



WPRO

sociaal jaarverslag 2022

voorwoord

Iedereen moet bij de VPRO in staat zijn om op een gezonde, veilige en prettige manier te werken. Hoe vanzelfsprekend dit ook mag klinken, vraagt dit continu om aandacht en reflectie. In 2022 is er veel gedaan om ieders werk en welzijn nog beter te faciliteren.

Het hybride werken is realiteit geworden, het grootste gedeelte van de VPRO'ers werkt gedeeltelijk op kantoor en thuis. Plezier, fitheid en persoonlijke ontwikkeling blijven hierbij onverminderd belangrijk. Hieraan draagt de VPRO als werkgever graag bij met een breed menu aan mogelijkheden, die we nadrukkelijker onder de aandacht hebben gebracht.

Los daarvan staan de misstanden bij *The Voice of Holland* en het artikel over structureel grensoverschrijdend gedrag bij *De Wereld Draait Door*, die veel losmaakten en ook bij ons het gesprek op gang brachten over onze werkwijzen en processen in relatie tot een gezonde, veilige, prettige en inclusieve werkomgeving. Welke stappen we in 2022 hebben gezet om hier steeds dichterbij te komen, lees je hieronder.

inhoud

1	personeelsbestand	4
1.1	aantal medewerkers / fte	4
1.2	verhouding man / vrouw	4
1.3	leeftijdsgroepen	4
1.4	stagiairs en freelancers	4
1.5	jubilea en pensioen	4
2	dienstverband	5
2.1	verhouding full- en parttime	5
2.2	verhouding programmagebonden en overige functies en contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd	5
2.3	verdeling salarisschalen	5
3	arbeidsmobiliteit	6
3.1	in- en uitstroom	6
3.2	doorstroom	6
3.3	detachering	6
4	opleidingsactiviteiten	7
4.1	overzicht opleidingsactiviteiten	7
4.2	P&O Boost Jezelf themadagen	7
4.3	traineeship	7
5	Gezondheid en welzijn	9
5.1	verzuimcijfers	9
5.2	verzuimduur in percentages	10
5.3	samenwerking bedrijfsarts	10
5.4	activiteiten rondom verzuimpreventie en re-integratie	10
5.5	OpenUp	11
5.6	arbocommissie	11
6	projecten	13
6.1	menu voor duurzaam werken: zoek het zelf maar uit	13
6.2	vpro start	
6.3	thuiswerkregeling	14
6.3.1	thuiswerkwinkel	
6.3.2	tegemoetkoming inflatie energiekosten	14
6.4	werkgeverschap	15
6.5	sociale veiligheid	16
6.5.1	vertrouwenspersonen (intern en extern), gedragscode en klachtenregeling	16
6.5.2	mores	16
6.6	diversiteit en inclusie	16
6.7	intensivering samenwerking HUMAN	17
7	activiteiten	18
7.1	ambassadeursgroep Inclusief	18
7.2	jong	19
7.3	vpro school	19
7.4	vertrouwenspersonen	20
7.5	ondernemingsraad	20

1. personeelsbestand

1.1 aantal medewerkers / fte

Op peildatum 31 december 2022 telde de VPRO in totaal 377 medewerkers en 337,78 fte.

De verdeling binnen de afdelingen is in onderstaande tabel weergegeven.

Afdeling	Aantal medewerkers	Aantal fte
Directie en bestuurssecretariaat	10	8,56
Media	156	139,93
Zakelijk	93	85,27
Publiek & marketing	54	48,33
Multimediale gids	26	22,22
Innovatie & digitale media	20	17,72
Financiën	11	9,75
Personeel & Organisatie	7	6,01
Totaal	377	337,79

1.2 verhouding man / vrouw

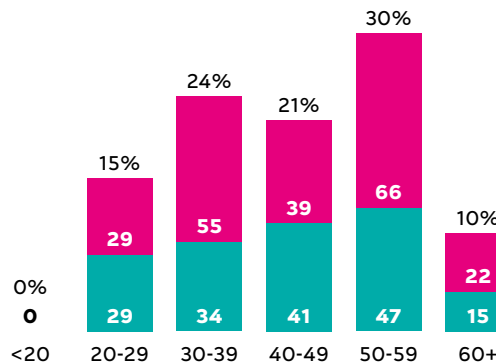
Van de 377 medewerkers zijn er 211 vrouw en 166 man. Dit geeft een verhouding van 56% vrouw ten opzichte van 44% man.

211 vrouwen (56%)

166 mannen (44%)

1.3 leeftijdsgroepen

In onderstaande staafdiagram is af te lezen wat de verdeling in leeftijdsgroepen is binnen de VPRO, nader uitgesplitst in geslacht. Hieruit blijkt dat 75% van het personeelsbestand tussen de 30 en 59 jaar is en 15% tussen de 20-29 jaar. De gemiddelde leeftijd is 44,1 jaar.



1.4 stagiairs en freelancers

In 2022 waren er 85 stagiairs bij de VPRO werkzaam. Van hen liepen er 49 (57,6%) stage op een redactie. Daarnaast waren er 1426 unieke freelancers werkzaam voor de VPRO.

1.5 jubilea en pensioen

In 2022 hebben vier medewerkers hun 12,5-jarig jubileum gevierd en drie hun 25-jarig jubileum. Zes medewerkers zijn met pensioen gegaan.

2. dienstverband

2.1 verhouding full- en parttime

De VPRO telde op 31 december 2022 191 medewerkers met een fulltime dienstverband en 186 medewerkers met een parttime dienstverband. In percentages is dit 50,67% fulltimers en 49,34% parttimers.

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

In 2022 telde de VPRO op 31 december 213 programmagebonden en 164 overige functies: hiervan zijn er 114 (30%) met een contract voor bepaalde tijd, 263 (70%) met een contract voor onbepaalde tijd. Binnen de programmagebonden functies heeft 59,2% van de medewerkers een contract voor onbepaalde tijd en 40,8% een contract voor bepaalde tijd. Binnen de overige functies ligt het percentage voor onbepaalde tijd op 83,5% en voor bepaalde tijd op 16,5%.

In 2022 zijn er 31 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

programmagebonden



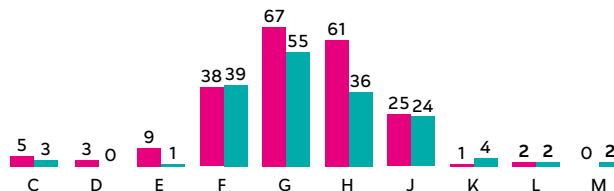
overig



2.3 verdeling salarisschalen

Binnen de VPRO is 58,1% van de medewerkers ingeschaald in salarisgroep G of H. Binnen de grootste salarisgroepen (F, G, H en J) is de verhouding man en vrouw in grote lijnen 50/50, of 60% vrouw tegenover 40% man. Ook binnen salarisgroep L is een verhouding waar te nemen van 50/50. Binnen de salarisgroepen C, D en E domineert het percentage vrouwen, binnen de salarisgroepen K en M het percentage mannen. De aantallen binnen deze groepen zijn echter lager, waardoor de percentages een vertekend beeld geven.

Salarisschaal	V	M	% vrouw	% man	Totaal
C	5	3	62,5%	37,5%	8
D	3	0	100%	0%	3
E	9	1	90%	10%	10
F	38	39	49,4%	50,6%	77
G	67	55	54,9%	45,1%	122
H	61	36	62,9%	37,1%	97
J	25	24	51%	49%	49
K	1	4	20%	80%	5
L	2	2	50%	50%	4
M	0	2	0%	100%	2

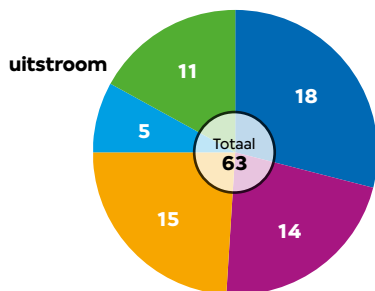
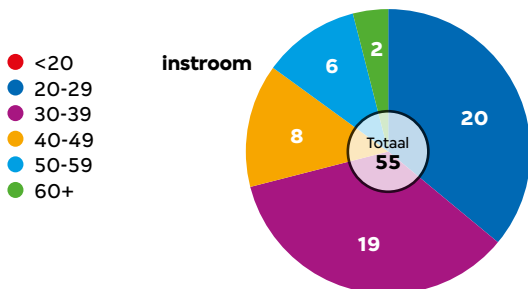


3. arbeidsmobiliteit

3.1 in- en uitstroom

In 2022 zijn er in totaal 55 medewerkers in dienst getreden. De grootste instroom (36%) bevond zich in de groep 20-29 jaar, gevolgd door de groep 30-39 jaar (35%).

Er is in 2022 een uitstroom geweest van 63 medewerkers. De grootste uitstroom bevond zich in de leeftijdsgroep 20-29 jaar (29%), gevolgd door de groep 40-49 jaar (24%).



3.2 doorstroom

In 2022 zijn 24 medewerkers intern doorgestroomd naar een andere functie of salarisschaal. 54,2% van de doorstroom heeft plaatsgevonden binnen de programmagebonden functies en 45,8% binnen de overige functies.

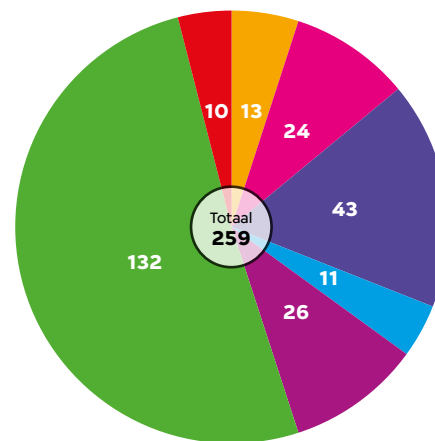
3.3 detachering

In 2022 is 48 keer een medewerker vanuit de VPRO gedetacheerd naar andere omroepen. Dit ging om 41 medewerkers met een programmagebonden functie, waarvan het bij 83,3% een detachering naar HUMAN betrof. Bij 81,25% betrof het een detachering van korter dan één jaar. 18,75% van de detacheringen was voor één jaar of langer. Tevens werd er in 2022 zeven keer een medewerker gedetacheerd naar de VPRO. Dit ging om 5 medewerkers van andere omroepen.

4. opleidings-activiteiten

4.1 overzicht opleidingsactiviteiten

In 2022 hebben er in totaal 259 opleidingsactiviteiten plaatsgevonden, verdeeld over verschillende medewerkers. 51% hiervan was vakinhoudelijk. Hieronder vallen ook de deelnemers van de VPRO school. 17% bestond uit collectieve trainingen, hieronder vallen ook de P&O boosts. Deze worden in hoofdstuk 4.2 nader toegelicht. 10% is besteed aan teambuilding, hieronder worden de georganiseerde teamsessies die hebben plaatsgevonden geschaard. 9% van alle opleidingsactiviteiten was gericht op coaching/loopbaantrajecten. 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. 4% is besteed aan persoonlijke ontwikkeling, 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 2022 zijn de volgende P&O boosts georganiseerd:

► **Teamtraining: effectief overleggen**

Naar aanleiding van het medewerkersonderzoek dat in 2021 werd uitgevoerd, bleek dat bij enkele teams vergaderingen gestructureerder gevoerd konden worden. In deze P&O boost werd hier uitgebreid bij stilgestaan. Diverse vergader- en overlegtechnieken en doelgericht en gekaderd overleggen in een voorzitters- en deelnemersrol kwamen aan bod.

► **Training voor vacaturehouders: objectief werven en selecteren**

De training bestond uit twee dagdelen. Deel één ging over het opstellen van inclusieve wervingsteksten, deel twee over het voeren van objectieve selectiegesprekken, zodat vacaturehouders nieuwe kandidaten in het vizier krijgen die anders niet (voldoende) in beeld zouden zijn gekomen. De training werd ervaren als praktisch, concreet en nuttig.

Net als het voorgaande jaar werden er weer acht mindful coachingswandelingen aangeboden met het thema 'Hier en nu gelukkig zijn'. Ook ontstond het idee om een P&O boost te organiseren over 'rouw en werk', voor medewerkers die een betekenisvol verlies hebben meegemaakt en hierover hun ervaring willen delen en steun bij elkaar willen zoeken. Hoewel beide initiatieven goed werden ontvangen, is er vooralsnog geen gebruik van gemaakt.

Sinds december 2021 is de VPRO een samenwerking aangegaan met OpenUp (zie hoofdstuk 5.5). Aangezien OpenUp maandelijks tal van masterclasses, webinars en groepsessies aanbiedt omtrent mentale gezondheid, worden vanuit de VPRO vooralsnog geen P&O boosts meer georganiseerd over dit thema.

4.3 traineeship

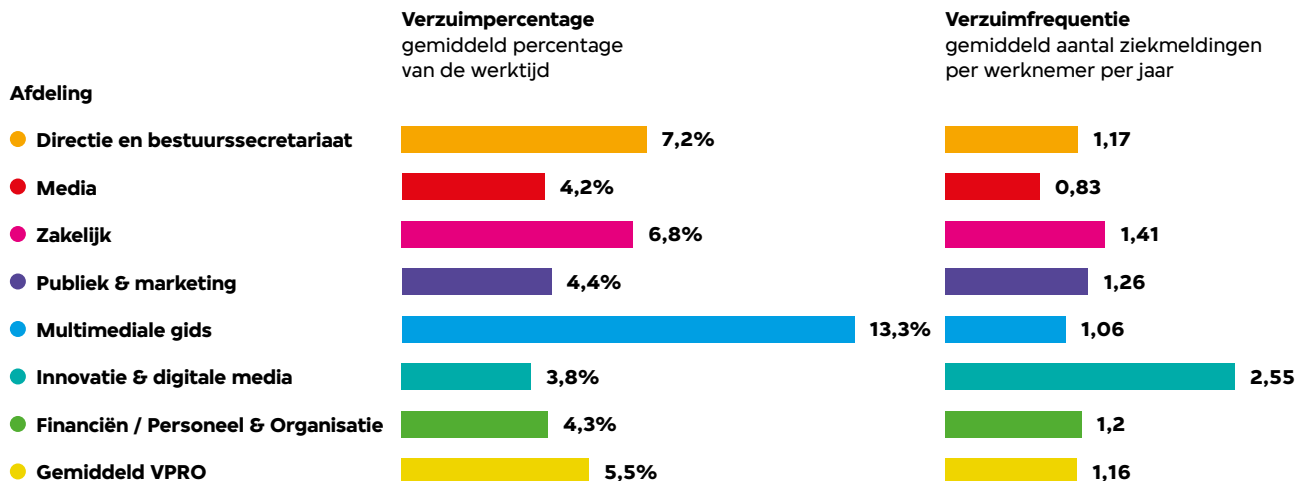
In het najaar van 2022 zijn er tien journalistieke talenten begonnen aan een begeleid opleidingstraject bij verschillende journalistieke programma's van de publieke omroep. Het traineeship komt voort uit het omroepbrede Actieplan Culturele Diversiteit en draagt bij aan een betere instroom van jong journalistiek talent uit alle hoeken van de maatschappij. De trainees werken voor een jaar op de VPRO-redacties Buitenhof, Bureau Buitenland en Tegenlicht 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.

5. gezondheid en welzijn

5.1 verzuimcijfers

In onderstaande tabel zijn de ziekteverzuimcijfers over 2022 weergegeven per afdeling. Over het hele jaar genomen heeft de VPRO een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 5,5%

en een verzuimfrequentie van 1,16. Er zijn 456 verzuimmeldingen gedaan door in totaal 270 verschillende medewerkers.



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): 1,5%

Middellang (8-42 dagen): 0,9%

Lang (43-365 dagen): 2,3%

Langer dan 1 jaar (>365 dagen): 0,76%

5.3 samenwerking bedrijfsarts

De vaste bedrijfsarts van de VPRO is Henk van Hasselt, werkzaam bij de arbodienstverlening 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 2022 is er een paar keer gebruikgemaakt van het preventieve spreekuur.

Naar aanleiding van de Risico Inventarisatie & Evaluatie uit 2021 heeft de ondernemingsraad een kennismakingsgesprek gehad met de bedrijfsarts. Het plan is om dit overleg periodiek in te plannen om de samenwerking en kennisuitwisseling te bevorderen. Ook zijn er in 2022 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.

5.4 activiteiten rondom verzuimpreventie en re-integratie

In 2022 zijn er verschillende interventies aangeboden in het kader van verzuimpreventie en verzuimre-integratie. Zo is er gebruikgemaakt van coachingstrajecten om persoonlijke problematiek aan te pakken. Het gebruik van OpenUp werd hiermee ook gestimuleerd (zie hoofdstuk 5,5). Tevens heeft P&O het spreekuur duurzaam werken geïntroduceerd, elke dinsdag tussen 15.00 – 16.00 uur. Medewerkers kunnen dan bij de P&O adviseurs binnenlopen met vragen over hun gezondheid, ontwikkeling en loopbaan. Ook is er een samenwerking aangegaan met een in burn-outs gespecialiseerd re-integratiebureau die medewerkers begeleidt naar herstel. In 2023 wordt geëvalueerd of deze interventie effectief bleek en vaker wordt ingezet.

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. Om een gezonde en ergonomische thuiswerkplek te faciliteren, heeft de VPRO voor medewerkers in oktober 2022 de thuiswerkwinkel ingericht (zie hoofdstuk 6.3.1).

Daarnaast is er in het kader van verzuimpreventie in mei 2022 gestart met een pilot stoelmassage in de villa. Om de week verzorgt een fysiotherapeut op locatie een stoelmassage van 15 minuten, waar medewerkers zich voor konden opgeven. De helft van de kosten werd door de VPRO betaald. Het bleek een groot succes, waarna is besloten om de stoelmassage permanent aan te bieden.

Om de gezondheid van medewerkers te stimuleren is ook het fietsenplan in september 2022 verruimd van €750,- naar €2.000,- en werd het mogelijk om een (elektrische) fiets te leasen. Het gebruik van deze faciliteiten werd extra gestimuleerd door alle mogelijkheden te bundelen in de menukaart

duurzaam werken (zie hoofdstuk 6.1).

Om te voorzien in een veilige (terugkeer naar de) werkomgeving stelde de VPRO voor alle medewerkers corona zelftesten beschikbaar.

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. Dit kan via onbeperkt gebruik van webinars, groepsessies, gezondheidschecks en 1-op-1 gesprekken met erkende en gecertificeerde psychologen via chat, telefoon of videobellen. Het is een eerste preventieve lijn in de ondersteuning bij mentale vraagstukken. Voorbeelden van thema's die in webinars en groepsessies in 2022 aan bod kwamen, zijn eenzaamheid, angst, financiële stress en werk-privébalans. Om het gebruik van OpenUp te stimuleren en de bekendheid te vergroten, is er in april in het Villa Journaal een psycholoog langsgeweest om uit te leggen wat OpenUp is en waarvoor je het kan inzetten. In november 2022 zijn er vanuit OpenUp drie psychologen met ervaring in de media aan de VPRO gekoppeld. Zij zijn bekend met de dynamiek binnen de mediawereld.

openup

Ook kan OpenUp veel betekenen voor leidinggevend. Zij hebben immers een motiverende en signalerende rol als het gaat om de mentale gezondheid binnen het team. Om die reden heeft OpenUp in het najaar twee presentaties gegeven voor leidinggevend om uit te leggen hoe OpenUp hen kan ondersteunen.

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). Eens in de twee maanden komt de Arbocommissie samen om het Plan van Aanpak te bespreken.

In 2022 heeft de Arbocommissie zich beziggehouden met het uitvoeren van de maatregelen die zijn geformuleerd in het Plan van Aanpak van de RI&E van 2021. In februari 2022 is het arbobeleidsplan geactualiseerd. Het vorige arbobeleidsplan had onvoldoende visie op duurzame inzetbaarheid en was vooral gericht op de verplichtingen van de werkgever. Het huidige plan is een nadrukkelijk proactiever arbobeleid, waarin een duidelijke definitie van duurzaam werken is opgenomen en waar P&O, leidinggevend en medewerkers gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor een duurzaam arbobeleid. Om leidinggevend en medewerkers meer duidelijkheid te geven over de mogelijkheden en faciliteiten om duurzaam te werken, is het menu voor duurzaam werken ontwikkeld (zie hoofdstuk 6.1).

2022 stond ook in het teken van de herinrichting van de villa, in het kader van het hybride werken. Er zijn flexplekken gecreëerd en er is gezorgd voor meer opbergruimte. Afdelingen zijn verhuisd en de villa onderging een make-over.



HUMAN is, vanwege de groei, verhuisd naar een andere plek en er is een nieuwe grote vergaderruimte ingericht. Er is geïnvesteerd in verbeterde vergaderapparatuur in de grote vergaderzalen om het hybride werken te ondersteunen. Er zijn extra bel- en vergadercellen geplaatst. Tevens is er in juni een opruimactie gefaciliteerd vanuit de Arbocommissie om de werkplekken schoner, leger en overzichtelijker te maken. Er is een oproep op intranet geplaatst met het verzoek om ieders noodcontacten die geregistreerd staan in HR2day

na te kijken. Tevens zijn, in samenwerking met de ondernemingsraad en de ambassadeursgroep inclusief, alle toiletten binnen de VPRO genderneutraal geworden en bevindt zich in elke wc een afvalbak voor tampons en maandverband, die in geval van nood ook beschikbaar zijn in een kastje dat bij de wasbakken is opgehangen. Net zoals ieder jaar worden het binnenklimaat en eventuele geluidshinder gemonitord en indien nodig nader onderzocht.

6. projecten

6.1 menu voor duurzaam werken: zoek het zelf maar uit

Uit de Risico Inventarisatie & Evaluatie, die is uitgevoerd in 2021, is gebleken dat de VPRO al een grote verscheidenheid aan interventies aanbood om de algehele gezondheid van medewerkers te verbeteren. Echter werd er relatief weinig gebruik van gemaakt.

P&O organiseerde naar aanleiding hiervan een brainstormsessie met een afvaardiging van de medewerkers om te achterhalen waarom er slechts mondjesmaat gebruik van werd gemaakt en of het bestaande aanbod toereikend was. Geconcludeerd werd dat het interventieaanbod vooral onvoldoende bekendheid had.

Vanuit P&O ontstond het idee om de bestaande en nieuwe interventies in kaart te brengen op een menukaart. Dit moest leiden tot meer overzicht, logica en samenhang in het aanbod, waardoor medewerkers en leidinggevenden in één oogopslag kunnen zien welke mogelijkheden de VPRO biedt. Doel hiervan is dat medewerkers worden gestimuleerd gebruik te maken van het aanbod, waardoor ze meer regie en autonomie krijgen bij duurzaam werken en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen gezondheid en werkvermogen. Dit is in lijn met de definitie van duurzaam werken zoals die is geformuleerd in het arbobeleidsplan. In april 2022 heeft P&O het menu voor duurzaam werken geïntroduceerd met de licht provocerende titel: 'Zoek het zelf maar uit'. Op de menukaart staan alle P&O-faciliteiten en mogelijkheden voor medewerkers die de VPRO aanbiedt om lichamelijke en mentale veerkracht te bevorderen en



voortdurend in ontwikkeling te blijven. Het idee voor een menukaart ontstond bij de evaluatie van de check-up (het preventief medisch onderzoek, dat in 2021 werd georganiseerd) en naar aanleiding van de resultaten van het medewerkersonderzoek uit 2021.

6.2 vpro start

In september 2022 is de door de afdeling P&O ontwikkelde en ingerichte app VPRO Start gelanceerd: de onboardings-app voor nieuwe medewerkers. De app is bedoeld om alle nieuwe medewerkers te verwelkomen en wegwijs te maken binnen de VPRO.

Voor de komst van de app was er geen generiek introductieplan of document aanwezig. Bij indiensttreding kregen medewerkers, samen met hun arbeidsovereenkomst, een aantal belangrijke documenten toegestuurd waarbij tevens werd verwezen naar alle beschikbare informatie op intranet. Verder gebeurde het inwerken op de afdeling of redactie zelf. In de praktijk bleek vaak dat veel essentiële informatie niet bekend was bij een deel van de medewerkers. Bijvoorbeeld wat zij kunnen doen aan opleiding en ontwikkeling, van welke faciliteiten ze gebruik kunnen maken en dat er een kolf- en meditatie ruimte is. De app bevat alle essentiële informatie waar medewerkers van op de hoogte moeten zijn en zit daarnaast boordevol leuke feitjes en grappige weetjes. Bij de totstandkoming van de inhoud van de app heeft een delegatie van medewerkers meegedacht en -geschreven. Bij de lancering van VPRO Start is aan alle medewerkers tijdelijk een maand toegang verleend zodat iedereen de kans had om de app te doorlopen.



6.3 thuiswerkregeling

In 2022 heeft het hybride werken een vaste vorm gekregen in de 'Waar je werkt' regeling. Medewerker en leidinggevende maken afspraken met elkaar over de verhouding thuis- en kantoorwerkdagen en leggen dit vast voor in principe twaalf maanden. Daarnaast zijn er nieuwe afspraken gemaakt over de tegemoetkoming reiskosten voor woon-werkverkeer. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van of er 'groen' of 'grijs' gereisd wordt. Ook werd er een vaste nominale vergoeding voor de thuiswerkdagen vastgesteld. Deze gezamenlijke vergoedingen worden maandelijks uitgekeerd bij het salaris. De invoering van de thuiswerkregeling maakte dat de bestaande telefonieregeling niet meer voldeed en daarom is per 1 april 2022 de nieuwe regeling mobiele telefonie ingevoerd. Deze regeling geldt voor alle medewerkers in cao-dienst. Iedereen heeft recht op een vergoeding/tegemeetkoming in de mobiele telefoonkosten. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband krijgen een vaste maandelijks vergoeding van 21 euro netto. Medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd kunnen kiezen voor de vaste vergoeding of voor een simkaart van de werkgever.

6.3.1 thuiswerkwinkel

Vanaf 1 oktober 2022 is de VPRO online thuiswerkwinkel ingericht om de thuiswerkplek van medewerkers verantwoord in te richten. De VPRO stelt een thuiswerkbudget beschikbaar van € 750,- voor de aanschaf van benodigde zaken en middelen om thuis te werken. Onder andere (verstelbare) bureaus, bureaustoelen, toetsenborden, muizen, beeldschermen en headsets behoren tot het assortiment. Het gehele assortiment voldoet aan de daarvoor geldende arbo-eisen.

6.3.2 tegemoetkoming inflatie energiekosten

Alle medewerkers van de landelijke en regionale publieke omroep hebben in november een eenmalige uitkering als



tegenoetkoming voor de inflatie en gestegen energiekosten ontvangen. Het ging om een bedrag € 750,- bruto bij een voltijds dienstverband. Voor medewerkers met een parttime dienstverband is de uitkering naar rato van het aantal contracturen uitgekeerd.

6.4 werkgeverschap

2022 was het jaar waarin langzaam meer mogelijk werd. Na de coronamaatregelen was er behoefte aan meer verbinding, betrokkenheid en saamhorigheid. De Villa Journaals, die eens in de drie weken plaatsvinden, konden nu ook live

bijgewoond worden en het jaarlijkse nieuwjaarsfeest werd als gevolg van de in januari nog geldende beperkingen verplaatst naar 12 mei 2022.

In september werd de jaarlijkse seizoenspresentatie afgesloten met een Villa VPRO Memorabilia veiling, waarbij meubels, rekwisieten en prullaria werden geveild, zoals de gieter van Koot & Bie, ouderwetse krantenkasten, VPRO Gids-covers en Perzische vloerkleden. De opbrengst, in totaal €1.374,50, ging naar de collega's van Net in Nederland en Stichting Zeekinderen.

Ter gelegenheid van 25 jaar Villa VPRO zijn er van elke afde-

ling en redactie foto's gemaakt. Ook werden aan alle medewerkers gratis portretfoto's aangeboden. In december was het na twee jaar corona eindelijk mogelijk om een live kerstontbijt te organiseren.

6.5 sociale veiligheid

Er was in 2022 bij de VPRO veel aandacht voor ongewenste omgangsvormen en (seksuele) intimidatie, naar aanleiding van de uitzending van het programma BOOS over de misstanden bij The Voice of Holland, het artikel over structureel grensoverschrijdend gedrag bij talkshow De Wereld Draait Door en door een melding van een oud-medewerker omtrent grensoverschrijdend gedrag. Omdat het hier ging over misstanden in de mediawereld, maakte dit veel los bij de VPRO en werd hier intern het hele jaar bij stil gestaan. Vanuit het MT is er veel aandacht aan gegeven in Villa Journaals, met speciale lunches voor vrouwen, statements op het intranet, meet-ups met het MT over een veilige werkomgeving, en een streven naar algehele openheid over dit onderwerp. De vier drukbezochte meet-ups stonden in het teken van ervaringen delen en ideeën uitwisselen om het werkproces te verbeteren. Elke bijeenkomst had een heel eigen karakter, waarbij een veelheid aan onderwerpen werd besproken: van grote systemische analyses tot persoonlijke verhalen over onprettige ervaringen.

Uit de bijeenkomsten kwam naar voren dat iedereen zich moet inzetten voor een betere werkcultuur bij de VPRO. Er is in het afgelopen jaar veel gedaan aan de inrichting en het waarborgen van een veilige werkomgeving. Er is ook gezamenlijk vastgesteld dat alle regels en meldpunten niet helpen als er geen cultuur is waarbinnen we het over gedrag en omgang met elkaar kunnen hebben. Omdat de aard van het werk kan leiden tot extra (prestatie)druk voor ons allen, willen en moeten we blijvend extra aandacht besteden aan dat gesprek op gelijkwaardig niveau. In 2023 wordt er concreet

gevolg gegeven aan de uitkomsten van de meet-ups. Het ingezette beleid richt zich nu op het voorkomen van intimidatie (niet alleen seksuele intimidatie). 'Hoe we met elkaar om gaan' is onderwerp van gesprek waarbij wordt gestreefd naar een open werkomgeving, waar we elkaar op gedrag kunnen aanspreken.

6.5.1 vertrouwenspersonen (intern en extern), gedragscode en klachtenregeling

De ambitie van de VPRO om een inclusieve organisatie te zijn moet ook doorklinken in de gedragscode. Deze was enigszins verouderd en in 2022 zijn zowel de gedragscode als de klachtenregeling geactualiseerd. Eén van de aanpassingen is de keuze om de klachtenregeling geheel bij externe deskundigen te beleggen. Peter Schokker, voorheen de externe vertrouwenspersoon, is onderdeel van die externe deskundige commissie. Daarom is er een nieuwe externe vertrouwenspersoon benoemd; Lianne Banda van bureau Bezemer & Schubad.

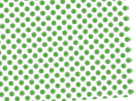
De twee interne vertrouwenspersonen leggen in maart 2023 hun taak neer. Eind 2022 is er een oproep uitgezet voor twee nieuwe interne vertrouwenspersonen en deze zijn na benoeming en instemming van de ondernemingsraad gestart met hun uitgebreide opleiding zodat zij vanaf maart 2023 de taak kunnen gaan overnemen (zie ook hoofdstuk 7.4).

6.5.2 mores

De VPRO heeft zich daarnaast aangesloten bij Mores; het meldpunt voor ongewenste omgangsvormen voor de Nederlandse Culturele en Creatieve Sector.

6.6 diversiteit en inclusie

In 2022 heeft P&O verschillende activiteiten ondernomen om aan een inclusievere VPRO te werken. In januari is het draaiboek Inclusief werven en selecteren opgesteld en uitge-



geven, dat voortaan wordt meegestuurd naar alle leden van de selectiecommissies die betrokken zijn bij de invulling van een vacature. Dit geeft handvatten om de briefselectie en de sollicitatiegesprekken op een zo objectief mogelijke manier te voeren.

Ook is er een vervolg P&O boost georganiseerd voor vacaturehouders over objectief werven & selecteren (zie hoofdstuk 4.2). Naar aanleiding van de P&O boost wordt er vooraf een uitgebreid gesprek gevoerd door P&O met de vacaturehouder over de invulling van de vacature en om uitleg te geven over een objectieve en inclusieve procedure. De vacaturetekst wordt vervolgens hierop aangepast: er wordt meer gekeken naar gedragsvoorbeelden die objectief bevroegd kunnen worden in plaats van functie-eisen.

Tevens is in 2022 de barometer culturele diversiteit van het CBS uitgevoerd over het jaar 2021.

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.

6.7 intensivering samenwerking HUMAN

De VPRO vormt samen met HUMAN een samenwerkingsomroep die per 1 januari 2022 een erkenning heeft gekregen. De samenwerking richt zich voornamelijk op de bedrijfsvoering. Dit betekent dat de ondersteunende diensten zoals de productiekolom en de afdelingen financiën, ICT en P&O voor beide omroepen werken en uit de gezamenlijke organisatiekostenvergoeding worden bekostigd. VPRO en HUMAN blijven eigen programma's maken en versterken de eigen identiteit en het eigen merk.

De afdeling P&O verzorgde voorheen door middel van een SLA (service level agreement) personeelsadministratie en -advies voor HUMAN, maar werkt sinds 2022 volwaardig voor zowel HUMAN als voor de VPRO. Naar aanleiding hier-

van zijn er samenwerkingsafspraken gemaakt voor wat betreft de dienstverlening vanuit P&O. Hier vloeit uit voort dat bestaande bedrijfsregelingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsovereenkomsten, procedures en functiehuis zoveel mogelijk geharmoniseerd zijn met die van de VPRO.

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 2022 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, Patricia Beekelaar, Annelies Termeer, Abel Vos en Sam Lemmens. 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 2022 werd De inclusieve hand-out uitgebracht: een boekje met concrete tips van de ambassadeurs voor het toepassen van inclusie in de dagelijkse werkpraktijk. De hand-out werd onder de aandacht gebracht in het Villa Journaal en naar alle medewerkers gestuurd.

Ook organiseerden de ambassadeurs twee zogenoemde 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 2022 waren Hamza Ouamari en Sana Sellami te gast. Zij zijn beiden communicatiestrategieën en gaven een workshop over inclusieve communicatie. In oktober was Naeeda

Aurangzeb de blikverruimer. Ze is journalist, schrijver, presentator en auteur van de boeken 365 dagen Nederlander (2021) en Hé, lekker ding. 365 dagen vrouw (2021). In het gesprek werd een spiegel voorgehouden en kwamen verschillende uitsluitingsmechanismen ter sprake.

Tevens heeft een deel van de ambassadeurs in de zomer van 2022 een driedaagse workshop gevolgd over het instrument de diversiteitscirkel. De diversiteitscirkel draait rond zestien deidentiteiten. Naast de zichtbare deidentiteiten (zoals etniciteit en leeftijd) maken onzichtbare deidentiteiten 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 deidentiteiten 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. In 2023 wil de ambassadeursgroep enkele diversiteitscirkelsessies uitvoeren. 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. Verschillende ambassadeurs hebben seminars en meet-ups bijgewoond om de kennis te vergroten en er werd meegedacht over de invulling van de functie van een nieuwe programma-ontwikkelaar met focus diversiteit. Tot slot zijn de voorbereidingen getroffen voor de Inclusieve bibliotheek, waar medewerkers boeken met thema's rondom diversiteit & inclusie kunnen lenen. De inclusieve bibliotheek wordt in 2023 geïntroduceerd.

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 2022 bestond Jong uit de volgende leden:

Fleur Kronenberg (voorzitter), Selma Boesenkool (penningmeester), Trang Nguyen Mai (secretaris), André Vos, Mireille van der Laan, Ruben Baudoin, Koos van de Merbel, Innes van den Heuvel, Mandy Bezema, Guus Christiaans (HUMAN) Safirah Dijkstra en Eline Lenders (HUMAN).

Jong heeft in 2022 twee succesvolle evenementen georganiseerd in samenwerking met de Jong-commissies van de omroepen NOS, NTR en RTL. Er werd in de zomer een borrel georganiseerd en in oktober was er het Halloweenfeest. Beide evenementen waren drukbezocht en het was waardevol om op deze manier kennis te maken met collega's van andere omroepen. In 2023 zal de samenwerking opnieuw opgezocht worden, omdat dit netwerk vruchtbaar blijkt.

Naar aanleiding van de bijeenkomsten die georganiseerd werden over sociale veiligheid binnen de VPRO (hoofdstuk 6.5) groeide het besef dat er bij jonge medewerkers ook andere factoren en dilemma's meespelen die hiermee verband houden. Daarom is in samenwerking met de hoofdredactie een aparte meet-up georganiseerd voor alle collega's onder de 35, om ervoor te zorgen dat hun perspectief ook gezien wordt in de veranderingen die nodig zijn. Het was een sessie waarin het vooral ging over de dynamiek aan het begin van je carrière, prestatiedruk, onzekerheid over contract en meldpunten.



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 2022 heeft de school voor de vijfde keer de vijfdaagse training 'Van brainstorm tot pitch' gegeven. Dit keer met masterclasses van Nicole Terborg, Janine Abbring, Sarah Sylbing, Tex de Wit, Maarten Slagboom, Pieter Hulst, Anouk Kamminga, Barbara Truyen en Bella Boender. De mentoren die de groepjes studenten begeleidden in hun (programma)

ontwikkeling waren dit jaar Stan van Engelen, Timo Pisart en Joyce Daamen.

Verder heeft de VPRO school een inspirerende Prikkelsessie georganiseerd met regisseur Willem Bosch (van de dramaserie The Spectacular) over het mengen van feit en fictie in dramaproducties die over waargebeurde onderwerpen gaan. De sessie is tevens als podcast aangeboden voor wie er niet live bij aanwezig kon zijn.

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

7.4 Vertrouwenspersonen

Binnen de VPRO zijn er twee interne Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen aangesteld: Ymke Kreiken en Marcus van der Zwaag. Daarnaast kunnen medewerkers zich ook richten tot een externe vertrouwenspersoon: Lianne Banda, van het bureau Bezemer & Schubad.

2022 was een bewogen en druk jaar. Om te beginnen was de uitslag van het eind 2021 afgeronde medewerkersonderzoek niet onverdeeld positief; er werd aangegeven dat medewerkers vaak nog niet voldoende werden geholpen als ze een ongewenste omgangsvorm meldden. Omdat onbekend is bij wie de meldingen zijn gedaan (vertrouwenspersonen, leidinggevenden, P&O of elders), is het lastig om hier direct actie op te ondernemen. De vertrouwenspersonen hebben naar aanleiding hiervan geprobeerd om hun bekendheid binnen de VPRO te vergroten.

Er was in 2022 bij de VPRO veel aandacht voor ongewenste omgangsvormen en (seksuele) intimidatie, zoals beschreven staat in hoofdstuk 6.5.

Naast het ingezette beleid dat gericht is op preventie van ongewenst gedrag op de werkvloer (zoals benoemd in hoofdstuk 6.5.1) is er ook een aantal praktische maatregelen genomen; zo staan de contactgegevens van de vertrouwens-

personen tegenwoordig standaard op de callsheets van alle festivalregistraties en heeft de VPRO zich aangesloten bij MORES, het landelijke meldpunt voor ongewenst gedrag in de culturele sector.

In 2022 zijn ook de gedragscode en de klachtenregeling opgefrist. Taalgebruik is in beide documenten inclusiever geworden, en de regelingen zijn ook voor HUMAN geschikt gemaakt. De klachtenregeling is aangepast: van een procedure met een interne onderzoekscommissie naar een nieuwe procedure, met externe onderzoekers vanuit BING. Vanwege deze aanpassing kon Peter Schokker, werkzaam bij BING, zijn rol als externe vertrouwenspersoon niet meer invullen. Lianne Banda nam vanaf zomer 2022 zijn plaats in als externe vertrouwenspersoon.

7.5 Ondernemingsraad

2022 was een belangrijk jaar voor de Ondernemingsraad. Er kwamen belangrijke thema's langs: allemaal gericht op regelingen omtrent het werk.

Door in te stemmen met het arbobeleidsplan is er een gedragen definitie van duurzame inzetbaarheid en is de gezamenlijke verantwoordelijkheid hierin opgenomen. De OR heeft tevens meegedacht met het aanbod van de P&O-menu duurzaam werken (zie hoofdstuk 6.1). Na de coronaperiode is er nu de 'Waar je werkt-regeling' om goed en veilig thuiswerken mogelijk te maken.

De OR heeft bij de herziening van de klachtenregeling en de gedragscode kritisch meegelezen en meegedacht, en met name gelet op de duidelijkheid van de regelingen en op de manier waarop daarover werd gecommuniceerd naar de medewerkers.

Gaandeweg het jaar kreeg de OR van een aantal medewerkers signalen van een te hoge werkdruk. Dit signaal kwam ook uit het medewerkersonderzoek uit 2021 en in gesprekken met de bedrijfsarts kwam naar voren dat werkstress,



veroorzaakt door te hoge werkdruk, geregeld voorkomt. Voor de OR aanleiding om meer aandacht te vragen voor de ontwikkelcyclus en het welbevinden van de medewerkers. Omdat het soms voorkomt dat een medewerker een wisselende leidinggevende heeft, vindt de OR het belangrijk dat er evaluatiegesprekken worden gevoerd om scherp in de gaten te houden hoe de samenwerking is verlopen.

Bij de instemming van het geactualiseerde redactiestatuut heeft de OR ingezet op een stevigere positie van de Redactieraad. De publieke omroep, en daarmee ook de VPRO, is steeds vaker zelf onderwerp van het publieke debat. In een gepolariseerde samenleving staat de VPRO midden in de belangstelling en ons media-aanbod ligt vaker onder een vergrootglas.

Ook verstuurt de OR geregeld nieuwsbrieven naar de medewerkers, om hen te informeren over de activiteiten van de OR, maar ook om input te vragen. Zo heeft de OR in de nieuwsbrief van november een poll geplaatst over het binnenklimaat bij de VPRO. De bevindingen zijn

gedeeld met de manager Algemene Zaken.

De OR vergaderde in 2022 elke donderdag. Elke zes weken vindt er overlegvergadering plaats tussen de ondernemingsraad, 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 stuurt ook een afvaardiging naar de Centrale ondernemingsraad (COR) van de landelijke publieke omroep, een overleg waar regelmatig het bestuur van de NPO en de voorzitter van het College van Omroepen bij aanschuift.

In 2022 bestond de OR uit de volgende leden: Sakti Khedoe (voorzitter), Onno Bruins (vicevoorzitter), Jeanne van Rooij (ambtelijk secretaris), Abel Vos, Kees de Brouwer, Barbara Schreuders, Jelle Spanjaard, Elmar Veerman, Irene Pouw, Barbara Kist en Menno Drenth.