



**Sociaal jaarverslag HUMAN  
2022**

## Inhoudsopgave

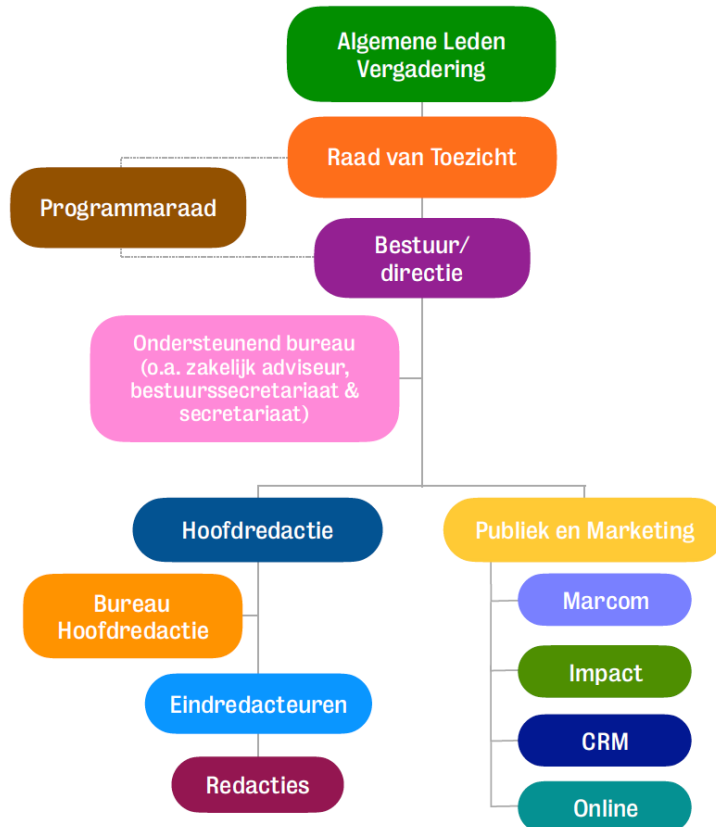
|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1) Algemeen                   | 3  |
| 2) De organisatie in cijfers  | 4  |
| 3) Regelingen en vergoedingen | 7  |
| 4) Duurzaam werken            | 8  |
| 5) Opleidingsactiviteiten     | 9  |
| 6) Diversiteit en inclusie    | 10 |
| 7) Organisatieontwikkeling    | 12 |

## 1. Algemeen

HUMAN beleefde in 2022 met een volwaardige erkenning voor de concessieperiode 2022-2026 zijn debuutjaar. De erkenning als volwaardige omroep werd verleend onder voorwaarde dat HUMAN zich zou aansluiten bij een andere omroep in het bestel. Voor HUMAN was dat vanzelfsprekend de VPRO. Sinds 1 januari 2022 vormen de VPRO en HUMAN een samenwerkingsomroep met behoud van eigen identiteit, programmapakket, merk en vereniging. Daartoe is de Stichting VPRO-HUMAN opgericht. De stichting heeft geen personeel in dienst. De directeuren van VPRO en HUMAN vormen het collegiaal bestuur. De ondersteunende diensten van de VPRO voeren werkzaamheden uit voor zowel VPRO als HUMAN op basis van gelijkwaardigheid. Onder verantwoordelijkheid van de zakelijk leider media van de VPRO wordt het media-aanbod voor HUMAN verzorgd. Alle identiteitsgevoelige werkzaamheden, zoals programmatische ontwikkeling en vernieuwing en publiek en marketing, zijn bij de eigen omroepen belegd.

De bestuurders van de VPRO en HUMAN hebben elke twee weken een overleg om de samenwerking te monitoren, te versterken en uit te bouwen. Ook worden relevante omroep-overstijgende zaken besproken. De bestuurder van HUMAN was in 2022 betrokken bij het opstellen van de jaarplannen en de begroting van alle ondersteunende diensten. De bestuurders hebben voorts, tezamen met de bestuurssecretarissen, de audit-vergaderingen en de vergaderingen van de raad van toezicht van de stichting voorbereid. Voorts is de begrotingscyclus HUMAN afgestemd op die van de VPRO.

### Organogram HUMAN

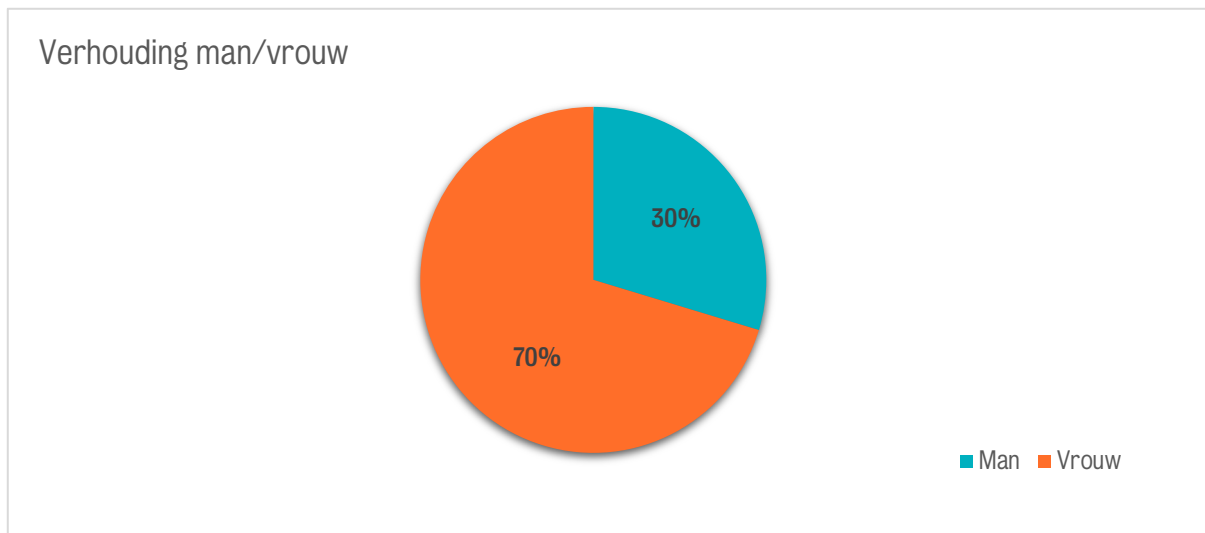


In 2021 zijn alle werkzaamheden die de samenwerking betreffen per afdeling tot in detail beschreven. In 2022 is gebleken dat de samenwerkingsafspraken in praktijk goed werken en dat de samenwerking constructief en plezierig verloopt. In 2023 blijven we de samenwerking evalueren.

## 2. De organisatie in cijfers

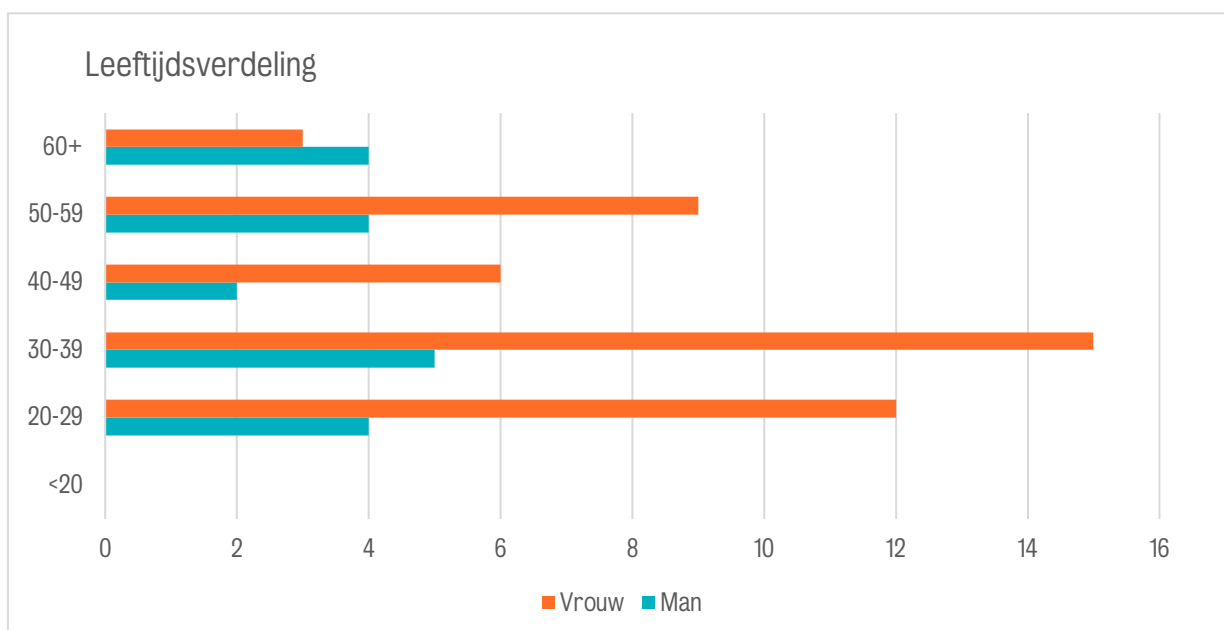
### Personeelsbestand

Op 31 december 2022 waren bij HUMAN **64** (55,3 fte) medewerkers in dienst. Het overgrote deel van de medewerkers is direct betrokken bij de totstandkoming van de programmering, daar de VPRO de ondersteunende werkzaamheden verzorgt. De man/vrouw- verhouding op 31-12-2022 is als volgt:



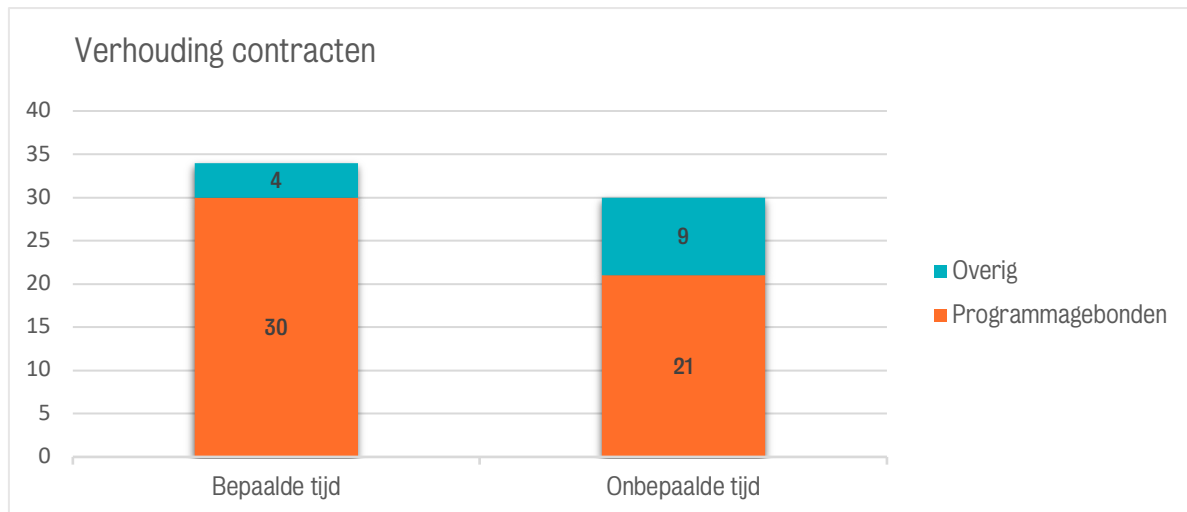
### Leeftijdsopbouw

Onderstaande grafiek geeft een overzicht weer van de medewerkerspopulatie, verdeeld in de verschillende leeftijdsgroepen met daarbinnen een verdeling in geslacht. De gemiddelde leeftijd op 31 december 2022 is **40,2** jaar. De grootste leeftijdsgroep bij HUMAN is de groep 30-39 jaar, gevolgd door de groep 20-29 jaar.



## Dienstverband

De verhouding tussen dienstverbanden voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd is op peildatum 31-12-2022 als volgt:



De medewerkerspopulatie van HUMAN is in het afgelopen jaar gestegen met **zestien** medewerkers. Dit betreffen voornamelijk medewerkers die direct betrokken zijn bij de totstandkoming van de programmering. De medewerkers die voor de ondersteunende diensten werken zijn in dienst van de VPRO.

HUMAN heeft in 2022 aan **drie** medewerkers met een tijdelijke aanstelling een vast contract aangeboden (2021: vier medewerkers), aangezien er voldoende waarborg was om deze medewerker voor langere termijn van werk te kunnen voorzien.

De percentuele verdeling tussen werknemers, werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en werknemers, werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, dienen, conform de CAO Omroep personeel, binnen de volgende bandbreedte te blijven: 75% contracten voor onbepaalde tijd en 25% bepaalde tijd. Op voorwaarde dat de loonkosten worden gefinancierd uit de toekenning van middelen boven het niveau van het media-wettelijke garantiebudget kan als volgt van de bandbreedte worden afgeweken: 60% contracten voor onbepaalde tijd en 40% bepaalde tijd. Door de gehanteerde projectfinanciering binnen het intekenproces van de publieke omroep hanteert HUMAN de bandbreedte 60% contracten voor onbepaalde tijd en 40% bepaalde tijd. HUMAN blijft vooralsnog niet binnen de gestelde bandbreedtes met als belangrijkste reden dat HUMAN nagenoeg alleen medewerkers in dienst heeft met een programmatische functie welke in belangrijke mate afhankelijk zijn van de toegekende projectfinanciering door de NPO. Alle ondersteunende functies waarbij veelal sprake is van vaste dienstverbanden worden voor het vaststellen van de bandbreedte niet meegerekend omdat deze medewerkers in dienst zijn van de VPRO, maar wel voor beide omroepen werken.

## **Ziekteverzuim**

Over het hele jaar genomen heeft HUMAN een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 7,6% en een verzuimfrequentie van 1,4. Er zijn in totaal 84 verzuimmeldingen geweest van in totaal 45 verschillende medewerkers. De gemiddelde verzuimduur is 24,79 dagen.

Wanneer het verzuimpercentage (7,6%) nader wordt uitgesplitst in verzuimduur, dan zijn de verzuimpercentages als volgt:

- Kort (0-7 dagen): 1,5%
- Midden (8-42 dagen): 1,2%
- Lang: (43-365 dagen): 4,9%.
- Langer dan 1 jaar (>365 dagen): 0%

## **Vakantie-uren**

De vakantie-urenregistratie wordt bijgehouden in het personeelsinformatiesysteem HR2day. Per 31 december 2022 bedraagt het restant vakantie-uren saldo 1743 uren. Medewerkers worden gestimuleerd om hun dagen op te nemen. Met medewerkers met een hoog verlofsaldo worden afspraken gemaakt om vakantie-uren op te nemen.

Met ingang van 1 januari 2018 geldt er met betrekking tot de wettelijke vakantierechten (144 uur per jaar) een vervaltermijn van 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest zijn wettelijke vakantierechten op te nemen. HUMAN zal in alle gevallen de werknemer er tijdig op wijzen. De vervaltermijn voor de bovenwettelijke vakantierechten (56 uur per jaar) is 5 jaar.

## **Beoordelingssystematiek**

De in de CAO voor omroep personeel voorgeschreven beoordelingssystematiek wordt toegepast. In 2022 hebben 51 medewerkers die nog niet op het maximum van hun schaal zaten een periodiek toegekend gekregen van 2,5 % van het fulltime salaris. 4 medewerkers zijn gepromoveerd naar een hogere schaal.

### **3. Regelingen en vergoedingen**

#### **Reiskosten- en thuiswerkregeling**

In 2022 heeft het hybride werken een vaste vorm gekregen. 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 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/tegemoetkoming in de mobiele telefoonkosten. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband krijgen een vaste maandelijkse vergoeding van € 21 netto. Medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd kunnen kiezen voor de vaste vergoeding of voor een simkaart van de werkgever.

#### **Thuiswerkwinkel**

Vanaf 1 oktober 2022 is er een online thuiswerkwinkel ingericht om de thuiswerkplek van medewerkers die structureel thuiswerken en langer dan één jaar in dienst zullen blijven verantwoord in te richten. HUMAN stelt (1x per vijf jaar per werknemer) 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.

#### **Tegemoetkoming inflatie energiekosten**

Alle medewerkers van de landelijke en regionale publieke omroep hebben in november 2022 een eenmalige uitkering als tegemoetkoming voor de inflatie en gestegen energiekosten ontvangen. Het ging om een bedrag van € 750 bruto bij een voltijds dienstverband. Voor medewerkers met een parttime dienstverband is de uitkering naar rato van het aantal contracturen uitgekeerd.

## 4. Duurzaam werken

### OpenUp

In december 2021 is er voor VPRO en HUMAN 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.

Ook kan OpenUp veel betekenen voor leidinggevendenden. 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 leidinggevendenden om uit te leggen hoe OpenUp hen kan ondersteunen.

### Menu voor duurzaam werken

Uit de risico-inventarisatie & -evaluatie, die is uitgevoerd in 2021, bleek dat P&O al een grote verscheidenheid aan interventies aanbod 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 daarop het idee om de bestaande en nieuwe interventies in kaart te brengen in een menukaart. Dit moest leiden tot meer overzicht, logica en samenhang in het aanbod, waardoor medewerkers en leidinggevendenden in één oogopslag kunnen zien welke mogelijkheden P&O 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 herziende 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 om lichamelijke en mentale veerkracht te bevorderen en voortdurend in ontwikkeling te blijven.





## **5. Opleidingsactiviteiten**

HUMAN stimuleert medewerkers om zichzelf verder te ontwikkelen door middel van aanvullende opleidingen en cursussen. Hiertoe zijn stimuleringsmaatregelen getroffen in nauwe samenspraak met de afdeling P&O. In het jaarlijks ontwikkelgesprek is de ontwikkeling van medewerkers een belangrijk aandachtspunt en worden de medewerkers gemotiveerd hierover na te denken. In 2022 hebben meer medewerkers dan voorheen gebruik gemaakt van de coaching- en opleidingsmogelijkheden die HUMAN biedt.

Werknemers die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, hebben het recht om op kosten van HUMAN eens in de 5 jaar een loopbaantraject te volgen, dan wel andere ontwikkelactiviteiten te ontplooiën, zoals opleidings- en coaching activiteiten. HUMAN reserveert daartoe structureel 200 euro per werknemer per jaar.

De afdeling P&O werkt samen met verschillende aanbieders. Het aanbod sluit aan op de wensen van HUMAN en voldoet aan de kaders van de CAO-regeling (artikel 35).

### **Onboarding van nieuwe medewerkers**

In 2022 heeft de hoofdredactie tweemaal een welkomstbijeenkomst georganiseerd voor nieuwe medewerkers/stagiairs. Tijdens deze bijeenkomsten maken medewerkers die nieuw zijn kennis met de geschiedenis van HUMAN, de programmatische koers en met de inrichting van de organisatie. Alle belangrijke informatie is daarnaast ook gebundeld in het Welkomstdocument, die tweemaal per jaar geactualiseerd wordt en aan alle nieuwe medewerkers/stagiairs wordt verstrekt.

### **Trainee programma**

In 2022 heeft HUMAN met de VPRO, NTR, EO en WNL gezamenlijk een trainee programma opgezet. Mede gefinancierd door het AWO-fonds.

Dit programma is bedoeld om journalisten-in-de-dop, jonge mensen die graag voor de journalistiek zouden kiezen maar die niet via de bestaande weg (academies voor journalistiek en andere HBO-/WO-opleidingen) het vak in rollen.

Bij HUMAN zijn in augustus 2022 twee trainees gestart. Één bij De Publieke Tribune en één bij Medialogica. De trainees werken vier dagen per week bij de omroep en worden de vijfde dag gezamenlijk geschoold.

## **6. Diversiteit en inclusie**

HUMAN wil graag een inclusieve omroep zijn, met een personeelsbestand dat meer recht doet aan de diversiteit van de Nederlandse samenleving dan nu het geval is. Alhoewel de bewustwording binnen HUMAN gegroeid is, lukt het ons vooralsnog niet om onze organisatie daadwerkelijk meer divers te maken.

Het best is diversiteit op dit moment zichtbaar in onze programma's, de raad van toezicht en de programmaraad. In samenwerking met adviesbureau Inclusioncy is eind 2022/begin 2023 aan een enquête gewerkt om (op vrijwillige basis) uitvraag te kunnen doen naar diversiteitskenmerken van medewerkers, deze resultaten kunnen tevens dienen als nulmeting waarna meer gericht gestuurd kan worden op meer diversiteit in de organisatie. De enquête wordt begin 2023 uitgestuurd naar de medewerkers.

### **HUMAN Inclusief**

In 2022 bracht de commissie HUMAN Inclusief in samenwerking met de ambassadeursgroep van de VPRO de inclusieve hand-out uit: een boekje met concrete tips voor het toepassen van inclusie in de dagelijkse werkwijze. Ten behoeve van bewustwording organiseerde HUMAN Inclusief in 2022 tevens twee zogenaamde 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.

Tevens heeft een deel van de HUMAN Inclusief-werkgroep in de zomer van 2022 een driedaagse workshop gevolgd over het instrument de diversiteitscirkel. Met de diversiteitscirkel wordt zichtbaar welke diversiteit aanwezig is binnen een organisatie, team of redactie, welke deelidentiteiten iemand meedraagt en welke dynamiek van insluiting 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 binnen de organisatie. Ook zijn er in 2022 voorbereidingen getroffen voor de Inclusieve bibliotheek, waar medewerkers boeken met thema's rondom diversiteit & inclusie kunnen lenen. De inclusieve bibliotheek wordt in 2023 geopend.

### **Veilige werkomgeving**

Een veilige werksfeer is een voorwaarde voor een inclusieve organisatie waarin iedereen zich vrij voelt ideeën aan te dragen en feedback te geven en waarin alle medewerkers waardering ervaren. Veiligheid op de werkvloer lijkt vanzelfsprekend, maar de onveiligheid die mensen kunnen ervaren is vaak moeilijk te herkennen voor iemand die daar niet mee geconfronteerd wordt. In 2022 hebben we samen met de VPRO gewerkt aan een nieuwe gedragscode waarin gewenst gedrag zo goed mogelijk staat omschreven. Ook is de klachtenregeling van VPRO-HUMAN in 2022 geactualiseerd.

Eén van de aanpassingen is de keuze om de klachtenregeling geheel bij externe deskundigen te beleggen. Peter Schokker, voorheen de externe vertrouwenspersoon van VPRO-HUMAN, 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, die zowel voor HUMAN- als VPRO-medewerkers klaarstaan, hebben in maart 2023 het stokje overgedragen aan twee nieuwe vertrouwenspersonen. Na

instemming van de OR zijn zij gestart met hun opleiding zodat zij vanaf maart 2023 de taak kunnen overnemen.

Tot slot heeft HUMAN zich, net als alle landelijke omroepen, aangesloten bij MORES; het onafhankelijke meldpunt voor ongewenste omgangsvormen in de Nederlandse Culturele en Creatieve Sector.

## **7. Organisatieontwikkeling**

### **Medezeggenschap**

Eind 2022 heeft de voormalige Personeelsvertegenwoordiging (PvT) plaats gemaakt voor een Ondernemingsraad (OR). De OR bestaat uit Lianne Snelders (voorzitter), Elsie Vermeer (secretaris), Roberto Lobosco, Sjoerd Alders en Guus Christiaans. Speerpunten waar de OR zich in 2023 op gaat richten zijn: interne communicatie, betrokkenheid van medewerkers, de samenwerking met de VPRO, persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en een veilige werkomgeving. De OR vergadert iedere zes weken met de bestuurder en heeft op 28 februari 2023 kennis gemaakt met de raad van toezicht.

### **Multidisciplinair werken**

In 2022 zijn we binnen HUMAN in de volle breedte gestart met het multidisciplinair werken. De driehoeksrelatie tussen eindredacteur, producer en de verschillende specialisten uit het team publiek & marketing vormt het uitgangspunt van deze werkmethode.

Begin 2022 is de werkmethode van multidisciplinair werken op papier uitgeschreven en officieel gestart, met als uitgangspunt: samen leren in de praktijk. Eind van het jaar is een evaluatie georganiseerd met alle disciplines om het multidisciplinair werken te evalueren. We zoomden hierbij o.a. in op de uitdagingen van de werkmethode en de opvattingen over rollen en verwachtingen tussen de verschillende disciplines. De evaluatie heeft concrete aanknopingspunten opgeleverd om de werkmethode in de praktijk te verbeteren. In 2023 blijven we de samenwerking evalueren en organiseren we een vervolgbijeenkomst rondom meer concrete thema's

### **Redactiestatuut & redactieraad**

In 2022 is besloten om het redactiestatuut van HUMAN te actualiseren en verder uit te werken. Na goedkeuring van de Ondernemingsraad is het nieuwe statuut op 17 januari 2023 in werking getreden. Begin 2023 wordt tevens een redactieraad opgericht. De redactieraad gaat toezien op de noodzakelijke waarborging van journalistieke kwaliteit en onafhankelijkheid van het programmapakket van HUMAN.



**HVMMAN**