledig gedigitaliseerd.

6.8 cao

Meer werkzekerheid, een vermindering van het aantal tijdelijke contracten in de omroepwereld, hogere vergoedingen voor zzp'ers, en een loonsverhoging van in totaal 10,5% voor alle omroepmedewerkers. Met deze maatregelen zijn werk-

gevers en de beroepsvereniging NVJ het eens geworden over het afsluiten van een nieuwe CAO voor het omroep personeel voor het jaar 2024.

De nieuwe CAO gaat in op 1 januari 2024 en biedt minder ruimte om werknemers voor bepaalde tijd te contracteren, wat leidt tot meer werkzekerheid. Voortaan mogen er maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd worden aangeboden gedurende een termijn van maximaal 24 maanden. In de oude CAO ging het voor programmatische medewerkers om maximaal 6 contracten gedurende 48 maanden.

De salarissen worden met ingang van 1 januari 2024 verhoogd met een verhoging van 5% en daaroverheen nog een verhoging van 3,5%. Deze verhoging komt bovenop de verhoging van 2% die reeds met ingang van 1 januari 2023 is toegekend. Totaal gaat het dus om een verhoging van 10,5%. Daarnaast hebben in januari 2024 medewerkers die op 31 augustus 2023 in dienst waren, aanspraak op een vergoeding ter hoogte van 5% van het door hen ontvangen brutosalaris in 2023. Als voorschot op deze vergoeding werden de salarissen en vaste toeslagen met ingang van 1 september 2023 met dit percentage verhoogd en ontvingen medewerkers in dienst op 31 augustus 2023 met de salarisbetaling van september 2023 een eenmalige betaling van 5% van het salaris over de maanden dat de medewerker in de periode tussen 1 januari 2023 en 1 september 2023 in dienst was bij de VPRO. Ook zzp'ers gaan er dankzij de nieuwe CAO-afspraken op vooruit. Overeengekomen is om bij voortgezette en vergelijkbare opdrachten vanaf september 2023, respectievelijk januari 2024, bij de tarieven voor freelancers de indexeringen van de CAO-salarisschalen te volgen. De maandelijks stagevergoeding wordt met ingang van 1 januari 2024 vastgesteld op €475,-. Deze vergoeding werd met ingang van 1 september 2023 al toegekend. Na 1 januari 2024 wordt de stagevergoeding verhoogd met toekomstige indexeringen van de CAO-salarissen.

7. activiteiten

7.1 ambassadeursgroep inclusief

Om diversiteit en inclusie structureel onder de aandacht te houden, is in het voorjaar van 2020 de ambassadeursgroep VPRO en HUMAN Inclusief opgericht. In 2023 bestond de ambassadeursgroep uit de volgende leden:

Hugo Blom (voorzitter), Christa Niekamp, Gertjan Kuiper, Joanne Wens, Odette Toeset, Sakti Khedoe, Trang Nguyen Mai, Carla van Thijn, Sam Lemmens, Abel Enklaar, Rogier de Ruijter, Charissa Dechene en Lex Lake. Vanuit HUMAN zijn Elsie Vermeer, Jessica Zoghary, Jesper Trip, Tjebbe Venema en Kimberley Hahn aangesloten.

In een tweewekelijks overleg worden actuele zaken besproken, kennis, ervaringen en tips uitgewisseld en schuiven geregeld er collega's aan met een casus of vraagstuk. De voorzitter zorgt voor uitwisseling met het MT.

In januari 2023 werd *De inclusieve bibliotheek* geïntroduceerd waar medewerkers boeken met thema's rondom diversiteit & inclusie kunnen lenen. Er wordt veel gebruik gemaakt van de bieb en deze wordt verder uitgebreid. Ook organiseerden de ambassadeurs drie zogenaemde *Blikverruimers*. Dit zijn seminars en workshops waarin medewerkers van de VPRO en HUMAN met sprekers van buiten de omroepen de dialoog aangaan over diversiteit en inclusie. Deze inspirerende sessies hebben als doel om praktische tools aan te reiken die inclusie op de werkvloer bevorderen. In mei 2023 gingen mediamakers en fotograaf Cigdem Yuksel en Merel Bem met de VPRO in gesprek tijdens rondom het thema 'De macht van beeld'. Ze legden bloot welke mechanismen er zitten achter beeldkeuze en lieten zien hoe

alert te zijn op stereotyperingen en eenzijdige beeldvorming binnen de organisatie.

Op 3 oktober 2023 (Diversity Day) organiseerden de ambassadeurs een panelgesprek over het thema Toegankelijkheid op de werkvloer. Dit werd gehost door Eva Eikhout, die in gesprek ging met drie gasten die op hun manier verbonden waren aan dit thema. Robbie Bekker is cameraman en oprichter van First Press Video Agency, Xandra Koster is werkzaam bij ieder(in), een netwerk voor mensen met een beperking of een chronische ziekte en Jim Appelmelk is werkzaam bij Specialisterren, die mensen met een vorm van autisme in dienst hebben.

In december 2023 stond de Blikverruimer in het teken van Inclusief taalgebruik. Deze werd gegeven door Roos Beerkens, een communicatiekundige, docent, onderzoeker en trainer in de academische context op het gebied van interculturele competenties en diversiteit, gelijkheid & inclusie. De taal die gebruikt wordt en de woorden die worden gekozen doen ertoe en hebben macht: ze kunnen in- en uitsluiten. Woorden kunnen ertoe leiden dat mensen zich wel of niet aangetrokken voelen tot en thuis voelen in de perspectieven die de VPRO en HUMAN uitdragen. Voor deze bijeenkomst werden collega's uitgenodigd die in hun werk veel te maken hebben met taal, zoals de gidsredactie, marcom medewerkers en (online) redacteurs.

In aansluiting op deze blikverruimer is er in 2023 door de ambassadeursgroep hard gewerkt aan de VPRO en HUMAN taal-checklist, die volgend jaar intern geïntroduceerd gaat worden. De taalchecklist gaat medewerkers helpen om be-

wuster na te denken over de gebruikte taal in hun uitingen. In de zomer van 2022 is een deel van de ambassadeurs opgeleid om de diversiteitscirkel als instrument in te zetten binnen groepen, afdelingen en redacties. 2023 stond in het teken van oefenen. Inmiddels heeft er een succesvolle diversiteitscirkelsessie plaatsgevonden met de ondernemingsraad van de VPRO. Om de diversiteitscirkel breder onder de aandacht te brengen hebben twee ambassadeurs de cirkel onder de aandacht gebracht tijdens een villa vandaag. In 2024 hebben een paar afdelingen zich gemeld voor een diversiteitscirkelsessie.

De diversiteitscirkel draait rond zestien deelidentiteiten. Naast de zichtbare deelidentiteiten (zoals etniciteit en leeftijd) maken onzichtbare deelidentiteiten ook deel uit van de cirkel (zoals gender, fysieke mogelijkheden, klasse en gezinspositie). Met de diversiteitscirkel wordt zichtbaar welke diversiteit aanwezig is binnen een organisatie, team of redactie, welke deelidentiteiten iemand meedraagt en welke dynamiek van in- en uitsluiting aan de orde is. Het doel hiervan is om het gesprek rondom diversiteit en inclusie binnen teams en redacties op gang te brengen.

Daarnaast schuift een delegatie van de ambassadeursgroep cyclisch aan in het omroepbrede overleg met andere D&I experts, geïnitieerd vanuit de NPO om elkaar te versterken.

7.2 jong

Jong vertegenwoordigt de collega's van de VPRO en HUMAN onder de 35 jaar. Het uitgangspunt is om mogelijkheden te creëren om de 'eilandjescultuur' te doorbreken en elkaars expertise en kennis beter te benutten. Dit doet Jong door middel van inspiratie- en kennissessies, maar ook met informele

activiteiten om elkaar te leren kennen. Tevens fungeert Jong als vraagbaak en sparringpartner van het MT, hoofdredactie en P&O.

In 2023 bestond Jong uit de volgende leden: Miled Traidia, Hester Knieriem, Jikke de Gruijter, Trang Nguyen Mai, Koos van de Merbel, Eritia de Jonghe en Safirah Dijkstra (HUMAN).

Er hebben in 2023 verschillende Jong-evenementen plaatsgevonden om de Jonge VPRO'ers te verbinden. Zo is er in april 2023 een *treasurehunt* georganiseerd in de Villa VPRO. Collega's werden opgedeeld in teams en moesten op zoek





gaan naar afgebeelde rekwisieten, objecten en prullaria die de villa rijk is, puzzels oplossen en uiteindelijk de code kraken.

In de juli is in samenwerking met de Jong-commissies van de omroepen NOS, NTR, RTL, NPO en ZWART een zomerborrel georganiseerd, gevolgd door een Halloweenfeest in november. De evenementen waren drukbezocht en het was waardevol om op deze manier kennis te maken met collega's van andere omroepen.

Ook heeft Jong een bijeenkomst georganiseerd voor jonge

medewerkers naar aanleiding van de veranderende topstructuur van de VPRO (zie hoofdstuk 6.3). De belangrijkste punten uit die bijeenkomst werden verzameld en verstuurd naar adviesbureau Leeuwendaal.

7.3 vpro school

De VPRO school is opgericht in 2018 met als doel de veelheid aan kennis, werkwijzen en ervaring die er binnen de VPRO zijn te delen. De VPRO school is een interne plek waar medewerkers van verschillende afdelingen elkaar kunnen ontmoeten en inspireren, een plek waar de unieke identiteit van de VPRO wordt doorgegeven. Alle trainingen en bijeenkomsten draaien om vragen als: Wat is nu typisch VPRO? Hoe doen wij de dingen eigenlijk? Iedereen heeft daar wel een gevoel bij, maar hoe kunnen we dit duidelijk verwoorden, verbeelden en doorgeven?

In 2023 heeft de school voor de zesde keer de vijfdaagse training 'Van brainstorm tot pitch' gegeven. Dit keer met masterclasses van Sarah Sylbing, Maike Meijer, Niki Padidar, Katinka Baehr, Sophia Blijden, Karen Al, Eva Koreman, Joseff Iping, Annelies Termeyer en Barbara Truyen. De mentoren die de groepjes studenten begeleiden in hun (programma) ontwikkeling waren dit jaar Marije Meerman, Hellen

van Schelven en Jikke Wechgelaer. De deelnemers pitchten hun ontwikkelde plannen op de laatste dag aan de voltallige hoofdredactie. Uit de Pitch van 2022 is het programma Dikke Vette Leugens ontstaan dat dit jaar te zien was op TikTok onder regie van Marlijn Aarts.

Verder heeft de VPRO school een nieuwe opzet voor de prikkel sessie; de lunchsessie. Een sessie over een onderwerp georganiseerd door een afdeling waarbij iedereen kan aansluiten. Er was een sessie over 'TikTok voor Dummies' en een AI-lunch (artificial intelligence): 'aiaiai wat moet de VPRO

met AI? Hieruit is een AI-werkgroep ontstaan die zich buigt over het gebruik van AI binnen de VPRO.

De leiding van de VPRO school is in handen van Lotje IJzermans en Karin Vermeulen. Zij geven eveneens een deel van de trainingen.

7.4 vertrouwenspersonen

Binnen de VPRO zijn er twee interne Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen & integriteit. In maart 2023 namen de twee zittende vertrouwenspersonen Ymke Kreiken en Marcus van der Zwaag afscheid en droegen het stokje over aan Selma Boesenkool en Nicoline Tania. Naast de interne vertrouwenspersonen kunnen medewerkers ook kiezen voor een externe vertrouwenspersoon: Lianne Banda, van het bureau Bezemer & Schubad.

2023 werd gekenmerkt door de nasleep van een aantal grote zaken die in 2022 in het nieuws waren gekomen (The Voice, DWDD, NOS Sport). Begin 2023 werd naar aanleiding daarvan de commissie Onderzoek Gedrag en Cultuur Omroepen gevormd (in de volksmond de commissie van Rijn) om onderzoek te doen naar de sociale veiligheid op de werkvloer binnen de publieke omroepen. Dat onderzoek is inmiddels afgerond en binnenkort ontvangt de directie hiervan de uitkomsten.

Inmiddels is binnen de VPRO de aandacht voor een veilige werkomgeving voor iedereen een vast onderdeel geworden. Onder meer in Villa Journaals, in toespraken van de directie/MT, in werkoverleggen op redacties en in ontwikkelgesprekken wordt regelmatig stil gestaan bij wat een veilige werkomgeving betekent en hoe we deze met elkaar kunnen borgen en bewaken. De leiderschapstraining Professioneel gedrag op de Werkvloer (hoofdstuk 4.4) heeft er ook aan bijgedragen dat leidinggevendenden dit zien als hun verantwoordelijkheid.

Het streven van de interne vertrouwenspersonen voor 2024

is om bij iedere afdeling een keer aan te sluiten bij een redactievergadering/afdelingsoverleg om de zichtbaarheid nog verder te verhogen en het onderwerp omgangsvormen hoog op de agenda te houden. Belangrijk aandachtspunt hierbij is laagdrempeligheid. Een probleem hoeft niet altijd heel duidelijk onder de noemer ongewenste omgangsvormen te vallen om het te kunnen aankaarten. Soms helpt een vertrouwelijk gesprek om zaken te ordenen en verder te kunnen. Ook in deze gevallen kan de vertrouwenspersoon benaderd worden.

7.5 ondernemingsraad

Het jaar zag er voor de OR anders uit dan van tevoren werd verwacht. Uit de jaarplannen 2023 bleek dat er forse bezuinigingen op handen waren, met mogelijk een reorganisatie. De OR ervoer hier onrust over onder de medewerkers. Na het aftreden van Lennart van der Meulen als algemeen directeur/bestuurder, ging de Raad van Toezicht op zoek naar een tijdelijke waarnemer. De Raad van Toezicht vond Roel Burgman bereid om Lennarts taken als bestuurder tijdelijk over te nemen. Met de aangekondigde reorganisatie in het achterhoofd en om spoedig in rustiger vaarwater te komen adviseerde de Ondernemingsraad positief om Roel aan te stellen als interim bestuurder.

Gedurende het eerste half jaar bleek dat het scenario rondom een reorganisatie gelukkig niet hoefde uit te komen. Mede door onthullingen rondom ongewenst gedrag bij DWDD en Studio Sport en het rapport van Adviescollege Publieke Omroep leek een nieuwe wind door Hilversum te waaien: programma's konden beter geplaatst worden en de omroepen en de NPO lijken te erkennen dat ze wederzijds afhankelijk zijn van elkaar.

De Ondernemingsraad startte in 2023 met het voeren van exitgesprekken met medewerkers die de VPRO verlaten. Dit

vertrouwelijke gesprek is op vrijwillige basis. De OR ervaart de gesprekken als leerzaam: warme woorden en wensen voor de VPRO, maar er zijn zeker verbeterpunten, bijvoorbeeld met betrekking tot doorgroeimogelijkheden en rolduidelijkheid.

Abel Vos heeft de VPRO en de Ondernemingsraad halverwege het jaar verlaten, maar zijn idee om de VPRO-toiletten genderneutraal te maken en van menstruatieproducten te voorzien is in 2023 ingevoerd. Dit idee werd gerealiseerd in nauwe samenwerking met de Ambassadeursgroep Diversiteit en Inclusie.

De OR heeft zich in het voorjaar gebogen over de reorganisatie van de afdeling In Bedrijf: 'van VPRO In Bedrijf naar Team Outreach'. Het was voor de Ondernemingsraad vanaf het begin duidelijk waarom een reorganisatie noodzakelijk was. Het vervolgtraject voor de afdeling was voor de Ondernemingsraad reden om te adviseren eerst zaken als Outreach te definiëren. Hierdoor heeft de totstandkoming van de nieuwe afdeling vertraging opgelopen, maar nu is het voor de betrokkenen duidelijker waar de afdeling voor staat. Om deze afdeling onder Publiek & Marketing onder te brengen was voor de Ondernemingsraad helder en logisch.

De afdeling I&DM is afgelopen jaar gestart met een omvangrijke klus: een nieuw Content Management Systeem. De Ondernemingsraad heeft dit traject goed gemonitord omdat dit belangrijk is voor de VPRO in de veranderende mediawereld, waar online een steeds prominentere rol inneemt en mediaconsumptie in rap tempo verandert.

Ook dit jaar heeft de OR de focus gehouden op de noodzaak van het structureel voeren van ontwikkelgesprekken. Het draagt bij aan het creëren van een veilige werkomgeving en een cultuur van gesprek.

Een ander belangrijk thema waar de OR zich uitvoerig mee heeft beziggehouden was de topstructuur (zie hoofdstuk 6.3). Mede ook gezien de tijdelijke invulling van diverse be-

langrijke posities intern. De OR vond het van belang om met de blik van buiten naar de organisatie te kijken. De

OR is hier in diverse rondes bij betrokken geweest en heeft er op aangedrongen om intern meer draagvlak te creëren door alle medewerkers de kans te geven input te leveren. Ook adviseerde de OR om de redactieraad te betrekken.

De Ondernemingsraad stuurde diverse nieuwsbrieven naar medewerkers om inzicht te geven in de activiteiten van de OR, maar ook om input op te halen. Verder heeft de OR speeddates in de kantine georganiseerd om zo op een laagdrempelige manier met medewerkers in gesprek te gaan. Door alle grote dossiers is er meer vergaderd het afgelopen jaar. De OR vergaderde in 2023 elke donderdag. Elke zes weken vindt er overlegvergadering plaats van de ondernemingsraad met de directie en P&O en zo nu en dan schuiven andere betrokkenen aan om besluiten te duiden. Twee keer per jaar is er een vergadering met de Raad van Toezicht. Tijdens deze vergaderingen krijgt de Raad van Toezicht inzicht in de werkwijze van de VPRO en de impact die het beleid heeft op de medewerkers. De OR is ook vertegenwoordigd in de Centrale ondernemingsraad (COR) van de landelijke publieke omroepen en de NPO. De COR is een overkoepelend medezeggenschapsorgaan, dat elke maand vergadert en zes keer per jaar een overlegvergadering heeft met het bestuur van de NPO en de voorzitter van het College van Omroepen. Een keer per jaar overlegt de COR met de voorzitter van de Raad van Toezicht van de NPO.

Eind 2023 bestond de OR uit de volgende leden: Sakti Khe-doe (voorzitter), Onno Bruins (oud vicevoorzitter), Jelle Spanjaard (nieuwe vicevoorzitter), Kees de Brouwer, Barbara Schreuders, Elmar Veerman, Irene Pouw, Barbara Kist en Jorinde Hiddema. Ze werden in hun taken ondersteund door Jeanne van Rooij (ambtelijk secretaris) die afgelopen jaar op 70-jarige leeftijd met pensioen ging.

