



sociaal  
jaarverslag  
2020

# voorwoord

**Het jaar 2020 stond voor een groot deel in het teken van de gevolgen van Corona en de bijbehorende maatregelen. Het thuishonk bij de VPRO werd grotendeels verplaatst naar het thuisadres van de medewerkers en online contact werd ‘het nieuwe normaal’. Dit trok een wissel op de taken en verantwoordelijkheid van leidinggevenden en P&O en aandacht voor de gezondheid en het welzijn van medewerkers had en heeft de hoogste prioriteit. Hier werd op verschillende manieren, invalshoeken en niveaus op geïntervenieerd.**

Op het gebied van welzijn van de medewerkers heeft er onder andere een thuiswerk-onderzoek plaatsgevonden onder de medewerkers om de behoeften te peilen, is het mogelijk geweest om een eenmalig coachingsgesprek aan te vragen en is er een P&O boost georganiseerd over het (samen)werken in Coronatijd. Er zijn tevens verschillende initiatieven ontstaan om de medewerkers een hart onder de riem te steken, om waardering te tonen en om de onderlinge betrokkenheid te waarborgen.

Op het gebied van veilig werken is de Villa in het voorjaar 2020 volledig ingericht op de 1,5-meter

maatregel voor de medewerkers waarvan het werk dat vereist of voor medewerkers waarvoor het voor het persoonlijk welzijn van belang is om deels op kantoor te werken. In september 2020 heeft er een Covid-19 Risico Inventarisatie & Evaluatie plaatsgevonden. De adviezen die daaruit voortkwamen zijn direct opgevolgd. In het kader van inclusie zijn er in 2020 ook belangrijke stappen gemaakt. Het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf is door de VPRO ondertekend in 2019 en in 2020 is de ambassadeursgroep Inclusief opgericht, met als doel om diversiteit en inclusie structureel onder de

aandacht te brengen onder de medewerkers. Uit de evaluatie van de Unconscious Bias training, die P&O georganiseerd had in 2019, bleek dat er meer behoefte is aan praktische informatie en concrete handvatten om met inclusie aan de slag te gaan. Zo is er begin 2020 een P&O boost georganiseerd in het kader van inclusiebevordering binnen de VPRO. Ook is er een kritische blik geworpen op onze huidige werving- en selectieprocedure en wordt er meer gebruik gemaakt van de mogelijkheden van de sollicitatietool Homerun. In november 2020 is een akkoord bereikt tussen de werkgevers van de landelijke en regionale publieke omroepenvakbonden en NVJ en CNV voor een nieuwe CAO voor het omroep personeel. De nieuwe CAO is afgesloten voor drie jaar en gaat (met terugwerkende kracht) over de jaren 2019, 2020 en 2021. Naast structurele loonsverhogingen en de wijziging in het nabestaandenpensioen is er een Fair Practice Code voor de inzet van flexibele medewerkers overeengekomen.

# inhoudsopgave

<b>1. Personeelsbestand</b>	<b>4</b>	<b>4. Opleidingsactiviteiten</b>	<b>7</b>
1.1 Aantal medewerkers / fte	4	4.1 Overzicht opleidingsactiviteiten	7
1.2 Verhouding man / vrouw	4	4.2 P&O Boost Jezelf themadagen	7
1.3 Leeftijdsgroepen	4	4.3 Leergang leidinggeven	7
1.4 Stagiairs en freelancers	4	4.4 Eenmalige coachingsaanbod	7
1.5 Jubilea en pensioen	4		
<b>2. Dienstverband</b>	<b>5</b>	<b>5. Verzuim</b>	<b>8</b>
2.1 Verhouding full- en parttime	5	5.1 Verzuimcijfers	8
2.2 Verhouding programmagebonden/ overige functies en contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd	5	5.2 Gemiddelde verzuimduur	8
2.3 Verdeling salarisschalen	5	5.3 Spreekuren bedrijfsarts	8
		5.4 Activiteiten rondom verzuim- preventie en -re-integratie	9
		5.5 Arbocommissie	9
<b>3. Arbeidsmobiliteit</b>	<b>6</b>	<b>6. Projecten en activiteiten</b>	<b>10</b>
3.1 In- en uitstroom	6	6.1 Corona initiatieven	10
3.2 Doorstroom	6	6.2 Diversiteit en Inclusie	10
3.3 Detachering	6	6.3 Jong	11
		6.4 VPRO school	13
		6.5 Vertrouwenspersonen	14
		6.6 Ondernemingsraad	14

# 1. personeelsbestand

## 1.1 Aantal medewerkers / fte

Op peildatum 31-12-2020 telde de VPRO in totaal 365 medewerkers en 325,88 fte.

De verdeling binnen de afdelingen zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Afdeling	Aantal medew.	Aantal fte
Directie en bestuurssecr.	4	3,22
Media	161	141,43
Zakelijk	89	81,8
Publiek & marketing	49	44,33
Multimediale gids	24	21,04
Innovatie & digitale media	21	19,44
Financiën	11	9,61
Personeel & Organisatie	6	5,01
<b>Totaal</b>	<b>365</b>	<b>325,88</b>

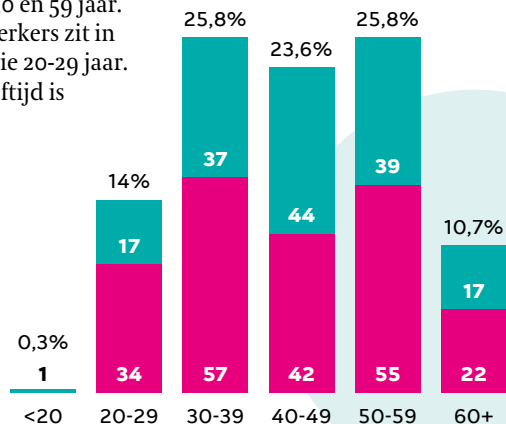
## 1.2 Verhouding man / vrouw

Van de 365 medewerkers zijn er 210 vrouw en 155 man. Dit geeft een verhouding van 58% vrouw ten opzichte van 42% man.



## 1.3 Leeftijdsgroepen

Uit onderstaande staafdiagram is af te lezen wat de verdeling in leeftijdsgroepen is binnen de VPRO, nader uitgesplitst in geslacht. Hieruit blijkt dat 75,2% van het personeelsbestand binnen de VPRO uit medewerkers bestaat tussen de 30 en 59 jaar. 14% van de medewerkers zit in de leeftijdscategorie 20-29 jaar. De gemiddelde leeftijd is 43,9 jaar.



## 1.4 Stagiairs en freelancers

In 2020 zijn er 61 stagiairs bij de VPRO begonnen. Van de 61 stagiairs lopen er 49 (80,3%) stage op een redactie. Daarnaast zijn er in 2020 in totaal 1173 freelancers werkzaam geweest.

## 1.5 Jubilea en pensioen

In 2020 hebben er verschillende jubilea plaatsgevonden: negen medewerkers hebben hun 12,5-jarig jubileum gevierd en vier medewerkers hun 25-jarig jubileum. Drie medewerkers zijn met pensioen gegaan.

# 2. dienstverband

## 2.1 Verhouding full- en parttime



De VPRO telde op 31-12-2020 192 medewerkers met een fulltime dienstverband en 173 medewerkers met een parttime dienstverband. In percentages is dit 52,6% fulltimers en 47,4% parttimers.

## 2.2 Verhouding programmagebonden/overige functies en contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd

In totaal telt de VPRO in 2020 220 programmagebonden en 145 overige functies. De contractverhouding is 119 bepaalde tijd ten opzichte van 246 onbepaalde tijd. In percentages is dit 67,4% contracten voor onbepaalde tijd ten opzichte van 32,6% contracten voor bepaalde tijd. Binnen de programmagebonden functies hebben 58,2% een contract voor onbepaalde tijd en 41,8% een contract voor bepaalde tijd. Binnen de overige functies ligt het percentage voor onbepaalde tijd hoger, namelijk 81,4% onbepaald en 18,6% bepaalde tijd.

In het jaar 2020 zijn er 20 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

## bepaalde tijd onbepaalde tijd

### programmagebonden



### overig



## 2.3 Verdeling salarisschalen

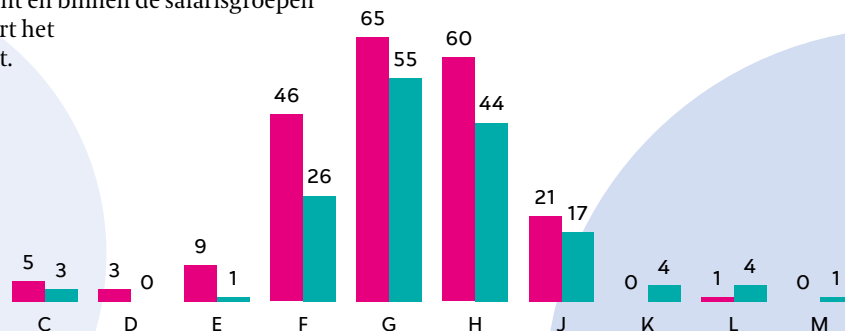
Binnen de VPRO is 58,9% van de medewerkers ingeschaald in salarisgroep G of H.

Binnen de grootste salarisgroepen (F, G, H en J) is de verhouding man en vrouw in grote lijnen 60% vrouw tegenover 40% man.

Binnen de salarisgroepen C, D en E domineert het vrouwelijke geslacht en binnen de salarisgroepen K, L en M domineert het mannelijk geslacht.

De aantallen binnen deze groepen zijn echter lager, waardoor de percentages een vertekend beeld kunnen schetsen.

Salarisschaal	M	V	% man	% vrouw	Totaal
C	3	5	37%	63%	8
D	0	3	0%	100%	3
E	1	9	10%	90%	10
F	26	46	36%	64%	72
G	55	65	46%	54%	120
H	44	60	42%	58%	104
J	17	21	45%	55%	38
K	4	0	100%	0%	4
L	4	1	80%	20%	5
M	1	0	100%	0%	1

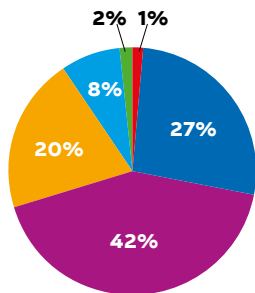


# 3. arbeidsmobiliteit

## 3.1 In- en uitstroom

In 2020 zijn er in totaal 64 medewerkers in dienst getreden. De grootste instroom (49%) bevindt zich in de groep 30-39 jaar, gevolgd door de groep 20-29 jaar (32%).

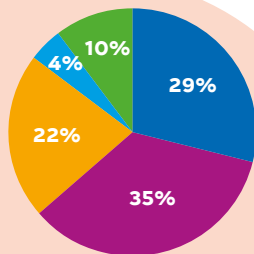
Leeftijdsgroep	Instroom
<20	1
20 - 29	17
30 - 39	27
40 - 49	13
50 - 59	5
60+	1
<b>Totaal</b>	<b>64</b>



instroom

Tevens is er in 2020 een uitstroom geweest van 69 medewerkers. De grootste uitstroom bevindt zich, net zoals de instroom, in de leeftijdsgroep 30-39 jaar, gevolgd door de groep 20-29 jaar.

Leeftijdsgroep	Uitstroom
<20	0
20 - 29	20
30 - 39	24
40 - 49	15
50 - 59	3
60+	7
<b>Totaal</b>	<b>69</b>



uitstroom

## 3.2 Doorstroom

11 medewerkers zijn in 2020 intern doorgestroomd naar een andere functie. 45% van de doorstroom heeft plaatsgevonden binnen de overige functies en 55% binnen de programma-gebonden functies.

## 3.3 Detachering

In 2020 zijn er 18 medewerkers vanuit de VPRO gedetacheerd naar andere omroepen. 84,6% daarvan zijn programmegebonden functies, 15,4% zijn overige functies. Bij 66,7% betreft het een detachering van korter dan één jaar. 33,3% van de detacheringen zijn langer dan een jaar. Tevens werden er in 2020 zes collega's gedetacheerd naar de VPRO, vanuit andere omroepen.

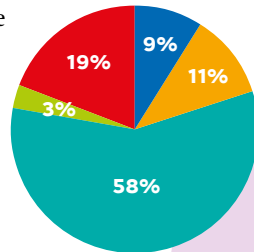
# 4. opleidingsactiviteiten

## 4.1 Overzicht opleidingsactiviteiten

In 2020 hebben er in totaal 266 ontwikkelingsactiviteiten plaatsgevonden, verdeeld over verschillende medewerkers. De meeste activiteiten hebben vanwege Corona online moeten plaatsvinden, zijn in aangepaste vorm aangeboden of in een enkel geval uitgesteld. 58% hiervan zijn collectieve opleidingen geweest, hieronder vallen de P&O boosts en de leergang leidinggeven. Deze worden in hoofdstukken 4.2 en 4.3 nader toegelicht.

11% van alle opleidingsactiviteiten zijn coaching/loopbaantrajecten geweest. Hieronder vallen, naast de reguliere coach- en loopbaantrajecten, de georganiseerde teamsessies die hebben plaatsgevonden, maar ook de eenmalige coachingsgesprekken. Die gesprekken worden nader toegelicht in hoofdstuk 4.4.

Soort opleidingsactiviteit	Aantal
● Budget actieve bemiddeling	23
● Coaching/loopbaan	30
● Collectieve training	155
● Persoonlijke ontwikkeling	8
● Vakinhoudelijk	50
<b>Totaal</b>	<b>266</b>



## 4.2 P&O Boost Jezelf themadagen

In het kader van de vitaliteit, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers hebben er dit jaar vijf P&O Boost Jezelf themadagen plaatsgevonden. Vanwege Corona zijn sommige boosts uitgesteld of in aangepaste vorm georganiseerd. Bij het bepalen van de thema's is gekeken naar de behoeften van collega's, de resultaten van het thuiswerkonderzoek, het medewerkersonderzoek en is input gehaald uit de gevoerde ontwikkelgesprekken.

De volgende P&O-boosts hebben plaatsgevonden:

- ▶ Workshop: Samen werken aan een inclusieve / diverse VPRO
- ▶ Webinar: Nooit meer moe en futloos
- ▶ Workshop: Werken in de overgang
- ▶ Workshop: Werken in Coronatijd
- ▶ Workshop: Feedback geven, ontvangen én vragen
- ▶ Mindful wandelen

In totaal hebben 99 medewerkers deelgenomen aan de boosts en scoorden de workshops een gemiddeld cijfer van 7,6. In 2021 wordt er weer een gevarieerd aanbod verzorgd.

## 4.3 Leergang leidinggeven

In het voorjaar 2019 was er een start gemaakt met de op maat ontwikkelde leergang 'Leidinggeven aan verandering, proces en individuele ontwikkeling', waaraan alle MT-leden, hiërarchisch leidinggevend en producers deelnamen. De leergang bestond uit zes modules, waarvan de laatste twee modules plaatsvonden in 2020. Die laatste twee modules stonden uiteraard ook in het teken van Corona en hoe leidinggeven op afstand vormgegeven kan worden.

Na afloop is er een uitgebreide evaluatie verstuurd naar alle deelnemers om te inventariseren of de beoogde leerdoelen zijn behaald en waar meer behoefte aan is.

## 4.4 Eenmalige coachingsaanbod

De Corona-maatregelen brachten vele persoonlijke, mentale en werkgerelateerde uitdagingen met zich mee. Om medewerkers hierin te ondersteunen was het vanaf het najaar mogelijk om een eenmalig coachingsgesprek aan te vragen met een externe professionele coach. Een laagdrempelige manier wanneer medewerkers op dat moment geen diepgaand coachtraject nodig hebben, maar toch willen sparren met een coach over bepaalde thema's. Hier is door een aantal collega's gebruik van gemaakt en is goed in de organisatie ontvangen. Het aanbod wordt in 2021 voortgezet.

# 5. verzuim

## 5.1 Verzuimcijfers

In onderstaande tabel zijn de ziekteverzuimcijfers over het jaar 2020 weergegeven per afdeling. Over het hele jaar genomen heeft de VPRO een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 4,2% en een verzuimfrequentie van 0,8. Er zijn in totaal 280 aantal verzuimmeldingen geweest. Bij 53,4% van alle medewerkers is er in 2020 geen sprake geweest van verzuim.

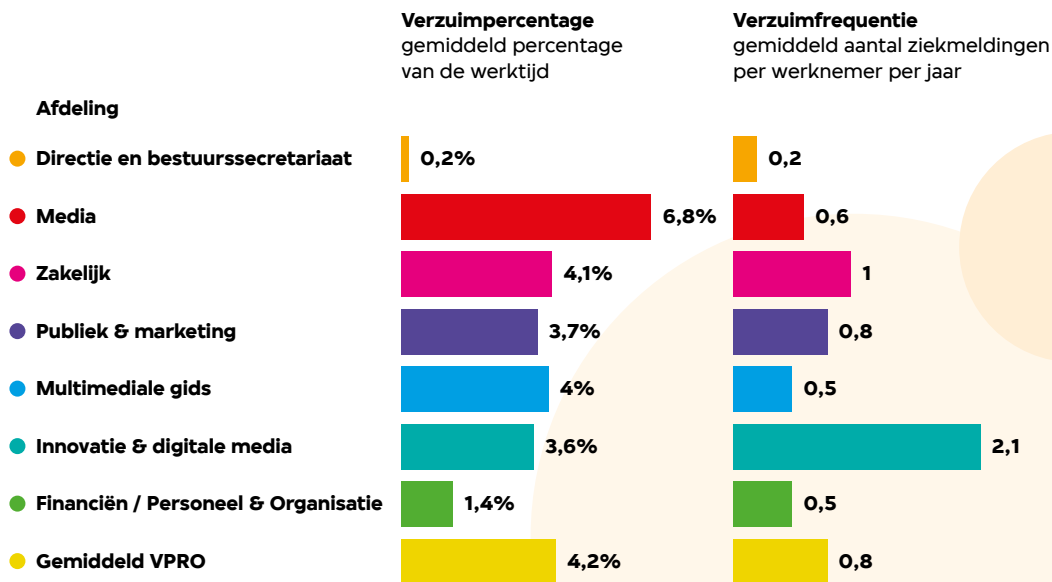
## 5.2 Gemiddelde verzuimduur

Wanneer de verzuimduur langer is dan vier weken (28 dagen), wordt er gesproken van langdurig verzuim. De gemiddelde verzuimduur in 2020 was 18,98 dagen. Van alle verzuimmeldingen was er bij 89,3% sprake van kortdurend verzuim. In 76,4% van alle verzuimmeldingen betrof het een ziekmelding van een week of korter.

## 5.3 Spreekuren 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 de spreekuren voor de VPRO. Vanwege de Coronamaatregelen heeft het tweeweekelijkse spreekuur gedurende het jaar vaak telefonisch plaatsgevonden. Dit om de reisbewegingen zoveel mogelijk te beperken en besmettingen op de werkplek te voorkomen. Medewerkers kunnen gebruikmaken van het 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 2020 is er een paar keer gebruik gemaakt van het preventief spreekuur.

8





#### **5.4 Activiteiten rondom verzuimpreventie en re-integratie**

In 2020 is er van verschillende interventies gebruikgemaakt in het kader van verzuimpreventie en verzuimre-integratie. Zo is er gebruik gemaakt van de reguliere coachingstrajecten om persoonlijke problematiek aan te pakken. Daarnaast is er divers aantal keren een werkplekonderzoek aangevraagd en uitgevoerd. Ook is het sinds het najaar mogelijk om een eenmalig coachingsgesprek van 1,5 uur aan te vragen (zie hoofdstuk 4.4). Tevens werden de P&O boost thema's stress, de overgang en werken in Coronatijd mede georganiseerd in het kader van verzuimpreventie.

#### **5.5 Arbocommissie**

De Arbocommissie bestaat uit een vertegenwoordiging van de OR, facilitaire zaken, P&O en preventiemedewerkers. De commissie uit de volgende leden: Alex Klippel en Barbara Schreuders (OR), Mattijs de Ruijter (preventiemedewerker gebouw), Richard Ros (BHV en facilitaire zaken), Trang Nguyen Mai (P&O en preventiemedewerker Psychosociale arbeidsbelasting) en Ellen Kieft (als achtervang). Eens in de zes weken komt de Arbocommissie samen om het plan van aanpak, voortkomend uit de RI&E uit 2017 (Risico Inventarisatie en Evaluatie) te bespreken.

In 2020 lag de focus van de Arbocommissie op het veilig werken in Coronatijd. Zo is er extra

aandacht besteed aan voldoende beweging op je werkplek en is er een factsheet ontwikkeld, waarop bewegingsoefeningen staan afgebeeld die medewerkers gedurende hun werkdag achter hun bureau kunnen doen. Tevens staat op die factsheet aangegeven waar een geschikte (thuis)werkplek aan moet voldoen en hoe je je bureaustoel op de juiste hoogte afstelt. In de Villa zijn er fysieke werkplekken weggehaald om de 1,5 meter tussen werkplekken, maar ook de afstand tussen de loopruimte te waarborgen. De luchtventilatie is aangepast en nagemeten om het binnenklimaat beter te reguleren en er zijn geluidsmetingen uitgevoerd op de 0<sup>de</sup> verdieping. Ook zijn er in de Villa bewegwijzering en gedragsregels aangebracht om de 1,5 meter te kunnen waarborgen, in vergaderzalen aangegeven met hoeveel collega's er maximaal vergaderd mag worden, plexiglas geplaatst op plekken zoals de receptie en de loopbrug en in de pantry's een instructie geplaatst hoe je correct je handen wast. Bij de receptie kunnen medewerkers een kaartje halen zodat de schoonmaker weet welke werkplekken er schoongemaakt moeten worden. Door het gehele pand staan extra schoonmaakmiddelen zodat de werkplek indien gewenst zelf ook extra schoongemaakt kan worden.

Tevens heeft er in augustus een Covid-19 Risico Inventarisatie & Evaluatie plaatsgevonden, uitgevoerd door de Arbo Unie. De aandachtspunten

die hieruit voortkwamen zijn direct opgepakt. Ook heeft de Arbocommissie zich beziggehouden met de voorbereidingen voor de reguliere RI&E en het Periodiek Medisch Onderzoek in 2021.

# 6. projecten & activiteiten

## 6.1 Corona-initiatieven

Er heeft in mei 2020 een thuiswerk-onderzoek plaatsgevonden onder de medewerkers om te achterhalen hoe het thuiswerken gaat en waar nog behoefte is aan ondersteuning. De resultaten van dit onderzoek werden gedeeld met P&O en de leidinggevenden, zodat hier opvolging aan gegeven kon worden en bespreekbaar gemaakt konden worden binnen afdelingen/redacties.

Naar aanleiding van dit onderzoek is besloten om iedere medewerker eenmalig €250,- netto als bijdrage toe te kennen voor de inrichting van een goede (thuis)werkplek. Vanaf september is aan alle medewerkers tevens een maandelijkse thuiswerkvergoeding van €20,- netto toegekend als bijdrage aan de thuiswerkkosten.

Ook zijn er verschillende initiatieven ontstaan om de medewerkers een hart onder de riem te steken, om waardering te tonen en om de onderlinge betrokkenheid te waarborgen. Iedere medewerker die jarig is geweest in Coronatijd ontving een verjaardagspakket via de post. Ook zijn er in april tulpen bezorgd aan alle medewerkers en stagiairs van de VPRO. Deze werden door de eigen collega's bezorgd en toerden bij iedereen een glimlach op het gezicht. Daarnaast is er in augustus een memoryspel met alle iconische duo's van de VPRO bezorgd. In november kregen de medewerkers drie VPRO-mondkapjes opge-

stuurd. In december viel er een chocoladereep op de deurmat en heeft het traditionele kerstontbijt alsnog door kunnen gaan online. De medewerkers kregen hiervoor een samengesteld kerstontbijt thuisgestuurd.

## 6.2 Diversiteit en Inclusie

P&O heeft in 2020 verschillende stappen gezet richting een inclusievere VPRO. Zo is er in januari een P&O boost georganiseerd met de focus op (onbewuste) vooroordelen en wat het belang is van een inclusief werkklimaat.

Ook is de werving- en selectieprocedure onder de loep genomen; er wordt langer de tijd genomen voor een externe procedure en er is meer aandacht voor taalgebruik en beeldvorming in vacatureteksten. Tevens is er geëxperimenteerd met verschillende methoden van solliciteren. In plaats van een klassieke motivatiebrief konden kandidaten een opgenomen filmpje insturen of was er een schrijfopdracht. Tevens is er actief gezocht naar en gebruik gemaakt van alternatieve wervingskanalen waarin een andere doelgroep bereikt wordt.

Om de kennis en impact te vergroten heeft P&O tevens verschillende webinars bijgewoond en zijn ze in gesprek met een recruitment- en adviesbureau met als expertise inclusie, om de VPRO te adviseren hoe verschillende procedures beter ingericht kunnen worden.

Om de voortgang op een objectieve manier meetbaar te maken, is in november besloten om de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS uit te voeren binnen de VPRO. De Barometer geeft organisaties inzicht in de culturele diversiteit van hun personeelsbestand, zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers.

### 6.2.1 Ambassadeursgroep Inclusief

Om diversiteit en inclusie structureel onder de aandacht te houden binnen de VPRO is in het voorjaar van 2020 een ambassadeursgroep opgericht: VPRO en HUMAN Inclusief. De groep gaat actief op zoek naar manieren om diversiteit en inclusiviteit op langere termijn binnen de VPRO te stimuleren, bewaakt mede de realisatie van de in het plan van aanpak geformuleerde doelen en acties, zorgt ervoor dat op gezette tijden inspirerende sprekers uitgenodigd worden en activiteiten georganiseerd worden en deelt actief interessante artikelen en in- en externe casuïstiek via het intranet. Bij hun dagelijkse werkzaamheden nemen ambassadeurs de rol op zich om in werkoverleggen en dergelijke het onderwerp aan te kaarten waar relevant.

Inclusie wordt zo een bekend en vertrouwd onderwerp in de organisatie. Communicatie vergroot het draagvlak voor inclusie bij de medewerkers. Er worden nieuwe inzichten van buiten gehaald en goede en minder goede voorbeelden



## VPRO apriltulpen

uit de eigen organisatie gedeeld om bewustwording te vergroten.

De groep bestaat inmiddels uit zestien actieve leden uit verschillende lagen van de VPRO, waaronder drie medewerkers van HUMAN. In een tweewekelijks overleg worden actuele zaken besproken, ervaringen en tips uitgewisseld en vacatures onder de aandacht gebracht. De voorzitter (MT-lid) zorgt voor uitwisseling met het MT en het MT zelf heeft inclusie inmiddels standaard iedere vergadering op de eigen agenda staan. In augustus is op het intranet een aparte pagina ingericht waar alle relevante informatie met betrekking tot het onderwerp wordt gedeeld en beheerd. De ambassadeurs hebben er de afgelopen maanden zorg voor gedragen dat er regelmatig online nieuwe bijdragen op intranet worden gepubliceerd, waaronder een serie interviews met eindredacteuren over hun ervaring en aanpak.

In voorbereiding is een praktische hand-out voor alle huidige en toekomstige medewerkers. Dit is een dynamisch document dat regelmatig aangevuld zal worden.

### 6.3 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 middels informele activiteiten om elkaar te leren kennen. Tevens fungeert Jong als vraagbaak en sparringspartner van het MT, hoofdredactie en P&O.

In 2020 bestond Jong uit de volgende leden: Fleur Kronenberg (voorzitter), Selma Boesenkool (penningmeester), Trang Nguyen Mai (secretaris), André Vos, Innes van den Heuvel, Koos van de Merbel, Mandy Bezema, Guus Christiaans (HUMAN) en Emma Peters (HUMAN).

Met ingang van 2021 neemt Jong afscheid van Emma als lid en gaat op zoek naar een nieuwe lid vanuit HUMAN.

Aan het begin van 2020 stonden er bijzondere en inspirerende activiteiten op de planning. Er waren plannen om de zomercamping terug te brengen, om te lasergamen door het pand en verschillende 'lunchtalks' te organiseren in samenwerking met de Prikkel en VPRO School. Helaas hebben bovenstaande activiteiten niet plaats kunnen vinden vanwege Corona. Gedurende het jaar bleek dat er een grote behoefte was aan onderlinge verbondenheid en ontspanning, om het gezamenlijke clubgevoel terug te halen. Jong heeft daarom ook activiteiten georganiseerd voor heel de VPRO en HUMAN. In 2020 hebben uiteindelijk de volgende activiteiten plaatsgevonden: Jong Borrel: Vlak voor Corona heeft er in februari

2020 nog een Jong Borrel plaatsgevonden in Bar Boon. Aangezien er veel nieuwe collega's waren, waren er bingokaarten gemaakt om iedereen aan te sporen in gesprek te gaan met collega's die ze niet kenden. Daarnaast is er een ideeënbox geplaatst om inspiratie op te doen voor activiteiten voor het komende jaar. Er waren ruim 50 collega's aanwezig.

VPRO/HUMAN Pubquiz: In april 2020, tijdens de eerste Coronagolf, is er een online pubquiz georganiseerd voor alle medewerkers. De vragen hadden betrekking op de VPRO en HUMAN.

Van tevoren heeft iedereen op het huisadres een borrel pakket ontvangen om vervolgens in zelf samengestelde teams mee te doen aan de pubquiz. Het was een groot succes met meer dan 100 deelnemers.

Sinterkerst Bingo: Na het succes van de pubquiz heeft Jong in december 2020 een online bingo georganiseerd. Wederom voor alle medewerkers en met een van tevoren verzonden borrelpakketje en bingokaarten. Het hoogtepunt was het presentieduo dat bestond uit Willemien van Aalst en Lennart van der Meulen. Aan deze vrolijke bingo deden ruim 100 deelnemers mee.

#### 6.4 VPRO school

De VPRO school is opgericht in 2018 met als doel de veelheid aan kennis, werkwijzen en ervaring die er binnen de VPRO is te delen. Alle trainin-

gen 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? 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.

In 2020 heeft de school vanwege de Coronacrisis weinig fysieke samenkomsten kunnen organiseren.

Slechts twee keer heeft er een Prikkel plaatsgevonden: een inspiratiesessie waarbij een VPRO-professional over een specifiek onderdeel van zijn werk wordt geïnterviewd. Zo vertelde Britta Hosman aan Mandy Bezema over het activistische aspect van haar programma's en voelde Arja van den Bergh Mirke Kist van Audiocollectief Schik aan de tand over het maken van sterke, dramatische podcasts. Beiden sessies vonden online plaats, en zijn intern nog altijd terug te kijken.

Op de dag waarop de eerste lockdown werd afgekondigd is er 's middags nog een 'Welkom bij de VPRO'-sessie georganiseerd; een kennismakingsbijeenkomst voor nieuwe medewerkers van alle geledingen, dit keer met Lennart van der Meulen. De rest van het jaar is samenkomen in grote of kleine groepen geen optie meer geweest.

De leiding van de VPRO school is in handen van Lotje IJzermans en Karin Vermeulen, zij geven eveneens de trainingen.

## 6.5 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 van bureau Bing, Peter Schokker.

2020 was door het Corona-virus een vreemd jaar, zeker voor wat betreft onderlinge omgangsvormen. Nieuwe manieren van contact (Teams, Zoom, Skype, nog meer e-mailen, etc.) en minder informele momenten vergden gewinning (en nu nog steeds). De VPRO doet veel om alle medewerkers betrokken te houden en zo goed en zo kwaad als het gaat te zorgen voor onderlinge cohesie.

Begin 2020 zorgde de *Black Lives Matter*-beweging ervoor dat racisme, witte privilege en gelijke kansen ook bij de VPRO (weer) op de agenda zijn gezet. Opletten dat het niet bij mooie woorden blijft, zijn de vertrouwenspersonen optimistisch over de vele initiatieven die er binnen de VPRO zijn ontstaan. Er worden praktische stappen gezet en men wordt zich steeds bewuster van zijn/haar eigen institutionele blinde vlekken. De vertrouwenspersonen worden soms ook betrokken bij arbeidsconflicten. Met name het aflopen en niet verlengen van tijdelijke contracten zorgt soms voor een verstoorde relatie van de betreffende medewerker met haar/zijn leidinggevende. Ook al zijn de vertrouwenspersonen er

niet voor arbeidsconflicten en kunnen ze hierin nooit bemiddelen, dan nog wordt gevraagd om een luisterend oor en wat persoonlijke steun. Op zo'n verzoek wordt uit collegiale overwegingen meestal wel ingegaan.

Aan het eind van 2020 is er (online) een cursus gevolgd over integriteit op de werkvloer hoewel de VPI-rol (vertrouwenspersoon Integriteit) niet door hen wordt ingevuld. Het was voor de interne vertrouwenspersonen erg nuttig om te horen welke integriteitstwesties er zouden kunnen spelen en hoe daar dan mee om moet gaan moet worden. De verschillende rollen van de VOO (vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen) en de VPI komen steeds dichterbij elkaar te liggen en nu is hier goed op geanticipeerd. Zo zijn er ook in 2020 een aantal stappen gezet die bij zullen dragen aan een werkomgeving waarin iedereen respectvol, eerlijk en open met elkaar omgaat/blijft omgaan.

## 6.6 Ondernemingsraad

Voor de Ondernemingsraad stonden de toekomst van de VPRO binnen het bestel, gezonde werkomstandigheden, de nieuwe werkwijze en diversiteit en inclusie als speerpunten op de agenda.

In januari heeft de OR positief geadviseerd over de voorgenomen veranderingen bij Innovatie & Digitale Media. De OR was met name positief over de manier waarop de medewerkers van de afdeling meegenomen zijn bij de ontwikkeling van de plannen en het gestalte geven aan de implementatie. In de nieuwe werkwijze maakt veelvuldig reflecteren en bijstellen op basis van voortgang

en resultaten deel uit van de praktijk. VPRO-brede betrokkenheid is hierbij onmisbaar.

De voorbereiding van de erkenningsaanvraag voor 2022 t/m 2026 stond voor de OR vooral in het teken van de verdere samenwerking met HUMAN. De OR besteedde in januari een studiedag aan dit onderwerp. Verspreid over het jaar heeft de OR met de directie gesprekken gevoerd over de manier waarop de samenwerking georganiseerd kan worden en wat dat betekent voor de medewerkers.

Vanaf medio maart hebben de Coronamaatregelen de OR behoorlijk beziggehouden en kwam Corona als vast onderwerp op de agenda te staan. Met de directie, het MT en het Coronateam is het hele jaar door overleg geweest over de manier waarop de VPRO een balans kon vinden tussen het laten doorgaan van projecten en processen en tevens uitvoering geven aan de maatregelen en richtlijnen van de overheid. De OR heeft meegedacht over manieren om de Villa zo in te richten dat er veilig gewerkt kan worden, de raad heeft aangedrongen op een thuiswerkvergoeding en veelvuldig met de directie gesproken over hoe de richtlijnen en communicatie van de VPRO ontvangen worden op de werkvloer en welke behoeften er leven onder de collega's. In juni ontstond wereldwijd protest tegen discriminatie en institutioneel racisme. Voor de VPRO was dit aanleiding om extra in te zetten op de plannen om de organisatie inclusiever te maken. De OR heeft middels een ongevraagd advies er



### De ondernemingsraad

bij de directie op aangedrongen om een aantal concrete stappen te nemen. In zijn advies heeft de raad in het bijzonder aandacht gevraagd voor de samenstelling van het midden- en hogere kader, daar waar diversiteit naar het oordeel van de OR extra bevorderd moet worden.

De VPRO werkt sinds enkele jaren met multidisciplinaire teams. Op advies van de OR heeft het MT een externe trainer aangetrokken bij de bespreking van deze nieuwe manier van werken in multidisciplinaire gespreksgroepen. De OR is positief over de daaruit voortvloeiende acties waartoe het MT heeft besloten, waaronder de opdrachtbevestiging en de vereenvoudiging van de zogenaamde 'keten', een beschrijving van de stappen die gezet

worden van idee tot publicatie. Het scheppen van duidelijke verwachtingen en kaders zou hierdoor vanzelfsprekender moeten worden.

De Ondernemingsraad bestond in 2020 uit Alex Klippel (voorzitter), Barbara Schreuders, Brahim El Moussaoui, Karen van Dijk, Kees Brouwer, Menno Drenth, Onno Bruins, Sakti Khedoe en Tijn van Huijkelom (plaatsvervangend voorzitter). De ambtelijk secretaris is Jeanne van Rooij.

De Ondernemingsraad heeft bovenstaande en andere onderwerpen besproken in zeven overlegvergaderingen verdeeld over het jaar, waarbij naast de directeur ook vertegenwoordigingen van Personeel & Organisatie aanwezig waren. Twee

vergaderingen zijn met de directeur gevoerd in aanwezigheid van leden van de Raad van Toezicht. De Ondernemingsraad heeft deze vergaderingen, waarvan het merendeel online, als open ervaren.

Een afvaardiging van de OR van de VPRO heeft zitting in de Centrale Ondernemingsraad van de landelijke publieke omroep. Daarin wordt regelmatig overlegd met de Raad van Bestuur van NPO en de voorzitter van het College van Omroepen.