



**Sociaal jaarverslag HUMAN
2023**

Inhoudsopgave

| | |
|---------------------------|----|
| 1. HUMAN Algemeen | 3 |
| 2. Personeelsbestand | 5 |
| 3. Dienstverband | 6 |
| 4. Arbeidsmobiliteit | 8 |
| 5. Opleidingsactiviteiten | 9 |
| 6. Gezondheid en welzijn | 12 |
| 7. Overige projecten | 15 |

1. HUMAN algemeen

1.1. Een volwaardige erkenning

Aan HUMAN is een volwaardige erkenning als publieke omroep toegekend voor de periode 2022-2026. De erkenning is verleend op basis van de toegevoegde waarde van HUMAN aan het publieke omroepbestel, het vormen van een samenwerkingsomroep met de VPRO en minimaal 50.000 leden. HUMAN had op de teldatum 90.000 leden. 2023 was het tweede jaar van de concessieperiode.

1.2 Humanistische levensbeschouwing

HUMAN is geworteld in het humanisme, een levensbeschouwing op basis van de menselijke maat. Centraal staat de zoektocht naar een goed, mooi en zinvol persoonlijk leven. Humanisten richten zich daarbij nadrukkelijk op de medemens en, meer recentelijk, op alles wat leeft op deze planeet. Kenmerkend voor het humanisme is het streven naar rechtvaardigheid, verantwoordelijkheid, inlevingsvermogen, verdraagzaamheid, ruimdenkendheid, openheid en een permanent pleidooi voor dialoog. Het humanisme is geen statische levensbeschouwing, maar juist continu aan verandering onderhevig. Het humanisme ontwikkelde zich altijd verder door een antwoord te geven op dringende maatschappelijke veranderingen. Het humanisme als bron van inspiratie en als ijkpunt op cruciale momenten. In die traditie wil HUMAN staan.

1.3 Netwerkorganisatie met impact

HUMAN is sterk maatschappelijk geworteld en onderhoudt een breed netwerk waarmee intensief wordt samengewerkt. HUMAN ziet zijn rol als omroep vooral als die van een maatschappelijke mediaorganisatie die in nauwe samenwerking met andere organisaties en burgers urgente maatschappelijke thema's agendeert en mensen aan het denken zet. De specifieke taak van HUMAN is om verhalen te vertellen voor alle denkbare mediaplatforms met bijbehorende impacttrajecten die bijdragen aan positieve veranderingen voor onze samenleving.

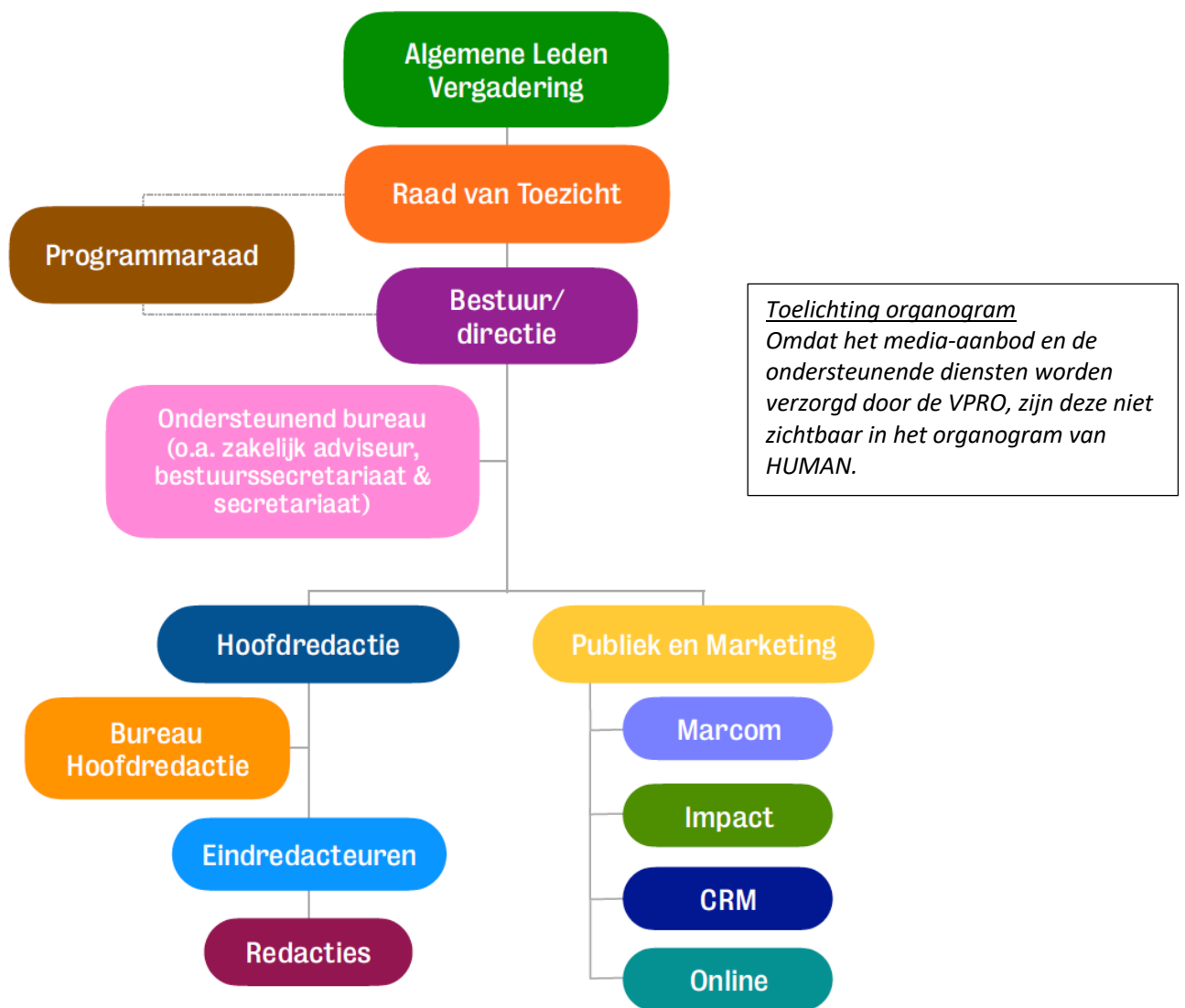
1.4 Samenwerkingsomroep VPRO-HUMAN

HUMAN en VPRO vormen sinds 1 januari 2022 officieel een samenwerkingsomroep. Om de samenwerkingsomroep te formaliseren is Stichting VPRO-HUMAN opgericht. In de stichting vindt de financiële verantwoording plaats van deze samenwerkingsomroep.

Voor de periode 2022-2026 heeft de samenwerkingsomroep VPRO-HUMAN de erkenning verkregen. Dit betekent dat de stichting de erkenningshouder is en de verantwoordelijkheid voor de samenwerkingsomroep bij de stichting ligt. HUMAN en de VPRO bestaan daarnaast als zelfstandige omroepverenigingen. HUMAN verricht zelfstandig en onafhankelijk alle inhoudelijke en identiteitsgevoelige werkzaamheden.

In de dagelijkse praktijk verzorgt de VPRO voor HUMAN het media-aanbod, wat inhoudt dat de VPRO de productionele en organisatorische activiteiten, die nodig zijn voor de totstandkoming van het media-aanbod, en belegd zijn bij de afdeling productie, uitvoert. Naast de afdeling productie werken alle ondersteunende diensten op gelijkwaardige basis voor zowel de VPRO als voor HUMAN, te weten FEO, P&O, I&DM, JuZa, ICT, en de Ledenadministratie.

1.5 Organogram HUMAN*



*zie bijlage 1 voor het organogram van samenwerkingsgroep VPRO-HUMAN.

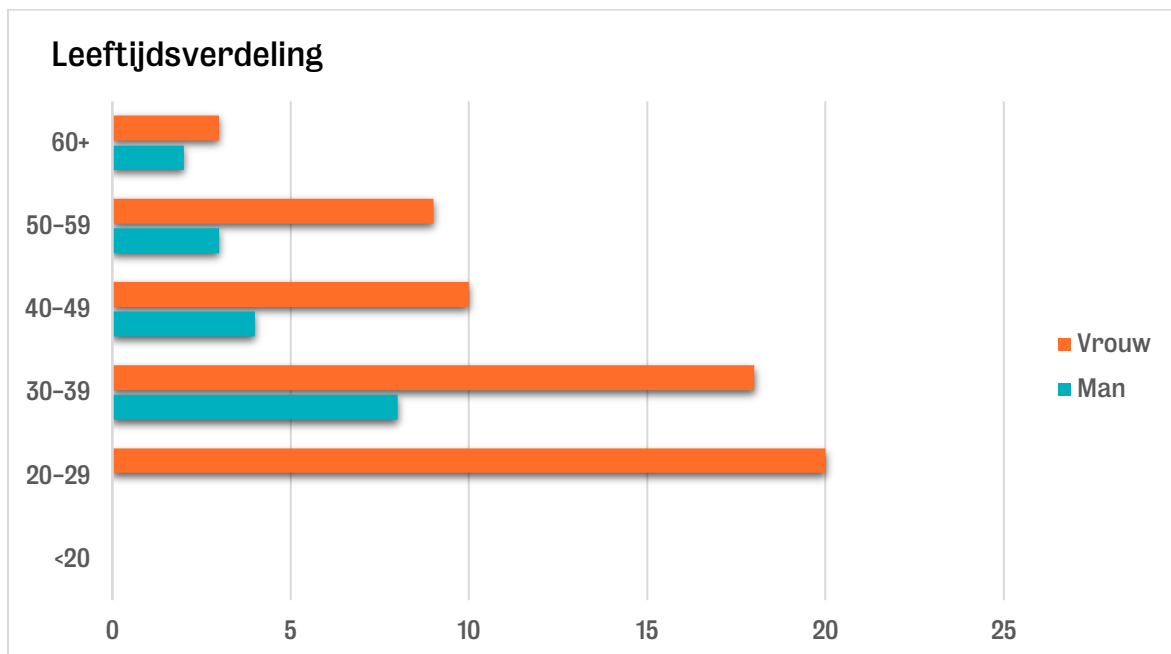
2. Personeelsbestand

2.1 Aantal medewerkers/fte

Op 31 december 2023 waren bij HUMAN 77 (69,3 fte) medewerkers in dienst (2022: 64 medewerkers en 55,3 fte). Het overgrote deel (79%) van de medewerkers is direct betrokken bij de totstandkoming van de programmering, daar de VPRO de ondersteunende werkzaamheden verzorgt.

2.2 Leeftijdsopbouw

Onderstaande grafiek geeft een overzicht weer van de medewerkerspopulatie, verdeeld in de verschillende leeftijdsgroepen met daarin een verdeling in geslacht. De gemiddelde leeftijd op 31 december 2023 is 38,1 jaar (2022: 40,2 jaar). De grootste leeftijdsgroep bij HUMAN is de groep 20-29 jaar, gevolgd door de groep 30-39 jaar.



2.3 Stagiairs en freelancers

In 2023 waren er elf stagiairs en 422 freelancers werkzaam voor HUMAN.

2.4 Jubilea en pensioen

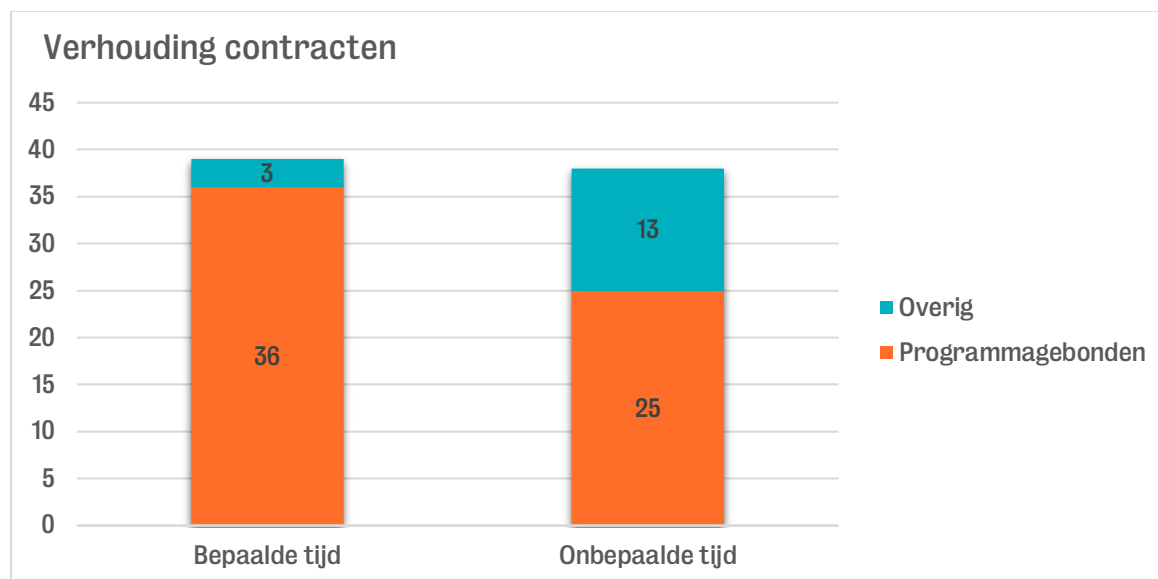
In 2023 was één medewerker 12,5-jaar in dienst en is één medewerker met pensioen gegaan.

3. Dienstverband

3.1 Verhouding full- en parttime

HUMAN telde op 31 december 2023 37 medewerkers met een fulltime dienstverband en 40 medewerkers met een parttime dienstverband. In percentages is dit 48% fulltimers en 52% parttimers.

3.2 Verhouding programma-gebonden en overige functies en contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd:



HUMAN heeft in 2023 aan twaalf medewerkers met een tijdelijke aanstelling een vast contract aangeboden (2022: drie medewerkers), aangezien er voldoende zekerheid was om deze medewerkers voor langere termijn van werk te kunnen voorzien. Per 1 januari 2024 heeft HUMAN aan vijf medewerkers met een tijdelijke aanstelling een vast contract aangeboden.

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 Omroepers, 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. De percentuele verdeling bij HUMAN is ultimo 2023 50,9% onbepaalde tijd en 49,1% bepaalde tijd (2022: 48,5% onbepaalde tijd en 51,5% 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.

In de CAO 2022-2023 is met de vakbonden afgesproken dat de percentuele verdeling met ingang van 1-1-2024 binnen de volgende bandbreedte blijft: 70% contracten voor onbepaalde tijd en 30% contracten voor bepaalde tijd.

3.3 Verdeling salarisschalen

Binnen HUMAN zijn de meeste medewerkers ingeschaald in de salarisgroep G of H (70%). Van alle medewerkers (77) zitten er 71 in de salarisgroep F, G of H (92%).

De verhouding man/vrouw is in de salarisgroepen F, G en H 21% - 79% (verhouding HUMAN breed: 22% - 78%).

| Schaal | V | M | Percentage V | Percentage M | Aantal totaal | Percentage totaal |
|--------|----|---|--------------|--------------|---------------|-------------------|
| F | 16 | 1 | 94% | 6% | 17 | 22% |
| G | 23 | 5 | 82% | 18% | 28 | 36% |
| H | 17 | 9 | 65% | 35% | 26 | 34% |
| J | 3 | 0 | 100% | 0% | 3 | 4% |
| L | 0 | 2 | 0% | 100% | 2 | 3% |
| M | 1 | 0 | 100% | 0% | 1 | 1% |

| | | | | | |
|----|----|--|--|----|--|
| 60 | 17 | | | 77 | |
|----|----|--|--|----|--|

4. Arbeidsmobiliteit

4.1 In- en uitstroom

In 2023 zijn er 32 nieuwe medewerkers bij HUMAN gestart en 19 medewerkers uitgestroomd. De grootste instroom bevond zich in de groep 20-29 jaar, gevolgd door de groep 40-49 jaar. En de grootste uitstroom bevond zich in de leeftijdsgroep 20-29, gevolgd door de groep 30-39.

De medewerkerspopulatie van HUMAN is in het afgelopen jaar gestegen met dertien medewerkers (2022: zestien). Dit betreffen voornamelijk medewerkers die direct betrokken zijn bij de totstandkoming van de programmering. De medewerkers die voor de ondersteunende diensten werken zijn voornamelijk in dienst van de VPRO.

4.2 Doorstroom

In 2023 zijn vijf medewerkers intern doorgestroomd naar een andere functie of salarisschaal.

4.3 Detachering

In 2023 waren er twee medewerkers gedetacheerd naar de VPRO voor het programma Argos.

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 2023 hebben er 51 opleidingsactiviteiten plaatsgevonden, verdeeld over verschillende medewerkers. Vier hiervan waren coaching activiteiten (In 2022: 29, waarvan vijf coaching).

Werknemers die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, hebben het recht om op kosten van HUMAN eens in de vijf 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).

5.1 P&O *boosts*

In 2023 zijn de volgende P&O *boosts* georganiseerd:

- **Training Timemanagement**
Deelnemers worden geleerd meer grip te krijgen op hun werk door efficiënter te werken met een betere concentratie. De training werd beoordeeld met gemiddeld een 7,9.
- **Training grenzen en feedback**
Naar aanleiding van de gesprekken die zijn gevoerd omtrent sociale veiligheid kwam naar voren dat medewerkers behoefte hebben aan een training rondom grenzen aangeven door middel van feedback. P&O heeft via een enquête op intranet aan de medewerkers gevraagd wat de inhoud van deze *boost* moet zijn. Hier is vervolgens in samenwerking met de trainers het programma op afgestemd. De training werd gemiddeld beoordeeld met een 8.
- **Training Persveilig op social media**
De training Persveilig op social media is georganiseerd in samenwerking met de NVJ en werd georganiseerd voor medewerkers die social mediakanalen modereren en geregeld worden blootgesteld aan negatieve berichten, bedreigingen etc. De training werd gegeven door Traumapsycholoog Kaz de Jong en werd beoordeeld met een gemiddelde van 8,3.

Net als het voorgaande jaar werden er weer acht mindful-coachingswandelingen aangeboden. Hier is vooralsnog geen gebruik van gemaakt.

5.2 Training Professioneel gedrag op de Werkvloer

In het najaar van 2023 hebben alle leidinggevenden de training 'Professioneel gedrag op de Werkvloer' gevolgd, gegeven door het expertisebureau BeHr groep. Deze training is georganiseerd naar aanleiding van de (groeps)gesprekken en bijeenkomsten eind 2022 over een veilige werkomgeving. Bij het creëren en behouden van een veilige werkomgeving hebben leidinggevenden een vooraanstaande rol. In de training werd het thema diversiteit & inclusie vanuit een andere invalshoek opnieuw belicht. Ook werd er stilgestaan bij de uitgangspunten van ongewenste omgangsvormen en integriteit. De rol van de leidinggevende werd hierin verhelderend en praktisch inzichtelijk gemaakt. De training is beoordeeld met een gemiddelde score van een 8. In 2024 wordt

er een verdiepende training ‘Aanspreken hoort bij leidinggeven’ georganiseerd, waarbij er meer aandacht is voor praktijkvoorbeelden en oefenen met een trainingsacteur. Ook wordt de training ‘Professioneel gedrag op de werkvloer’ georganiseerd voor alle medewerkers.

5.3. Talent Motivatie Analyse (TMA)

In de Talent Motivatie Analyse Methode, in het kort TMA Methode, staat inzicht en ontwikkeling van de medewerker centraal. Het is een instrument wat drijfveren in kaart brengt. De drijfveren zijn natuurlijke, menselijke behoeften die iedereen heeft, maar elk mens verschilt in de mate van behoefte.

De TMA wordt voor verschillende doeleinden ingezet:

- Werving & selectie: Past de kandidaat in het profiel van de vacature?
- Loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken: Past mijn huidige werk nog bij mij? Hoe zorg ik ervoor dat ik energiever en gemotiveerder in mijn werk ben? Welke werkzaamheden passen er bij mij?
- Teamontwikkeling: Hoe benut je ieders talenten binnen een team en hoe werk je prettig samen?

TMA is een volledig uitgewerkte en positieve *tool* met 22 drijfveren, 44 talenten en 53 competenties. Zowel Ellen Kieft als Trang Nguyen Mai (P&O adviseurs) zijn gecertificeerde TMA-professionals die de TMA te kunnen afnemen bij medewerkers. In 2023 is er bij twaalf HUMAN-medewerkers een TMA afgenomen waarna analysegesprekken hebben plaatsgevonden.

5.4 Trainee programma

In 2023 heeft HUMAN samen met de VPRO, NTR, EO en WNL het gezamenlijke trainee programma voortgezet. Dit programma is bedoeld om jong talent, die niet via de gebruikelijke weg (academies voor journalistiek en andere HBO-/WO-opleidingen) het vak in rollen, op leiden tot journalist.

Bij HUMAN zijn eind augustus 2023 drie trainees gestart en in november is één trainee overgenomen van een andere omroep. De trainees werken vier dagen per week bij de omroep en worden de vijfde dag gezamenlijk geschoold. Op deze dagen volgen ze een gestructureerd opleidingsprogramma met trainingen, coaching, masterclasses, cursussen en intervisiebijeenkomsten om te zorgen dat ze na twee jaar traineeship in staat zijn om journalistiek te bedrijven.

5.5 De Maakplaats

In 2022 is de Maakplaats gelanceerd: een plek voor medewerkers om te brainstormen over nieuwe HUMAN programma-ideeën en hoe die te ontwikkelen. De maakplaats wordt steeds rondom een centraal thema of genre in gestoken en voorbereid en begeleid door een HUMAN-eindredacteur. In 2023 hebben er vier maakplaatsen plaatsgevonden en zijn er twee programma's uit de Maakplaats voortgekomen die nu in ontwikkeling/productie zijn.

5.6 Onboarding

In 2023 is tweemaal een welkomstbijeenkomst georganiseerd voor nieuwe medewerkers en 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. In 2023 is er tevens een tweede programmaonderdeel toegevoegd aan de welkomstpresentatie,

namelijk een bijeenkomst waarin P&O, de OR en de vertrouwenspersonen zich komen voorstellen aan de nieuwe medewerkers en vertellen over wat ze in hun werk voor medewerkers kunnen betekenen. Belangrijke informatie is daarnaast gebundeld in het Welkomstdocument, dat tweemaal per jaar geactualiseerd en verstrekt wordt en aan alle nieuwe medewerkers/stagiairs.

6. Gezondheid en welzijn

6.1 Ziekteverzuim

Over het hele jaar genomen heeft HUMAN een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 2,2% (2022: 7,6%) en een verzuimfrequentie van 1,03 (2022: 1,4). Er zijn in totaal 76 nieuwe verzuimmeldingen geweest van in totaal 36 verschillende medewerkers (2022: 84 verzuimmeldingen van in totaal 45 medewerkers).

De gemiddelde verzuimduur is 20,15 dagen (2022: 24,79 dagen).

Wanneer het verzuimpercentage (2,2%) nader wordt uitgesplitst in verzuimduur, dan zijn de verzuimpercentages als volgt:

- Kort (0-7 dagen): 1,1% (2022: 1,5%)
- Midden (8-42 dagen): 0,5% (2022: 1,2%)
- Lang: (43-365 dagen): 0,6% (2022: 4,9%)
- Langer dan 1 jaar (>365 dagen): 0% (2022: 0%)

6.2 Samenwerking bedrijfsarts

De vaste bedrijfsarts van HUMAN is Henk van Hasselt, werkzaam bij de arbodienstverlener Human Capital Care. Eens in de twee weken houdt de bedrijfsarts spreekuur, live in Villa VPRO en bij uitzondering op telefonische basis, of in het regiokantoor in Amsterdam. Medewerkers kunnen tevens gebruikmaken van een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts. Aan het einde van het preventieve spreekuur wordt de medewerker altijd gevraagd of de terugkoppeling gedeeld mag worden met HUMAN. Werkgever en werknemers, zo blijkt uit de terugkoppeling, vinden dat de samenwerking met de bedrijfsarts prettig verloopt.

6.3 Verzuimpreventie en re-integratie

In 2023 zijn er verschillende interventies aangeboden in het kader van verzuimpreventie en verzuimre-integratie. Belangrijk aandachtspunt is mentale gezondheid. In dit kader is in 2023 gebruikgemaakt van coachingstrajecten of eenmalige gesprekken om persoonlijke problematiek aan te pakken. Het gebruik van OpenUp sloot hier ook goed op aan (zie hoofdstuk 6.4). Daarnaast is er verschillende keren een werkplekonderzoek aangevraagd en uitgevoerd. HUMAN en VPRO bieden nog steeds de online thuiswerkplekcheck aan bij beginnende (lichamelijke) klachten en een live werkplekonderzoek door een fysiotherapeut/ergonoom wanneer de klachten serieuzer van aard zijn. In 2022 is er een start gemaakt met de stoelmassages in de villa. Dit bleek een groot succes, waardoor besloten is de stoelmassage permanent op te nemen in het P&O-aanbod. In voorjaar 2023 bleek de aanbieder van de stoelmassages ermee te stoppen, waarna er een waardige opvolger is gevonden die de massages eens per twee weken voortzet.

6.4 OpenUp

In december 2021 zijn de VPRO en HUMAN een samenwerking aangegaan met OpenUp om laagdrempelige en directe toegang tot mentale zorg mogelijk te maken voor alle medewerkers. Het is een eerste preventieve lijn in de ondersteuning bij mentale vraagstukken.

In 2023 is het gebruik van OpenUp toegenomen. De presentatie die OpenUp eind 2022 heeft gegeven aan leidinggevenden heeft daaraan bijgedragen.

Ook heeft OpenUp het aanbod van het platform verruimd. Naast de onbeperkte masterclasses,

groepssessies, gezondheidschecks en 1-op-1 gesprekken met erkende en gecertificeerde psychologen hebben ze een apart aanbod speciaal voor HR-professionals en leidinggevenden gelanceerd om mentale welzijn in organisaties en voor medewerkers te versterken.

OpenUp heeft het begrip mentale gezondheid verruimd naar fysieke gezondheid: het is nu ook mogelijk om 1-op-1 sessies in te plannen of groepssessies bij te wonen omtrent fysieke gezondheid. Denk aan voeding, beweging en slaap. OpenUp wordt ook aangeboden aan familieleden van medewerkers. In 2023 heeft OpenUp een app gelanceerd om het gebruik ervan laagdrempeliger te maken. Ook worden er vaak themaweken georganiseerd waarbij een onderwerp nader wordt uitgelicht, bijvoorbeeld de week van de werkstress.

6.5 Arbocommissie

De Arbocommissie heeft als doel om de actie- en verbeterpunten die voortvloeien uit de Risico Inventarisatie & Evaluatie en zijn vastgelegd in een Plan van Aanpak, periodiek te monitoren en bij te werken. De commissie draagt dus zorg voor een gezonde en prettige werkomgeving binnen VPRO/HUMAN. De Arbocommissie is een vertegenwoordiging van Facilitaire Zaken, P&O, de OR van de VPRO en preventiemedewerkers, en bestaat uit de volgende leden: Mattijs de Ruijter (hoofd ICT en Algemene Zaken en preventiemedewerker gebouw), Richard Ros (BNNVARA, hoofd BHV en Facilitaire Zaken), Trang Nguyen Mai (P&O en preventiemedewerker psychosociale arbeidsbelasting), Ellen Kieft (P&O, als achtervang), Sakti Khedoe en Barbara Schreuders (OR VPRO). Sinds 2023 is Guus Christiaans vanuit de OR van HUMAN aangeschoven bij de commissie. Eens in de twee maanden komt de Arbocommissie samen om het Plan van Aanpak te bespreken. In 2023 heeft de Arbocommissie zich beziggehouden met het verder uitvoeren en monitoren van de maatregelen die zijn geformuleerd in het Plan van Aanpak van de RI&E van 2021. Net zoals ieder jaar worden het binnenklimaat en eventuele geluidshinder gemonitord en indien nodig nader onderzocht.

6.6 Vertrouwenspersonen

Binnen VPRO/HUMAN zijn er twee interne Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen & integriteit. In maart 2023 namen de twee zittende vertrouwenspersonen Ymke Kreiken en Marcus van der Zwaag afscheid en droegen het stokje over aan Selma Boesenkool en Noline Tania. Naast de interne vertrouwenspersonen kunnen medewerkers ook kiezen voor een externe vertrouwenspersoon: Lianne Banda, van het bureau Bezemer & Schubad. 2023 werd gekenmerkt door de nasleep van een aantal grote zaken die in 2022 in het nieuws waren gekomen (The Voice, DWDD, NOS Sport). Begin 2023 werd naar aanleiding daarvan de commissie Onderzoek Gedrag en Cultuur Omroepen gevormd (in de volksmond de commissie van Rijn) om onderzoek te doen naar de sociale veiligheid op de werkvloer binnen de publieke omroepen. Dat onderzoek is inmiddels afgerond en heeft geresulteerd in het rapport '*Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan – De zoekgemaakte verantwoordelijkheid*' dat begin 2024 is gepresenteerd (zie 6.7) Het streven van de interne vertrouwenspersonen voor 2024 is om bij iedere afdeling een keer aan te sluiten bij een redactievergadering/afdelingsoverleg om de zichtbaarheid nog verder te verhogen en het onderwerp omgangsvormen hoog op de agenda te houden. Belangrijk aandachtspunt hierbij is laagdrempeligheid. Een probleem hoeft niet altijd heel duidelijk onder de noemer ongewenste omgangsvormen te vallen om het te kunnen aankaarten. Soms helpt een vertrouwelijk gesprek om zaken te ordenen en verder te kunnen. Ook in deze gevallen kan de vertrouwenspersoon benaderd worden.

6.7 Sociale veiligheid

Begin 2024 werd het onderzoeksrapport *Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan* van de onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (de commissie Van Rijn) gepresenteerd. Uit het onderzoek is gebleken dat er gedurende lange tijd veel en ingrijpend grensoverschrijdend gedrag is geweest bij de publieke omroep. Hoewel wij ons gelukkig prijzen dat de werksfeer bij HUMAN door de medewerkers als positief wordt ervaren, is hier sprake van een systemisch probleem, en HUMAN maakt deel uit van dat systeem. Wij nemen de conclusies en de aanbevelingen van de Commissie van Rijn dan ook zeer serieus. Samen met de VPRO zijn wij al geruime tijd aan de slag om aanpassingen in onze werkwijze te realiseren voor het borgen en optimaliseren van een veilige werkomgeving. Het rapport geeft duidelijke aanknopingspunten voor fundamentele veranderingen en verbeteringen. We gaan daar in 2024 intensief mee aan de slag.

7. Overige projecten

7.1 Interne communicatie

Een groeiende organisatie vraagt om een goede interne communicatiestrategie. In 2023 hebben we onze communicatiekanalen-mix geëvalueerd en aan de hand van de resultaatmetingen is de interne communicatie verbeterd. Momenteel wordt ook gewerkt aan een eigen intranetpagina voor HUMAN (geplaatst op het VPRO-intranet) om de voor HUMAN belangrijke informatie op een centraal punt te plaatsen. De intranetomgeving zal in de eerste helft van 2024 worden gelanceerd.

7.2 Diversiteit en inclusie

HUMAN wil meer inclusief en divers zijn en heeft dat voornemen tot speerpunt van beleid gemaakt voor de huidige concessieperiode (2022-2026). Die ambitie blijkt op organisatieniveau eenvoudiger gezegd dan gedaan. Het is ingewikkelder dan voorzien om de werkvloer in het gewenste tempo meer divers te maken. We trekken meer collega's met een migratieachtergrond aan dan voorheen, we streven naar een meer evenwichtige verdeling over gender en leeftijd en we doen ons best om toegankelijk te zijn voor mensen met een handicap. Terwijl het bewustzijn over de urgentie en de gelaagdheid van de thematiek groeit, boeken we onvoldoende voortgang.

Het management van HUMAN wordt op weg naar een meer diverse en inclusieve organisatie bijgestaan door de werkgroep HUMAN Inclusief. De werkgroep bestaat uit een vijftal medewerkers. In overleg met het MT zijn een viertal pijlers afgesproken, waarop HUMAN Inclusief zich richt: een veilige werkomgeving, diversiteit in makers en programmering en bewustwording van het belang van diversiteit en inclusie. HUMAN Inclusief werkt nauw samen met de ambassadeursgroep van de VPRO en de omroep-brede groep van D&I Experts, die dezelfde doelen nastreven.

Met het oog op diversiteit is in 2023 een nulmeting gehouden onder het huidige personeel van HUMAN, om de bestaande diversiteit in kaart te brengen. Om bewustwording te bevorderen heeft HUMAN Inclusief een aantal 'Weekstarts' georganiseerd over de onderwerpen diversiteit, inclusie en een veilige werkomgeving, zijn er in samenwerking met de ambassadeursgroep verschillende bijeenkomsten georganiseerd (de zogenoemde Blikverruimers), en zijn er verschillende gesprekken geweest met eind- en hoofdredacteurs. Tot slot is HUMAN Inclusief in samenwerking met de ambassadeursgroep van de VPRO in 2023 aan de slag gegaan met een onderzoek naar de toegankelijkheid van het gebouw en het verder werken aan de zogenoemde 'diversiteitscirkel': een *tool* waarmee het gesprek over diversiteit en inclusie op gang gebracht wordt binnen redacties en in andere onderdelen van de organisatie.

In 2023 heeft P&O ook verschillende activiteiten ondernomen om aan een inclusievere HUMAN-organisatie te werken. Het draaiboek Inclusief werven en selecteren, dat vorig jaar is opgesteld en uitgegeven, wordt nog steeds als leidraad gebruikt door vacaturehouders. Dit geeft handvatten om de briefselectie en de sollicitatiegesprekken op een zo objectief mogelijke manier te voeren. In 2023 is de klassieke motivatiebrief bij een sollicitatie volledig achterwege gelaten. Sollicitanten beantwoorden in plaats daarvan maximaal vier vragen, die een beter beeld geven van de gevraagde competenties bij een vacature. Dit zorgt voor een objectiever selectieproces. Tevens is in 2023 de barometer culturele diversiteit van het CBS uitgevoerd over het jaar 2022. Ook zijn er vanuit P&O, de ambassadeursgroep Inclusief en andere betrokken medewerkers verschillende workshops, webinars en inspiratiesessies bijgewoond om de kennis omtrent dit onderwerp te vergroten.

7.3 Ondernemingsraad

Eind 2022 heeft de voormalige Personeelsvertegenwoordiging (PvT) plaats gemaakt voor een Ondernemingsraad (OR). De OR bestaat uit Lisanne Snelders (voorzitter), Elsie Vermeer (secretaris), Roberto Lobosco, Sjoerd Alders en Guus Christiaans. Speerpunten waar de OR zich in 2023 op heeft gericht 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 twee keer per jaar een artikel 24 overleg met de bestuurder en een afvaardiging van de RvT, waarin de algemene gang van zaken worden besproken.

7.4 HUMAN/VPRO-jong

Jong vertegenwoordigt de collega's van de VPRO en HUMAN onder de 35 jaar. Het uitgangspunt is om mogelijkheden te creëren om de 'eilandjescultuur' te doorbreken en elkaars expertise en kennis beter te benutten. Dit doet Jong door middel van inspiratie- en kennissessies, maar ook met informele activiteiten om elkaar te leren kennen.

Er hebben in 2023 verschillende Jong-evenementen plaatsgevonden om de Jonge medewerkers te verbinden. Zo is er in april 2023 een *treasurehunt* georganiseerd op kantoor. Collega's werden opgedeeld in teams en moesten op zoek gaan naar afgebeelde rekwisieten, objecten en prullaria die de villa rijk is, puzzels oplossen en uiteindelijk de code kraken. In de juli is in samenwerking met de Jong-commissies van de omroepen NOS, NTR, RTL, NPO en ZWART een zomerborrel georganiseerd, gevolgd door een Halloweenfeest in november. De evenementen waren drukbezocht en het was waardevol om op deze manier kennis te maken met collega's van andere omroepen.

7.5 Exit-vragenlijst

In 2023 heeft P&O een exit-vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst is binnen 5 minuten in te vullen en heeft als doel om te leren van de ervaringen van vertrekkende medewerkers. Het geeft inzicht in hoe medewerkers die uit dienst treden het werken bij de VPRO of HUMAN hebben ervaren. Uiteraard vrijblijvend en anoniem. Een link naar de vragenlijst is sinds 2023 toegevoegd aan de uitdienstbrief.

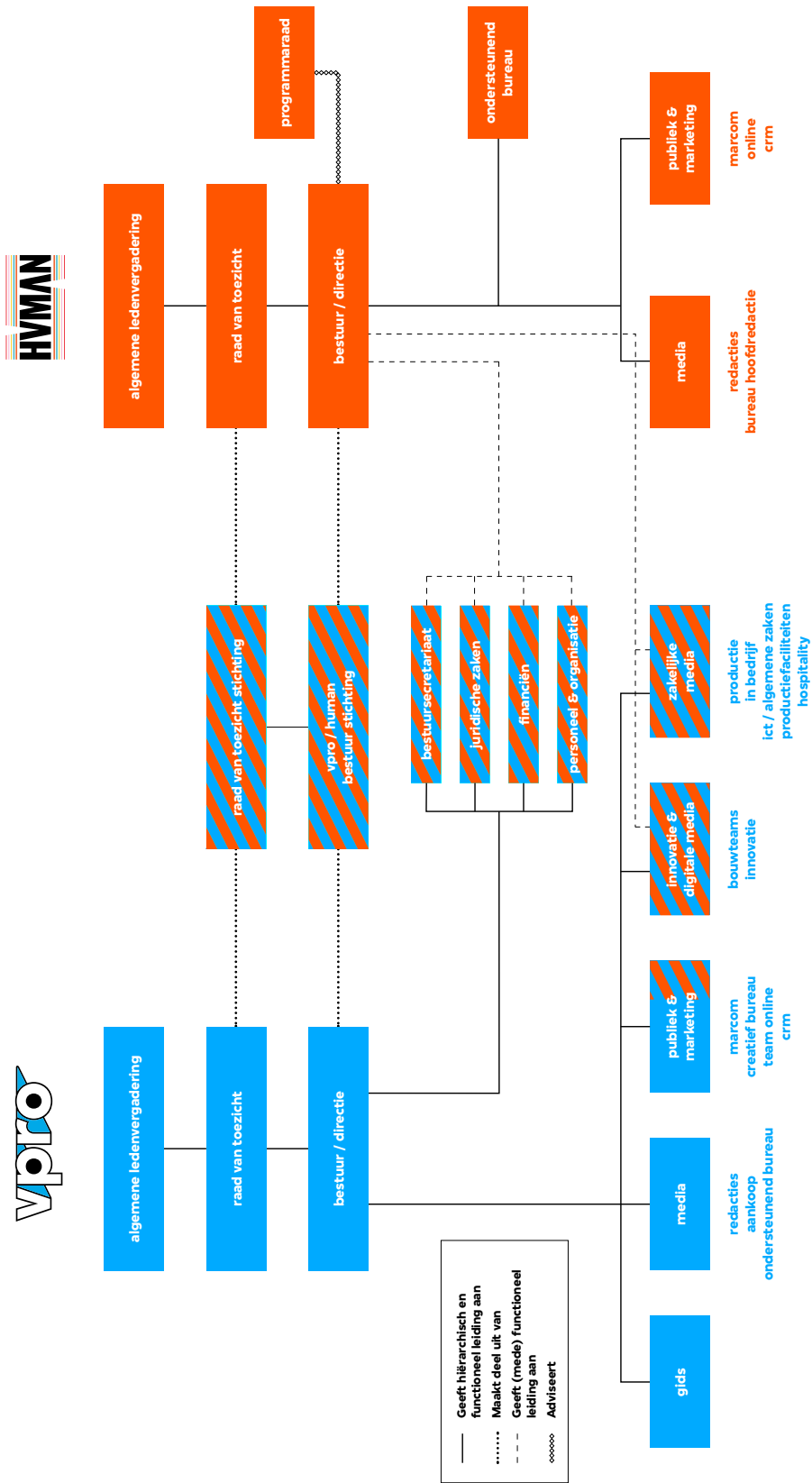
7.6 Cao

Meer werkzekerheid, een vermindering van het aantal tijdelijke contracten in de omroepwereld, hogere vergoedingen voor zzp'ers, en een loonsverhoging van in totaal 10,5% voor alle omroepmedewerkers. Met deze maatregelen zijn werkgevers en de beroepsvereniging NVJ het eens geworden over het afsluiten van een nieuwe CAO voor het omroeppersoneel voor het jaar 2024. De nieuwe CAO gaat in op 1 januari 2024 en biedt minder ruimte om werknemers voor bepaalde tijd te contracteren, wat leidt tot meer werkzekerheid. Voortaan mogen er maximaal drie contracten voor bepaalde tijd worden aangeboden gedurende een termijn van maximaal 24 maanden. In de oude CAO ging het voor programmatische medewerkers om maximaal zes contracten gedurende 48 maanden.

De salarissen worden met ingang van 1 januari 2024 verhoogd met een verhoging van 5% en daaroverheen nog een verhoging van 3.5%. Deze verhoging komt boven op de verhoging van 2% die reeds met ingang van 1 januari 2023 is toegekend. Totaal gaat het dus om een verhoging van 10,5%. Daarnaast hebben in januari 2024 medewerkers die op 31 augustus 2023 in dienst waren, aanspraak op een vergoeding ter hoogte van 5% van het door hen ontvangen brutosalaris in 2023. Als

voorschot op deze vergoeding werden de salarissen en vaste toeslagen met ingang van 1 september 2023 met dit percentage verhoogd en ontvingen medewerkers in dienst op 31 augustus 2023 met de salarisbetaling van september 2023 een eenmalige betaling van 5% van het salaris over de maanden dat de medewerker in de periode tussen 1 januari 2023 en 1 september 2023 in dienst was bij de HUMAN. Ook zzp'ers gaan er dankzij de nieuwe Cao-afspraken op vooruit. Overeengekomen is om bij voortgezette en vergelijkbare opdrachten vanaf september 2023, respectievelijk januari 2024, bij de tarieven voor freelancers de indexeringen van de CAO-salarisschalen te volgen.

De maandelijkse stagevergoeding wordt met ingang van 1 januari 2024 vastgesteld op € 475,-. Deze vergoeding werd met ingang van 1 september 2023 al toegekend. Na 1 januari 2024 wordt de stagevergoeding verhoogd met toekomstige indexeringen van de CAO-salarissen.





HVMAN