



**WPRO**

social jaarverslag 2021

Het jaar 2021 stond in het teken van de nasleep van het voorgaande coronajaar. Van coronaversoepelingen en dan ook weer strengere maatregelen, wat z'n weerslag heeft gehad op de VPRO en de medewerkers. Duidelijk werd dat er niet meer gesproken kon worden van een tijdelijke situatie.

**Centraal stond** hoe de VPRO zijn medewerkers terug kon navigeren naar het nieuwe normaal. Het hybride werken is de norm geworden en dat bracht en brengt uitdagingen met zich mee op verschillende vlakken. Onder andere de inrichting en het gebruik van de Villa, de samenwerking binnen en tussen afdelingen en redacties en bovenal het welzijn van medewerkers. Dit zijn de pijlers waar de afdeling P&O zich op heeft gericht.

In februari 2021 werd de Risico Inventarisatie & Evaluatie uitgevoerd waarin al deze punten

samenkwamen. Het rapport en het Plan van Aanpak dat hieruit voortvloeiden heeft ons inzicht gegeven in hoe de VPRO blijvend een veilige en prettige werkomgeving kan zijn. Om extra aandacht te besteden aan het welzijn en de gezondheid van de medewerkers is er vervolgens een check-up georganiseerd waaraan medewerkers vrijblijvend konden meedoen. Ook is er in september 2021 een medewerkersonderzoek uitgevoerd waarin thema's als samenwerking, werksfeer, inclusie en leiderschap centraal stonden. Om te zorgen dat alle medewerkers wanneer dat

nodig is direct toegang hebben tot de juiste mentale ondersteuning is de VPRO een samenwerking aangegaan met OpenUp, een organisatie die psychologische ondersteuning biedt.

2021 sluiten we af met het zicht op een 2022 met een nieuwe CAO, waarvoor de onderhandelingen op dit moment nog in volle gang zijn, een goede vorm om het hybride werken zowel fysiek als in regelingen te faciliteren voor alle VPRO'ers en vooral met nieuwe energie voor een jaar vol kansen!

voorwoord

# inhoud

<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 Voorbereiding op traineeship	7
1.4 Stagiairs en freelancers	4	<b>5. Verzuim</b>	<b>8</b>
1.5 Jubilea en pensioen	4	5.1 Verzuimcijfers	8
<b>2. Dienstverband</b>	<b>5</b>	5.2 Gemiddelde verzuimduur	8
2.1 Verhouding full- en parttime	5	5.3 Samenwerking bedrijfsarts	8
2.2 Verhouding programmegebonden en overige functies en contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd	5	5.4 Activiteiten rondom verzuim- preventie en re-integratie	9
2.3 Verdeling salarisschalen	5	5.5 OpenUp	9
<b>3. Arbeidsmobiliteit</b>	<b>6</b>	5.6 Arbocommissie	9
3.1 In- en uitstroom	6	<b>6. Projecten en activiteiten</b>	<b>10</b>
3.2 Doorstroom	6	6.1 Risico Inventarisatie & Evaluatie	10
3.3 Detachering	6	6.2 Check-up (preventief medisch onderzoek)	10
		6.3 Medewerkersonderzoek	11
		6.4 Werkgeverschap	11
		6.5 Diversiteit en inclusie	12
		6.6 Jong	13
		6.7 VPRO school	14
		6.8 Vertrouwenspersonen	14
		6.9 Ondernemingsraad	15

## 1.1 Aantal medewerkers / fte

Op peildatum 31-12-2021 telde de VPRO in totaal 374 medewerkers en 334,92 fte.

De verdeling binnen de afdelingen zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Afdeling	Aantal medew.	Aantal fte
Directie en bestuurssecr.	4	3,11
Media	165	145,68
Zakelijk	94	85,51
Publiek & marketing	50	45,99
Multimediale gids	23	20,44
Innovatie & digitale media	21	19,44
Financiën	11	9,61
Personeel & Organisatie	6	5,12
<b>Totaal</b>	<b>374</b>	<b>334,92</b>

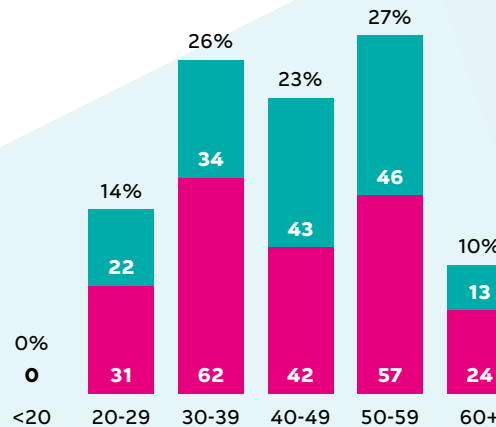
## 1.2 Verhouding man / vrouw

Van de 374 medewerkers zijn er 216 vrouw en 158 man. Dit geeft een verhouding van 58% vrouw ten opzichte van 42% man.



## 1.3 Leeftijdsgroepen

Uit nevenstaande staafdiagram is af te lezen wat de verdeling in leeftijdsgroepen is binnen de VPRO, nader uitgesplitst in geslacht. Hieruit blijkt dat 76% 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 43,8 jaar.

## 1.4 Stagiairs en freelancers

In 2021 zijn er 82 stagiairs bij de VPRO begonnen. Van de 82 stagiairs lopen er 58 (70,7%) stage op een redactie. Daarnaast zijn er in 2021 1645 unieke freelancers werkzaam geweest.

## 1.5 Jubilea en pensioen

In 2021 hebben er verschillende jubilea plaatsgevonden: 14 medewerkers hebben hun 12,5-jarig jubileum gevierd en vier medewerkers hun 25-jarig jubileum. Twee medewerkers zijn met pensioen gegaan.

# 1. personeelsbestand



# 2. dienstverband

## 2.1 Verhouding full- en parttime

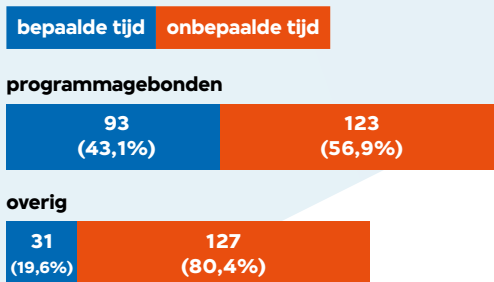


De VPRO telde op 31-12-2021 195 medewerkers met een fulltime dienstverband en 179 medewerkers met een parttime dienstverband. In percentages is dit 52,1% fulltimers en 47,9% parttimers.

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

In totaal telt de VPRO op 31-12-2021 216 programmagebonden en 158 overige functies. De contractverhouding is 124 bepaalde tijd ten opzichte van 250 onbepaalde tijd. In percentages is dit 66,8% contracten voor onbepaalde tijd ten opzichte van 33,2% contracten voor bepaalde tijd. Binnen de programmagebonden functies heeft 56,9% van de medewerkers een contract voor onbepaalde tijd en 43,1% een contract voor bepaalde tijd. Binnen de overige functies ligt het percentage voor onbepaalde tijd hoger, namelijk 80,4% onbepaald en 19,6% bepaalde tijd.

In het jaar 2021 zijn er 15 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



## 2.3 Verdeling salarisschalen

Binnen de VPRO is 60,9% van de medewerkers ingeschaald in salarisgroep G of H. Binnen de grootste salarisschalen (F, G, H en J) is de

Salarisschaal	V	M	% vrouw	% man	Totaal
C	6	3	66,7%	33,3%	9
D	3	0	100%	0%	3
E	9	1	90%	10%	10
F	43	30	58,9%	41,1%	73
G	66	56	54,1%	45,9%	122
H	65	41	61,3%	38,7%	106
J	22	19	53,7%	46,3%	41
K	0	3	0%	100%	3
L	2	4	33,3%	66,7%	6
M	0	1	0%	100%	1

verhouding man en vrouw in grote lijnen 60% vrouw tegenover 40% man. Binnen de salarisschalen C, D en E domineert het vrouwelijke geslacht en binnen de salarisschalen K, L en M domineert het mannelijk geslacht. De aantallen binnen deze schalen zijn echter lager, waardoor de percentages een vertekend beeld schetsen.



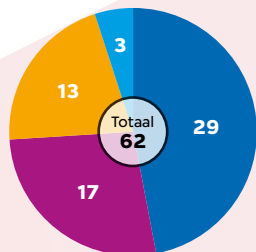
# 3 arbeids mobiliteit

## 3.1 In- en uitstroom

In 2021 zijn er in totaal 62 medewerkers in dienst getreden. De grootste instroom (47%) bevindt zich in de groep 20-29 jaar, gevolgd door de groep 30-39 jaar (27%).

Er is in 2021 een uitstroom geweest van 52 medewerkers. De grootste uitstroom bevindt zich in de leeftijdsgroep 30-39 jaar (44%) gevolgd door de groep 20-29 jaar (23%).

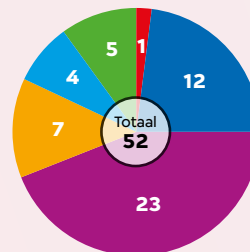
Leeftijdsgroep	Instroom
<20	0
20 - 29	29
30 - 39	17
40 - 49	13
50 - 59	3
60+	0
<b>Totaal</b>	<b>62</b>



## 3.2 Doorstroom

18 medewerkers zijn in 2021 intern doorgestroomd naar een andere functie of salarisschaal. 89% van de doorstroom heeft plaatsgevonden binnen de programmagebonden functies en 11% binnen de overige functies.

Leeftijdsgroep	Uitstroom
<20	1
20 - 29	12
30 - 39	23
40 - 49	7
50 - 59	4
60+	5
<b>Totaal</b>	<b>52</b>



## 3.3 Detachering

In 2021 zijn er negen medewerkers vanuit de VPRO gedetacheerd naar andere omroepen. Dit betreffen allemaal medewerkers met een programmagebonden functie. Bij 33,3% betreft het een detachering van korter dan één jaar. 66,7% van de detacheringen zijn langer dan een jaar. Tevens werden er in 2021 twaalf collega's gedetacheerd naar de VPRO, vanuit andere omroepen.

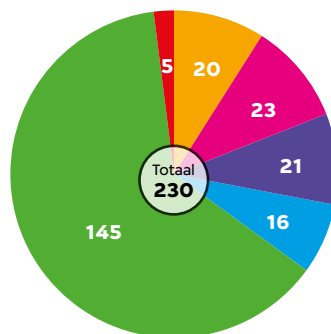
# 4. opleidingsactiviteiten

## 4.1 Overzicht opleidingsactiviteiten

In 2021 hebben er in totaal 230 opleidingsactiviteiten plaatsgevonden, verdeeld over verschillende medewerkers. 63% hiervan zijn vakinhoudelijke opleidingen geweest. Hieronder vallen ook de deelnemers aan de VPRO school. 9% zijn collectieve trainingen, hieronder vallen de P&O boosts. Deze worden in hoofdstuk 4.2

nader toegelicht. 10% 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. 2% is in het kader geweest van re-integratie van een medewerker.

Soort opleidingsactiviteit	Aantal
Budget actieve bemiddeling	20
Coaching/loopbaan	23
Collectieve training	21
Persoonlijke ontwikkeling	16
Vakinhoudelijk	145
Verzuim en re-integratie	5
<b>Totaal</b>	<b>266</b>



## 4.2 P&O Boost Jezelf themadagen

In het kader van inclusie en werk-privébalans zijn er twee P&O boosts georganiseerd in 2021:

- ▶ Workshop voor leidinggevenden: Inclusief werven en selecteren. Deze workshop was een vervolg op de P&O boost Samen werken aan een inclusieve/diverse VPRO die is georganiseerd in 2020. Vanuit de deelnemers ontstond destijds de behoefte aan een praktische verdieping als het gaat om werving & selectie. Er werd stilgestaan bij wat de deelnemers verstonden onder inclusie binnen de VPRO en deelnemers kregen praktische tips aangereikt hoe ze een werving- en selectieproces zo inclusief en objectief mogelijk kunnen inrichten.
- ▶ Workshop: Timemanagement. In deze boost werd de deelnemers geleerd hoe ze meer grip krijgen op hun werk door efficiënter te werken met een betere concentratie.

In totaal hebben 21 medewerkers deelgenomen aan de boosts en scoorden de workshops een gemiddeld cijfer van 7,8.

## 4.3 Voorbereiding op traineeship

In 2021 is op initiatief van twee hoofdredacteurs van de VPRO en HUMAN de voorbereiding gestart van een breed ingezet traineeship, gericht op minimaal 10 jonge talentvolle (onderzoeks) journalisten. In 2022 gaat dit traineeship van start.

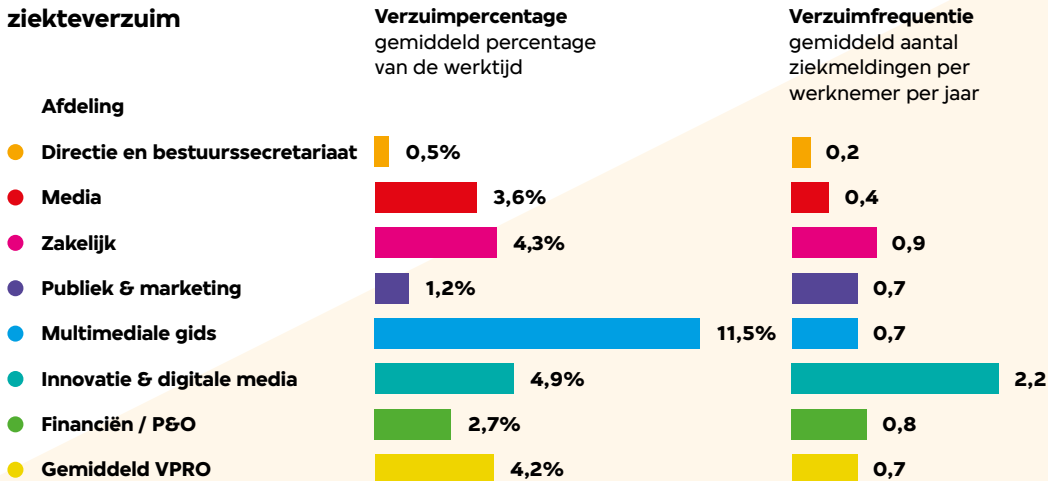
De NPO is samen met P&O van de VPRO de kartrekker van dit traject waar vijf omroepen aan zullen deelnemen.

# 5. verzuim

## 5.1 Verzuimcijfers

In onderstaande tabel zijn de ziekteverzuimcijfers over het jaar 2021 weergegeven per afdeling. Over het hele jaar genomen heeft de VPRO een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 4,2% en een verzuimfrequentie van 0,7. Er zijn in totaal 250 aantal verzuimmeldingen geweest. Bij 61% van alle medewerkers is er in 2021 geen sprake geweest van verzuim.

### ziekteverzuim



## 5.2 Gemiddelde verzuimduur

Wanneer de verzuimduur langer is dan vier weken (28 dagen), wordt er gesproken van langdurig verzuim. De gemiddelde verzuimduur in 2021 was 15,72 dagen. Van alle verzuimmeldingen was er bij 90,4% sprake van kortdurend verzuim. In 74,8% van alle verzuimmeldingen betrof het een ziekmelding van een week of korter.

## 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 de spreekuren voor de VPRO. De spreekuren worden live bij de VPRO gehouden en bij uitzondering op telefonische basis, al was dit laatste door corona vaker aan de hand. Medewerkers kunnen tevens 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 2021 is er een paar keer gebruik gemaakt van het preventief spreekuur.

Ook zijn er in 2021 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. Tevens is de bedrijfsarts betrokken geweest bij de uitvoer van de RI&E (hoofdstuk 6.1) en check-up (hoofdstuk 6.2).

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

In 2021 zijn er verschillende interventies aangeboden in het kader van verzuimpreventie en verzuimre-integratie. Zo is er gebruik gemaakt van de reguliere coachingstrajecten of een eenmalig coachingsgesprek om persoonlijke problematiek aan te pakken (zie ook OpenUp, hoofdstuk 5.5). Daarnaast is er divers aantal keren een werkplekonderzoek aangevraagd en uitgevoerd. De VPRO biedt de online thuiswerkplekcheck aan bij preventieve (lichamelijke) klachten en een live werkplekonderzoek door een fysiotherapeut/ergonoom wanneer de klachten serieuzer van aard zijn.

Tevens werd de P&O boost Timemanagement mede georganiseerd in het kader van verzuimpreventie. Ook werd er bij de RI&E (hoofdstuk 6.1), check-up (hoofdstuk 6.2) en het medewerkersonderzoek (hoofdstuk 6.3) uitgebreid stilgestaan bij de huidige inspanningen van de VPRO omtrent arbo preventie en arbeidsomstandigheden in het algemeen (werkdruk, werkomgeving, werk-privé-balans etc.).

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

#### **5.5 OpenUp**

De VPRO is 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, gezondheidschecks en 1-op-1 gesprekken met erkende en gecertificeerde psychologen via chat, telefoon of videobellen. Het is een eerste preventieve lijn naar ondersteuning bij mentale vraagstukken.

Medewerkers kunnen hier terecht voor eenmalig advies of preventieve behandeling. Dit kan iets klein of groot, privé of werkgerelateerd zijn. Het gebruik van OpenUp is vrijblijvend en anoniem, de VPRO krijgt geen terugkoppeling hiervan. De VPRO bewerkstelligt hiermee dat alle medewerkers, indien zij die behoefte hebben, professionele hulp binnen handbereik hebben.

#### **5.6 Arbocommissie**

De Arbocommissie heeft als doel om de actie- en verbeterpunten die voortvloeien uit de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E, zie hoofdstuk 6.1), die 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, 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 2021 heeft de Arbocommissie zich bezighouden met de uitvoering van de RI&E. De laatste volledige RI&E was uitgevoerd in 2017. Net zoals de vorige keer is de RI&E uitgevoerd door de arbodienstverlener van de VPRO, Human Capital Care (HCC). Uit de RI&E van 2021 is gebleken dat de structurele monitoring van het Plan van Aanpak hebben geleid tot positieve resultaten: er zijn geen knelpunten gesignaleerd die als een 'hoog' of 'zeer hoog' risico werden aangemerkt. Met de uitvoer van de afgelopen RI&E krijgt de Arbocommissie bovendien toegang tot de online omgeving van HCC. Het digitaliseren van dit proces brengt efficiëntie met zich mee. Het Plan van Aanpak wordt in deze online omgeving bijgewerkt, gemonitord en direct opgeslagen. Dit maakt het mogelijk om de voortgang te toetsen bij de Ergonoom van HCC. Ook biedt het systeem de mogelijkheid om in de daaropvolgende jaren op onderdelen de risico's middels de beschikbare vragenlijsten zelf te inventariseren en de Arbodienst alleen voor de toetsing ervan in te schakelen.

## 6.1 Risico Inventarisatie & Evaluatie

In het voorjaar van 2021 heeft Human Capital Care (HCC), de arbodienstverlener van de VPRO, de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Met een RI&E worden de arbeidsomstandigheden en de daarbij behorende arbeidsrisico's binnen de VPRO getoetst en in kaart gebracht. Denk hierbij aan binnenklimaat, verlichting en werkplekken, maar ook aan de gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting van medewerkers. De vraag die centraal staat is: Kan er binnen de VPRO veilig en verantwoord gewerkt worden?

De RI&E bestond uit de volgende onderdelen:

1. Een documentenonderzoek, waarbij de bedrijfsrichtlijnen, voorzieningen en protocollen werden doorgelicht;
2. Beleidsinterviews met medewerkers, waaronder het MT, de OR en leidinggevenden;
3. Een rondgang door het pand. Tijdens de rondgang werd er gekeken naar de staat van het gebouw, de werkplekken, e.d.

Naar aanleiding hiervan heeft HCC een rapport opgesteld waarna een Plan van Aanpak is uitgewerkt. Mede door de inspanningen van de Arbo-commissie (hoofdstuk 5.6) in de afgelopen jaren was het een positief rapport en werden er geen knelpunten gesignaleerd die als risicoklassen 'hoog' of 'zeer hoog' werden aangemerkt.

## 6.2 Check-up (preventief medisch onderzoek)

Om de psychosociale arbeidsbelasting en de ongewenste omgangsvormen voor de RI&E in kaart te brengen, is de check-up (preventief medisch onderzoek) als instrument gebruikt.

# 6 projecten en activiteiten

In april 2021 heeft TIGRA de check-up uitgevoerd. Dit onderzoek werd door de VPRO aangeboden aan alle medewerkers in CAO-dienst en heeft als

doel om de gezondheid van medewerkers te inventariseren en waar nodig hen attent te maken op gezondheidsrisico's en op manieren om hun gezondheid te verbeteren. Vanwege het hybride werken en om de reisbewegingen zoveel mogelijk in te perken werd de check-up uitgevoerd op drie verschillende locaties: in de Villa en op twee locaties van TIGRA in Amsterdam en Utrecht. Er hebben in totaal 120 medewerkers deelgenomen.



**voor  
jezelf**

check in voor  
de check-up!

De check-up bestond uit de volgende onderdelen:

1. Een online vragenlijst over de gezondheid (leefstijl), werkdruk en herstelbehoefte.
2. De fysieke check, uitgevoerd door een bevoegde professional. Deze fysieke check bestond onder andere uit een bloedtest voor cholesterol- en glucosewaarden, het meten van de bloeddruk, biometrie (lengte, gewicht, BMI) en een oogmeting.
3. Een adviesgesprek met een adviseur van TIGRA. De adviseur heeft de resultaten van de vragenlijst en de fysieke check met de medewerker besproken en gaf een advies voor een optimale gezondheid.

De VPRO heeft hierover een algemeen rapport ontvangen. In navolging hierop zijn er twee brainstormsessies georganiseerd met een afvaardiging van medewerkers met de vraag wat de VPRO kan aanbieden om de algehele gezondheid van medewerkers te verbeteren en hoe zij gemotiveerd kunnen worden om hiermee aan de slag te gaan. Dit heeft geresulteerd in een verrijking van het bestaande interventieaanbod en een concreet advies aan het MT met betrekking tot begrenzing van zowel mentale als fysieke belasting en het stimuleren van eigenaarschap van iedere medewerker.

### 6.3 Medewerkersonderzoek

Zeg het maar! In september 2021 heeft het medewerkersonderzoek plaatsgevonden. Net als in 2019 werd het onderzoek uitgevoerd door Effactory. In totaal hebben 247 medewerkers deelgenomen aan het onderzoek (een respons van 68,2%). De vragen die in het onderzoek aan



bod kwamen hadden betrekking op onder andere deze thema's:

- ▶ Samenwerking
- ▶ Werksfeer
- ▶ Inclusie
- ▶ Leiderschap
- ▶ Ontwikkeling

De resultaten worden op afdelingsniveau besproken door leidinggevenden met hun medewerkers. Ook zal er naar aanleiding van dit onderzoek een organisatiebrede aanpak worden geformuleerd.

### 6.4 Werkgeverschap

In 2021 heeft vanwege de coronamaatregelen het grootste deel van de medewerkers gewerkt in een hybride vorm: deels thuis en deels in de Villa. Om elkaar niet uit het oog te verliezen en de onderlinge verbinding en betrokkenheid te stimuleren hebben er verschillende activiteiten en initiatieven plaatsgevonden. Zo zijn er in totaal 13 Villa Journaals georganiseerd, waarin onder andere ontwikkelingen binnen de VPRO werden besproken en nieuwe program-

ma's werden gepresenteerd. Tevens bood de VPRO in het kader van de gezondheid van medewerkers en duurzaamheid de mogelijkheid om tegen een aantrekkelijk tarief voor drie maanden een elektrische swapfiets te leasen. Dit initiatief werd goed ontvangen en hier hebben 51 collega's gebruik van gemaakt. In september, toen de coronamaatregelen tijdelijk versoepeld werden, kon na twee jaar weer het VPRO zomerfeest plaatsvinden: Club VPRO. De avond begon met een driegangenmenu en eindigde in een groot feest in de tuin rondom de Villa.

Net zoals vorig jaar werd er tijdens Sinterklaas een chocoladeletter naar alle medewerkers verstuurd en hadden de medewerkers weer de keuze voor hun kerstpakket. Het jaar 2021 werd afgesloten met een online programma; de grote VPRO vuurwerkshow, waarin verschillende collega's optraden en waarbij er een doe-het-zelfpakket werd opgestuurd om gezamenlijk de feestdagen in te luiden.





VPRO Zomerfeest

## 6.5 Diversiteit en inclusie

In 2021 heeft P&O verschillende activiteiten ondernomen om aan een inclusievere VPRO te werken. Uit een eerdere inventarisatie is gebleken dat leidinggevenden behoefte hadden aan praktische handvatten als het ging om werving en selectie. Dit heeft geleid tot de P&O boost Inclusief werven en selecteren (zie hoofdstuk 4.2). De opgedane inzichten en praktische handvatten die voortkwamen uit deze workshop zijn vervolgens gebruikt bij het opstellen van een draaiboek Inclusief werven en selecteren die met ingang van 2022 wordt meegestuurd naar alle leden van de selectiecommissies die betrokken zijn bij de invulling van een vacature. Tevens is de barometer culturele diversiteit van het CBS uitgevoerd voor het jaar 2019. De barometer wordt volgend jaar nogmaals uitgevoerd over de personeelsgegevens van 2021. Ook zijn er door diverse medewerkers in de organisatie vanuit P&O, de ambassadeursgroep Inclusief en andere betrokken medewerkers verschillende Webinars bijgewoond om de kennis omtrent dit onderwerp te vergroten.

### 6.5.1 Ambassadeursgroep Inclusief

Om diversiteit en inclusie structureel onder de aandacht te houden binnen de VPRO is in het voorjaar van 2020 de ambassadeursgroep VPRO en HUMAN Inclusief opgericht. In 2021 bestond de ambassadeursgroep uit de volgende leden: Hugo Blom (voorzitter), GertJan Kuiper, Bella Boender, Odette Toeset, Sakti Khedoe, Trang Nguyen Mai, Carla van Thijn, Brahim El Moussaoui, Patricia Beekelaar, Annelies Termeer,

Hanna Eenhoorn, Elsie Vermeer (HUMAN) en Kimberley Hahn (HUMAN).

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

In 2021 organiseerden de ambassadeurs drie zogenaemde Blikverruimers. Dit zijn (online) seminars waarin medewerkers van de VPRO en HUMAN met sprekers van buiten de omroepen de dialoog aangaan over diversiteit en inclusie. Deze sessies hebben als doel om inspiratie en

In de derde Blikverruimers was onderzoeksjournaliste, docente en auteur Zoë Papaikonomou te gast. Zij is auteur van twee boeken: 'Heb je een boze moslim voor mij?' (2018) en 'De inclusiemarathon' (2021). Zij sprak over het realiseren van een inclusieve bedrijfscultuur.

In totaal hebben 202 medewerkers deelgenomen aan een Blikverruimerssessie.

Ook heeft de ambassadeursgroep in 2021 gewerkt aan De Inclusieve hand-out. Het boekje biedt

om mogelijkheden te creëren om de 'eilandjes-cultuur' 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 2021 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



# blikverruimers

praktische tools aan te reiken om inclusie te bevorderen.

De eerste Blikverruimer was Jasmijn Touw, Head of Public Policy Benelux & Nordics bij Netflix. Zij vertelde over het diversiteitsbeleid van Netflix en hoe zij een inclusieve aanpak centraal stellen in al hun activiteiten.

Maartje Duin en Peggy Bouva, makers van de podcast 'De plantage van onze voorouders' bespraken in de tweede editie van Blikverruimers het thema ongemak: Zij vertelden hoe je met ongemak kan omgaan, bespreekbaar maakt, het kan omarmen en uiteindelijk hoe je het overwint.

concrete tips voor het toepassen van inclusie in de dagelijkse praktijk en zal in de toekomst in samenspraak met collega's doorontwikkeld worden. De hand-out wordt in 2022 opgestuurd naar alle medewerkers van de VPRO en HUMAN.

## 6.6 Jong

Jong vertegenwoordigt de collega's van de VPRO en HUMAN onder de 35 jaar. Het uitgangspunt is

Bezema, Guus Christiaans (HUMAN) en Eline Lenders (HUMAN).

Begin 2021 is er naar alle medewerkers onder de 35 jaar een enquête verstuurd met de vraag welke koers Jong moet varen in 2021. Hieruit is gebleken dat de meeste medewerkers Jong zien als een verbinder: organisator van evenementen. De behoefte ligt dus voornamelijk bij het organiseren van informele activiteiten. Dit was in coronatijd een enorme uitdaging, aangezien ook bleek dat er behoefte was aan een live-evenement. Uiteindelijk is het gelukt om een live Jong borrel te organiseren op 8 juli 2021.



In het najaar stond lasergamen in het pand op de planning, maar dit heeft uiteindelijk niet kunnen plaatsvinden vanwege de lockdown.

### 6.7 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 interne plek waar medewerkers van verschillende afdelingen elkaar kunnen ontmoeten en inspireren, een plek waar de unieke identiteit van de VPRO wordt doorgegeven.

In 2021 heeft de school voor de vierde keer de vijfdaagse training 'Van brainstorm tot pitch' gegeven. Dit keer met medewerking van Michiel van Erp, Tex de Wit, Hans Simonse, David Kleijwegt, Jorien van Nes, Nicolaas Veul, Bella Boender en de

hoofdredactie. De mentoren waren Geert Rozinga, Karen van Dijk en Juliette van Paridon.

Verder is de VPRO school een samenwerking aangegaan met Dorst om kennis te delen, ook buiten de VPRO. Vijf filmpjes werden er opgenomen onder de titel *Leer van de Besten*: met Sunny Bergman, Maartje Duin en Peggy Bouva, Sagid Carter, Nicolaas Veul en Kees Brouwer. Deze filmpjes zullen in 2022 intern verschijnen op de intranetpagina van de VPRO school en later op het Instagramaccount van Dorst.

De leiding van de VPRO school is in handen van Lotje IJzermans en Karin Vermeulen, zij geven eveneens de trainingen. In 2022 wordt het team versterkt met Bella Boender.

### 6.8 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. Ook in 2021 bleek corona zijn weerslag te hebben op de werkvloer. Dit resulteerde in meldingen van nieuwe vormen van ongewenst gedrag: Afspraken waren soms noodgedwongen buiten de kantooromgeving en online samenwerken blijkt voor sommigen moeilijk.

Vanaf augustus/september zijn de vertrouwenspersonen aan de slag gegaan met het opruisen van de bestaande Gedragscode en het document 'Beleid-Protocol-Klachtenregeling'. Deze documenten waren inmiddels vijf jaar oud. Er is gekeken naar drie verbeterpunten:



VPRO school Van Brainstorm tot Pitch 2021



**Ondernemingsraad**

- ▶ Inclusiever en modernere taalgebruik, passend bij de huidige tijd en communicatievormen (social media, zoom, Teams, etc.).
- ▶ Betere aansluiting bij het nieuwe beleidsplan van de VPRO (Uitgesproken Inclusief).
- ▶ Vanwege de intensivering van de samenwerking zijn de documenten ook bruikbaar gemaakt voor HUMAN. De Gedragscode wordt een gezamenlijk document voor de VPRO en HUMAN, het Protocol-Klachtenregeling document wordt voor beide omroepen afzonderlijk opgesteld.

Daarnaast werkte de VPRO nog met een interne klachtencommissie en is besloten dit aan te passen naar een externe klachtencommissie. Deze aanpassingen krijgen vorm met medewerking

van de ambassadeursgroep Inclusief, de marcom specialist corporate en intern, de bestuurssecretaris en beide directeur-bestuurders (van de VPRO en HUMAN). Naar verwachting is een en ander up-to-date in het vroege voorjaar van 2022, na instemming van de OR op de nieuwe regelingen.

### **6.9 Ondernemingsraad**

De ondernemingsraad kreeg in 2021 een aantal belangrijke dossiers te verwerken. Met in het bijzonder: de RI&E (hoofdstuk 6.1), de check-up (hoofdstuk 6.2), corona, thuiswerken, de herinrichting van de Researchdesk, de samenstelling van de hoofdredactie en de intensivering van de samenwerking tussen de VPRO en HUMAN.

Net als 2020 stond 2021 in het teken van de coronamaatregelen. De directie betrok de OR in de besluitvorming en de vraag 'hoe gaat het met iedereen?' kwam regelmatig ter sprake. De OR is tevreden met de manier waarop de directie invulling gaf aan de communicatie richting de medewerkers, maar zag ook dat de moed er soms wel inzakte na de zoveelste tegenvaller. De Waar je werkt - visie van het najaar schiep duidelijkheid over veilig werken in de Villa.

In het voorjaar vond de RI&E plaats waarin de OR een belangrijke rol heeft gespeeld. Alle bevindingen zijn gerapporteerd en er is een Plan van Aanpak (PvA) opgesteld om geconstateerde knelpunten aan te pakken. De OR is onderdeel van de arbocommissie die het PvA monitort.

Ook was de OR nauw betrokken bij het uitzoeken van de aanbieders van de check-up en was zeer te spreken over de alternatieve locaties waar collega's konden deelnemen, aangezien we te maken hadden met allerlei coronamaatregelen en de reisbewegingen zoveel mogelijk wilden inperken.

In 2021 besloten de NTR en BNNVARA hun financiële aandeel in de Researchdesk te beëindigen waardoor de VPRO een reorganisatie moest doorvoeren. Na uitgebreid inhoudelijke advies van de OR om twee van de vier medewerkers te behouden om de journalistieke ambities van de VPRO te kunnen handhaven heeft de directie van de VPRO het advies overgenomen.

De OR speelde ook een rol in de wervings- & selectieprocedure en aanstelling van de nieuwe hoofdredacteur Sarah Sylbing. De OR is nauw betrokken geweest bij het proces en na een aangenaam gesprek met Sarah adviseerde de OR positief over haar aanstelling. Een ander belangrijk dossier was de intensivering van de samenwerking tussen de VPRO en HUMAN. De OR is nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van de nieuwe omroepstichting VPRO-HUMAN. De OR heeft zich onder andere gebogen over de medezeggenschap en de oprichting van de nieuwe stichting.

Eind 2021 was het einde van de zittingstermijn van de OR. Er werd afscheid genomen van de volgende OR-leden: Karen van Dijk, Menno Drenth, vicevoorzitter Tjil van Huijkelom en voorzitter Alex Klippel. Er stelden zich negen kandidaten

verkiesbaar, waardoor verkiezingen niet nodig waren. De vernieuwde OR bestaat uit Jelle Spanjaard, Daan Kuys, Abel Vos, Elmar Veerman, Kees Brouwer, Brahim El Moussaoui, Barbara Schreuders, Onno Bruins (vicevoorzitter) en Sakti Khedoe (voorzitter).

De ondernemingsraad van de VPRO vergadert eens in de twee weken op 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 schuift de Raad van Toezicht aan bij een overlegvergadering. 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 van de VPRO. 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.