

## Sociaal jaarverslag HUMAN 2012

### Zendtijd

Voor de concessieperiode 01-09-2010 t/m 31-12-2015 kreeg HUMAN voor televisie 58 uur en voor radio 175 uur zendtijd per jaar toegewezen. Voor Televisie kan HUMAN jaarlijks 58 uur ongefinancierde extra uren aanvragen bij het Commissariaat voor de Media. 2011 was het eerste jaar van deze concessie periode met de volle nieuwe omvang aan zendtijd zonder korting of afbouw in tijd en of geld.

Deze grotere financiële armslag gaf het bestuur de mogelijkheid om de zo gewenste verjonging mogelijk te maken. Het bestuur stelde daarbij wel de randvoorwaarde dat er zo weinig mogelijk langlopende verplichtingen mocht worden aangegaan.

Uit het regeerakkoord bleek maar eens te meer dat het bestuur een vooruitstrevende blik had. Na de drastische bezuiniging door het Kabinet-Rutte 1 werd er besloten dat een nieuwe bezuinigingsronde binnen de Publieke Omroep haalbaar was. Waarbij de 2.42 omroepen na hun integratie met een grote omroep zelfs geen financiële middelen meer nodig had. Dit heeft zijn weerslag wel gegeven op het personeel, boosheid en onzekerheid was er, maar bovenal de drang om nog beter te presteren en nog mooiere publieke programma's te maken.

*Rutte II wil kwaliteit. Van ons kan hij het krijgen.  
HUMAN de publiekste omroep van Nederland.*

Maar als gevolg hiervan was HUMAN wel weer verplicht om een reorganisatie in gang te zetten. De uitgangspunten hiervoor zijn:

### Premissen:

HV = licentiehouder

HUMAN = beheerder licentie

HUMAN = imprint VPRO

HUMAN = onafhankelijke redactie

HUMAN = exclusief levensbeschouwelijke programmering

HUMAN = geormerkte middelen

VPRO = beheer HUMAN

VPRO/HUMAN = beleid focusgeld (voorheen: de Rosenmöller- Miljoenen)

VPRO/HUMAN = redactie programma's vanuit focusgeld

VPRO = beheer programma's vanuit focusgeld

### Imprint:

De lijn van de huidige inhoudelijke ontwikkeling wordt voortgezet:

- Beperking tot humanistische en levensbeschouwelijk georiënteerde "merken".
- Geleidelijke toe werken naar op alle platforms werkende crossmediale redacties.
- Zichtbare en effectieve participatie van achterban, belanghebbenden en publiek.
- In projectplannen geïntegreerde distributie rondom/na uitzending via maatschappelijke netwerken e.a.
- Drie genres: debat, documentaire, drama.

### Focusgeld

Hiervan worden programma's gefinancierd waarbij HUMAN en VPRO een gedeeld belang hebben. Te denken valt aan onderzoeksjournalistiek, documentaire, drama, wetenschap, kunst.

### Overeenkomst:

VPRO en HUMAN sluiten een overeenkomst waarin de verhoudingen op alle terreinen worden beschreven. Onderdeel van deze overeenkomst is een exit-strategie: wat te doen als partijen uit elkaar willen/moeten.

De overeenkomst beschrijft de fase tot 2016 (einde licentie).

### Reorganisatie

- Het bestuur van HUMAN en de programmaraad worden samengevoegd tot 1 orgaan.
- Het organogram kent een nieuwe functie: account-management. Deze is verantwoordelijk voor het juiste financiële, administratieve, productionele beheer door de VPRO en al het verkeer

dienaangaande. Van deze functie wordt in overleg met de VPRO een functieprofiel opgesteld.

- Overige functiebeschrijvingen zijn gelijk aan de huidige.
- Onder editorial management wordt verstaan alle redactionele functies voor alle platforms.
- HUMAN en VPRO reorganiseren gescheiden. Afzonderlijk worden de benodigde functies vastgesteld en bemand.
- Het systeem van functie-volgen wordt gehanteerd: een werknemer hoeft niet te solliciteren naar een identieke functie in de nieuwe constellatie.

Voor doorstroming op personeelsgebied wordt max. 25% van het beschikbare personeelsbudget gereserveerd.

- HUMAN volgt het sociaal plan van de NPO.

### Het stappenplan:

Uiterlijk:

1-1-2014: reorganisatie geïmplementeerd.

1-7-2013: ontslag- en aanstellingsprocedures reorganisatie afgerond.

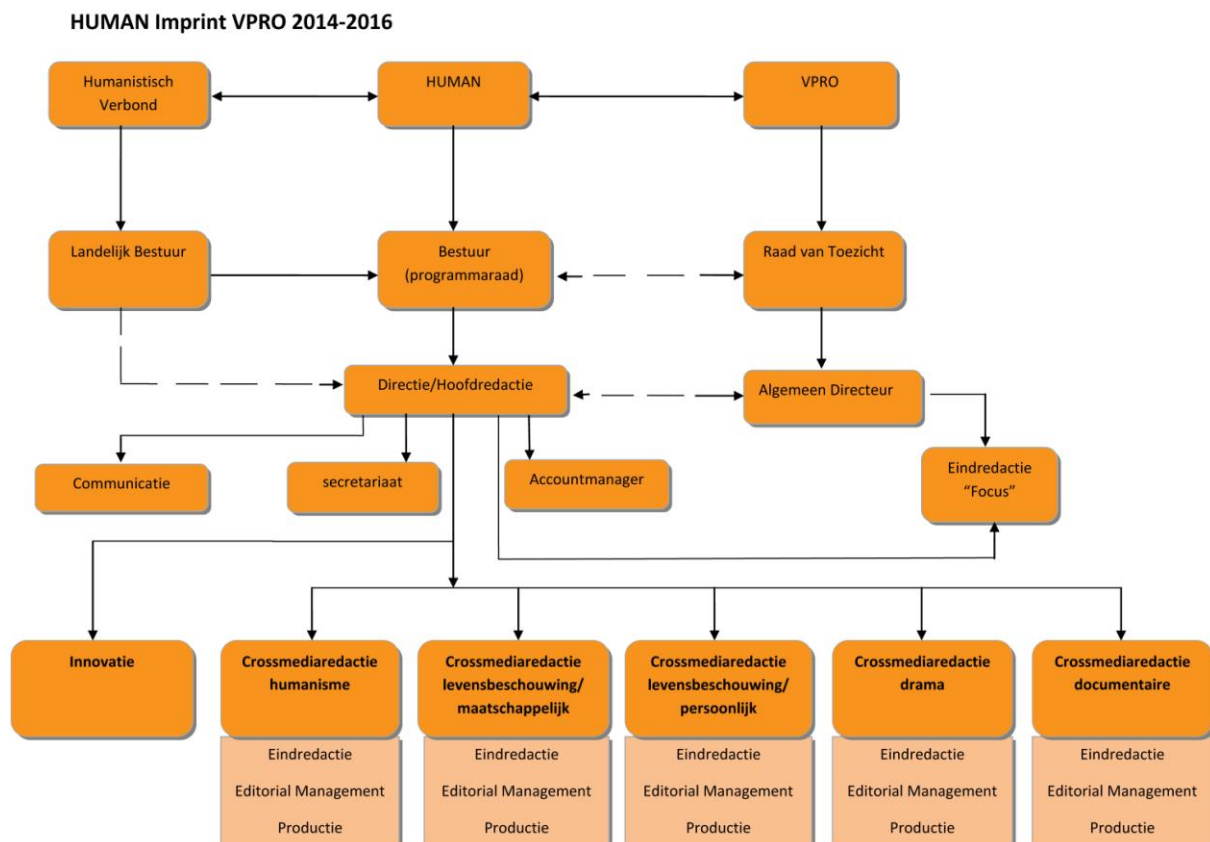
1-4-2013: vaststelling uitgewerkt reorganisatieplan door bestuur na adviesinwinning en bespreking daarvan met PVT.

1-1-2013: vaststelling uitgangspunten overeenkomst HUMAN-VPRO en concept-reorganisatieplan door bestuur na het inwinnen van advies van de PVT.

Onduidelijkheid rondom de besteding van de focuskorting en de resultaten van de programma-intekening 2014-2015 kan ervoor zorgen dat ontslagaanzegging in aantal gevallen uiterlijk 31-12-2013 gedaan wordt. De betreffende procedures dienen dan voor 1-4-2014 te zijn afgerond. Implementatie van de betreffende onderdelen van de reorganisatie is dan per 1-9-2014.

### Bij het organogram:

- Een onderbroken lijn geeft de (wederzijdse) hiërarchische relatie weer.
- Een onderbroken lijn geeft het (wederzijdse) recht van advies weer.



BJ, 9/9/2012, geactualiseerd 19/2/2013

Op 1 april werd het volgende bericht op het intranet van HUMAN openbaar gemaakt door Bert Janssens, directeur:

### **Reorganisatie**

*Zoals eerder besloten gaan we vanaf de eerste week van april over tot de concrete stappen met betrekking tot de reorganisatie 2014-2015. Met de PVT maakte ik deze week afspraken over de uitwerking van de reorganisatie en de procedure. Vervolgens zijn deze afgestemd met Laura Bouwmeester namens het Bestuur.*

*De inhoudelijke basis van de reorganisatie wordt gevormd door de vastgestelde matrix met bijbehorend organogram HUMAN/VPRO nu-2014, waarin o.a. opgenomen is welke functies en taken vanaf 1 januari 2014 door de VPRO waargenomen worden, en de notities over de gewenste programmatische ontwikkeling. Reductie van titels en verdere integratie van redacties, die in samenhang verantwoordelijk zijn voor radio, tv, internet, social media en outreach in samenwerking met maatschappelijke partners en de humanistische achterban, zijn hierbij de belangrijkste inhoudelijke uitgangspunten. De functie-indeling blijft voor de medewerkers, die geen (deeltijd-) ontslag aangezegd krijgen, dezelfde. Wat betreft de taken zal mogelijkerwijs als gevolg van de redactionele integratie enige verandering plaatsvinden.*

*Je vindt de stukken op humanintranet dd.19-2 en 25-2.*

*Nu de uitwerking:*

*Op dit moment beschikt HUMAN over 22 FTE (fulltime equivalent): de optelsom van de contracten voor onbepaalde tijd, de contracten voor bepaalde tijd, en de tijdelijk uitbreiding van werktijd voor mensen met een (deeltijd-) contract voor onbepaalde tijd. In de periode tussen nu en 1 juni 2014 zal 5,9 FTE verdwijnen. Daar komt bij vanwege pensionering in 2015 0,4 FTE.*

*Het verlies aan FTE is voor collega's met contracten voor onbepaalde tijd 2,3 FTE. Daarnaast verdwijnt vanwege de stopzetting van de tijdelijke uitbreidingen is 1,35 FTE. Voor medewerkers met contracten voor bepaalde tijd loopt de werkgelegenheid met 2.65 FTE terug.*

*Een voorbehoud moeten we nog steeds maken vanwege het doordreïnende gedoe rondom de beruchte focuskorting. We gaan er nog steeds vanuit dat deze in 2015 besteed kan worden. Mocht dit onverhoopt niet het geval zijn, dan zijn verdere maatregelen noodzakelijk.*

*De volgende stappen worden vanaf de komende week ondernomen.*

*De tijdelijke uitbreiding van werktijd voor medewerkers met een deeltijd-contract voor onbepaalde tijd zal in principe per 1 januari 2014 gestopt worden. Indien de looptijd van de desbetreffende contracten eerder dan 1 januari 2014 eindigt, zal de uitbreiding eindigen op de in het contract vastgestelde datum. Met iedereen die het betreft zal het onderhanden werk nauwkeurig in kaart worden gebracht. Op basis daarvan bestaat de mogelijkheid om in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld als gevolg van het nog vast te stellen uitzendschema) de uitbreiding te verlengen tot uiterlijk 1 juni 2014. Vanzelfsprekend zijn de afspraken in het Sociaal Plan met betrekking tot het beëindigen van contracten voor bepaalde tijd ook voor tijdelijke uitbreiding van kracht. De komende week neem ik contact op met de betreffende medewerkers.*

*De laatste stappen betreffende de integratie van overhead-diensten in de VPRO zullen uiterlijk 1 januari 2014 afgerond zijn. Gebaseerd op de matrix HUMAN/VPRO nu-2014 verdwijnt er 1.6 FTE bij de financiële administratie, ondersteunende bureau-productie, ICT en communicatie. De komende week spreek ik met de betreffende medewerkers.*

*Programmatisch is er onderscheid tussen radio en tv.*

*Voor radio geldt dat er afhankelijk van de programmering die de komende maanden vastgesteld wordt er per 1 januari 2014 met een smalle marge naar boven of naar beneden rond de 1.5 FTE zal verdwijnen. De hierboven vermelde pensionering komt hier in de tweede helft van 2015 bij, de gevolgen hiervan zullen intern opgevangen moeten worden.*

*De tv-programmering, waarbij niet met wekelijkse balken, maar projectmatiger gewerkt wordt, en er bovendien bezuinigd wordt door minder aan te besteden bij producenten, maakt een meer flexibele en relatief minder ingrijpende reorganisatie mogelijk. In de periode tussen 1 januari en 1 juni 2014 zal 2,8 FTE verdwijnen. Het uitzend- en productieschema is bepalend voor de datum waarop de contractbeëindiging zijn beslag krijgt.*

*Vanzelfsprekend zullen de huidige contracten voor bepaalde tijd niet opengebroken worden. De komende weken zal ik met de medewerkers met een contract voor bepaalde tijd spreken over ieders toekomstperspectief.*

*Ik houd iedereen op de hoogte van het vervolg.*

## CAO

De CAO heeft een looptijd van 24 maanden, ingaande 1 januari 2011 en derhalve eindigend op 31 december 2012. Per 1 januari is deze stilzwijgend verlengd aangezien de onderhandelingsdelegatie en de vakbonden nog geen nieuw onderhandelingsresultaat hebben bereikt.

### Feiten & cijfers

#### Kern- flexposities

De CAO verplicht HUMAN de functies binnen de organisatie in te delen in procesfuncties en projectfuncties.

Procesfuncties zijn de functies die betrekking hebben op werkzaamheden voor programmatitels die vijf jaar of langer lopen en minimaal tien maanden per jaar worden uitgezonden of functies die zich gedurende het gehele jaar voordoen en behoren tot de vaste bedrijfsvoering. Andere functies zijn projectfuncties.

De CAO verplicht HUMAN ook iedere positie in de organisatie te kwalificeren als kern- of flexpositie.

Kernposities zijn functies die behoren tot de vaste kern van de organisatie.

Flexposities zijn functies die, naar het inzicht van HUMAN, behoren tot de flexschil.

HUMAN volgt de in de CAO genoemde percentages binnen de bandbreedte waar beide clusters (proces en project) zich dienen te bevinden.

Onderstaand een schematisch overzicht (in fte) ultimo boekjaar

	2012	2011	2010
<b>cluster proces</b>	aantal	aantal	aantal
kernposities	17,9	14,7	17,2
flexposities	0,0	0,0	0,0

	aantal	aantal	aantal
<b>cluster project</b>	aantal	aantal	aantal
kernposities	0,0	0,0	0,0
flexposities	3,2	0,7	3,1

#### Jaarurennorm

Uit de CAO vloeit het urenregistratiesysteem (een tijdregistratie op basis van de afgesproken jaarurennorm) voort. Binnen HUMAN is dit systeem geïntegreerd voor personeelsleden in programmatische functies. Per jaar wordt een werkplan besproken en begroot. Per kwartaal worden de resultaten geëvalueerd.

Voor personeel dat op vaste kantoortijden werkzaam is, wordt de rekening-courant op de financiële administratie bijgehouden als vakantie-uren registratie.

Dit systeem is voor zowel de werknemer als de werkgever goed hanteerbaar.

#### Opleidingen en trainingen

Een medewerker heeft een EHBO-diploma en volgde tot en met 2011 de jaarlijkse herhalingscursus. Vanaf 1-2-2011 heeft de VPRO contractueel de verantwoordelijkheid voor de gehele bedrijfshulpverlening op zich genomen.

2 medewerkers hebben in 2012 de cursus "Narrative Storytelling door Frank Ash" gedaan.

#### Loopbaantrajecten

HUMAN heeft een structurele reservering opgenomen van 200 euro per werknemer per jaar voor employability.

1x in de 5 jaar kan een medewerker van dit beschikbare budget een loopbaantraject volgen. HUMAN heeft het budget voor haar werknemers beschikbaar gesteld bij het binnen de Publieke Omroep hiervoor opgerichte Werkstation.

In de personeelsvergaderingen is hiervoor aandacht gevraagd. In 2012 zijn echter via het Werkstation geen loopbaantrajecten afgenomen.

HUMAN heeft vanaf 2011 een belangrijke verjonging bereikt. Voor alle medewerkers geldt dat training on the job een integraal onderdeel is van hun ontwikkelingstraject. Door dit personeelsbeleid is de vraag naar loopbaantrajecten laag.

### Verlofoverschotten

Aangezien verlofoverschotten (zeker in grotere hoeveelheden) zowel uit oogpunt van gezondheid als om bedrijfseconomische redenen ongewenst zijn, worden met medewerkers die dit betreft afspraken gemaakt over de afbouw van hun verlofoverschot.

2012 en 2011 zijn door de zendtjduitbreiding per 1-9-2010 drukke jaren geweest. De werkdruk was hoog en heeft slechts geresulteerd in een kleine afname van het saldo vakantie uren.

Medewerkers en directie blijven werken aan het terugdringen van het saldo in 2013.

Om aan de eventuele uitbetalingsverplichting te kunnen voldoen is een reservering getroffen ad € 46.000 ultimo 2012.

### Personeelsoverzichten

Leeftijdsofbouw personeel per ultimo in aantallen

	2012			2011		
	Mannen	vrouwen	Totaal	Mannen	vrouwen	Totaal
t/m 29	1	3	4	1	2	3
30 t/m 39	1	3	4	2	2	4
40 t/m 49	1	3	4	0	2	2
50 t/m 59	6	6	12	6	8	14
60 en ouder	<u>0</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
	9	18	27	9	16	25

### Ziekteverzuim

	2012	2011	2010
Ziekteverzuimpercentage	2.1	1.3	1,8
kort verzuimpercentage	0.6	0.7	1,1
middellang verzuimpercentage	0,6	0,3	0,5
lang verzuimpercentage	0,9	0,0	0,2
Ziekmeldingfrequentie	0,2	0,3	0,5
Gemiddelde verzuimduur	8.5	3.2	3,3

In 2012 waren twee medewerkers langdurig ziek. Waarvan 1 medewerker door zwangerschapsklachten. Dit drukte zwaar op de cijfers aangezien HUMAN beperkt in omvang is. Voorgaande jaren was er voornamelijk sprake van kort verzuim.

*Definitie kerngetallen:*

Ziekteverzuimpercentage=  $\frac{\text{aantal verzuimdagen in het betreffende kalenderjaar} \times 100}{\text{aantal dagen} \times \text{gemiddelde aantal fte}}$

Kort verzuim: 1 tot en met 5 dagen  
Middellang verzuim: 6 tot en met 30 dagen  
Lang verzuim: 31 tot en met 260 dagen

Dagen: sociale verzekeringsdagen

Ziekmeldingfrequentie=  $\frac{\text{aantal aangevangen verzuimgevallen}}{\text{aantal dagen} \times \text{gemiddelde aantal fte}}$

Gemiddelde verzuimduur=  $\frac{\text{totaal aantal verzuimdagen}}{\text{Som van het aantal verzuim gevallen}}$

HUMAN is aangesloten bij MaetisArdyn Health Services. Deze arbodienst ondersteunt ons indien nodig bij de uitvoering van het verzuimbeleid.

De VPRO is op 01-01-2012 overgegaan naar een nieuwe ARBO dienst. Op termijn is HUMAN voornemens om zich aan te sluiten bij de ARBO dienst van de VPRO, er is vooralsnog besloten te wachten op een positieve evaluatie door de VPRO. In 2013 worden de besprekingen hieromtrent voortgezet.

EbdH 11-04-2013