

vpro

Sociaal Jaarverslag

omroepvereniging vpro
hilversum, april 2020

Voorwoord

Een actief personeelsbeleid - waarbij begeleiding en ontwikkeling van personeel centraal staan en duidelijke afspraken worden gemaakt over verantwoordelijkheden en verwachtingen - wordt gezien als een speerpunt van de VPRO, niet in de laatste plaats sinds de herinrichting in 2017/2018. De uitkomst van het medewerkersonderzoek in het voorjaar van 2019, met thema's als leiderschap, samenwerking en communicatie, cultuur en veilige werkomgeving, heeft goede handvatten gegeven om het personeelsbeleid aan te scherpen.

Dit heeft ook zijn weerslag gekregen in één van de organisatieprioriteiten voor 2019: we investeren in de nieuwe manier van werken en de kwaliteit van medewerkers.

Dit doen we onder meer door goede gesprekken tussen medewerker en leidinggevende te stimuleren, de rol van leidinggevendenden te professionaliseren en te investeren in de ontwikkeling en de talenten van medewerkers. Er is veel aandacht voor arbeidsomstandigheden en verzuimmanagement en voor een sterk, gezond en divers personeelsbestand.

De afdeling P&O bestaat sinds 1 juli 2019 door de komst van een tweede P&O adviseur uit zes medewerkers (5,0 fte). Per juni 2018 is de teamsamensteller toegevoegd aan het P&O team waardoor er nog meer aandacht is gekomen voor gerichte in-, door- en uitstroom in de organisatie en de strategische personeelsplanning met oog voor de ambities en ontwikkeling van medewerkers een extra boost kreeg. Er kwam scherper zicht op benodigde, soms nieuwe competenties om succesvol audio-, video- en online producties te kunnen maken. Bij verschillende organisatieonderdelen was er sprake van uiteenlopende vragen, zoals het invoeren van een nieuwe structuur, een andere koers en behoefte aan (team)ontwikkeling. Dit heeft geleid tot uiteenlopende interventies die intensief werden begeleid door P&O. Het jaar 2019 stond ook in het teken van het opschonen en aanscherpen van processen en bedrijfsregelingen en het verder benutten en implementeren van verschillende systemen waaronder nieuwe mogelijkheden binnen het personeelsinformatiesysteem HR2day en de online sollicitatietool Homerun.

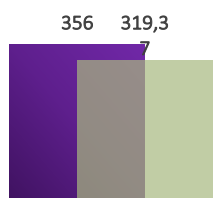
Inhoudsopgave

1. Personeelsbestand	5
1.1 Aantal medewerkers / fte	5
1.2 Verhouding man / vrouw	5
1.3 Leeftijdsgroepen	5
1.4 Stagiairs en freelancers.....	5
1.5 Jubilea en pensioen	5
2. Dienstverband	6
2.1 Verhouding full- en parttime	6
2.2 Verhouding programmegebonden/overige functies en contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd	6
2.3 Verdeling salarisschalen.....	6
3. Arbeidsmobiliteit.....	7
3.1 In- en uitstroom	7
3.2 Doorstroom.....	7
3.3 Detachering.....	7
4. Opleidingsactiviteiten	8
4.1 Overzicht opleidingsactiviteiten	8
4.2 P&O Boost Jezelf themadagen	8
4.3 Leergang leidinggeven	8
4.4 Unconscius bias	9

5. Verzuim	10
5.1 Verzuimcijfers	10
5.2 Gemiddelde verzuimduur	10
5.3 Spreekuren bedrijfsarts	10
5.4 Activiteiten rondom verzuimpreventie en -re-integratie	11
5.5 Arbocommissie	11
6. Projecten en activiteiten	12
6.1 Medewerkersonderzoek.....	12
6.2 Nieuwe ontwikkelcyclus.....	12
6.3 VPRO Jong	13
6.4 VPRO school	13
6.5 Vertrouwenspersonen	14
6.6 Ondernemingsraad	14

1. Personeelsbestand

1.1 Aantal medewerkers / fte



Op peildatum 31-12-2019 telde de VPRO in totaal 356 medewerkers en 319,37 fte.

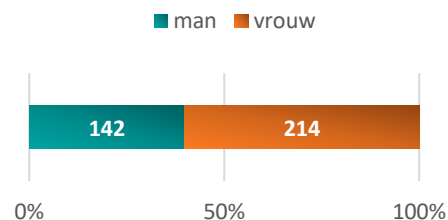
De verdeling binnen de afdelingen zijn in onderstaande tabel weergegeven.

medewerkers fte

Afdeling	Aantal medewerkers	Aantal fte
Directie en bestuurssecretariaat	4	3,11
Media	153	136,46
Zakelijk	93	86,41
Publiek & marketing	53	46,83
Multimediale gids	21	17,89
Innovatie & digitale media	15	13,72
Financiën	11	9,95
Personeel & Organisatie	6	5,01

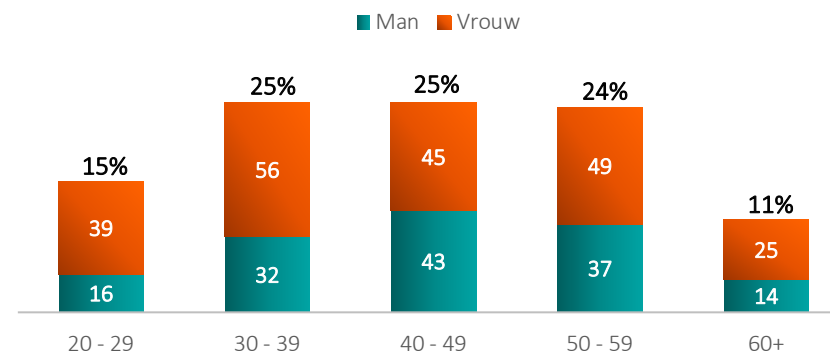
1.2 Verhouding man / vrouw

Van de 356 medewerkers zijn er 214 vrouw en 142 man. Dit geeft een verhouding van 60% vrouw ten opzichte van 40% man.



1.3 Leeftijdsgroepen

Uit het staafdiagram is af te lezen wat de verdeling in leeftijdsgroepen is binnen de VPRO, nader uitgesplitst in geslacht. Hieruit blijkt dat bijna driekwart van het personeelsbestand binnen de VPRO uit medewerkers bestaat tussen de 30 en 59 jaar. 15% van de medewerkers zit in de leeftijdscategorie 20-29 jaar.



1.4 Stagiairs en freelancers

In 2019 zijn er 70 stagiairs bij de VPRO begonnen. Van de 70 stagiairs lopen er 49 (70%) stage op een redactie. Daarnaast zijn er in 2019 923 unieke freelancers werkzaam geweest.

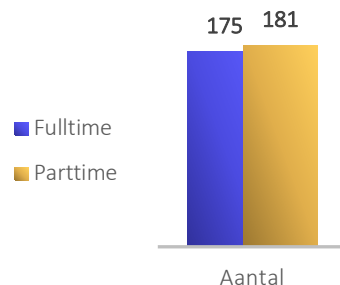
1.5 Jubilea en pensioen

In 2019 hebben er verschillende jubilea plaatsgevonden; negen medewerkers hebben hun 12,5-jarig jubileum gevierd, drie medewerkers hun 25-jarig jubileum en één medewerker zijn 40-jarig jubileum. Twee medewerkers zijn met pensioen gegaan.

2. Dienstverband

2.1 Verhouding full- en parttime

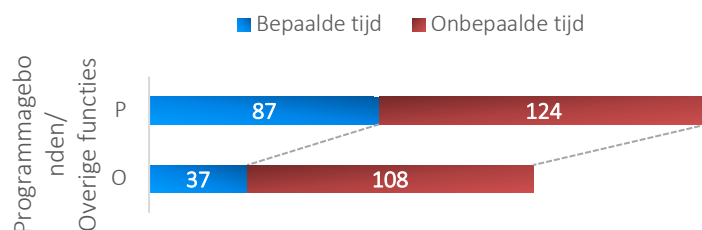
De VPRO telde op 31-12-2019 175 medewerkers met een fulltime dienstverband en 181 medewerkers met een parttime dienstverband. In percentages is dit 49,2% fulltimers en 50,8% parttimers.



2.2 Verhouding programmegebonden/overige functies en contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd

In totaal telt de VPRO 211 programmegebonden en 145 overige functies. De contractverhouding is 124 bepaalde tijd ten opzichte van 232 onbepaalde tijd. In percentages is dit 65,2% contracten voor onbepaalde tijd ten opzichte van 34,8% contracten voor bepaalde tijd. Binnen de programmegebonden functies hebben 58,8% een contract voor onbepaalde tijd en 41,2% een contract voor bepaalde tijd. Binnen de overige functies ligt het percentage voor onbepaalde tijd hoger, namelijk 74,5% onbepaald en 25,5% bepaalde tijd.

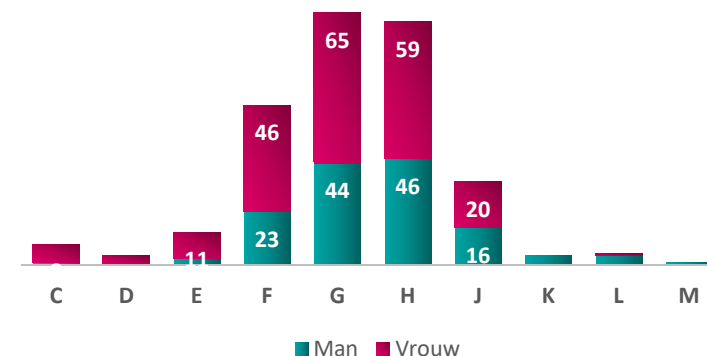
In het jaar 2019 zijn er 18 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



2.3 Verdeling salarisschalen

Binnen de VPRO is ruim 60% van de medewerkers ingeschaald in salarisgroep G en H.

Binnen de grootste salarissgroepen (F, G, H en J) is de verhouding man en vrouw in grote lijnen 60% vrouw tegenover 40% man. Binnen de salarissgroepen C, D en E domineert het vrouwelijke geslacht en binnen de salarissgroepen K, L, M domineert het mannelijk geslacht. De aantallen binnen deze groepen zijn echter lager, waardoor de percentages een vertekend beeld kunnen schetsen.



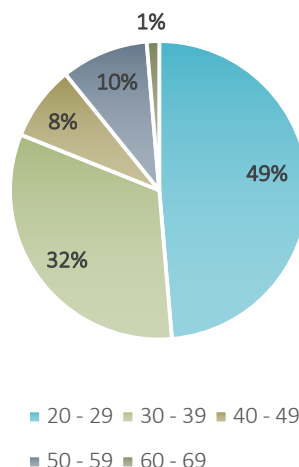
Salarisschaal	M	V	% man	% vrouw	Totaal
C	1	8	11%	89%	9
D	0	4	0%	100%	4
E	3	11	21%	79%	14
F	23	46	33%	67%	69
G	44	65	40%	60%	109
H	46	59	44%	56%	105
I	0	0	0%	0%	0
J	16	20	44%	56%	36
K	4	0	100%	0%	4
L	4	1	80%	20%	5
M	1	0	100%	0%	1

3. Arbeidsmobiliteit

3.1 In- en uitstroom

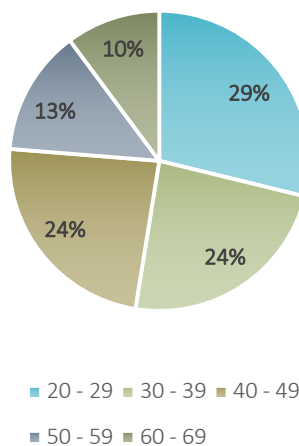
In 2019 zijn er in totaal 74 medewerkers in dienst getreden. De grootste instroom (49%) bevindt zich in de groep 20-29 jaar, gevolgd door de groep 30-39 jaar (32%).

Leeftijdsgroep	Instroom
20 - 29	36
30 - 39	24
40 - 49	6
50 - 59	7
60 - 69	1
Totaal	74



Tevens is er in 2019 een uitstroom geweest van 59 medewerkers. De uitstroom is vergeleken met de instroom gelijkmatiger verdeeld, waarbij de grootste uitstroom zich bevindt in de groep 20-29 jaar.

Leeftijdsgroep	Uitstroom
20 - 29	17
30 - 39	14
40 - 49	14
50 - 59	8
60 - 69	6
Totaal	59



3.2 Doorstroom

16 medewerkers zijn in 2019 intern doorgestroomd. 50% van de doorstroom heeft plaatsgevonden binnen de overige functies en 50% binnen de programmagebonden functies.

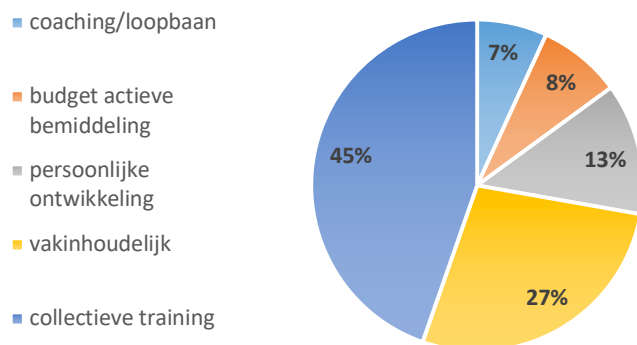
3.3 Detachering

In 2019 zijn er 13 medewerkers vanuit de VPRO gedetacheerd naar andere omroepen. 84,6% daarvan zijn programmagebonden functies, 15,4% zijn overige functies. Bij 38,5% betreft het een detachering van korter dan één jaar. 61,5% van de detacheringen zijn langer dan een jaar.

4. Opleidingsactiviteiten

4.1 Overzicht opleidingsactiviteiten

In 2019 hebben er in totaal 468 ontwikkelingsactiviteiten plaatsgevonden, verdeeld over verschillende medewerkers. Gemiddeld is dit 1,3 opleidingen per persoon. 45% hiervan zijn collectieve opleidingen geweest, hieronder vallen de leergang leidinggeven, de P&O boosts en de workshop unconscious bias. Deze worden verder in dit hoofdstuk nader toegelicht. 7% van alle opleidingsactiviteiten zijn coaching/loopbaantrajecten geweest. Hieronder vallen ook de georganiseerde teamsessies die hebben plaatsgevonden.



Soort opleidingsactiviteit	Aantal
Coaching/loopbaan	32
Budget actieve bemiddeling	38
Persoonlijke ontwikkeling	60
Vakinhoudelijk	129
Collectieve training	209
Totaal	468

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. De thema's waren: timemanagement, werkdruk, loopbaan, feedback en gezonde werkhouding. Bij het bepalen van de thema's is gekeken naar de resultaten van het medewerkersonderzoek en is input gehaald uit de gevoerde ontwikkelgesprekken. In totaal hebben 50 medewerkers deelgenomen en scoorden de workshops een cijfer van gemiddeld 7,8. In 2020 wordt er weer een gevarieerd en inspirerend aanbod georganiseerd.

De workshop Feedback heeft mij handvatten en meer zelfvertrouwen gegeven bij het voeren van moeilijke gesprekken.

4.3 Leergang leidinggeven

In het voorjaar 2019 is er een start gemaakt met de op maat ontwikkelde leergang 'Leidinggeven aan verandering, proces en individuele ontwikkeling', waaraan alle MT-leden (10), hiërarchisch leidinggevend (45) en producers (23) deelnemen. Deze leergang duurt tot voorjaar 2020 en wordt gegeven door George Perczel.

Dit trainingsprogramma is voortgekomen uit de evaluatie van de recente reorganisatie en de medewerkersonderzoeken uit 2017 en 2019. Hieruit bleek dat de nieuwe organisatiestructuur en werkwijze omarmd worden, maar ook dat leidinggevend beter gefaciliteerd willen worden bij het uitvoeren van de nieuwe werkwijze, het aansturen van teams en het stimuleren van de individuele ontwikkeling van medewerkers. Leidinggevend geven aan soms

'handvatten' te missen bij het leidinggeven aan teams in de complexe organisatie en context die typerend is voor de VPRO. Medewerkers hebben behoefte aan meer persoonlijke aandacht, met oog voor hun ambitie en ontwikkeling. Het is aan leidinggevendenden om ambities te helpen realiseren, teams en individuen te faciliteren qua prestaties en het aanwezige talent verder te ontwikkelen.

De VPRO visie op leidinggeven is dat elke leidinggevende zowel aan de inhoud, het proces, de mens, als aan verandering leiding geeft. En daarbij veel ruimte krijgt om dit op een eigen en authentieke manier in te vullen, vanuit de overtuiging dat wanneer je de juiste aandacht aan medewerkers geeft, de inhoud nog beter voor elkaar komt.

De leergang bestaat uit 6 modules:

- Module 1 | IK als leidinggevende: *Weten wie je bent als leidinggevende en bewuster voor ogen hebben wat je wilt bereiken.*
- Module 2 | IK en de balans tussen sturen & coachen: *Vinden van een balans die voor jou werkt en het vergroten van je schakelvermogen tussen verschillende leiderschapsstijlen.*
- Module 3 & 4 | De MEDEWERKER in regie over de eigen ontwikkeling: een continu proces en gesprek: *Eigenaarschap stimuleren door medewerkers te faciliteren in hun werk, ondersteuning te bieden bij problemen en aandacht bieden aan motivatie en talent. Speciale aandacht gaat uit naar het voeren van goede gesprekken met medewerkers vanuit een duidelijk kader met een bewust gekozen benadering.*
- Module 5 | TEAM-gericht leiderschap: *Effectief samenstellen en ontwikkelen van teams waarin succesvol samengewerkt wordt.*
- Module 6 | ORGANISATIE – leidinggeven aan verandering & complexiteit: *Vanuit inzicht in verandering en complexe processen een*

optimale positie kiezen en een passende invloedstijl hanteren én omgaan met weerstand en onzekerheid.

4.4 Unconscious bias

In maart 2019 is het Charter Diversiteit ondertekend door de VPRO.

In 2019 hebben 160 medewerkers de workshop Unconscious Bias gevolgd, gegeven door Elonka Soros. Het doel is om bewustwording te creëren rondom diversiteit en inclusiviteit. Het thema heeft medewerkers geïnspireerd om binnen hun eigen rol hiermee aan de slag te gaan. Tevens is er een ambassadeursgroep diversiteit opgericht, die zich bezig gaat houden met dit onderwerp.

5. Verzuim

5.1 Verzuimcijfers

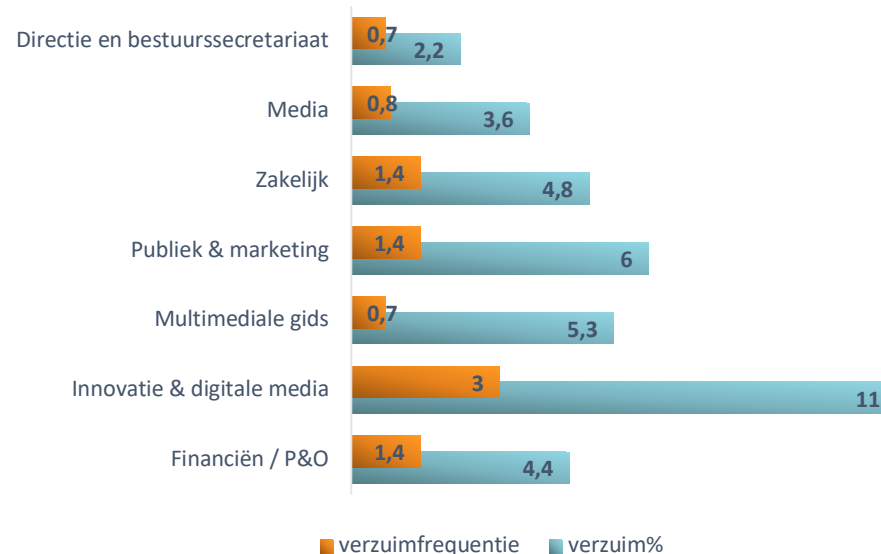
In onderstaande tabel zijn de ziekteverzuimcijfers over het jaar 2019 weergegeven per afdeling. Over het hele jaar genomen heeft de VPRO een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 5% en een verzuimfrequentie van 1,1. Er zijn in totaal 373 aantal verzuimmeldingen geweest.

Bij 50,4% van alle medewerkers is er in 2019 geen sprake geweest van verzuim.

Afdeling	verzuim%	verzuimfrequentie
Directie en bestuurssecretariaat	2,2%	0,7
Media	3,6%	0,8
Zakelijk	4,8%	1,4
Publiek & marketing	6%	1,4
Multimediale gids	5,3%	0,7
Innovatie & digitale media	11%	3
Financiën / Personeel & Organisatie	4,4%	1,4
Gemiddeld VPRO	5%	1,1

5.2 Gemiddelde verzuimduur

Wanneer de verzuimduur langer is dan vier weken (28 dagen), wordt er gesproken van langdurig verzuim. De gemiddelde verzuimduur in 2019 was 25,03 dagen. Van alle verzuimmeldingen was er bij 89,5% sprake van kortdurend verzuim. In 80,9% van alle verzuimmeldingen betrof het een ziekmelding van korter dan een week.



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.

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 spreekuur wordt de medewerker altijd gevraagd of de terugkoppeling gedeeld mag worden met de VPRO. In 2019 is er met regelmaat gebruik gemaakt van het preventief spreekuur.

5.4 Activiteiten rondom verzuimpreventie en -re-integratie

In 2019 is er van verschillende interventies gebruikgemaakt in het kader van verzuimpreventie en verzuimre-integratie. Zo is er gebruik gemaakt van coachingstrajecten om persoonlijke problematiek aan te pakken. Daarnaast is er divers aantal keren een werkplekonderzoek aangevraagd en uitgevoerd. Tevens werden de P&O boost thema's werkdruk en gezonde werkhouding 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. Met ingang van 1 juli 2019 bestaat de commissie uit de volgende leden: Alex Klippel en Barbara Schreuders (OR), Mattijs de Ruijter (preventiemedewerker) en Richard Ros (facilitaire zaken) en Trang Nguyen Mai (P&O en preventiemedewerker). 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 2019 heeft de arbocommissie een opruimactie gefaciliteerd, de kolfruimte gecreëerd, bel- en vergadercellen geplaatst en maatregelen getroffen voor geluidsdemping en binnenklimaatregulering.

6. Projecten en activiteiten

6.1 Medewerkersonderzoek



Samen voor ons eigen. In maart 2019 is het medewerkersonderzoek uitgevoerd. Het onderzoek is uitgevoerd door Effectory. De vragen hadden betrekking op de onderwerpen werkinhoud, werksfeer, communicatie, werkplek, werkdruk en veiligheid.

77,8% van de medewerkers heeft deelgenomen aan het medewerkersonderzoek. Hieruit kwam naar voren dat medewerkers erg betrokken zijn naar de VPRO. Het eigen werk wordt als positief ervaren met vrijheid en vertrouwen vanuit de organisatie.

De resultaten zijn vervolgens op afdelingsniveau besproken tussen medewerkers en leidinggevenden.

De belangrijke speerpunten die uit de gesprekken en het onderzoek zijn gekomen, zijn:

- Leiderschap – faciliteren van leidinggevenden in hun rol met meer aandacht voor ontwikkeling en ambities medewerkers.
- Werkplek – behoefte overlegruimtes, stilteplekken en beluimtes.

- Werkdruk – per afdeling verschillende oorzaken, waardoor ook naar verschillende mogelijkheden tot verlagen van werkdruk gezocht moeten worden.
- Communicatie/samenwerken – variërend van meer werkoverleg, (gebrek aan) communicatie tussen verschillende disciplines tot behoefte aan feedback van collega's en/of leidinggevende.
- Gezondheid – balans tussen werk en privé, duurzame inzetbaarheid.
- Reorganisatie 2018 – op aantal afdeling (nog) niet gewenste effect.

Vanuit die speerpunten zijn vervolgens verschillende interventies gepleegd:

- Met de leergang leidinggeven is een start gemaakt in het voorjaar 2019.
- Er is een vernieuwde gesprekscyclus voor de ontwikkelgesprekken geïntroduceerd, waarbij er uitgebreid aandacht wordt besteed aan de balans tussen werk en privé, individuele ontwikkeling en ambities en vitaliteit van medewerkers.
- Er heeft een evaluatiesessie plaatsgevonden over de reorganisatie in het najaar 2019.
- Er hebben verschillende teamsessies plaatsgevonden waarin uitvoerig is stilgestaan bij de problematiek.
- Er is een plan gemaakt voor het creëren van belcellen en afgesloten overlegruimtes.
- Er zijn P&O boosts georganiseerd op het gebied van werkdruk, timemanagement, feedback, loopbaan en werkhouding.

6.2 Nieuwe ontwikkelcyclus

Er is een nieuwe wijze van gespreksvoering ontwikkeld en geïmplementeerd. Deze ontwikkelcyclus zorgt ervoor dat er (minstens) tweemaal per jaar een gesprek plaatsvindt tussen leidinggevende en medewerker, waarbij aandacht

en oog voor talentontwikkeling, reflectie, werk- en privébalans en de gezondheid en vitaliteit van medewerkers voorop staan. De dialoog tussen leidinggevende en medewerker wordt gestimuleerd door deze nieuwe wijze van gespreksvoering. De verslaglegging is gericht op de gemaakte afspraken in de gesprekken.

6.3 VPRO Jong

Jong vertegenwoordigt de generatie onder de 35 jaar binnen de VPRO en Human. Het uitgangspunt is om mogelijkheden te creëren om zo de ‘eilandjescultuur’ te doorbreken en elkaars expertise en kennis beter te benutten. Tevens fungeert Jong als vraagbaak en sparringspartner van het MT, hoofdredactie en P&O.

In 2019 zijn voormalig voorzitter (Yasemin Karadavut) en penningmeester (Emma Niemans) opgestapt. Met ingang van 2020 bestaat Jong uit de volgende leden:

Fleur Kronenberg (voorzitter), Selma Boesenkool (penningmeester), Trang Nguyen Mai (secretaris), Innes van den Heuvel, Koos van de Merbel, Mandy Bezema, Guus Christiaans (Human) en Emma Peters (Human).

In 2019 heeft Jong verschillende activiteiten georganiseerd:

- VPRO Jong Talks: Jonge VPRO’ers gingen in gesprek met de directie en hoofdredactie, over onder andere het huidige en toekomstige programma-aanbod en de aansluiting op de doelgroep 18-35 jaar.
- Workshop Kritisch gesprek: In de workshop Het Kritisch Gesprek, gegeven door Meike Huber, werd de focus gelegd op hoe je lastige gesprekken voert, zoals een interview, arbeidsvoorwaardengesprek of contractonderhandeling. 15 medewerkers hebben deze workshop gevolgd.

- Borrels: Naast de inhoudelijke activiteiten is er ook extra aandacht besteed aan onderlinge verbinding. VPRO Jong heeft 3 borrels bij Bar Boon georganiseerd, waar medewerkers op een informele manier elkaar beter leerden kennen.

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 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? De VPRO school is een plek waar medewerkers van verschillende afdelingen elkaar kunnen ontmoeten en inspireren, een plek waar de unieke identiteit van de VPRO wordt doorgegeven.

In 2019 is voor de derde keer de succesvolle vijfdaagse training **van Brainstorm tot Pitch** gegeven. Twaalf deelnemers van verschillende VPRO afdelingen ontwikkelen - met de hulp van ervaren VPRO makers en deskundigen - een aantal basisideeën uit tot echte plannen voor radio-, podcast-, tv- of online programma’s. Uiteindelijk pitchten ze deze plannen aan de hoofdredactie, die uitgebreide feedback geeft. Deze vijfdaagse training wordt één keer per jaar aangeboden.

In 2019 werd voor het eerst **Prikkel** georganiseerd. Een inspiratiesessie waarbij een VPRO professional over een specifiek onderdeel van zijn werk wordt geïnterviewd. Zo vertelde Jurjen Blick (o.a. STUK) over zijn fascinatie voor Voice Overs en de regisseur en scenarist van *De regels van Floor* over hoe je van een kinderboek een succesvolle jeugdserie maakt. Prikkel vindt zes keer per jaar plaats en wordt gehost door ex-deelnemers van de VPRO school.

Nieuw in 2019 was de kennismakingsbijeenkomst **Welkom bij de VPRO**. De VPRO kan een ongemakkelijke plek zijn als je er net komt werken: het gebouw is een doolhof en contact maken met collega's buiten de eigen afdeling blijkt soms best lastig. Tijdens Welkom bij de VPRO onderzoeken nieuwe medewerkers de identiteit van de VPRO door o.a. in gesprek te gaan met hoofdredacteur Stan van Engelen. Tevens gaan ze langs diverse afdelingen waar collega's hen vertellen waar ze zoal mee bezig zijn.

De nieuwe initiatieven Prikkel en Welkom bij de VPRO zijn in 2019 succesvol gebleken en krijgen, net als de training Van Brainstorm tot Pitch, een vervolg in 2020.

De leiding van de VPRO school is in handen van Lotje IJzermans en Karin Vermeulen die ook de trainingen geven.

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.

In 2019 zijn er belangrijke stappen gezet. Na een intensieve cursus zijn Ymke en Marcus officieel gecertificeerd als vertrouwenspersoon en zijn ze formeel lid geworden van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (de LVVV). Hierdoor zijn ze goed op de hoogte van wat er landelijk speelt op het gebied van ongewenste omgangsvormen en worden ze verplicht hun kennis up-to-date te houden.

Halverwege 2019 zijn ze door Human gevraagd om ook bij hen vertrouwenspersoon te worden. Dat zijn ze aangegaan en hebben ze voor hen een presentatie gegeven over de rol van vertrouwenspersonen in de organisatie.

Sinds 2019 krijgen alle stagiaires zodra ze de VPRO beginnen, net zoals alle nieuwe medewerkers, de gedragscode bij hun contract meegestuurd.

Zo zijn er 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

De Ondernemingsraad bestond in 2019 uit Alex Klippel (voorzitter), Barbara Schreuders, Brahim El Moussaoui, Menno Drenth, Sakti Khedoe, Karen van Dijk, Kees Brouwer, Onno Bruins en Tijn van Huijkelom. Menno en Sakti traden



in 2019 toe tot de raad nadat Flo de Haan en Ilse van der Velden afscheid namen. De ambtelijk secretaris is Jeanne van Rooij.

In 2019 heeft de OR geïnvesteerd in het contact met de achterban en hiervoor twee 'speeddates' georganiseerd. Dit waren sessies waarbij alle medewerkers met een OR-lid in gesprek konden gaan over wat er bij hem of haar op de werkvloer speelt. De informatie die de OR hier heeft opgehaald zijn mede bepalend geweest voor de prioriteiten van de OR in 2019. Er is een viertal thema's benoemd waar speciale aandacht naartoe gaat: de toekomst van de VPRO binnen het bestel, gezonde werkomstandigheden, de nieuwe werkwijze en diversiteit en inclusiviteit. De OR heeft in 2019 binnen al deze domeinen een rol gespeeld.

Verder werden de politieke ontwikkelingen gevolgd en is regelmatig gesproken met de directie en Raad van Toezicht over hun visies. Ook speelde de OR een rol in de verandering van de jaargesprekken naar de nieuwe ontwikkelgesprekken. De OR heeft daarnaast kunnen aansturen op bewustwording bij de directie als het gaat om behoefte aan zekerheid bij medewerkers met tijdelijke contracten. De directie organiseerde samen met P&O een informatiebijeenkomst voor collega's met tijdelijke contracten en nam zich voor in de toekomst medewerkers -als het kan- langere tijdelijke contracten uit te geven.

De OR is blij om te zien dat diversiteit en inclusiviteit inmiddels hoog op de agenda staan. Niet alleen is de workshop unconscious bias op aanraden van de OR breed uitgezet, het onderwerp is ook goed vertegenwoordigd in de jaarplannen van 2020.